证券代码：920725　　证券简称：惠丰钻石　　公告编号：2026-087

惠丰钻石股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

惠丰钻石股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和股权激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的快速推进及最终实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和股权激励对象个人利益结合在一起，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含全资及控股子公司）公司董事（不含独立董事）、高级管理人员以及其他重要人员。

四、考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。

（二）公司人力中心、财务中心等相关部门负责相关个人绩效考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票分两次考核，解除限售对应考核年度为2027年和2028年两个会计年度，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示，由考核年度业绩完成情况确定公司层面解除限售比例（X）：

解除限售期	考核年度	营业收入（万元）		净利润（万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2027年	25,000	23,000	1,500	1,200
第二个解除限售期	2028年	30,000	25,000	1,800	1,500

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
营业收入A	A≥Am	X_1=100%
	An≤A<Am	X_1=A/Am*100%

	A<An	X_1=0
净利润B	B≥Bm	X_2=100%
	Bn≤B<Bm	X_2=B/Bm*100%
	B<Bn	X_2=0
公司层面解除限售比例X	公司层面解除限售比例取X_1与X_2的孰高值	

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；上述“净利润”指标计算以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据；

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为合格/不合格两个档次，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	合格	不合格
个人层面解除限售比例（Y）	**100%**	**0%**

个人当年实际解除限售额度＝个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。若激励对象当期存在部分或全部未能解除限售的股票，公司将按照限制性股票激励计划的规定，对该激励对象限制性股票当期未能解除限售股票以授予价格进行回购注销，回购价格为授予价格加上同期银行存款利息之和。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划激励对象的考核期间为2027年-2028年。

（二）考核次数

本激励计划授予限制性股票的考核年度为2027年-2028年两个会计年度，分别在第一个会计年度及第二个会计年度结束后考核，共两次。

七、解除限售

（一）公司董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票行权解除限售的依据。

八、考核办法和程序

公司人力中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

九、考核结果的管理

（一）反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力中心应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、被考核对象如对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内与公司人力中心沟通解决。如无法沟通解决，可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并在10个工作日内根据复核结果确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力中心须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由公司人力中心统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实

施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

惠丰钻石股份有限公司董事会

2026年11月3日