

山东新巨丰科技包装股份有限公司

2022 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

山东新巨丰科技包装股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动包括董事、高级管理人员、中高层管理人员及技术业务骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2022 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中高层管理人员及技术业务骨干等。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各归属/等待期、归属/行权资格与归属/行权数量。

(二) 公司证券事务部、人力资源部、财务部组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关组织负责相关考核数据的收集和提供,相关部门应积极配合,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 第二类限制性股票激励计划

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属考核年度为2023-2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标
首次授予第一个归属期	以2021年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于40%。
首次授予第二个归属期	以2021年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于55%。
首次授予第三个归属期	以2021年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于80%。

注:1、上述指标均以公司当年度经审计的年度报告所披露的合并报表数据为准。

2、若营业收入不低于业绩考核目标,公司层面归属比例为100%;若营业收入低于业绩考核目标但不低于业绩考核目标的80%,公司层面归属比例=营业收入/业绩考核目标;若营业收入低于业绩考核目标80%,公司层面归属比例为0。

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票在2023年季报披露前(含披露日当天)授出,预留授予的限制性股票考核年度为2023-2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次,预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致;若本激励计划预留授予的第二类限制性股票在2023年季报披露后授出,预留授予的限制性股票考核年度为2024-2025年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标
-----	--------

预留授予第一个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 55%。
预留授予第二个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 80%。

注：1、上述指标均以公司当年度经审计的年度报告所披露的合并报表数据为准。

2、若营业收入不低于业绩考核目标，公司层面归属比例为 100%；若营业收入低于业绩考核目标但不低于业绩考核目标的 80%，公司层面归属比例=营业收入/业绩考核目标；若营业收入低于业绩考核目标 80%，公司层面归属比例为 0。

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属，不得递延至下期归属，并作废失效。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照本办法及公司现行薪酬与考核的相关规定实施。公司将激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其归属比例：

考核结果	A	B	C	D
归属比例	100%	80%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度。

激励对象考核当年不能归属的第二类限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

（二）股票期权激励计划

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予第一个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 40%。
首次授予第二个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 55%。
首次授予第三个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 80%。

注：1、上述指标均以公司当年度经审计的年度报告所披露的合并报表数据为准。

2、若营业收入不低于业绩考核目标，公司层面归属比例为 100%；若营业收入低于业绩考核目标但不低于业绩考核目标的 80%，公司层面归属比例=营业收入/业绩考核目标；若营业收入低于业绩考核目标 80%，公司层面归属比例为 0。

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予的股票期权在 2023 年三季度报披露前（含披露日当天）授出，预留授予的股票期权考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若本激励计划预留授予的股票期权在 2023 年三季度报披露后授出，预留授予的股票期权考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 55%。
预留授予第二个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 80%。

注：1、上述指标均以公司当年度经审计的年度报告所披露的合并报表数据为准。

2、若营业收入不低于业绩考核目标，公司层面归属比例为 100%；若营业收入低于业绩考核目标但不低于业绩考核目标的 80%，公司层面归属比例=营业收入/业绩考核目标；若营业收入低于业绩考核目标 80%，公司层面归属比例为 0。

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年不可行权的股票期权均不得行权，公司将按规定注销激励对象股票期权当期不可行权的份额。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照本办法及公司现行薪酬与考核的相关规定实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其行权比例：

考核结果	A	B	C	D
行权比例	100%	80%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权的股票期权的数量=公司层面行权比例×个人层面行权比例×个人当年计划行权数量。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

第二类限制性股票归属、股票期权行权对应的考核会计年度。

（二）考核次数

本激励计划首次授予的第二类限制性股票/股票期权归属/行权考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若本激励计划预留授予的第二类限制性股票/股票期权在2023年三季度报披露前（含披露日当天）授出，预留部分业绩考核年度与首次授予部分一致；若本激励计划预留授予的第二类限制性股票/股票期权在2023年三季度报披露后授出，预留授予的限制性股票/股票期权考核年度为2024-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属/行权条件中公司的业绩考核指标；

（二）公司人力资源部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，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属/行权的股票数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的5个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

山东新巨丰科技包装股份有限公司

董事会

2022年12月19日