

证券代码：920274

证券简称：宏裕包材

公告编号：2026-048

湖北宏裕新型包材股份有限公司

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。

为保证湖北宏裕新型包材股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”、“本计划”）的顺利实施，确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售契合公司实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

本办法经公司股东会审议通过后生效。除特别指明，本办法中涉及用语的含义与《湖北宏裕新型包材股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》中该等名词的含义相同。

一、考核原则

（一）战略导向，业务融合。结合专业和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

（二）注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

（三）以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

二、考核范围

本办法的考核范围为本激励计划确定的激励对象，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）公司其他重要骨干。

本计划激励对象不包括上市公司独立董事、由上市公司控股公司以外的人员担任的外部董事以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，董事（除职工董事外）必须经股东会选举、职工董事必须经职工代表大会选举、高级管理人员必须经公司董事会聘任。

所有激励对象必须在本计划的有效期内于公司任职（含分公司、控股子公司，下同）并与公司签署了劳动合同或聘任合同。

所有参与本计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，正在参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本计划。

三、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司综合管理部、财务部等相关部门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董事会薪酬与考核委员会。

四、考核体系

（一）公司业绩考核要求

本计划限制性股票分三期解除限售，解除限售的考核年度为 2026-2028 年，上市公司对激励对象分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需同时满足下列条件： 1.2026年净资产收益率不低于4.27%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 2.以2025年为基数，公司2026年归母净利润增长率不低于

	11%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 3.2026年营业利润率不低于2.18%。
第二个解除限售期	公司需同时满足下列条件： 1.2027年净资产收益率不低于4.9%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 2.以2025年为基数，公司2026-2027年归母净利润平均值增长率不低于18%或2027年归母净利润增长率不低于24%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 3.2027年营业利润率不低于2.33%。
第三个解除限售期	公司需同时满足下列条件： 1.2028年净资产收益率不低于5.65%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 2.以2025年为基数，公司2026-2028年归母净利润平均值增长率不低于25%或2028年归母净利润增长率不低于41%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值； 3.2028年营业利润率不低于2.47%。

注：1.上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的合并财务报告为准。

2.上述“净资产收益率”是以归属于上市公司股东的净利润及加权平均净资产并剔除本次及其他股权激励计划及员工持股计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。在本计划有效期内，若公司新增发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则在计算“净资产收益率”时剔除该等行为产生的净资产及净利润增加值的影响。

3.上述“归母净利润”指经会计师事务所审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

4.上述“营业利润率”=（营业利润÷营业收入）×100%，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

5.上述解除限售安排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。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低者予以回购注销，不可递延至下期解除限售。

（二）同行业、对标企业的选取

1.同行业的选取

公司属于申万宏源行业分类中的“轻工制造-包装印刷”行业，本激励计划公司业绩考核要求选择的“同行业”系指申万宏源行业“轻工制造-包装印刷”

分类下全部境内 A 股上市公司。若在年度考核过程中，公司主营业务发生较大变化，或申万宏源研究所调整公司行业分类或调整同行业成分股的，公司将在各年度考核时采用届时最近一次更新的行业分类数据，并由董事会审议确认上述修改。

2.对标企业的选取

本次从申万宏源行业“轻工制造-包装印刷”中选取与公司具有可比性的 A 股上市公司 13 家作为对标企业，对标企业列表如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000659.SZ	珠海中富	601515.SH	衢州东峰
002374.SZ	中锐股份	603499.SH	翔港科技
003003.SZ	天元股份	603607.SH	京华激光
003018.SZ	金富科技	920121.BJ	江天科技
300501.SZ	海顺新材	920163.BJ	方大新材
301062.SZ	上海艾录	920204.BJ	沪江材料
301198.SZ	喜悦智行		

若在年度考核过程中，对标企业发生退市、主营业务重大变化或由于收并购、进行重大资产重组等导致数据不可比时，或出现偏离幅度过大的样本极值，则由公司董事会根据股东会授权剔除或更换相关样本，但相应调整需报宜昌市国资委备案。

（三）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照公司《考核办法》及公司内部发布的对各类激励对象的考核办法分三次考核个人年度绩效（分别为 2026 年、2027 年、2028 年），根据个人的年度考核评价结果确定对应解锁期次的解除限售额度，不同的考核评价结果对应不同的解除限售比例：

考核评价结果	优秀、良好	基本合格	不合格
解除限售比例	100%	70%	0

公司层面对应考核年度考核合格且当期限售期满，激励对象才具备当期限制性股票在相应解除限售期的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×个人考核评价结果对应的解除限售比例。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司按照本激励计划以授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低者予以回购注销，不可递延至下期解除限售。

五、考核期间与周期

（一）考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票对应的考核年度。

（二）考核周期

本计划实施期间按照考核年度安排每年一次。

六、考核程序

（一）公司综合管理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，保存考核结果，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。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（三）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

七、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1.被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2.如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

（二）考核结果归档

1.考核结束后，证券部需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，须考核记录员签字。

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证券部负责统一销毁。

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

湖北宏裕新型包材股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 10 日