

深圳市柏星龙创意包装股份有限公司

2026 年股票期权与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。

深圳市柏星龙创意包装股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全长效激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工的积极性，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》《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办法（试行）》《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、法规、规范性文件以及《深圳市柏星龙创意包装股份有限公司章程》《深圳市柏星龙创意包装股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司实际情况，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，促进激励对象考核管理的科学化、规范化和制度化，将激励对象的个人绩效与公司经营业绩和发展战略紧密结合，保证本激励计划的顺利实施，充分发挥股权激励的作用，促进公司持续、稳健发展。

二、考核原则

考核评价坚持公平、公正、公开原则，严格按照本办法及公司现行绩效管理制度对激励对象进行评价，实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，提高公司整体经营管理水平，实现公司、股东和激励对象利益的一致。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划确定的全部激励对象，包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责考核工作。

（二）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本激励计划的考核工作，并对激励对象获授权益的行权或解除限售条件是否成就发表意见。

（三）公司人力资源与行政中心、财经管理中心等相关部门负责考核工作的具体实施、考核数据的收集与核实，并对相关数据和资料的真实性、准确性、完整性负责。

（四）公司人力资源与行政中心负责考核结果的汇总、反馈、申诉受理及考核资料归档，并形成考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

（五）公司董事会根据本激励计划、本办法及董事会薪酬与考核委员会的意见，审议确认激励对象可行权或可解除限售的资格及数量。本办法中涉及董事会审议确认或决定的事项，应依法履行关联董事回避表决程序；出席董事会会议的非关联董事不足三人的，应将该事项提交股东会审议。

五、考核期间与次数

本激励计划授予权益的考核年度为 2026 年、2027 年和 2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。激励对象对应考核年度的考核结果，作为该年度所对应股票期权行权期和限制性股票解除限售期的行权、解除限售依据。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权和限制性股票分三个考核期，各期计划行权、解除限售比例分别为 30%、30%和 40%。各考核年度的公司层面业绩考核目标如下：

行权期/ 解除限 售期	基准年 份	考核年 度	业绩考核目标	
			解除限售/行权系数 100%	解除限售/行权系数 80%

第一个行权期/ 解除限售期	2025年	2026年	营业收入较2025年增长不低于10.00%；或归母净利润较2025年增长不低于15.00%	营业收入较2025年增长不低于8.00%；或归母净利润较2025年增长不低于12.00%
第二个行权期/ 解除限售期	2025年	2027年	营业收入较2025年增长不低于15.00%；或归母净利润较2025年增长不低于20.00%	营业收入较2025年增长不低于12.00%；或归母净利润较2025年增长不低于16.00%
第三个行权期/ 解除限售期	2025年	2028年	营业收入较2025年增长不低于20.00%；或归母净利润较2025年增长不低于25.00%	营业收入较2025年增长不低于16.00%；或归母净利润较2025年增长不低于20.00%

注：

- 1.上述营业收入、归母净利润以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。
- 2.上述归母净利润以归属于上市公司股东的归母净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。
- 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。

（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绩效管理制度及相关内部考核规则组织实施。个人年度绩效考核综合得分由个人年度绩效考核得分及经公司认定的评议得分构成（统称为个人绩效考核）。激励对象个人年度绩效考核综合得分与个人层面行权、解除限售比例的对应关系如下：

考评结果	80分（含） 以上	70分（含） —80分	60分（含） —70分	60分以下
个人层面行权/ 解除限售比例	100%	80%	50%	0%

激励对象在考核年度内存在弄虚作假、侵占公司资产、泄露公司重大商业秘密、严重损害公司利益、受到刑事处罚或者其他违反法律法规、本激励计划及公司内部制度的重大情形，公司可根据本激励计划及内部制度认定其当年度个人层面行权、解除限售比例为 0%；构成激励对象资格终止或权益失效情形的，按照本激励计划的有关规定处理。

（三）考核结果的运用

在公司层面业绩考核达到对应条件的前提下，激励对象个人当期实际可行权的股票期权数量及实际可解除限售的限制性股票数量按照以下公式计算：

激励对象个人当期实际可行权数量 = 个人当期计划可行权数量 × 公司层面行权比例 × 个人层面行权比例。

激励对象个人当期实际可解除限售数量=个人当期计划可解除限售数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象对应考核当年不能行权的股票期权，由公司按本激励计划的规定注销，不得递延至以后年度行权；对应考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按本激励计划的规定回购注销，不得递延至以后年度解除限售。

七、岗位异动及其他情形的处理

（一）激励对象在考核年度内发生跨部门、跨经营单元、跨分子公司岗位调动，岗位调整后仍属于本激励计划规定的激励对象范围且全年在多个岗位履职的，个人年度绩效考核得分原则上按照各岗位实际在岗自然月数加权计算。

（二）激励对象发生职务变更、离职、退休、丧失劳动能力、身故或其他本激励计划规定的情形时，其已获授但尚未行权的股票期权、已获授但尚未解除限售的限制性股票，按照本激励计划的有关规定处理。

八、考核程序

（一）每一考核年度结束后，公司人力资源与行政中心会同财经管理中心等相关部门，按照本办法及公司现行绩效管理制度收集、核实公司层面及个人层面的考核数据。

（二）考核工作小组根据经审计的财务数据及个人绩效考核结果形成考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告，对激励对象当期行权、解除限售条件是否成就及相应数量进行核查并发表意见。

（四）公司董事会根据本激励计划、本办法和董事会薪酬与考核委员会意见，审议办理股票期权行权、注销以及限制性股票解除限售、回购注销等事项。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解本人考核结果。激励对象对考核结果有异议的，可以在收到考核结果之日起 3 个工作日内向公司人力资源与行政中心提出书面申诉。公司根据实际情况组织复核，并将复核结果通知激励对象。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果及相关资料作为保密资料归档保存。考核记录原则上不得涂改；确需修改或重新记录的，应当履行公司内部审批程序并由相关责任人员签字确认。考核资料保存期限不少于五年，法律法规或者公司档案管理制度另有规定的，从其规定。

十、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释和修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及本激励计划的规定不一致，以国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及本激励计划的规定为准。

（三）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划生效后实施。

深圳市柏星龙创意包装股份有限公司

董事会

2026年9月18日