

公司简称：新巨丰

证券代码：301296

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

关于

山东新巨丰科技包装股份有限公司

2024 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）

之

独立财务顾问报告

2024 年 8 月

目 录

一、释义.....	3
二、声明.....	4
三、基本假设.....	5
四、本激励计划的主要内容.....	6
（一）激励对象的范围及分配情况.....	6
（二）本激励计划的授予数量.....	7
（三）第二类限制性股票的有效期、授予日、归属安排及禁售期.....	8
（四）股票期权的有效期、授权日、可行权日、禁售期及行权安排.....	10
（五）第二类限制性股票的授予、归属条件.....	12
（六）股票期权的授权与行权条件.....	16
（七）第二类限制性股票的授予价格及确定方式.....	19
（八）股票期权的行权价格及确定方式.....	20
（九）激励计划其他内容.....	20
五、独立财务顾问意见.....	21
（一）对限制性股票与股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见.....	21
（二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见.....	22
（三）对股权激励计划权益授出额度的核查意见.....	22
（四）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见.....	23
（五）对激励计划授予价格定价方式的核查意见.....	23
（六）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见.....	24
（七）对公司实施股权激励计划的财务意见.....	25
（八）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见.....	25
（九）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	26
（十）其他.....	27
（十一）其他应当说明的事项.....	28
六、备查文件及咨询方式.....	29
（一）备查文件.....	29
（二）咨询方式.....	29

一、释义

新巨丰、本公司、公司	指	山东新巨丰科技包装股份有限公司
财务顾问、独立财务顾问	指	上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司
本激励计划	指	山东新巨丰科技包装股份有限公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，有资格获得一定数量限制性股票/股票期权的公司员工
授权日、授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日/授权日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自权益授予/授权之日起到激励对象获授的权益全部归属/行权或作废失效的期间
等待期	指	股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得第二类激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	激励对象购买上市公司股份的价格
行权条件	指	激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《公司章程》	指	《山东新巨丰科技包装股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由新巨丰提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本激励计划对新巨丰股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对新巨丰的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中刊载的信息和本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本激励计划的相关信息。

（五）本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、薪酬管理办法、历次董事会、股东大会决议、最近三年及最近一期公司财务报告等，并和上市公司相关人员进行有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

本报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《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》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本激励计划的主要内容

新巨丰 2024 年限制性股票与股票期权激励计划由上市公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和新巨丰的实际情况，对公司的激励对象采取第二类限制性股票激励计划和股票期权激励计划。本独立财务顾问报告将针对第二类限制性股票激励计划和股票期权激励计划发表专业意见。

（一）激励对象的范围及分配情况

1、本激励计划授予涉及的激励对象共计 128 人，包括：

- （1）董事、高级管理人员；
- （2）中高层管理人员及技术业务骨干。

本激励计划激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或者公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事、外籍员工、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。

2、激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- （2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的；
- （3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- （4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- （5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （6）中国证监会认定的其他情形。

3、本激励计划授予的权益在各激励对象间的分配情况

本激励计划包括第二类限制性股票激励计划、股票期权激励计划两部分。

本激励计划拟向激励对象授予股票权益（第二类限制性股票、股票期权）总计不超过 1,680.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,000.00 万股的 4.00%。

（1）第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	国籍	获授第二类限制性股票数量 (万股)	占授予总量的比例	占目前总股本的比例
1	/	/	/	/	/	/
其他中高层管理人员及技术业务骨干（15人）				840.00	50.00%	2.00%
合计				840.00	50.00%	2.00%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20%。

2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、外籍员工、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（2）股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	国籍	获授股票期权份额（万份）	占授予总量的比例	占目前总股本的比例
1	刘炜	副总经理	中国	10.00	0.60%	0.02%
2	隗功海	董事、副总经理	中国	30.00	1.79%	0.07%
3	马仁强	财务总监	中国	10.00	0.60%	0.02%
4	焦波	董事、副总经理	中国	10.00	0.60%	0.02%
其他中高层管理人员及技术业务骨干（124人）				780.00	46.43%	1.86%
合计				840.00	50.00%	2.00%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20%。

2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、外籍员工、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（二）本激励计划的授予数量

1、本激励计划的授予数量

本激励计划包括第二类限制性股票激励计划、股票期权激励计划两部分。

本激励计划拟向激励对象授予股票权益（第二类限制性股票、股票期权）总计不超过1,680.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额42,000.00万股的4.00%。

(1) 第二类限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的第二类限制性股票数量为840.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.00%，约占本次授予权益总额的50.00%。

(2) 股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予840.00万份股票期权，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的2.00%，约占本次授予权益总额的50.00%。

截至本激励计划草案公告日，公司2022年限制性股票与股票期权激励计划尚在实施中，有效期内涉及的标的股票合计1,451.2667万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的3.46%。本激励计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票合计3,131.2667万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的7.46%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第二类限制性股票/股票期权归属/行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，第二类限制性股票/股票期权的归属/行权数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

(三) 第二类限制性股票的有效期限、授予日、归属安排及禁售期

1、第二类限制性股票激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限自第二类限制性股票授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 36 个月。

2、第二类限制性股票激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予第二类限制性股票并完成公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予

的第二类限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

3、第二类限制性股票激励计划的归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的第二类限制性股票不得在下列期间内归属：

(1) 上市公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

(2) 上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

(3) 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占第二类限制性股票总量的比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的第二类限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期第二类限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得在二级市场出售或以其他方式转让。若届时第二类限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

4、禁售期

本次第二类限制性股票激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指

引第 18 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(1) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间和任期届满后 6 个月内，每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份，不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(2) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，其及其配偶、父母、子女，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

(3) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（四）股票期权的有效期限、授权日、可行权日、禁售期及行权安排

1、有效期

股票期权激励计划的有效期限自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 36 个月。

2、授权日

授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会授予激励对象股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施股票期权计划，未授予的股票期权失效。

3、等待期

股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授权之日起 12 个月、24 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自授权之日起满 12 个月后，且在激励对象满足相应行权条件后按约定比例分次行权，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 上市公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

(2) 上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

(3) 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权比例安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权，不得递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

5、禁售期

股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和

《公司章程》执行，具体规定如下：

(1) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间和任期届满后 6 个月内，每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份，不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(2) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，其及其配偶、父母、子女，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

(3) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

(五) 第二类限制性股票的授予、归属条件

1、第二类限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授第二类限制性股票：

(1) 公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

2、第二类限制性股票的归属条件

激励对象获授的第二类限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

(1) 公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述

第（2）条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（4）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票归属考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划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
第一个归属期	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 7%。
第二个归属期	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 15%。

注：1、上述“净利润”为归属于上市公司股东的净利润，以公司经审计合并报表所载数据为计算依据，并剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

2、若净利润不低于业绩考核目标，公司层面归属比例为 100%；若净利润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=净利润/业绩考核目标；若净利润低于业绩考核目标 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第二类限制性股票均不得归属，不得递延至下期归属，并作废失效。

（5）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司《2024 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》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。

(6) 考核指标的科学性和合理性说明

公司主营业务为无菌包装的研发、生产与销售，积累了雄厚的技术实力与丰富的服务经验，坚持遵循以客户为中心的服务宗旨，不断研发新产品与新技术，致力于提供高品质的产品与服务，与上下游达成长期稳定的战略合作关系，在业内享有良好的市场口碑。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划公司层面业绩考核指标为净利润增长率。净利润增长率是衡量公司盈利能力增长趋势的重要指标，还能评估管理层的经营绩效，预测公司未来发展趋势，以及比较公司在行业中的竞争状况，能够更全面地评价公司的经营成果和成长潜力，是评估公司长期投资价值和市场竞争力的重要指标。利润提升更能体现上市公司的质量和投资价值的提升，可以为投资者带来更好的回报。

根据本激励计划业绩指标的设定，公司 2024 年-2025 年经审计的归属于上市公司股东的净利润较 2023 年增长分别不低于 7%、15%，若本激励计划考核期内完成考核目标，公司净利润增长将明显高于近两年历史业绩的平均水平。同时，公司目前所处的无菌包装业和整体市场环境较前些年发生了较大变化，面临行业竞争加剧、产能增加超过需求、原材料成本波动、人工成本上升、下游客户食品安全、消费者偏好变化等风险。面对多重压力和困难挑战，考核目标的完成需要公司持续提高产品质量，充分拓展自身业务，以增强公司的盈利能力。

综上，公司综合考量了国内外宏观经济环境、公司经营状况、历史业绩、行业发展趋势、市场竞争格局和公司战略规划等多方面因素，在确保考核指标具备挑战性和可实现性的同时，兼顾了对员工的激励与约束作用，从而设定了本激励计划的公司层面业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（六）股票期权的授权与行权条件

1、股票期权的授权条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可分批次办理行权事宜：

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划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。

本激励计划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
第一个行权期	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 7%。
第二个行权期	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 15%。

注：1、上述“净利润”为归属于上市公司股东的净利润，以公司经审计合并报表所载数据为计算依据，并剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

2、若净利润不低于业绩考核目标，公司层面归属比例为 100%；若净利润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=净利润/业绩考核目标；若净利润低于业绩考核目标 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。

(4) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司《2024 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》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。

(5) 考核指标的科学性和合理性说明

公司主营业务为无菌包装的研发、生产与销售，积累了雄厚的技术实力与丰富的服务经验，坚持遵循以客户为中心的服务宗旨，不断研发新产品与新技术，致力于提供高品质的产品与服务，与上下游达成长期稳定的战略合作关系，在业内享有良好的市场口碑。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划公司层面业绩考核指标为净利润增长率。净利润增长率是衡量公司盈利能力增长趋势的重要指标，还能评估管理层的经营绩效，预测公司未来发展趋势，以及比较公司在行业中的竞争状况，能够更全面地评价公司的经营成果和成长潜力，是评估公司长期投资价值和市场竞争力的重要指标。利润提升更能体现上市公司的质量和投资价值的提升，可以为投资者带来更好的回报。

根据本激励计划业绩指标的设定，公司 2024 年-2025 年经审计的归属于上市公司股东的净利润较 2023 年增长分别不低于 7%、15%，若本激励计划考核期内完成考核目标，公司净利润增长将明显高于近两年历史业绩的平均水平。同时，公司目前所处的无菌包装业和整体市场环境较前些年发生了较大变化，面临行业竞争加剧、产能增加超过需求、原材料成本波动、人工成本上升、下游客户食品安全、消费者偏好变化等风险。面对多重压力和困难挑战，考核目

标的完成需要公司持续提高产品质量，充分拓展自身业务，以增强公司的盈利能力。

综上，公司综合考量了国内外宏观经济环境、公司经营状况、历史业绩、行业发展趋势、市场竞争格局和公司战略规划等多方面因素，在确保考核指标具备挑战性和可实现性的同时，兼顾了对员工的激励与约束作用，从而设定了本激励计划的公司层面业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）第二类限制性股票的授予价格及确定方式

1、第二类限制性股票的授予价格

第二类限制性股票的授予价格为不低于每股 3.65 元，即满足归属条件后，激励对象可以不低于每股 3.65 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。公司以控制股份支付费用为前提，届时授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定第二类限制性股票的实际授予价格，但第二类限制性股票的授予价格不得低于 3.65 元/股。

2、第二类限制性股票的授予价格的确定方法

第二类限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50%，为每股 3.55 元；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50%，为每股 3.65 元。

（八）股票期权的行权价格及确定方式

1、股票期权的行权价格

股票期权的行权价格为不低于每股 7.29 元，即满足授权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以不低于每股 7.29 元价格购买 1 股公司股票的权利。公司以控制股份支付费用为前提，届时授权公司董事会以授权日公司股票收盘价为基准，最终确定股票期权的实际行权价格，但股票期权的行权价格不得低于 7.29 元/股。

2、股票期权行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 7.10 元；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 7.29 元。

（九）激励计划其他内容

股权激励计划的其他内容详见《山东新巨丰科技包装股份有限公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对限制性股票与股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、新巨丰不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他不得实行股权激励计划的情形。

2、新巨丰本激励计划所确定的股票来源和种类、激励总量及第二类限制性股票/股票期权在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、禁售期、归属安排、归属期、行权安排、行权期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本计划、本计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

新巨丰承诺出现下列情形之一时，本计划即行终止：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属并作废失效，已授予但尚未行权的股票期权

由公司注销。

3、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

经核查，本财务顾问认为：新巨丰 2024 年限制性股票与股票期权激励计划符合有关政策法规的规定。

（二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见

公司为实施本激励计划而制定的《2024 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》符合法律、法规和规范性文件的相关规定，公司就实行本激励计划已经履行的程序符合《上市公司股权激励管理办法》的有关规定，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、法规的强制性规定情形。根据律师意见，本激励计划符合法律、法规的规定，在法律上是可行的，因此本股权激励计划在操作上是可行性的。

经核查，本财务顾问认为：新巨丰 2024 年限制性股票与股票期权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，明确规定了激励计划的实施步骤以及发生不同情形时的处理方式，本激励计划具备操作上的可行性。

（三）对股权激励计划权益授出额度的核查意见

1、限制性股票与股票期权激励计划的权益授出总额度

限制性股票与股票期权激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》《上市规则》所规定的：全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额 20%。

2、股权激励计划的权益授出额度分配

本激励计划中，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司股本总额的 1%。

经核查，本财务顾问认为：新巨丰 2024 年限制性股票与股票期权激励计划的权益授出总额度符合《上市规则》第八章之第 8.4.5 条规定，单个激励对象的权益分配额度，符合《管理办法》第十四条的规定。

（四）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

限制性股票与股票期权激励计划中明确规定：

“激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金、“公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。”

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：在本次股权激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象，符合《管理办法》第二十一条的规定。

（五）对激励计划授予价格定价方式的核查意见

1、第二类限制性股票的授予价格的确定方法

第二类限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50%；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50%。

2、股票期权行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）。

经核查，本独立财务顾问认为：新巨丰 2024 年限制性股票与股票期权激励计划的授予价格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，相关定价依据和定价方法合理、可行。

（六）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

新巨丰本次限制性股票与股票期权激励计划符合《管理办法》《上市规则》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、第二类限制性股票激励计划的时间安排与考核

本激励计划的有效期限自第二类限制性股票授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 36 个月。

本激励计划授予第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占第二类限制性股票总量的比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的第二类限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期第二类限制性股票，不得归属，作废失效。

这样的归属安排对体现了计划的长期性，同时对归属期建立了严格的公司层面业绩考核、个人层面绩效考核，防止短期利益，将股东利益与经营管理层利益紧密的捆绑在一起，符合《管理办法》及《上市规则》的相关规定。

3、股票期权的时间安排与考核

股票期权激励计划的有效期限自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 36 个月。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权比例安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权，不得递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

经核查，本财务顾问认为：新巨丰 2024 年限制性股票与股票期权激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》及《上市规则》的相关规定。

（七）对公司实施股权激励计划的财务意见

新巨丰本次股权激励费用计量、提取与会计核算的建议：

根据《企业会计准则》中的有关规定，限制性股票/股票期权作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在有效期内摊销计入会计报表。

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日/授权日至归属日/行权日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属/行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属/行权的权益数量，并按照权益授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

为了真实、准确地反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本财务顾问建议新巨丰在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的前提下，应当按照有关监管部门的要求，对本次股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（八）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

在限制性股票和股票期权授予/授权后，股权激励的内在利益机制决定了整

个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

同时，新巨丰本次激励计划授予/授权的激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属/行权安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划所获得的全部利益返还公司。

因此股权激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响。

经分析，本财务顾问认为：从长远看，新巨丰 2024 年限制性股票与股票期权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

（九）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

本激励计划归属/行权考核指标分为两个层面，分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司主营业务为无菌包装的研发、生产与销售，积累了雄厚的技术实力与丰富的服务经验，坚持遵循以客户为中心的服务宗旨，不断研发新产品与新技术，致力于提供高品质的产品与服务，与上下游达成长期稳定的战略合作关系，在业内享有良好的市场口碑。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划公司层面业绩考核指标为净利润增长率。净利润增长率是衡量公司盈利能力增长趋势的重要指标，还能评估管理层的经营绩效，预测公司未来发展趋势，以及比较公司在行业中的竞争状况，能够更全面地评价公司的经营成果和成长潜力，是评估公司长期投资价值和市场竞争力的重要指标。利润提升更能体现上市公司的质量和投资价值的提升，可以为投资者带来更好的回报。

根据本激励计划业绩指标的设定，公司 2024 年-2025 年经审计的归属于上

市公司股东的净利润较 2023 年增长分别不低于 7%、15%，若本激励计划考核期内完成考核目标，公司净利润增长将明显高于近两年历史业绩的平均水平。同时，公司目前所处的无菌包装业和整体市场环境较前些年发生了较大变化，面临行业竞争加剧、产能增加超过需求、原材料成本波动、人工成本上升、下游客户食品安全、消费者偏好变化等风险。面对多重压力和困难挑战，考核目标的完成需要公司持续提高产品质量，充分拓展自身业务，以增强公司的盈利能力。

综上，公司综合考量了国内外宏观经济环境、公司经营状况、历史业绩、行业发展趋势、市场竞争格局和公司战略规划等多方面因素，在确保考核指标具备挑战性和可实现性的同时，兼顾了对员工的激励与约束作用，从而设定了本激励计划的公司层面业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属/行权的条件。

经分析，本独立财务顾问认为：新巨丰 2024 年限制性股票与股票期权激励计划的考核体系具有全面性、综合性与可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的，所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

（十）其他

根据激励计划，在归属/行权日，激励对象按本次股权激励计划的规定对获授的限制性股票/股票期权进行归属/行权时，除满足业绩考核指标达标外，还必须同时满足以下条件：

1、新巨丰未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进

行利润分配的情形；

- (4) 法律法规规定不得实行股权激励的情形；
- (5) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

未满足上述第 1 项规定的，所有激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。某一激励对象未满足上述第 2 项规定的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

经分析，本财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条及《上市规则》第八章之第 8.4.2 条的规定。

（十一）其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从《山东新巨丰科技包装股份有限公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为新巨丰本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，新巨丰本次股权激励计划的实施尚需公司股东大会决议批准。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、公司第三届董事会第十八次会议决议公告；
- 2、公司第三届监事会第十五次会议决议公告。

（二）咨询方式

单位名称：上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

经办人：刘佳

联系电话：021-52588686

传真：021-52583528

联系地址：上海市新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于山东新巨丰科技包装股份有限公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：刘佳

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2024 年 8 月 28 日