

昆山佳合纸制品科技股份有限公司

2026年股权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。

昆山佳合纸制品科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员、核心团队员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队及员工个人利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献匹配原则，拟实施2026年股权激励计划（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》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《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）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《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》（以下简称“《监管指引第3号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《昆山佳合纸制品科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《昆山佳合纸制品科技股份有限公司2026年股权激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《昆山佳合纸制品科技股份有限公司2026年股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队及员工个人利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、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、考核对象范围

本办法适用于参与本激励计划确定的所有激励对象。具体包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心员工以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，核心员工的确定应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由独立董事专门会议发表明确意见后，经股东会审议批准。对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工的确定应当由公司董事会提名，经独立董事专门会议核实确定，经股东会审议批准。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。具体如下：

（一）公司独立董事专门会议负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部及各考核单元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。

(三) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的最终审核。独立董事专门会议在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中, 相关关联董事应予以回避。

(四) 由于公司未在董事会中设置薪酬与考核委员会, 则按照相关法律、行政法规、部门规章由公司独立董事专门会议对激励对象的考核工作进行核查, 并按照相关要求披露。若公司未来在董事会中设置了薪酬与考核委员会, 则按照相关法律、行政法规、部门规章由董事会薪酬与考核委员会对相关事项进行核查或发表意见, 并按照相关要求披露, 届时, 独立董事专门会议不再对相关事项进行核查或发表意见。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为2026年度、2027年度和2028年度三个会计年度, 分年度进行业绩考核。每个会计年度考核一次, 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。

限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示:

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2026年	公司需满足下述条件之一: (1) 以2025年营业收入为基数, 2026年公司营业收入增长率不低于10.00% (含本数); (2) 以2025年净利润为基数, 2026年公司净利润增长率不低于10.00% (含本数)。
第二个解除限售期	2027年	公司需满足下述条件之一: (1) 以2025年营业收入为基数, 2027年公司营业收入增长率不低于20.00% (含本数); (2) 以2025年净利润为基数, 2027年公司净利润增长率不低于20.00% (含本数)。
第三个解除限售期	2028年	公司需满足下述条件之一: (1) 以2025年营业收入为基数, 2028年公司营业收入增长率不低于30.00% (含本数); (2) 以2025年净利润为基数, 2028年公司净利润增长率不低于30.00% (含本数)。

注: 1、上述“营业收入”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, 下同;

注：2、上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除公司本次激励计划所产生的股份支付费用的影响作为计算依据，下同；

注：3、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

若预留部分在2026年第三季度前授予，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在2026年第三季度后授予，则预留授予的限制性股票考核年度为2027年度、2028年度两个会计年度，每个会计年度考核一次，对营业收入或净利润进行业绩考核并计算解除限售比例，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2027年	公司需满足下述条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2027年公司营业收入增长率不低于20.00%（含本数）； （2）以2025年净利润为基数，2027年公司净利润增长率不低于20.00%（含本数）。
第二个解除限售期	2028年	公司需满足下述条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2028年公司营业收入增长率不低于30.00%（含本数）； （2）以2025年净利润为基数，2028年公司净利润增长率不低于30.00%（含本数）。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

考核结果	优秀	合格	不合格
个人层面可解除限售比例	100%	80%	0%

在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当年可解除限售额度×个人层面可解除限售比例。由于个人绩效考核结果不能解除限售的限制性股票，由公司按照授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解除限制性股票考核期分别为2026年度、2027年度和2028年度三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间实行年度考核，公司层面业绩考核与个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在独立董事专门会议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，经工作小组核实上交独立董事专门会议。公司董事会负责考核结果的审核。

八、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解除限售的依据。

九、考核结果反馈

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象；

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存；

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

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

十、附则

一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。

二、本激励计划中的有关条款，如与国家届时有效的相关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行或调整。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

昆山佳合纸制品科技股份有限公司

董事会

2026年3月17日