



天邦食品股份有限公司 创享长期激励计划

2018 年 4 月

目录

释义	3
一、总则	4
二、创享长期激励计划的时间设置	4
三、激励资格的授予	5
四、激励发放	6
五、特殊情况的处理方式	7
六、计划的变更和终止	8
七、其他事项	9

释义

名词	解释
参与者、激励对象	即符合资格参与本方案的人士：指任何满足本方案条款 3.1 所规定内容的人士。具体名单由公司长期激励管理委员会酌情确定。
授予日	指激励对象被授予参与长期激励计划资格的日期。授予日会在《创享长期激励计划授予通知》中注明。
激励份额	在年度利润分享奖金池中因岗位系数和业绩系数不同，预期可分享的利润额。
一期长期激励计划	指从参与长期激励资质的授予到全部发放的 4 年周期。
激励金额发放	指根据各期计划，按照每年规定的发放比例，发放各期相应激励额度。
激励奖金池	每期可计提的利润总额度，由长期激励委员会根据当年公司预算目标达成情况进行分段计提。
激励额度的失效	每期长期激励奖金池中获得的激励份额有效期为 4 年，从第二年起每发放完成当年相应比例，则该对应比例份额全部失效。

一、总 则

为更有效地吸引、保留与激励天邦食品股份有限公司（以下简称“公司”、“天邦股份”）的管理层和优秀核心人才，使之为促进天邦股份未来飞速发展而努力，公司制定《天邦食品股份有限公司创享长期激励计划》（以下简称“计划”、“本计划”或“创享长期激励计划”）。

创享长期激励计划属于短期现金（工资、年终奖等）以外的长期激励方式，是一种基于员工创造的业绩价值给予的现金性长期激励，旨在通过绑定员工利益，激励其未来的长期绩效，从而助推企业持续长久的发展，以提高公司的服务质量和规模，实现公司的未来愿景。

创享长期激励计划是根据岗位薪酬和业绩给予激励对象发放利润分享权利的方案。创享长期激励计划秉持“严进”原则，授予时以薪酬作为基础，以个人绩效进行调节，充分考虑对前一年所在业务单元业绩、个人业绩的实现情况，实现“贴身激励”。所有授予的利润分享资格持续 4 年有效期限，从第二年开始分批发放，消除一劳永逸，实现持续激励。

创享长期激励计划在设计时遵循以下原则与导向：

- 1、注重授予对象的长期价值创造能力，谋求公司整体的业绩发展；
- 2、本激励计划充分考虑企业市场竞争程度与发展阶段，符合市场规律与公司自身特点，并且兼顾财务稳健性，同时赋予计划适应业务变化需要的一定灵活调整空间。

二、创享长期激励计划的时间设置

1、计划的生效日

本计划的生效日为股东大会批准后第二日。

2、计划的有效期

每期创享长期激励计划有效期 4 年，首期年初授予参与资格，年底计提该期激励奖金池，其后奖金池将分三年按比例发放，第四年该期所有创享奖金发放完毕，资格清零。原则上公司每年授予一期创享长期激励计划，具体授出与否由长期激励管理委员会酌情确定；在不抵触本计划条款第 6 条和第 7 条的情况下，本计划由生效日起一直有效，直至计划宣告终止。

三、激励资格的授予

1、授予对象

公司将挑选支持未来战略发展的关键管理人员与核心人才参与创享长期激励计划。长期激励管理委员会根据公司发展战略等确定年度激励对象的具体人数，但若激励对象包含公司董事和监事，则董事和监事参与激励计划需由股东大会审议决定。

2、授予流程

公司将以书面形式通知授予对象并与其就所获授的创享长期激励计划的授予日、目标年薪、绩效考核目标等信息签署书面协议，且该协议必须在公司董事长签发后生效。

授予对象须于授予日后5个工作日内（截止接纳日）签字确认授予通知，并将确认件交付方案管理者，否则将被视同不可撤销的拒绝接受，该通知立即失效。

《创享长期激励计划授予通知》一经签订，将视为公司在向相关授予对象提出协议之日授出参与本期激励计划资格。

四、激励发放

每期激励奖金池自授予激励资格后第二年年年初开始分三年逐步发放。

1、发放节奏

激励对象在发放时点仍在职服务，则公司按照发放时间对应的发放比例，发放所授予的当期激励份额。

2、发放流程

公司将以书面通知激励对象当年所有有效期内可发放的激励份额，及激励对象须遵守的条款和规定。

方案管理者将对以上通知备案，且通知必须在公司董事长签发后生效。

（1）奖金池计提

公司每年根据实际经营情况，按完成考核净利润的情况，按比例分段累加计提作为当期分享奖金池。股份净利润指标完成率 $\geq 80\%$ 预算目标，且高于上年实际值，则可从净利润中提取对应比例的奖金池；否则，当年不做利润分享。

具体计提比例标准参考如下：

预算净利润实现情况	分段计提
$X < 80\%$, 或不高于上年预算目标	0%
$80\% \leq X < 100\%$, 且绝对值高于上年	实际净利润*2%
$100\% \leq X \leq 105\%$	实际净利润*5%
$105\% < X \leq 120\%$	累加计提该段相应超额利润部分的 10%
$120\% < X \leq 150\%$	累加计提该段相应超额利润部分的 15%
$X > 150\%$	累加计提该段相应超额利润部分的 20%

实际计提比例如需调整，由长期激励委员会根据当年市场环境、公司经营状况及现金流充足情况等因素综合裁量后建议，并报董事会决议审批。

（2）发放时间

每期创享激励奖金池按计划在授予参与资质后第二年初发放 30%，第三年发放 30%，第四年发放 40%。激励对象每年可发放分享金额为各期创享奖金池分批在当年累计发放金额之和。

（3）发放计算

在确定当期激励奖金池计提后，公司以其所在岗位的实际年薪为基础，确认其参与本期创享奖金池分配的系数。

公司根据上年其个人业绩表现，通过个人业绩门槛系数进行调节，确认当期个人激励份额。具体公式为：

当期个人分配系数 = 本岗位实际年薪 $\times$ 个人业绩门槛系数

当期个人激励份额 = 当期实际奖金池 $\times$ 当期个人分配系数 $\div \Sigma$ （当期授予人员的个人分配系数）

注：本岗位实际年薪，即个人上年度实际年薪 = 授予年度的月度发放基薪 $\times$ 12 + 年度实际所获全部奖金（含月奖，季奖和年终奖）不包括各项津贴、补贴、福利、加班费等。具体数额以每期授予当年年底业绩表现和涨薪等实际发生情况为准。

（4）发放缴付

当年个人实际激励金额将按照工资性收入由公司代扣代缴个人所得税。原则上，发放时间为每年第一季度末，实际的发放时间根据长期激励管理委员会的公布实施。

由于本计划条款第五、第六约定的等各类原因，所有未被发放的奖金池回归

公司管理费用，可用于公司其它管理用途。

五、特殊情况的处理方式

触发计划失效的事件及其处理方式：

	触发事件	处理方式
1	授予对象在任职期间，发生以下严重过失的情况： ✧ 严重违反公司各种规章制度； ✧ 触犯法律、违反职业道德及挪用资金； ✧ 职务侵占、盗窃及泄露公司经营和技术秘密； ✧ 贪污、行贿、受贿、利用职务之便为自己或者他人谋取私利； ✧ 因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣社会影响的，或者对重大事故负有领导责任的； ✧ 其它任何损害公司利益或声誉的违法违纪、严重失职、渎职行为，给公司造成损失等重大过失。	➤ 立即退出长期激励计划，取消所有未发放激励份额； ➤ 原则上不再纳入未来新长期激励计划； ➤ 根据情节严重性商定是否追溯本计划内已获得的收益；
2	劳动合同解除：包括， ✧ 授予对象因劳动合同法第 39 条原因被解除劳动合同的； ✧ 授予对象因劳动合同法第 40 条原因被解除劳动合同的； ✧ 授予对象主动离职的；	立即退出长期激励计划，取消所有未发放激励份额；
3	授予对象的劳动合同到期自然终止的，不再续聘，包括自然退休、病退、死亡；	按财年度任职时间占全年工作时间比例，结算当年已授予有效激励份额，不再享受剩余未发放激励份额； 不再纳入新一轮的创享长期激励计划； 特例处理：符合如下条件之一者，因家庭或健康等原因提出辞职的，则保留其已授予、但未发放激励份额的权利， ➤ 对于司龄 8 年以上，且年龄 45 岁以上者 ➤ 具有重大贡献并获得总裁办认定 ➤ 业绩连续三年实现超额者
4	授予对象发生岗位变更	新岗位在激励计划范围内

		➤ 已授予的激励份额继续实施计划，新一期的激励计划授予按照新岗位的年薪计算参与奖金池分配 ➤ 其中，出现降职的情况，原则上避免出现降职后仍在激励范围内的情况，如确有特殊情况（组织需要），经公司批准保留在激励范围内，则原计划立即终止，按照新岗位系数纳入新计划 新岗位不在激励计划范围内 ➤ 针对已授予单元，继续发放至计划结束 ➤ 不再纳入新一期的创享长期激励计划
5	其他	以上未尽事宜，长期激励管理委员会可酌情处理；

六、计划的变更和终止

除方案另有规定外，任何本方案的修改、暂停或终止，都应不影响依照本方案已授予的授予对象在该修改、暂停或终止前已获得的授予权益。

1、计划的变更

一般情况下，创享长期激励计划中有关上述任何事宜的条款，或根据方案已授出计划的条款，都不得作出修订。在此前提下，如果对本方案的条款细则进行重大修改，或对已授出计划的条款进行任何修改，必须由公司长期激励管理委员会的事先批准并与激励对象就已授出计划的条款修改达成一致；

2、计划的终止

本计划的终止是指公司不得再依据本方案向激励对象授予创享长期激励计划，激励对象根据本方案已获授但尚未归属的部分按本方案条款继续有效。计划的有效期届满自动终止，或于有效期届满前由公司长期激励管理委员会在任何时候决定提前终止，或由长期激励管理委员会在认为合适的时候启用新的长期激励计划完全替代本计划，计划自然终止。

3、计划的管理

本方案将由本公司委托长期激励管理委员会（下称“委员会”）进行管理。委员会需负责确保本方案按照方案条款的具体实施、日常管理及监督，并委托长期激励工作小组（下称“工作小组”）（或公司指定的某部门）和财务部进行方案的具体执行。

七、其他

1、本计划中的有关条款,如与国家有关法律法规及行政性规章制度相冲突,则按照国家有关法律法规及行政性规章制度执行。

2、公司确定激励基金的激励对象,不构成公司对员工聘用期限的承诺,公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用合同执行。

3、本计划由薪酬委员会负责解释。

天邦食品股份有限公司董事会

二〇一八年四月二十八日