

深圳莱宝高科技股份有限公司

激励基金管理办法

二〇二〇年八月二十六日

目录

一、释义 1

二、总则 2

三、概要与整体规划 2

四、激励对象 2

五、激励基金计提 3

六、激励基金用途、分配 4

七、激励基金的管理 4

八、变更与终止 5

九、激励对象资格变动管理 5

十、附则 6

一、释义

上市公司、公司、莱宝高科	指	深圳莱宝高科技股份有限公司
激励基金管理办法、本办法	指	《深圳莱宝高科技股份有限公司激励基金管理办法》
激励对象	指	在公司任职工作的董事、监事、高级管理人员、管理骨干、核心技术人员等，不包括独立董事。
股东大会	指	深圳莱宝高科技股份有限公司股东大会
董事会	指	深圳莱宝高科技股份有限公司董事会
监事会	指	深圳莱宝高科技股份有限公司监事会
净利润	指	归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润
《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
《公司章程》	指	《深圳莱宝高科技股份有限公司章程》

二、总则

第一条 为进一步完善公司法人治理结构，充分调动公司经营层的积极性、主动性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和团队利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，建立符合市场经济体制和现代企业制度要求的长效激励机制，健全和完善公司薪酬分配体系，吸引、激励和稳定关键管理和核心技术人才，提升公司的经营管理水平，促进经营效益的持续良性增长，根据《公司法》、《证券法》等有关法律法规及《公司章程》的规定，结合深圳莱宝高科技股份有限公司（以下简称“公司”）的实际情况，特制定《深圳莱宝高科技股份有限公司激励基金管理办法》（以下简称“本办法”）。

第二条 本办法遵循的原则：

- （一）坚持激励和约束相结合；
- （二）坚持短期激励与中长期激励相结合；
- （三）坚持股东利益、公司利益和激励对象的个人利益相结合；
- （四）符合法律、法规、规范性文件和《公司章程》。

三、概要与整体规划

第三条 本激励基金是以增量为主的超业绩激励基金。公司于本办法实施周期内每年度，以当年度实际净利润较事先约定的基准净利润的增加额为基数，按一定比例计提激励基金，并在满足一定条件后，归属至激励对象。

第四条 本办法实施周期为五年，本期适用年度为 2020-2024 年度。本办法到期后，公司可根据具体情况进行修订，并按规定提交董事会和股东大会审议批准后在下一个实施周期继续实施。

第五条 本激励基金是公司现有薪酬管理制度之补充激励资金。公司股东大会审议通过后，本办法与公司现有薪酬管理制度（含《公司董事、监事和高级管理人员薪酬管理办法》）并行实施。

四、激励对象

第六条 激励对象包括以下范围：

- 1、在公司任职工作的董事、监事、高级管理人员；
- 2、对公司整体业绩和持续发展有贡献的管理骨干和核心技术人员（含全资及控股子公司、分公司）；

3、对公司发展有重大贡献的其他员工。

根据上述原则，公司人力资源中心拟定激励对象人员名单，经公司绩效考核领导小组（公司绩效考核领导小组由公司总经理、分管人力资源中心的副总经理、分管财务的副总经理等共同组成，该领导小组的组长由公司总经理担任，以下均同此说明）审核后，报公司董事会薪酬与考核委员会批准。

第七条 有下列情形之一的，不能成为激励对象：

- 1、最近三年内被监管机构公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被监管机构予以行政处罚的；
- 3、最近三年内，因泄露国家或公司机密、贪污、盗窃、侵占受贿、行贿、失职、或渎职等违反国家法律、法规的行为，或违反公序良俗、职业道德和操守的行为给公司利益、声誉和形象造成严重损害的；
- 4、董事会薪酬与考核委员会认定的不能成为激励对象的情形；
- 5、相关法律、法规或规范性文件规定的其他不能成为激励对象的情形。

五、激励基金计提

第八条 公司以一个完整的会计年度为一个考核周期，即每年 1 月 1 日至 12 月 31 日为一个考核周期，激励基金亦以年度为单位进行计提。

第九条 年度激励基金以超额净利润（即公司当年计提激励基金前净利润超出 2017 年-2019 年三年净利润平均值 1.86 亿元的部分）为基数，按下表所列示的“超额提取比例”，计提当年度激励基金。具体如下：

净利润增长率	不超过20%的部分	20%(含)-40%(含)的部分	40%-60% (含)的部分	60%-80% (含)的部分	80%-100%(含)的部分	大于100%的部分
超额提取比例	15%	20%	25%	30%	35%	40%

年度激励基金以按照上表核算得出的数额与当年度计提激励基金前净利润的 10% 的孰低值为准。

第十条 公司财务部依据本办法，根据当年度实现的超额净利润计提相应的激励基金计入当年度管理费用。具体计提金额以会计师事务所审计结果为准。

第十一条 若非因公司重大战略投资项目，公司经营业绩大幅下降和净利润不能达到本管理办法规定的提取激励基金的基数值，则不计提激励基金；若因公司重大战略投资项目影响公司经营业绩出现大幅下降，公司董事会授权公司董事会薪酬与考核委员会根据

实际情况，可剔除该等重大影响，根据本办法核定激励基金。

六、激励基金用途、分配

第十二条 激励基金主要用途：

（一）每个年度提取的激励基金的部分资金作为公司对激励对象进行现金奖励的资金来源；公司每个年度从激励基金中提取一部分资金对激励对象直接发放现金或分期予以奖励；

（二）每个年度提取的激励基金的部分资金通过具有资产管理资质的专业机构设立的长期资产管理产品以递延支付或其他符合法律法规的方式给激励对象；

（三）每个年度提取的激励基金可预留一部分资金作为公司补充后期奖金及激励未来入职员工的资金来源；根据公司经营发展需要，由公司制订相应的方案，并报经公司董事会薪酬与考核委员会批准后，对应进行分配使用；

（四）符合法律法规的其他用途。

根据上述原则，公司人力资源中心拟定激励基金的具体使用方案，经公司绩效考核领导小组审核后，报公司董事会薪酬与考核委员会批准后执行。

第十三条 激励基金的分配

每年年度报告经股东大会审议通过后，公司人力资源中心拟定年度激励基金的分配方案，经公司绩效考核领导小组审核后，报公司董事会薪酬与考核委员会批准后实施。

七、激励基金的决策和管理

第十四条 公司股东大会为激励基金的最高决策机构，行使以下职权：

- （一）审议并批准《激励基金管理办法》；
- （二）授权公司董事会全权办理与激励基金相关的事项，以及本管理办法第十八条第3、4款之权限。

第十五条 公司董事会为激励基金的最高管理机构，行使以下职权：

- （一）审议《激励基金管理办法》；
- （二）授权公司董事会薪酬与考核委员会根据本管理办法的有关规定，核定年度激励基金的总额、参与人数、使用方案等。

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会行使以下职权：

- （一）负责激励对象的资格审查；

(二) 负责核定激励对象的考核结果；

(三) 公司董事会根据本管理办法授予公司董事会薪酬与考核委员会的相关职权。

八、变更与终止

第十七条 本办法的变更

本办法进行修改时，由公司提出修订方案，报公司董事会薪酬与考核委员会审核，经公司董事会审议后，提请股东大会审议批准。

第十八条 本办法的终止

如发生下列情形之一时，应当依据相关法律、法规和规范性文件的规定终止实施：

- 1、 公司申请破产、清算、解散；
- 2、 继续实施激励基金将导致与国家届时法律、法规或规范性文件相冲突；
- 3、 公司出现严重经营困难，经董事会决议终止本办法；
- 4、 市场发生重大变化或公司发生其他重大事项，经董事会决议终止本办法；
- 5、 相关法律、法规和规范性文件所规定的其他需要终止本办法。

九、激励对象资格变动管理

第十九条 如果激励对象在当年及在考核年度激励基金发放前发生下列情形的，则自动取消其作为激励对象的资格：

- 1、 未经公司（含全资及控股子公司、分公司）同意，擅自终止雇佣关系的；
- 2、 严重违反法律、法规和公司（含全资及控股子公司、分公司）相关规定被公司辞退的；
- 3、 因工作严重过失或不能胜任被公司（含全资及控股子公司、分公司）免职的；
- 4、 出现本办法规定的不符合激励对象的情形；
- 5、 违反本办法规定的其他情形。

第二十条 本办法在实施周期内，因工作正常调动导致激励对象职务发生变动，如变动后仍属于激励对象范围的，则按照职务任职时间等因素分别计算应分配的业绩激励基金；如变动后不再属于激励对象范围的，则按照实际任职时间等因素计算应分配的业绩激励基金。

第二十一条 本办法在实施周期内，如激励对象发生丧失行为能力、死亡等特定情形，按照其当年的任职时间等因素计算应分配的激励基金，并不再享有实施周期内继续参与

激励基金的资格。

本办法在实施周期内，如激励对象发生退休情形，该激励对象享有其退休所在年度最新担任职务计算应分配的激励基金，如存在尚未递延支付完毕的激励基金予以一次性支付，但不再享有退休后其余年度的实施周期内继续参与激励基金的资格。

十、附则

第二十二条 本办法中的有关条款，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。

第二十三条 公司确定激励基金的激励对象，不构成公司（含全资及控股子公司、分公司）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。

第二十四条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十五条 本办法自公司股东大会审议通过后实施。

深圳莱宝高科技股份有限公司

二〇二〇年八月二十六日