

厦门亿联网络技术股份有限公司 事业合伙人激励基金计划

一、激励基金计划的设立目的

为进一步建立、健全厦门亿联网络技术股份有限公司（以下简称“公司”）多层次激励机制，以高目标牵引公司高层人员，充分调动高层人员的积极性，将股东利益、公司利益和公司长期事业合伙人利益相结合，使各方共同关注公司的长远发展及长期价值，提升公司核心竞争力，确保公司发展战略和长期经营目标的实现，推动公司长期健康持续发展。根据《公司法》、《证券法》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励基金计划（以下简称“激励计划”）。

二、设立激励基金计划的意义

（一）实施多层次激励机制，旨在激发公司高层人员“二次创业”的激情，实现股东利益、公司利益和公司长期事业合伙人利益的一致。

公司内部管理一直以来实施目标责任制，以目标为导向，牵引员工实现公司价值与自身价值的共同提升。自 2018 年以来，公司制定了“二次创业”的发展主题，并同步配套实施了 2018 年、2020 年两期限制性股票激励计划，覆盖公司核心骨干，有效调动核心员工的工作积极性。

为了进一步激发公司高层人员“二次创业”的激情，鼓励高层人员设立高目标，公司拟设立激励基金计划，通过对高层人员设置更高的业绩考核要求，确保公司发展战略和长期经营目标的实现。

（二）引导高层人员长期关注公司收入增长及盈利能力，确保公司长期、健康的可持续发展。

公司拟实施的激励基金计划将设置营业收入增速的前置考核目标，且激励基金将自净利润净增加值中提取，即：一方面将营业收入增速作为激励基金提取的前置条件，另一方面当且仅当公司保持高盈利能力时，激励基金计划才得以实施。

同时，该激励基金计划为公司中长期的激励计划，将连续实施五期，引导高层人员关注中长期价值创造，成为公司的事业合伙人，而非博取短期业绩增长，确保公司长期、健康的可持续发展。

（三）有利于公司吸引高层次人才，并进一步提升高层人员的稳定性和凝聚力，为公司长期健康稳定发展提供组织保障。

根据本激励基金计划提取的激励基金，将用于设立“事业合伙人持股计划”（以下简称“持股计划”），激励对象均为对公司整体业绩及中长期发展具有重要作用的核心关键人员，实施本计划将有助于推动公司核心管理团队与公司长期成长价值的绑定。

同时，“事业合伙人持股计划”将设置一定的锁定期，一方面将进一步引导公司高层人员关注长期价值创造，另一方面也将有利于公司高层人员的稳定性和凝聚力，为公司长期健康稳定发展提供组织保障。

三、激励形式

当公司年度经审计的合并报表营业收入同比增长率不低于 30%（含本数），且公司设定的限制性股票当年度业绩目标达成时，则按不超过当年度净利润净增加额 10%的比例提取激励基金；并使用该激励基金设立“事业合伙人持股计划”，以持股计划的形式购入公司股票并进行锁定，待锁定期满后方可解锁，并向激励对象分配收益。

四、激励对象

激励对象为与公司或下属子公司建立正式劳动关系的公司总监或高级工程师及以上人员，具体对象由公司董事会及董事会薪酬与考核委员会认定。

具有下列情形之一的，不能成为激励对象：

- 1、直接持股 5%以上的股东、实际控制人；
- 2、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 3、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 4、存在触犯公司红线行为的；
- 5、存在损害公司利益行为的；
- 6、任职期间未能履行应尽义务、勤勉尽责的；
- 7、与公司已不存在劳动合同关系的；
- 8、上一年度个人年度考核结果未达 C 级；
- 9、公司薪酬与考核委员会及董事会认定为其他不适当人选的。

五、计划有效期

本激励计划的第一个运作周期为 2021 年-2025 年五个会计年度。

六、激励基金的提取

1、公司每一年度激励基金的提取须满足以下条件：

(1) 最近一个会计年度注册会计师出具标准无保留意见的审计报告；

(2) 最近一年没有因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3) 最近一个会计年度经审计的公司合并报表营业收入同比增长率不低于 30%（含本数）。其中：营业收入增长率=（最近一个会计年度的营业收入-上一年度的营业收入）÷上一年度的营业收入×100%；

(4) 最近一个会计年度已实施的限制性股票激励计划公司业绩目标达成。

2、激励基金的提取方式：

若公司 2021 年的业绩满足上述提取条件，则以 2021 年作为运作周期的首年开始实施激励计划，即提取不超过 2021 年度净利润净增加额的 10%，并于 2022 年正式成立持股计划，以此类推。本计划有效期内每年度提取条件达成后，均按不超过当年度净利润净增加额的 10%提取激励基金，具体提取比例由公司董事会确认。其中：

(1) 净利润净增加额=当年度净利润-上一年度净利润；

(2) 净利润指以经审计的公司合并报表归属于上市公司股东的净利润为基础，但不考虑激励基金提取、股权激励成本及本计划有效期内新增并购事项对净利润的影响。

3、公司将根据有关监管规定及会计政策，对本计划进行成本计量和核算。

七、激励基金计划的实施

1、考核年度经审计的年度报告公告后，若激励基金提取条件满足，则公司按本计划的规定提取激励基金。

2、公司经营层将根据本激励计划的规定，拟定年度激励基金的激励对象名单，制定相应方案，报公司董事会及董事会薪酬与考核委员会审议批准后实施。

3、所提取的激励基金将全部作为公司所设立的持股计划的购股资金来源，持股计划设有相应的锁定期、存续期及考核要求，待锁定期满且满足考核条件后方可解锁，并向激励对象分配收益。

4、持股计划的锁定期为 12 个月，存续期拟定为 18 个月，在存续期内对激励对象进行年度考核，若激励对象在存续期内个人年度绩效考核结果未达 C 级，则该激励对象不再享受该期持股计划项下归属到其名下的当年度标的股票权益。

5、若存续期满，经持有人会议同意后，可延长持股计划存续期。

6、若持股计划存在剩余未分配标的股票及其对应的可得收益（如有，含本金）将留存用于下一期持股计划所需资金，或经董事会审议后分配至其他激励对象。

7、激励基金及持股计划所涉及激励对象的个人所得税均由公司代扣代缴。

八、激励基金的管理

1、若发生以下情况，对激励对象已分配但尚未发放的激励基金及持股计划可得收益（如有，含本金）终止发放：

（1）违反法律法规或公司内部管理规章制度的规定，尤其是存在违反《亿联员工行为红线》的行为；

(2) 存在损害公司利益的行为，包括但不限于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等直接或间接损害公司利益的行为；

(3) 因任何原因与公司解除劳动合同关系的；

(4) 持股计划存续期内激励对象年度绩效考核结果未达 C 级；

(5) 其他董事会及董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

2、特殊情形处理：

激励对象在公司内部正常职务变动、调任的，已分配但尚未发放的激励基金及持股计划可得收益仍予以发放，未分配部分依照本激励基金计划中对激励对象的认定标准重新认定。

3、其他未说明的情况由公司董事会及董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

厦门亿联网络技术股份有限公司

二〇二一年六月二十二日