

深圳顺络电子股份有限公司

基于年度超额收益提取激励金管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步建立健全深圳顺络电子股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)激励与约束机制,以公司长期稳健发展、持续创新和变革、增强公司核心竞争力及股权稳定为目的,以价值创造和绩效管理为导向,以实现持续增长业绩为目标,吸引、激励和稳定公司职业经理团队、优秀管理人员和核心业务骨干人才,有效地将股东利益、公司利益和核心员工利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,以适应公司发展战略、增强公司竞争力、促进公司持续健康发展,根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律法规的规定和《深圳顺络电子股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”),制定《深圳顺络电子股份有限公司基于年度超额收益提取激励金管理办法》(以下简称“本办法”)。

第二条 本办法遵循的原则:

1. “客观、公正、有效”的原则;
2. “责、权、利”相统一的原则;
3. “激励与约束相结合、个人薪酬与公司长期利益相结合”的原则。
4. “短期激励与中长期激励”相结合的原则。

第二章 激励对象

第三条 本办法所涉激励对象应符合下述标准之一:

1. 公司董事、监事、高级管理人员(不含独立董事);
2. 公司及控股子公司的业务和技术骨干;
3. 公司认为有重大贡献的其他员工(含控股子公司员工)。

第四条 具有下列情形之一的不能成为激励对象:

1. 最近三年内被证券交易所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中国证监会予以行政处罚的;

3. 存在违反国家有关法律、行政法规、公司制度或纪律、危害国家和人民利益的行为并受到纪律处理或者处分，给公司造成重大损失的；
4. 任职期间，由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露公司重要经营和技术秘密或其他谋取不正当利益行为，给公司造成损失的；
5. 未与公司或下属控股子公司签订《劳动合同》或者建立劳动关系的；
6. 未按本办法规定履行相关义务的；
7. 其他公司董事会薪酬与考核委员会或总经理办公会确定的不适当人选。

第三章 激励金的提取及提取条件

第五条 公司每年度激励金的提取须同时满足以下条件：

- (1) 最近一个会计年度财务报告审计意见为“标准无保留意见”；
- (2) 根据本年度经审计加权平均净资产收益率确定，提取前的加权平均净资产收益率超过 10%，则超出 10%的部分可提取，具体方式应采用分段提取。
- 如果公司当年发生公开发行或非公开发行股票的行为，则新增加的募集资金不计入当年净资产，并按照合理的方式从当年度净利润中扣除募集资金投入后对净利润的相应影响。
- (3) 最近一年内公司未发生因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的情形。

加权平均净资产收益率 X 分段指标如下：

净资产收益率	$10\% \leq X < 15\%$	$15\% \leq X < 20\%$	$X \geq 20\%$
超出部分提取比例	15%	20%	25%

提取公式为：

- (1) 当本年度经审计加权平均净资产收益率 X 大于等于 10%且小于 15%时，
本年度应提取激励金=（本年度经审计扣非后净利润-本年度经审计加权平均净资产*10%）*15%
- (2) 当本年度经审计加权平均净资产收益率 X 大于等于 15%且小于 20%时，
本年度应提取激励金=本年度经审计加权平均净资产*（15%-10%）*15%+（本年度经审计扣非后净利润-本年度经审计加权平均净资产*15%）*20%
- (3) 当本年度经审计加权平均净资产收益率 X 大于等于 20%时，本年度应提取激励金=本年度经审计加权平均净资产*（15%-10%）*15%+本年度经审计加

权平均净资产*（20%-15%）*20%+（本年度经审计扣非后净利润-本年度经审计加权平均净资产*20%）*25%

（4）若本年度经审计加权平均净资产收益率小于 10%，或应提取激励金小于或等于零，则当年不提取年度激励金。

以上提取激励金金额计算举例如下：

假设公司 Y 年度经审计扣非后净利润 8 亿元，Y 年度经审计加权平均净资产 60 亿元，Y 年度经审计加权平均净资产收益率 13.33%，预计 Y 年度提取激励金=（80,000-600,000*10%）*15% = 3000 万元。

第六条 本办法所指相关业绩指标，应使用经会计师事务所审计后的财务数据。

如果公司当年发生公开发行或非公开发行股票的行为，则新增加的募集资金不计入当年净资产，并按照合理的方式从当年度净利润中扣除募集资金投入后对净利润的相应影响。

第七条 公司应于每一年度提取一次激励金，提取后按照本办法第五章的原则分配给当年度激励对象。

第八条 公司应按有关财务制度、会计准则、税收法律法规的规定，对办法所提取的激励金进行财务核算，当年度提取的激励金应计入当期费用。

员工因本办法实施而需缴纳的相关个人所得税由员工个人自行承担。

第四章 激励金的管理与权限

第九条 公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本办法，公司股东大会授权公司董事会具体实施本办法项下各年度激励金的计提、分配与具体实施，公司董事会应按照相关法律法规要求履行相关信息披露义务。

第十条 公司股东大会授权公司董事会就本办法行使以下职权：

1. 解释和修订本办法；

2. 审议及实施各年度《深圳顺络电子股份有限公司年度激励金计提与实施方案》（以下简称“年度激励金计提与实施方案”），年度激励金计提与实施方案中应包含激励对象名单及分配份额，其中除董事及总经理等高级管理人员以外的激励对象名单和份额由董事会授权公司总经理办公会在董事会确定的总体份额中具体审议和确定。

3. 办理与本办法相关的其他事宜。

第五章 激励金的实施操作流程

第十一条 公司当期计提应计入当期费用，董事会薪酬与考核委员会根据本办法第三章的规定，确认是否符合年度激励金提取要求。

第十二条 本办法项下之激励金可以法律法规允许的方式发放，包括但不限于参与公司员工持股计划、公司内部员工持股平台、以货币形式直接发放至激励对象等。

第六章 激励对象的资格变动管理

第十三条 若激励对象在当年度激励金发放前发生下列情形的，则激励对象的激励资格自动被撤销，激励对象根据本办法已获授但尚未发放的激励金自行终止，已获得的激励金无条件自动放弃：

1. 违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成重大直接或间接经济损失；

2. 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃行为；或存在泄露经营和技术秘密、违反与公司签署的《保密协议》和《竞业禁止协议》规定、损害公司利益、声誉等违法违纪行为，直接或间接严重损害公司利益；

3. 因个人原因被公司依法开除；

4. 其它董事会薪酬与考核委员会或总经理办公会认定的情况。

第十四条 当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未发放的激励金仍予以发放：

1. 劳动合同、聘用合同到期后，双方不再续签合同的；

2. 到法定年龄退休且退休后不继续在公司任职的；

3. 激励对象单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

4. 因年度绩效考核不合格（按公司绩效考核任务书规定）；

5. 董事会薪酬与考核委员会或总经理办公会认定不能胜任工作岗位；

6. 经和公司协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；
7. 死亡；
8. 其它董事会薪酬与考核委员会或总经理办公会认定的情况。

第十五条 特殊情形处理

1. 激励对象因工伤而导致丧失劳动能力的，已获授但尚未发放的激励金仍予以发放；
2. 激励对象发生在公司或控股子公司内部正常职务变动的，已获授但尚未发放的激励金仍予以发放；
3. 激励对象调任时（包括公司与控股子公司之间以及各控股子公司之间的调任），已获授但尚未发放的激励金仍予以发放。

第十六条 其它本办法未尽情况，由公司董事会薪酬与考核委员会或总经理办公会认定，并确定其处理方式。

第七章 附 则

第十七条 出现下列情况之一的，公司可终止本办法的实施：

1. 因相关政策变化，本办法无法实施；
2. 股东大会作出决议终止本办法。

第十八条 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

第十九条 本办法的内容如与国家有关法律法规发生冲突，以国家有关法律法规为准，公司将根据国家相关法律法规及时对本办法进行修订。

第二十条 本办法由公司董事会负责解释。

深圳顺络电子股份有限公司

董 事 会

二〇二一年十一月十九日