

广东拓斯达科技股份有限公司

激励基金计划（草案）

（2020-2024）

第一章 总则

第一条 为了切实促进广东拓斯达科技股份有限公司（以下简称“公司”）整体业绩提升和战略目标达成，保持公司长期健康稳定可持续发展，建立完善的薪酬机制和有效的长期激励机制，充分调动公司全体员工的积极性，有效地使股东利益、公司利益和员工利益紧密结合，使各方共同关注公司的长远发展，减少短期行为，根据相关法律法规、政府规范性文件以及《公司章程》的有关规定，制定本计划（草案）。

第二条 本激励基金计划遵循的原则：

1. 坚持激励和约束相结合、风险与收益相对称，激励力度和收益水平取决于公司创造的价值；
2. 激励对象个人利益与股东利益、公司利益紧密关联，促进公司的可持续发展；
3. 激励对象自愿参与；
4. 符合法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。

第三条 本激励基金计划以 5 年为一个周期进行实施，第一个周期即 2020～2024 年度，如有特殊原因需要调整的，由董事会研究决定。

第二章 激励基金的决策与管理

第四条 本计划的决策和管理机构：

1. 股东大会是本计划的决策机构，负责审议批准本计划及本计划的修改和变更；
2. 董事会是本计划的实施和管理机构，负责推进本计划的实施；其具体职责包括：制定本计划或本计划修正案；审议批准本计划的配套制度；审议批准考核年度激励基金提取额度及激励对象名单；审议批准年度激励基金的实施和分配方案；审议激励基金实施的其他有关事项，有关文件明确规定需由股东大会行使的

权利除外。

3. 董事会薪酬与考核委员会是董事会的下设机构，就本计划其职责包括：负责制订、修改本计划及本计划的相关配套制度，并报董事会备案；向董事会提出有关中长期激励计划实施的意见及建议；提名参与本计划的董事、监事及高级管理人员名单，并提请董事会审议；在本计划有效期内的每一年度，汇总激励对象名单及其考核结果，审核年度激励基金额度计算和发放方案，并报董事会备案；董事会授权的其他事项。

4. 监事会是本计划的监督机构，负责对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》进行监督。

第三章 激励对象的范围

第五条 激励对象应当与公司或下属子公司建立正式的劳动关系, 包括:

1. 核心管理骨干、核心技术骨干、市场营销业务骨干以及其他公司需要的关键人才;

2. 公司薪酬与考核委员会及董事会认定的应当予以激励的其他员工;

每年激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司年度发展战略及人才发展情况拟定，并由公司董事会审议批准确定。在公司经营战略的指引下，向公司未来发展迫切需要的人才倾斜。

第六条 具有下列情形之一的，不能作为激励对象:

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. 违反国家有关法律、行政法规、公司制度或纪律、危害公司利益的行为并受到纪律处理或者处分，给公司生产经营造成较大损失的;

4. 有充分证据证明该激励对象在任职期间，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. 未与公司签订《劳动合同》或者建立劳动关系的;

6. 已经离职或者准备离职的;

7. 未按本方案规定履行相关义务的;

8. 公司董事会薪酬与考核委员会确定的不适当人选。

第七条 激励对象的确定，并不意味着在本计划的有效期内公司对激励对象

聘用期限的承诺，激励对象与其聘用单位的劳动关系存续期间及劳动合同续签事宜（如需）仍按其与聘用单位签订的正在履行的有效劳动合同执行。

第四章 激励基金的提取

第八条 公司每一年度激励基金的提取须满足以下条件：

1. 最近一个会计年度财务会计报告没有被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
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. 激励基金提取考核业绩目标达成。

第九条 激励基金提取考核业绩目标如下：考核年度，公司净利润较 2019 年净利润的增长率，不低于下表所列“净利润增长率目标值”。净利润指经审计后的归属于母公司净利润（不考虑公司股权激励计划实施和激励基金提取所造成的影响），下同。

考核年度	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
净利润增长率目标值	20%	44%	72.8%	107.36%	148.83%

激励基金提取考核业绩目标达成后，最高提取额度如下：

设考核年度（即：T 年）净利润为 X，达到净利润增长率目标值所对应的净利润值为 Y。当 X 高于 Y 时，T 年计提激励基金额度分段计提加总，计算公式如下：

X 较 Y 的增长率	相应增长部分的提取比例
不超过 50% 的部分	30%
超过 50% 的部分	50%

每年提取激励基金额度，不得超过上述计算公式得出值，并不得超过公司上一会计年度期末净资产的 10%，具体额度由董事会在权限范围内确认。

第十条 公司将根据有关监管规定的要求以及公司会计政策，对本计划进行成本计量和核算，当年度提取的激励基金根据权责发生制原则计入当期费用。

第十一条 在考核年度期间，若公司前期经营业绩达到激励基金提取条件，且后期经营业绩预期比较平稳，则根据本办法的相关规定预先计提/使用当年激励基金。当考核年度的审计报告公告后，根据实际净利润发生额确定实际可计提的激励基金额度。若激励基金提取的净利润增长目标值未达成，则预先计提的激

励基金全部作废，已使用的激励基金予以退回，并根据相关的会计规定进行调整。若激励基金提取的净利润增长目标值达成：预先计提的激励基金额度超过实际可计提的激励基金额度，则超出部分在下一考核年度计提的激励基金额度中抵减（不足抵减部分由公司董事会决定是否由激励对象补齐）；预先计提的激励基金额度低于实际可计提的激励基金额度，则差额部分由公司董事会决定是否补提。

第十二条 如果出现由于会计政策调整或会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整事项的，董事会应对以往年度提取的激励基金进行调整，差额部分在确定进行调整的当年计算激励基金提取额时做补提或扣减。

第十三条 董事会根据生产经营的实际情况，在权限范围内可对激励基金的提取及相关管理制度进行调整。

第五章 激励基金的使用

第十四条 根据公司激励基金目的和原则，结合公司实际情况需要，本办法将激励基金统筹划分为“核心人才中长期持股计划专项基金”、“重大创新发展激励专项基金”及有利于公司发展的其他类激励子基金。每年由人力资源部门、财务部门、证券部门在激励基金的结余和当年计提总额范围内，根据当年实际需要，编制各专项激励子基金分配额度预算方案，报董事会薪酬与考核委员会最终批准后执行。

第六章 激励基金的管理

第十五条 当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已分配但尚未发放的激励基金终止发放，该部分激励基金由董事会统一分配，以后年度的激励基金不再授予：

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、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

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. 与公司所订的劳动合同或聘用合同期满，个人提出不再续订；
5. 因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同（包括被公司辞退、除名等）；
6. 因考核不合格或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；
7. 其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

第十六条 当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已分配但尚未发放的激励基金仍予以发放，以后年度的激励基金不再授予：

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. 经和公司协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；
4. 因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同、聘用合同的；
5. 其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

第十七条 特殊情形处理

1. 激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，已分配但尚未发放的激励基金仍予以发放，计划期内激励基金的发放仍按本计划规定程序执行；
2. 激励对象因公身故，已分配但尚未发放的激励基金仍予以发放，并由其法定继承人继承；
3. 激励对象发生在集团公司或某一子公司内部正常职务变动的，已分配但尚未发放的激励基金仍予以发放，计划期内激励基金的发放仍按本计划规定程序执行；
4. 激励对象调任时（包括股份公司与下属控股子公司之间以及各控股子公司之间的调任），已分配但尚未发放的激励基金仍予以发放，计划期内激励基金的发放仍按本计划规定程序执行。

第十八条 其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

广东拓斯达科技股份有限公司董事会

2020年8月18日