

# 江南模塑科技股份有限公司超业绩奖励基金计划

【2019-2023】

## 第一章 总 则

### 第一条 超业绩奖励基金计划

本奖励基金计划是以增量为主的超业绩奖励基金计划。公司于实施本奖励基金计划周期内每年度，以公司当年度扣非净利润较上年度扣非净利润的增加额为基数，按一定比例计提奖励基金，分配给激励对象。

本计划从 2019 年度开始执行，实施年限为 5 年，即 2019 年~2023 年。如有特殊原因需要调整的，经股东大会审批后予以调整。期满后可参照本计划重新制定下期计划。

### 第二条 设立超业绩奖励基金的目的

为充分调动公司及子公司经营管理层及核心骨干人员的积极性、主动性和创造性，推动公司实现整体战略布局，并结合考虑公司长期员工激励计划，制定本奖励基金计划。

### 第三条 设立超业绩奖励基金遵循的原则

“激励与约束相结合、个人利益与公司长期利益相结合”的原则。

## 第二章 激励对象的范围

**第四条** 激励对象应当与公司或公司子公司建立正式的劳动关系或聘用关系，具体包括以下人员：

- 1、公司内部董事、内部监事；
- 2、《公司章程》规定并由公司董事会聘任的高级管理人员；
- 3、公司及公司子公司（全资或控股子公司）核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员；
- 4、公司董事会认定的应当予以激励的其他员工。

激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司发展战略及人才发展情况考核拟定，并由公司董事会审定。在公司经营战略的指引下，激励对象范围向公司未来发展迫切需要的人才倾斜。公司独立董事、外部董事、外部监事暂不纳入激励对象范围。

**第五条** 具有下列情形之一的，不能作为激励对象：

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，或发生失职、渎职行为，损害公司利益、造成公司损失或声誉损失；

2、有证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、渎职、泄露公司经营和技术秘密或谋取不正当利益行为，直接或间接损害公司利益或声誉；

3、未与公司签订劳动合同、聘用合同或者建立劳动关系的；

4、公司董事会薪酬与考核委员会确定的不适当人选；

5、法律法规规定及中国证监会认定的其他情形。

若激励对象担任公司董事、监事或高级管理人员，除受上述条件的约束，若具有下列情形之一的，亦不能作为激励对象：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

**第六条** 公司确定本计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，激励对象与其聘用单位的劳动关系仍按其与聘用单位签订的劳动合同/聘用合同执行。

### 第三章 奖励基金的提取

**第七条** 奖励基金每年度计提一次，计提基数为考核年度扣非净利润较上一年度扣非净利润的增加额，提取比例为不超过 10%，具体提取比例由公司董事会参照公司业务情况确认。

**第八条** 当公司发生以下情形时，不提取奖励基金：

1、考核年度的扣非净利润为负；

2、考核年度财务报告被注册会计师出具非标准审计意见。

**第九条** 若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，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** 业绩奖励基金的使用

提取的奖励基金进入公司奖励基金池，如当年按激励计划发放完后有结余，剩余未发放部分结转以后年度使用，奖励基金池主要用于：

- 1、作为公司员工持股计划的资金来源；
- 2、超业绩奖励基金计划；
- 3、董事会批准的其他用途。

## 第四章 奖励基金计划的实施

**第十二条** 公司股东大会审议通过考核年度经审计的年度报告后，若考核年度经营指标满足本计划规定的激励条件，则公司按本计划的规定计提年度业绩奖励基金。

**第十三条** 制订和审批考核年度《奖励基金计提方案》

公司董事会薪酬与考核委员会根据本计划的规定，制定和审议通过考核年度《奖励基金计提方案》，并报公司董事会审议后实施。

**第十四条** 考核年度《奖励基金计提方案》经公司董事会批准后，公司将办理年度激励基金提取。

**第十五条** 制定和审批考核年度《奖励基金分配及发放方案》

公司董事会薪酬与考核委员会制定和审议通过《奖励基金分配及发放方案》，并报公司董事会审议。

**第十六条** 《奖励基金分配及发放方案》经公司董事会批准后，公司将办理年度激励基金分配及发放。

**第十七条** 激励基金所涉激励对象个人所得税等税费由激励对象自己承担，所涉个人所得税均由公司代扣代缴。

**第十八条** 在本计划实施过程中，公司应按照中国证监会和深圳证券交易所的相关规定履行信息披露义务。

## 第五章 奖励基金计划的决策与管理

**第十九条** 公司股东大会为本计划的最高决策机构，负责审议批准本计划；审议批准本计划的变更与终止事宜；并授权董事会审议批准年度奖励基金计提方案、年度奖励基金分配及发放方案。

**第二十条** 公司董事会为本计划的最高管理机构，审议批准本计年度奖励基金计提方案、年度奖励基金分配及发放方案；实施本计划所需的全部其他必要事宜。

**第二十一条** 董事会薪酬与考核委员会作为公司董事会下设机构，负责制订、修改本计划，并提请董事会经股东大会审议批准；根据计划考核情况，提名激励对象名单，拟定年度奖励基金计提方案、年度奖励基金分配及发放方案，并报董事会审议批准；按照本计划的规定取消不符合奖励基金分配条件的激励对象的激励资格。

**第二十二条** 公司监事会作为奖励基金的监督机构，行使以下职权：

- 1、对年度奖励基金计提方案、年度奖励基金分配及发放方案的知情权及建议权；
- 2、监督年度奖励基金计提方案、年度奖励基金分配及发放方案的制定及实施；
- 3、对奖励基金的日常管理进行监督；
- 4、有关奖励基金的其他监督权。

## 第六章 激励对象资格变动管理

**第二十三条** 当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已完成资格认定但尚未发放的激励基金终止发放，且不再将其纳入以后年度的激励对象范围：

- 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，或发生失职、渎职行为，损害公司利益、造成公司损失或声誉损失；
- 2、有证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、渎职、泄露公司经营和技术秘密或谋取不正当利益行为，直接或间接损害公司利益或声誉；
- 3、激励对象单方面提出终止或解除与公司签订的劳动合同/聘用合同；
- 4、连续绩效考核不合格及/或无法完成业务（绩效）目标的；
- 5、与公司所签订的劳动合同/聘用合同期满，不再续签；
- 6、因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同/聘用合同（包括被公司辞退、除名等）；
- 7、其他公司董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

**第二十四条** 当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已完成资格认定但尚未发放的激励基金仍予以发放，且不再将其纳入以后年度的激励对象范围：

- 1、到法定年龄退休；
- 2、因工伤而导致丧失劳动能力；
- 3、身故；
- 4、其他公司董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

**第二十五条** 职务变更的处理

1、激励对象发生在公司或控股子公司内部正常职务变动的，已完成资格认定但尚未发放的奖励基金仍予以发放，以后年度的奖励基金仍按本计划规定执行；

2、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），已完成资格认定但尚未发放的奖励基金仍予以发放，以后年度的奖励基金仍按本计划规定执行。

**第二十六条** 其他未说明的情况由公司董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

## 第七章 奖励基金计划的变更和终止

### 第二十七条 计划的变更

在本计划实施周期内，董事会薪酬与考核委员会在董事会审议通过的框架和原则下，依据适用的法律、法规及监管部门的有关规定，根据公司的具体情况，拟定及调整本计划的实施方案，并提请董事会经股东大会批准后方可实施。

### 第二十八条 计划的终止

本计划在发生下列任一情形时终止：

- 1、根据公司实际情况，经股东大会决议终止本计划的；
- 2、根据法律、法规和规范性文件的要求需要终止本计划的。

## 第八章 附 则

**第二十九条** 本计划自公司股东大会批准之日起生效。

**第三十条** 本计划的内容如与国家有关法律法规发生冲突，以有关法律法规为准，公司将根据国家相关法律法规及时对本计划进行修订。

**第三十一条** 本计划由公司董事会负责解释。

江南模塑科技股份有限公司

董 事 会

2019 年 8 月 29 日