

信质集团股份有限公司

激励基金计划

(2023-2028)

一、激励基金计划的设立目的

为进一步建立、健全信质集团股份有限公司（以下简称“公司”）多层次和长期激励机制，充分调动全体员工的积极性，将股东利益、公司利益和员工利益相结合，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，确保公司整体业绩提升和战略目标达成，推动公司长远健康可持续发展。根据《公司法》《证券法》等有关法律、行政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，旨在不断激发公司核心骨干及中高层员工奋斗的激情，实现股东利益、公司利益和员工利益的紧密绑定。

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 2015 年以来，公司配套实施了员工持股计划、限制性股票计划以及股票期权计划各一期，本次实施激励基金计划，是对多层次激励机制的有效补充和完善，通过覆盖公司核心骨干及中高层员工，有效调动核心员工的工作积极性，确保公司发展战略和长期经营目标的实现。

（二）引导核心骨干及中高层员工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以净利润达成为前置的考核目标，且激励基金亦将自净利润净增加值中提取，即将净利润增速作为激励基金提取的前置条件，与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保持同步。本次激励基金计划为公司中长期的激励计划，将连续实施五期，引导核心骨干及中高层员工关注中长期价值创造，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“员工持股计划”(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,“员工持股计划”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、本激励基金计划遵循的原则

(一)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;

(二)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;

(三)激励对象自愿参与;

(四)符合法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。

四、本激励计划采取的激励方式

考核当年度经审计的净利润达到或高于公司为本激励计划设定的业绩考核目标基准值(该基准值将在后续制定的激励基金计划管理办法中予以具体明确),且公司设定的限制性股票及股票期权激励计划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 20%的比例以及超额累计分段提取激励基金;并使用该激励基金设立“员工持股计划”,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。

五、激励对象

(一)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、公司高级管理人员、核心骨干人员以及其他公司需要的关键核心人才;
- 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。在公司发展战略的指引下，向公司未来发展迫切需要的人才倾斜。

(二) 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、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损失的；
- 5、任职期间，由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露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；
- 6、任职期间未能履行应尽义务、勤勉尽责的；
- 7、未与公司签订《劳动合同》或者建立劳动关系的；
- 8、上一年度个人年度考核结果未达合格档；
- 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。

(三) 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。

六、计划有效期

本激励基金计划以 6 年为一个周期进行实施，第一个运作周期为 2023 年-2028 年五个会计年度，如有特殊原因需要调整的，由董事会研究决定。

七、激励基金的提取

(一) 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净利润达到或高于公司为本激励计划设定的业绩考核目标基准值（该基准值将在后续制定的激励基金计划管理办法中予以具体明确）；
- 4、最近一个会计年度已实施的限制性股票及股票期权激励计划公司业绩目

标达成。

(二) 激励基金的提取方式:

激励基金的提取比例主要依据公司内部预定的年度目标净利润基准进行超额累计且分段提取,激励基金的计提基数为考核年度净利润超出考核年度目标净利润基准的部分,且年度激励基金的计提上限为当年度净利润净增加额的 20%,具体如下表:

净利润净增加比例 (M)	提取基数	提取比例
$0\% \leq M < 10\%$	对于考核当年净利润净增加比例处于 $0\% \leq M < 10\%$ 的部分	不超过 10%
$10\% \leq M < 20\%$	对于考核当年净利润净增加比例处于 $10\% \leq M < 20\%$ 的部分	不超过 20%
$M \geq 20\%$	对于考核当年净利润净增加比例大于 20% 的部分	不超过 30%

注: ①本计划“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据;
②净利润净增加额=当年度净利润-当年度目标净利润基准;
③净利润净增加比例 (M) = (当年度净利润-当年度目标净利润基准) / 当年度目标净利润基准;
④在上述规定下,具体提取比例由公司董事会届时参照公司业务实际情况确认。

若公司 2023 年的业绩满足上述提取条件,则以 2023 年作为运作周期的首年开始实施激励基金计划,即提取不超过 2023 年度净利润净增加额的 20%,并于 2024 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 20%提取激励基金,具体提取比例由公司董事会确认。

其中,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。

(三) 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,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。

(四) 如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。

(五) 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。

八、激励基金计划的实施

(一) 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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 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。

(五) 若存续期满，经持有人会议同意后，可延长持股计划存续期。

(六) 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。

(七) 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。

九、激励基金的管理

(一) 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、因激励对象年度绩效考核结果未达 C 级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。

(二) 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。

(三) 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，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。

(三) 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。

信质集团股份有限公司

2023 年 4 月 17 日