

# 任子行网络技术股份有限公司

## 超额业绩激励基金计划

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步建立、健全任子行网络技术股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，充分调动公司管理团队的工作积极性和创造性，增强员工对公司持续、健康发展的责任感、使命感，使各方共同关注公司的长远发展，从而提高公司的经营效率，公司根据相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，制定《任子行网络技术股份有限公司超额业绩激励基金计划》（以下简称“本激励基金计划”或“本计划”）。

**第二条** 本激励基金计划以3年为一个实施周期进行实施，第一个实施周期为2023年-2025年。本计划到期后，公司可根据具体情况进行修订，并按规定提交董事会和股东大会审议批准后在下一个实施周期继续实施。

**第三条** 本激励基金计划是公司现有薪酬管理制度之补充。经公司股东大会审议通过后，本计划与公司现有薪酬管理制度并行实施。

### 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：

（一）公司股东大会为本计划的最高决策机构，行使以下职权：

- 1、审议批准本计划；
- 2、审议批准本计划的修改、变更；
- 3、其他需经股东大会审议的事项。

（二）公司董事会为本计划的最高管理机构和执行机构，行使以下职权：

- 1、制定本计划或本计划修正案；
- 2、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；

3、审议股东大会授权的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。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会作为董事会下设机构，行使以下职权：

1、制订、修改本计划及本计划的相关配套制度，并提请董事会审议批准；

2、根据计划考核情况，提名激励对象名单，拟定年度激励基金提取与分配方案，并报董事会审议批准；

3、董事会授权的其他事项。

（四）公司监事会为本计划的监督机构，行使以下职权：

1、对激励基金相关方案的知情权及建议权；

2、监督激励基金提取、分配和使用方案的制订及实施；

3、其他对于激励基金的监督权。

### 第三章 激励对象范围

**第五条** 激励对象应当与公司（含分公司及控股子公司，下同）建立正式的劳动关系或聘用关系，包括：

（一）在公司任职工作的董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员；

（二）对公司超额完成业绩和持续发展有贡献的核心管理人员、核心业务骨干以及其他关键人才。

**第六条** 本计划实施周期内，激励对象出现以下情形之一的，自相关情形发生之日起，取消本计划的参与资格。

（一）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；

（二）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；

(三) 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；

(四) 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；

(五) 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）；

(六) 董事会及董事会薪酬与考核委员会认定的其他情况。

## 第四章 激励基金提取

**第七条** 公司以一个完整的会计年度为一个考核周期，即每年 1 月 1 日至 12 月 31 日为一个考核周期，业绩激励基金亦以年度为单位进行计提。

**第八条** 激励基金提取考核业绩目标如下：

考核年度净利润不低于下表所列“净利润目标值”方可计提当年度业绩激励基金。以下“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划所涉及的股份支付费用及剔除激励基金提取的影响后的数值作为计算依据。

考核年度	2023 年	2024 年	2025 年
净利润目标值（万元）	1,500	4,000	5,000

上表净利润目标值仅为公司作为激励基金提取的考核标准，并不构成公司对投资者的业绩承诺，请投资者注意投资风险。

**第九条** 激励基金的提取方式如下：

每年度提取的激励基金以该年度超额净利润为基数，按 50%的提取比例计提年度激励基金。即设考核年度（即：T 年）实现的净利润为 X，考核年度对应的净利润目标值为 Y，当  $X > Y$  时，则该年度提取的激励基金 =  $(X - Y) * 50\%$ 。

每年度提取激励基金额度，不得超过上述计算公式得出值，并不得超过 1,000 万元，具体额度由董事会在权限范围内确认。

**第十条** 在本激励基金计划实施周期内，如某一年度发生亏损（即剔除公司

全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划所涉及的股份支付费用及剔除激励基金提取的影响后的归属于上市公司股东的净利润（为负），亏损年度之后的第一年度在提取激励基金之前应先弥补亏损，如扣除弥补亏损之后的考核业绩目标达成激励基金提取的考核业绩目标，则按照弥补亏损后的业绩为基数计提激励基金；如弥补亏损之后无法达成激励基金提取的考核业绩目标，则当年不再计提激励基金。

**第十一条** 若因公司重大战略投资项目、重大资本开支项目、市场环境重大变化等其他重大事项影响公司正常经营，导致净利润不能达到或超过本计划规定的提取激励基金的基数时，公司董事会薪酬与考核委员会根据实际情况，可以剔除该等重大影响，根据本计划制定激励基金调整方案，报董事会审批通过后执行。

**第十二条** 本计划实施周期内因会计政策调整或会计差错导致对以往年度经营业绩进行追溯调整的，公司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度计算激励基金提取额度时做补提或扣减，当年不足扣减部分在以后年度继续扣减。

**第十三条** 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，考核年度提取的激励基金根据权责发生制原则计入当期费用。

## 第五章 激励基金使用

**第十四条** 激励基金的主要用途：

- （一）用于激励对象认购公司员工持股计划份额的资金来源；
- （二）公司董事会批准的符合法律法规的其他用途。

**第十五条** 激励基金涉及的相关个人所得税与其他税费由激励对象自行承担。

## 第六章 激励基金计划的实施

**第十六条** 每年年度报告公告后，若激励基金提取条件满足，则公司按本计

划的规定计提激励基金。公司人力中心配合经营管理层根据本计划的规定，拟定年度激励基金的激励对象建议名单及分配额度。

**第十七条** 公司董事会薪酬与考核委员会根据本计划的规定、人力中心、经营管理层的建议及激励对象资格审查和年度考核情况，拟定年度激励基金分配方案，制定和审议通过考核年度《激励基金计提和分配方案》，并报公司董事会审议后实施。

**第十八条** 考核年度《激励基金计提和分配方案》经公司董事会批准后，公司按程序办理年度激励基金提取和发放。

《激励基金计提和发放方案》需列有下列相关条款：

- （一）考核年度净利润完成情况；
- （二）本次提取激励基金的比例与总额；
- （三）本次激励基金计提对公司计提年度损益的影响；
- （四）本次激励基金分配的激励对象名单及金额；
- （五）激励基金的管理情况及运用情况说明；
- （六）董事会、股东大会或法律法规认定的其他必备条款。

## 第七章 附则

**第十九条** 其他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。

**第二十条** 本办法自公司股东大会审议通过后正式实施。

任子行网络技术股份有限公司

董 事 会

2023年6月29日