

华工科技产业股份有限公司

核心骨干团队专项奖励办法

（经2022年4月22日召开的公司第八届董事会第十六次会议审议通过）

为最大限度的激活经营团队的管理潜能，发挥华工科技产业股份有限公司（下称“华工科技”或“公司”）核心骨干团队在高质量发展中的决定作用，结合核心骨干团队出资1.5亿元并设置基金份额转让条件的背景，在尊重公司历年经理年薪考核框架的基础上，贯彻增量利润的倒金字塔奖励原则，拟定华工科技核心骨干团队专项奖励办法，具体如下：

一、适用范围

适用于华工科技产业股份有限公司核心骨干团队的专项考核和奖励。

二、考核原则

1、精准激励原则：区分经营性净利润和股权投资收益，经营性净利润按事先约定原则结合年度审计结果核准；股权投资收益作为专项，实现收益后单独奖励。

2、超额奖励原则：超过经营性净利润目标值的部分才启动超额奖励机制。以2020年经营性净利润（审计后）的值为起始值（若低于4.5亿则以4.5亿计），2021年目标值是增长15%，2022年目标值是2021年目标值增长15%，2023年目标值是2022年目标值增长15%。

3、倒金字塔原则：区分经营性净利润的存量和增量，增长幅度越大的部分对应的利润给予更高奖励比例。

4、逐级考核原则：华工科技核心骨干团队的具体分配方案，由公司经营层自主设计和监督执行。

三、专项奖励的核算

专项奖励包括两种情形，其一是经营性净利润的超额利润奖励，其二是股权投资收益单项奖励。

1、超额利润奖励的核算

1) 开关指标

如果当年度经营性净利润与上年目标值比较增长率不高于15%，则超额奖励为零，

如果增长率高于15%，则超过15%的增量利润按照以下标准分级累进核算。

经营性净利润=经审定年报归属于上市公司股东的净利润-交易性金融资产公允价值变动净损益(损失为加项)-处置交易性金融资产取得的投资净收益-长期股权投资处置取得的投资净收益-处置其他权益工具投资取得的投资净收益

上述净损益、净收益均指当期计入审定年报归属于上市公司股东的净利润的数值。

2) 核算公式和分级累进的奖励比例

奖励总额=Σ每台阶经营性净利润增长额×适用的奖励比例

Σ每台阶经营性净利润增长额=本年度经营性净利润-上年度目标值×115%

台阶	经营性净利润增长率	奖励比例
1	(15%-20%]	30%
2	(20%-25%]	32.5%
3	(25%-30%]	35%
4	(30%-35%]	37.5%
5	35%以上	40%

2、股权投资收益单项奖励的核算

1) 开关指标

符合事先约定区分原则，并已经实现变现。在一个会计年度内处置交割完毕且全额收取对价的项目合并计算一次。

2) 核算方法

按照事先约定区分原则确定股权投资收益的具体额度，按照变现后收益的25%进行一次性奖励。

奖励总额=【处置交易性金融资产或长期股权投资或其他权益工具投资取得的对价-处置交易税费(增值税、印花税、交易费用、项目人员专项奖励、专项中介服务及咨询服务费用等直接相关税费)-长期股权投资持有期间已计入年度经营性利润的损益-该原始投资成本(公司初始投资及追加投资时取得的对价)-该原始投资成本×股权持有月份×处置当年公司贷款平均利率/12】×(1-处置当年公司执行的企业所得税税率)×25%

四、专项奖励的发放

1、专项奖励的对象以参与对赌的核心骨干团队成员为主，具体分配以岗位实

际价值贡献、岗位稀缺度、潜力成长值等要素综合设计分配方案。

2、按照公司《章程》的要求，需报董事会审批年度薪酬的管理人员，如参与了专项奖励的分配，则将具体额度汇总至实际核发年份的年度薪酬中，一并报年度董事会审批。

3、按照公司《章程》的要求，不需报董事会审批年度薪酬的其他人员，如参与了专项奖励的分配，均由公司经营层自主设计和监督执行。

4、以上专项奖励均为税前所得，公司按照国家税法有关规定代扣代缴个人所得税。

5、以上专项奖励扣税核发后，被激励对象在取得相关奖励后的10个工作日内将实得的奖励款归集至约定的共管账户中。

6、如专项奖励未分配到奖励对象个人的，经公司经营层集体决议后，可以先一次性分配划转至润君达共管账户，仅限于购买公司股票或投资固定收益类理财产品，待对赌期结束后再进行具体的奖励分配。

五、其他

1、如后续管理中设计其他的单项奖励政策，在遵循不重复奖励的原则上单独设计，另行规定。

2、本办法经公司董事会、股东大会审议通过后，自2021年1月1日起，执行至2023年12月31日止。

华工科技产业股份有限公司

二〇二二年四月二十三日