

深圳金信诺高新技术股份有限公司 关于内部合伙人分享计划的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、内部合伙人分享计划的设立目的

为进一步建立、健全深圳金信诺高新技术股份有限公司（以下简称“公司”或“金信诺”）长期激励机制，充分调动公司管理团队的积极性和创造性，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，确保公司发展战略和长期经营目标的实现，推动公司长期健康持续发展，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本内部合伙人分享计划（以下简称“本计划”）。

本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，本办法与公司现有薪酬管理制度并行实施。

二、激励对象

本计划激励对象为与公司或下属子公司建立正式劳动关系的公司员工，及投资部门申报的外部专家（但前述外部人员不得参与股权兑现方案），具体包括以下人员：

- 1、公司董事、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（含全资及控股子公司）核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员；
- 4、投资部门申报的外部专家；
- 5、公司总经理办公会认为需要奖励的其他员工。

除投资部门申报的外部专家，激励对象参与本计划期间，须在公司（含全资及控股子公司）任职。

具有下列情形之一的，不能成为激励对象：

- 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的；

2、因泄露机密、贪污、盗窃、侵占、受贿、行贿、失职或渎职等违反国家法律、法规的行为，或违反公序良俗、职业道德和操守的行为给公司（含子公司）利益、声誉和形象造成严重损害的；

3、与公司已不存在劳动合同关系的员工；

4、上一年度个人年度绩效考核结果为 E 级的；

5、公司总经理办公会认定为其他不适当人选的；

6、相关监管机构认定的不能参与本计划的情形。

三、年度奖金包的核算

1、年度奖金包每年度核算一次，各事业部核算基数为上一年度各事业部管理报表剔除股份支付影响的归母净利润（以下净利润，均为该口径），核算比例为 10%；公司投资部门为投资收益的 10%。即：

年度奖金包（S）=事业部净利润（或投资部门投资收益）×10%

公司设立的年度奖金包，事业部/投资部门和集团总部按照 7:3 的原则予以分配，该分配比例原则上不予调整，如有特殊需要调整的需由公司总经理办公会审议后报公司董事会薪酬与考核委员会审核。

事业部/投资部门奖金包（S1）=年度奖金包（S）×70%

集团总部奖金包（S2）=年度奖金包（S）×30%

事业部/投资部门和集团总部奖金包的兑现方式包括现金兑现和股权兑现。

2、根据本办法核算的年度奖金包以经营责任为基础，以业绩贡献度等为依据进行分配，公司总经理办公会负责按照本计划执行年度奖金包核算、分配和使用事宜。

3、当发生以下情形时，不核算年度奖金包：

（1）上一年度事业部管理报表的净利润为负时，该事业部不核算年度奖金包；

（2）上一年度投资部门投资活动收益为负时，公司投资部门不核算年度奖金包；

（3）上一年度上市公司财务报告被注册会计师出具非标准审计意见的，所有单位不得核算年度奖金包；

（4）如有其他特殊不予核算的情况，将由总经理办公会审议后报董事长确

认。

4、年度奖金包核算的特殊情况处理

(1) 原则上事业部应以整体业绩情况按规则计算年度奖金包。若某事业部整体净利润为负，而其下属的某子公司净利润连续 2 年为正，该子公司是否可以单独计算年度奖金包需由公司总经理办公会审议后报董事会薪酬与考核委员会确认；

(2) 若上市公司净利润为负，盈利事业部/投资部门奖金包 (S1) 正常核算，集团总部奖金包 (S2) 不予核算；

(3) 若各事业部/投资部门业绩核算的年度奖金包 (S) 的第一期兑现部分合计超过上市公司上一年度净利润的 10%，事业部/投资部门奖金包 (S1) 正常核算，集团总部奖金包 (S2) 延迟到以后年度核算；

(4) 上一年度亏损单位，原则上未来三年内的累计净利润须大于上一年度亏损金额，若未达到上述要求的，其在盈利年份的年度奖金包应延迟到以后年度核算；

(5) 如有其他特殊情况需延迟核算的，由总经理办公会审议后报公司董事会薪酬与考核委员会审核；

(6) 延迟核算部分的后续执行，由总经理办公会审议后报公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(7) 投资部门核算基数需考虑投资损失或投资项目亏损的冲抵。

四、年度奖金包的分配

1、事业部/投资部门奖金包 (S1) 的分配

(1) 确认现金兑现及股权兑现额度

现金兑现奖金包 (A1) = 事业部/投资部门奖金包 (S1) × 70% × Q

股权兑现奖金包 (B1) = 事业部/投资部门奖金包 (S1) × (1-Q) × 120%

注：① Q 为现金兑现比例，1-Q 为股权兑现比例；

② 现金兑现奖金包 (A1) 为事业部/投资部门奖金包的 70%；股权兑现奖金包 (B1) 为事业部/投资部门奖金包的 120%；

③ 现金兑现及股权兑现比例由各事业部/投资部门负责人确定后报公司总经理办公会及董事长确定。

投资部门提交的激励对象为外部资源方或外部专家的，所分配奖金包以现金兑现，不得以股权兑现。

④现金兑现比例一经确认，原则上不再变更。

(2) 确认股权兑现方式

股权兑现可以选择上市公司金信诺（300252）股票兑现，也可以选择子公司股权兑现，具体方式由事业部/投资部门负责人拟定后报总经理办公会及集团董事长确定；

选择上市公司金信诺（300252）股票兑现的通过参与上市公司员工持股计划或股权激励计划实现；选择子公司股权兑现的通过持有子公司员工持股平台（一般为有限合伙企业）份额实现，员工持股平台持有的子公司股权比例总量不超过子公司股权的 10%。

股权兑现方式一经确认，原则上不再变更。

(3) 确认激励对象

事业部/投资部门奖金包(S1)的激励对象由各事业部/投资部门负责人拟定，经集团总部人力资源部复核后报总经理办公会及董事长确定。选择上市公司股票兑现方案的激励对象还需报公司董事会薪酬与考核委员会、董事会、监事会、股东大会审议确定。

2、集团总部奖金包（S2）的分配

(1) 确认现金兑现及股权兑现额度

现金兑现奖金包（A2）=集团总部奖金包（S2）×Q×70%

股权兑现奖金包（B2）=集团总部奖金包（S2）×（1-Q）×120%

注：① Q 为现金兑现比例，1-Q 为股权兑现比例；

②现金兑现奖金包（A2）为集团总部奖金包（S2）的 70%；股权兑现奖金包（B2）为集团总部奖金包（S2）的 120%；

③现金兑现比例与各事业部/投资部门选择的现金兑现比例保持一致。

(2) 确认股权兑现方式

股权兑现方式与各事业部/投资部门选择的兑现方式保持一致。

(3) 确认激励对象

集团总部奖金包（S2）的激励对象由集团总部人力资源部拟定后报总经理办

公会及董事长确定，选择上市公司股票兑现方案的激励对象还需报公司董事会薪酬与考核委员会、董事会、监事会、股东大会审议确定。

集团总部奖金包，既可以分给集团总部相关部门，也可以分给事业部及其他事业部相关支持人员。

3、现金兑现激励方案

事业部奖金包现金兑现方案为：

在扣除个人所得税后，以现金方式分三期发放给员工，发放比例为 30%、35%、35%。第一期无业绩考核，等待期满 12 个月后发放，第二期、第三期设公司或事业部层面业绩考核，若未达到公司或事业部层面业绩考核，则取消第二期、第三期的现金发放。公司或事业部层面业绩目标以事业部负责人签订的《业绩承诺函》为准。

投资部门奖金包现金兑现方案为：

在扣除个人所得税后，以现金方式分三期发放给员工，发放比例为 30%、35%、35%。第一期(M1)无业绩考核，等待期满 12 个月后发放，第二期、第三期(M2+M3)作为预留奖金池，若投资部门次年的核算基数为负数时，将扣减对第二期年度奖金包(M2)，直至为零；若投资部门次年的核算基数为正数时，将根据次年计提的年度奖金包(M1^{次年})+上一年度的第二期年度奖金包(M2)作为次年总奖金包。

4、股权兑现激励方案

(1) 上市公司股票

上市公司股票激励方案的具体执行可以选择第一类限制性股票、第二类限制性股票、股票期权、股票增值权等股权激励计划，也可选择员工持股计划或其他 A 股资本市场规则允许的方式。

(2) 子公司股权

子公司股权激励方案的具体执行通过有限合伙企业形式的员工持股平台实现，员工持股平台持有的子公司股权比例总量不超过子公司股权的 10%，超过 10% 后采用虚拟股权或期权的方式进行分配。

上市公司股权激励计划、员工持股计划或子公司股权激励计划的具体实施需另行履行相应审批程序。

五、其他

1、事业部管理权限及独立运行规则

(1) 各事业部及对应子公司应相对独立运行、融资。

(2) 子公司应在总部授予的权限内独立运行。子公司法人代表、总经理及财务总监由总部委派，子公司董监高均应接受总部审计及考核。

(3) 子公司财务支出、人事任免、采购等权限，由总部权限分责表确定后，在权限范围内自行管理。

2、有下列情况之一的，终止《内部合伙人分享计划》的实施：

(1) 因相关政策变化，《内部合伙人分享计划》无法实施；

(2) 公司申请破产、清算、解散；

(3) 公司出现严重经营困难，经董事会决议终止本计划；

(4) 市场发生重大变化或公司发生其他重大事项，经董事会决议终止本计划；

(5) 相关法律、法规和规范性文件所规定的其他需要终止本计划。

六、本计划的实施对公司的影响

本计划的实施，有利于上市公司建立一套按贡献进行长期激励的机制，激励约束对等，能够将公司的长期利益与核心骨干员工绑定，提升其工作积极性，有利于公司的长远发展。

七、独立董事意见

经核查，我们认为公司：公司《内部合伙人分享计划》是依据公司所处行业特点和实际情况制定的，能更好地体现权、责、利的一致性，激发公司员工的工作积极性、创造性，有利于公司的经营发展，不存在违反相关法律法规的规定，亦不存在损害公司及股东利益的情形。

八、监事会意见

公司制定的《内部合伙人分享计划》符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》及《公司章程》等有关规定，符合公司所处行业特点和实际情况，不存在损害股东利益的情况。

深圳金信诺高新技术股份有限公司董事会

2022年5月21日