

伊之密股份有限公司
中长期激励管理办法

二〇二五年十月

伊之密股份有限公司

中长期激励管理办法

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

本公司、公司、伊之密	指	伊之密股份有限公司
本激励计划、本计划	指	伊之密股份有限公司中长期激励管理办法
TUP 激励计划	指	伊之密股份有限公司 TUP 激励计划
TUP	指	TUP (Time-unit Plan)：是一种以虚拟股权份额为载体的递延奖金计划，以参与利润分享的方式对核心被激励对象进行中长期激励
员工持股计划	指	员工持股计划是指上市公司根据法律法规，通过合法方式使本公司员工获得并长期持有本公司股票，建立和完善员工与公司的利益共享、风险共担机制的制度安排
激励对象	指	按照本激励计划规定获得 TUP 的公司商业领袖、核心管理、技术牛人、和领域专家
TUP 激励计划工作小组	指	指依照激励计划规定，由董事长、董秘办负责人、财务管理中心负责人、人力资源管理中心负责人组成 TUP 激励计划工作小组，具体由人力资源管理中心负责 TUP 激励计划实施
员工持股管理委员会	指	参加员工持股计划的员工通过员工持股计划持有人会议选出代表或设立相应机构，监督员工持股计划的日常管理，代表员工持股计划持有人行使股东权利或者授权资产管理机构行使股东权利
授予日	指	公司向激励对象授予 TUP 的日期
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《公司章程》	指	《伊之密股份有限公司章程》

元	指	人民币元
---	---	------

注：

- 1、本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指全球合并管理报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。
- 2、本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 总则

一、目的

组织进化和迭代的能力是实现公司未来愿景和长期发展目标的关键要素之一，伊之密中长期激励方案基于“以专域管理为纲，以贡献者为本”的组织进化指南，牵引公司中长期战略和变革目标的实现。

二、原则

- 1、战略成功：牵引公司中长期的战略成功、变革落地以及专业平台域能力建设。
- 2、面向未来：不以职级论，重点关注愿与公司共同成长、拥抱变革、支撑公司中长期战略目标落地的价值贡献者。
- 3、业绩增长：中长期激励的实施以公司的业绩增长为前提，中长期激励基金（“奖金包”）来源于销售增量、利润增量、应收账款及库存周转率的改善等。
- 4、同担共享：共享收益，关联公司长期业绩考核、事业部业绩考核以及员工个人业绩考核的长期绑定。

三、中长期激励模式

公司采取“TUP（Time Unit Plan）+ 员工持股计划”虚实结合的中长期激励模式：

- 1、虚：指“TUP 激励计划”（详见下文第四章）

TUP 全称 Time Unit Plan，由公司从年度的增量销售收入、增量利润中，提取一定的比例，同时结合应收账款和库存周转的指标完成情况，计提中长期激励

基金总包（以下简称“TUP 总包”）。旨在通过获取分享，牵引和激励核心骨干推动公司中长期战略变革目标落地，共创共享。

公司每年的 TUP，年初随业绩目标授予；年末随管理报表确定的业绩计提 TUP 总包，同时随事业部及员工个人业绩考核结果计提员工的 TUP 收益。

2、实：指“员工持股计划”（详见下文第五章）

根据公司每年计提的 TUP 收益，统一在下一年授予员工与 TUP 收益等值份额的实股，以上市公司《员工持股计划》的模式授予。

3、中长期：指“三年一期、每期滚动”的中长期持续激励

结合公司 SP 战略规划周期，持续滚动推行每期激励计划，每期分三年即三批授予，三年 TUP 自动到期后，根据公司战略规划目标及经营情况，持续滚动推行下一期激励计划。

第三章 激励对象

围绕公司战略主轴，深化转型，聚焦产品力与效率提升，企业盈利能力与经营质量持续增强，公司的核心人才是保障公司战略执行、业绩提升的决定性力量。

中长期激励计划的激励对象为对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用的核心人才，基于“以专域管理为纲，以贡献者为本，面向未来”的原则，建立核心人才池，包括：商业领袖、核心管理人员、技术牛人以及领域专家等。人才池坚持动态管理原则，入池人员需认同公司文化和价值观，是愿与公司共同成长、拥抱变革、创新发展的贡献者，入池人员需兼具发展潜力和较好的绩效表现，并不可触碰公司的红线要求。

第四章 TUP 激励计划

一、TUP总包计提来源

$$\text{TUP 总包} = (\text{公司增量销售收入} \times 2\% + \text{公司增量利润} \times 10\%) \times \text{资金回笼系数}$$

- 公司增量销售收入 = 本年度公司销售收入 - 上年度公司销售收入
- 公司增量利润 = 本年度公司利润 - 上年度公司利润
- 资金回笼系数=1- Δ 应收占比 $\times$ 3- Δ 存货占比 $\times$ 3；应收账款是按照年末应收账款（考虑各类应收权重）计算，存货是按照全年各月末平均存货计算，具体以公司管理报表口径为准。
- 注明：本激励的会计处理方法：TUP 奖金来源的利润为公司净利润（TUP 前），该利润的核算按照全球合并报表口径的净利润（TUP 前）核算，增量收入及增量利润的计提比例经 EMT 审议通过后可以进行动态调整。

二、TUP授予份额标准

- 1、基本原则：根据各岗位的战略价值贡献程度，授予TUP基准份额。
- 2、个人TUP份额：根据业务规模、目标达成难易程度、承诺目标同比增长情况、业务管辖范围等，在事业部TUP基准份额总包内，弹性确认。
- 3、确认流程：年初业绩目标下达后，公司下达TUP基准份额总包→事业部分配→EMT审议→授予激励对象个人TUP份额。

三、TUP收益计提

集团年末随管理报表确定的业绩，按 TUP 总包计提来源的计算规则，计提公司当年 TUP 总包，同时随事业部绩效考核结果、员工个人绩效考核结果计提激励对象个人当年的 TUP 收益。

- 1、公司当年TUP每份收益 = 公司当年TUP总包 $\div$ 公司当年 Σ TUP总份数（含绩效系数）。
- 2、激励对象个人当年TUP收益 = 公司当年TUP每份收益 $\times$ 个人TUP份额 $\times$ 事业部的组织绩效系数 $\times$ 个人绩效系数。
 - （1）事业部的组织绩效、个人绩效的指标中，对于未来战略专项考核的权重不低于 30% 。
 - （2）如只签订组织绩效无个人绩效指标人员，个人绩效系数=组织绩效系数。
 - （3）被激励对象需按照公司绩效考核方案签订绩效考核合同，拒绝签署的被激励对象，取消获取当年 TUP 收益资格。
- 3、原则上每年3月份完成上一年度管理报表业绩确认，4月份核算TUP收益。

4、TUP收益计提：激励对象个人当年TUP收益仅做计提，公司不做现金支付，统一在下一年授予员工与TUP收益等值份额的实股，以上市公司《员工持股计划》的模式授予。

5、丰欠补缺：公司对于当年TUP超过一定额度时，可截留部分奖金包累计到下一期计划，具体以公司内部TUP公告为准。

6、当发生重大市场经营环境变化时，公司可根据实际利润情况取消当期激励计划。

四、激励计划期限

（一）有效期

TUP 激励计划的有效期限为三年，公司视情况滚动更新。

（二）授予日

由 TUP 激励计划工作小组向首批激励对象授予 TUP 并发出《TUP 授予通知书》当日即为授予日。

被激励对象收到《TUP 授予通知书》需回复是否接受，如接受授予，需与公司签署《TUP 接受同意书》，以约定双方的权利义务关系。

激励对象根据本激励计划获授的 TUP 在有效期内不得转让、用于担保或偿还债务。

第五章 员工持股计划

激励对象个人当年 TUP 收益计提后，由集团统一在下一年授予员工与 TUP 收益等值份额的实股，以上市公司《员工持股计划》的模式授予，享受资本市场的收益。

公司将按照法律、法规、部门规章及证监会和交易所关于员工持股计划的规定实施本公司的《员工持股计划》，并在正式实施时将《员工持股计划》提交董事会、股东大会审议，并公开披露。

第六章 退出规则

一、TUP 退出规则

（一）退出方式

- 1、自然到期，所持有 TUP 到期按公司规则自动失效。
- 2、主动退出：个人原因主动离职、劳动合同到期终止不续签；达到法定退休年龄或个人申请提前退休；发生岗位调整，且调整后的岗位不在本计划激励范围内；个人申请退出中长期激励计划；
- 3、被动退出：个人绩效结果不达标；公司与员工协商提前解除劳动合同；合同期内丧失劳动能力、死亡或被宣告死亡；
- 4、触犯公司红线退出：违法违纪、严重违反公司内部管理制度；违反竞业限制/保密义务；损害公司利益/名誉；违背公司签订的《TUP接受同意书》约定的条款。

（二）退出资格的处理方式

- 1、自然到期退出：TUP计划自动失效，享有获取TUP计划有效期三年内产生的收益并转化为持有员工持股计划的权利。
- 2、主动退出和被动退出：TUP计划由公司即时无偿收回，未享受收益的部分不再享受，仅保留已享受部分的TUP收益。
- 3、触碰红线退出：TUP激励计划由公司即时无偿收回，未享受收益的部分不再享受，已享受部分的TUP收益公司有权收回。

二、员工持股计划退出规则

- 1、在持股计划存续期内，持有人发生如下情形之一的，无偿收回持有人根据考核情况对应的全部标的股票权益（无论该等权益是否已经归属给持有人），并有权决定分配给其他持有人。

（1）触犯“公司红线”。

（2）归属完成前离任，离任审计过程中被发现任期内有重大违规事项。

- （3）存在管理委员会认定的严重违反公司内部管理制度等其它损害公司利益的情形。

2、当持有人离职后因违反竞业限制、因离职后查明的触犯“公司红线”或重大工作问题给公司造成严重损失的，公司有权要求持有人返回其在本持股计划项下归属的全部标的股票权益。

3、持股计划存续期内，持有人符合相关政策且经公司批准正常退休、离职、职务变更不再符合参与持股计划的人员资格的，且在归属前未从事与公司相同业务的投资及任职，可按在岗时间折算可归属部分，剩余未归属的标的股票权益，由管理委员会无偿收回，该等收回的标的股票权益将全部归公司所有。

4、持股计划存续期内，持有人发生重大疾病离职或因公事务丧失劳动能力或因公死亡的，由管理委员会决定其持股计划标的股票权益的处置方式，在归属锁定期届满后，由管理委员会全额卖出后分配给该持有人或其合法继承人。

5、持股计划存续期内，除上述情形之外，因其他情形导致存在未归属的持股计划标的股票权益的，未归属的标的股票权益由管理委员会无偿收回或决定分配给其他持有人。

备注：具体操作细则以上市公司公告《员工持股计划》方案为准。

第七章 公司、激励对象的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并具有按本激励计划的规定，对激励对象进行绩效考核的权利。

（二）公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税。

（三）公司确定本期激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司或子公司服务的权利，不构成公司对被激励对象聘用期限的承诺，公司对被激励对象的聘用关系仍按公司与激励对象签订的聘用合同或劳动合同执行。

（四）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会审议并报公司董事会批准，公司可收

回并注销其授予的 TUP。情节严重的，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（五）法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

（三）本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将根据每一位激励对象签署《TUP 接受同意书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（四）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第八章 附则

一、本激励计划由公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由TUP激励计划工作小组负责解释和修订。

伊之密股份有限公司

2025 年 10 月 29 日