

北京亚康万玮信息技术股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

第一章 总则

第一条 为了进一步规范北京亚康万玮信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《北京亚康万玮信息技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）有关规定，结合公司的实际经营情况，制订本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事（含独立董事）和高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平与公司经营业绩、个人业绩相匹配，同时与市场发展相适应；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、承担责任义务相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第七条 公司人力资源部门、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董

事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准及构成

第八条 公司独立董事在公司领取固定数额的独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会通过后确定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。未在公司任职的，不领取董事津贴，同时兼任高级管理人员的非独立董事，该等董事依其所任职务领取薪酬，不再单独领取董事津贴。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

基本薪酬是指非独立董事的年度基本收入，主要考虑岗位的职务价值、专业能力、市场薪酬行情、岗位责任等因素；绩效薪酬以绩效导向为核心，按公司业绩等进行考核。

公司可以依照相关法律法规和《公司章程》对董事、高级管理人员实施股权激励计划、员工持股计划等激励机制，相关事项按照有关法律法规执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬的发放和支付追索

第十二条 公司独立董事津贴经公司董事会和股东会审议通过后，按照半年度或年度发放。公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司考核结果发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十五条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要。

公司每年可根据公司经营发展状况、公司盈利水平、岗位变动等因素变化提出薪酬调整建议。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十七条 公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六章 附则

第十八条 本制度自公司股东会批准之日起生效，修改时亦同。

第十九条 本制度由董事会解释。

第二十条 本制度未尽事宜或与有关法律法规以及监管机构的有关规定、公司章程不一致时，按照有关法律法规、监管机构的有关规定、公司章程执行。

二〇二六年四月