

北京亚康万玮信息技术股份有限公司
激励基金管理办法

二〇二六年八月

第一章 总则

第一条 为了进一步健全北京亚康万玮信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心骨干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》等法律、法规、规范性文件和《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，制订本管理办法。

第二条 本管理办法是公司现有薪酬管理制度之补充。本管理办法经公司股东会审议通过后，与公司现有薪酬管理制度并行实施。

第二章 管理机构

第三条 公司股东会作为激励基金实施方案的最高决策机构，行使以下职权：

- （一）负责审议批准本管理办法及本管理办法的修改或变更；
- （二）授权董事会依据本管理办法进行激励基金的提取及使用；
- （三）其他需经股东会审议的激励基金相关事项。

第四条 公司董事会作为激励基金实施方案的最高管理机构，行使以下职权：

- （一）负责制定和修订本管理办法；
- （二）负责审议批准激励基金的提取及使用方案；
- （三）其他需经董事会审议的有关激励基金的事项。

第五条 公司董事会审计委员会是激励基金实施方案的监督机构，行使以下职权：

- （一）对激励基金相关方案的制定、实施及日常管理进行监督；
- （二）其他与本管理办法相关的监督权。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会为激励基金实施方案的日常管理机构，

行使以下职权：

- （一）负责激励基金额度的测算与计提方案，并报董事会审议；
- （二）负责确认激励对象名单、激励基金的分配及发放方案；
- （三）其他与激励基金管理有关的事项。

公司将成立由公司高管人员、财务、审计、人力等相关职能部门人员组成的工作小组，配合董事会薪酬与考核委员会开展各项工作，负责业绩激励基金具体实施方案的拟定、解释及实施。

第三章 激励对象的范围

第七条 激励对象为与公司（包括全资或控股子公司）建立正式的劳动关系或聘任关系且正在任职的下列人员：

- （一）公司内部董事；
- （二）公司董事会聘任的高级管理人员；
- （三）公司及公司子公司核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员；
- （四）其他对公司业绩及长期战略实现有重要作用的人员。

第八条 激励对象个人情况出现以下任一情形的，该人员的激励对象资格将被取消，并将其已达到奖励条件但尚未发放的激励基金转让给其他具备激励资格的受让人：

（一）激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系或劳务关系的；

（二）激励对象因辞职、公司裁员、合同到期不再续约、因个人过错被公司解聘而离职；

（三）激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的；

（四）激励对象非因执行职务身故的；

（五）公司认定的其他应取消激励对象获取奖励的情况。

第九条 当激励对象达到法定退休年龄而退休、因公执行职务、因执行职务身故等情形时，按照激励对象实际服务年限及实际考核结果予以发放相应奖励。

第十条 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司及其全资和控股子公司内任职的，已完成资格认定但尚未发放的激励基金仍予以发放，以后年度的激励基金仍按本管理办法规定执行。

第四章 激励基金的提取

第十一条 本办法所述考核年度期限为 2026 年度至 2030 年度，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，激励基金亦以年度为单位进行计提。

公司每一考核年度激励基金的提取须同时满足以下条件(以下简称“提取条件”)：

- （一）提取激励基金前，考核年度合并报表中归属于上市公司股东的净利润不低于 7,000 万元；
- （二）考核年度财务报告审计意见为“标准无保留意见”；
- （三）考核年度内公司未被中国证监会行政处罚。

本管理办法“净利润”指标以经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除激励基金提取的影响后的数值作为计算依据。

第十二条 激励基金的提取方式和条件规定如下：

（一）2026 年激励基金计提方式：

根据 2026 年净利润实际完成情况确定激励基金计提金额。设定 P 为公司 2026 年实际完成的净利润，设定 M 为公司 2026 年净利润的目标值。2026 年激励基金的提取公式如下：

业绩完成情况	P<M	P≥M
提取激励基金公式	0	按照 P 的[5%,10%]区间+（P-M）*Y 之和提取

注：1、M 为公司 2019-2024 年扣非后的平均净利润为 7,030.59 万元，取整数 7,000 万元。
2、具体提取比例 Y 由董事会根据实际情况确定，该比例上限不超过 25%。

(二) 2027 年-2030 年激励基金计提方式：

净利润增长率 (X)	$X < 20\%$ 且 $P \geq M$	$X \geq 20\%$ 且 $P \geq M$
提取激励基金公式	按照 P 的 [5%,10%] 区间提取	按照 P 的 [5%,10%] 区间 + $(P - 120\% * P_{n-1}) * Y$ 之和提取

注：1、M 为公司 2019-2024 年扣非后的平均净利润为 7,030.59 万元，取整数 7,000 万元；
2、 P_{n-1} 为上一年净利润；若 $P_{n-1} < 7,000$ 万，则 P_{n-1} 取值 7,000 万元；
3、具体提取比例 Y 由董事会根据实际情况确定，该比例上限不超过 25%。
4、上表目标净利润设定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。

第十三条 激励基金经公司董事会审议通过后方可提取。董事会可根据经营管理的实际情况，在权限范围内对激励基金的提取及相关管理制度进行调整。

如出现由于会计政策调整或会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整事项的，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计算激励基金提取额时做补提或扣减。

第十四条 业绩激励基金提取上限不超过当年度扣非净利润的 30%。

第五章 激励基金的使用与实施

第十五条 业绩激励基金主要用途：

- (一) 用于激励对象认购公司员工持股计划；
- (二) 用于对激励对象的现金奖励；
- (三) 公司董事会批准的符合法律法规的其他用途。

第十六条 激励基金的提取流程如下：

每年年度报告经股东会审议通过后，若考核年度经营指标满足本管理办法规定的激励条件，则公司按本管理办法的规定计提年度激励基金。

在考核年度满足激励基金提取的所有条件后，由董事会薪酬与考核委员会将工作小组上报的激励基金提取、分配、发放等方案提交董事会。董事会审议通过后，由工作小组和公司财务部门实施提取。

第十七条 激励基金所涉参与对象个人所得税等税费由参与对象自己承担，所涉个人所得税依照法律规定缴纳。

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。

北京亚康万玮信息技术股份有限公司

二〇二六年八月