

青木科技股份有限公司

激励基金管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步健全和完善青木科技股份有限公司（以下简称“公司”）的激励机制，充分调动公司经营管理团队及骨干员工的积极性、主动性和创造性，促进公司整体业绩提升和战略目标达成，根据《公司法》及《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，结合公司的实际情况，特制定《青木科技股份有限公司激励基金管理办法》（以下简称“本办法”或“《激励基金办法》”）。

第二条 本办法适用于 2026 年度至 2030 年度，方案实施中或到期后，公司可根据具体情况对本办法进行修订，并按规定提交董事会和股东会审议批准后实施。

第三条 本办法是公司现有薪酬管理制度之补充，与公司现有薪酬管理制度并行实施。

第二章 激励对象的范围

第四条 本办法所适用的激励对象为与公司（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：

- 1、在公司任职工作的董事（不含独立董事）、高级管理人员；
- 2、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的骨干员工；
- 3、公司董事会认定的应当予以激励的其他员工。

第五条 在本办法实施期间内，具有下列情形之一的，不能作为本办法激励对象：

- 1、违反国家有关法律、行政法规、公司制度或纪律，给公司业务经营造成较大损失的；
- 2、有充分证据证明该激励对象在任职期间，由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露公司重要商业秘密或其他谋取不正当利益行为，给公司造成损失的；
- 3、未按本办法规定履行相关义务的；
- 4、公司提名、薪酬与考核委员会确定的不适当人选。

第六条 在本办法实施期间内，董事、高级管理人员具有下列情形之一的，不能作为本办法激励对象：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

第七条 激励对象的确定，并不意味着在本办法有效期内公司对激励对象聘用期限的承诺，激励对象与其聘用单位的劳动关系存续期间及劳动合同、聘任合同续签事宜（如需）仍按其与聘用单位签订的正在履行的有效劳动合同、聘任合同执行。

第三章 业绩激励基金计划的实施管理

第八条 公司股东会为《激励基金办法》的最高决策机构，审议批准《激励基金办法》及其修改或变更，并授权董事会审议批准考核年度业绩激励基金计提、分配及发放方案。

第九条 公司董事会及下属提名、薪酬与考核委员会为《激励基金办法》的管理机构，行使以下职权：

- 1、制订、修改或变更《激励基金办法》；
- 2、制订考核年度业绩激励基金计提、分配及发放方案；
- 3、负责激励对象的资格审查工作；
- 4、负责激励对象的考核工作；
- 5、股东会授予的《激励基金办法》的其他职权。

第十条 发生以下情形的，当年不得实施《激励基金办法》：

- 1、公司聘请的会计师事务所对公司年度财务审计和内部控制审计时，出具否定意见审计报告、无法表示意见审计报告或保留意见审计报告；
- 2、公司发生财务造假、重大内部控制缺陷等重大违法违规事项，被证监会及其派出机构立案调查；
- 3、公司业绩出现大幅下滑或者亏损的。

第四章 业绩激励基金的计提和分配

第十一条 公司以一个完整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。本办法经公司股东会审议通过后，由公司董事会审议决定激励基金实际提取额度。计提激励基金后，当年公司扣除非经常性损益后的净利润同比上年增长不低于10%。

第十二条 公司应当每年设定公司层面年度业绩目标作为主要考核指标。

第十三条 公司可以对激励对象所在业务单元层面的业绩进行考核，激励对象所在业务单元相关业绩达到基础目标及以上为激励对象可全部或部分获得当期激励基金的前提条件之一，激励对象按照所在业务单元业绩达成情况确定个人可获得的激励基金具体额度；若所在业务单元的相关业绩未达到基础目标，则公司按照本办法规定不予发放该激励对象对应激励基金。

第十四条 公司可以对激励对象进行个人层面绩效考核，激励对象在考核年度的个人绩效考核成绩为及格及以上为激励对象可全部或部分获得当期激励基金的前提条件之一；若激励对象在该考核年度的个人绩效考核为合格以下，则公司按照本办法规定不予发放该激励对象对应激励基金。

第十五条 公司当年度计提的业绩激励基金计入当年度成本和费用，具体计提金额以会计师事务所审计结果为准。

第十六条 若出现财务造假或重大会计差错更正，需要对以前年度经营业绩进行追溯调减的，应对以往年度提取的激励基金进行调减，差额部分在进行调整对应年度的激励基金中予以扣减。公司应当相应追回已发放的激励基金，如确实无法追回的，应当向董事会提名、薪酬与考核委员会做出说明。

第五章 业绩激励基金实施的操作流程

第十七条 公司人力资源部根据本办法的规定，结合公司及子公司当年的实际经营情况及潜在激励对象的工作情况，拟定当年参与激励基金分配的激励对象建议名单，并根据激励对象当年的职务级别、任职时间、价值贡献、绩效考核结果等因素，拟定激励对象当年分配的激励基金建议额度，制定相应建议方案，上报公司董事会提名、薪酬与考核委员会。

第十八条 公司董事会提名、薪酬与考核委员会根据本办法的规定、人力资源部的建议及激励对象资格审查和年度考核情况，审核激励基金的分配方案。

第十九条 公司考核年度激励基金计提金额经公司董事会批准、分配和发放方案经公司董事会提名、薪酬与考核委员会批准后，公司管理层按程序择机办理年度奖励基金的提取和发放工作。

第二十条 激励基金应当用于激励对象参与公司员工持股计划、股权激励计划或增持公司股票等。

第二十一条 个人所得税由激励对象承担，并由公司代扣代缴。

第二十二条 激励基金的具体发放及管理方式，由公司管理层制定具体方案，经公司提名、薪酬与考核委员会批准后方可实施，激励对象需要遵守相关义务。

第二十三条 在本办法实施期间内，公司应按照中国证监会和深圳证券交易所的相关规定履行信息披露义务。

第二十四条 激励对象违反本办法，或存在不应当作为激励对象的情形，自相关情形发生之日起，不得享受或领取激励基金，已经领取的应当予以退还。

第六章 激励对象资格变动管理

第二十五条 在本办法实施期间内，因任何原因公司与激励对象解除劳动关系的，激励对象尚未发放的激励基金全部终止发放，该部分激励基金由董事会提名、薪酬与考核委员会另行决定分配。

第二十六条 激励基金不得转让或继承。若身故或丧失民事行为能力的，激励对象尚未发放的激励基金全部终止发放，该部分激励基金由董事会提名、薪酬与考核委员会另行决定分配。

第七章 附则

第二十七条 本办法的内容如与国家有关法律法规发生冲突，以国家有关法律法规为准，公司将根据国家相关法律法规及时对本办法进行修订。

第二十八条 本办法经公司股东会审议通过后生效并实施。

第二十九条 本办法由公司董事会负责解释。

青木科技股份有限公司

二〇二六年八月