

迈克生物股份有限公司

关于公司《2026年度高级管理人员薪酬方案》的公告

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

2026年4月28日，迈克生物股份有限公司（以下简称“迈克生物”或“公司”）召开第六届董事会第九次会议审议通过了《关于确认高级管理人员2025年度薪酬并审议2026年度薪酬方案的议案》，现将2026年度董事薪酬方案有关详情公告如下：

一、适用对象

公司高级管理人员

二、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日

三、薪酬标准

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例不低于 50%，具体如下：

（一）基本薪酬：根据高级管理人员的教育背景、工作年限、岗位职责、工作经验、行业影响力及公司经营规模等因素综合确定，主要保障其基本生活需求，按月足额发放。具体标准由董事会薪酬与考核委员会根据各岗位实际情况核定，报董事会审议批准后执行。

（二）绩效薪酬：包括月度绩效、年度奖金和短期利润分享计划，均以公司季度、年度经营目标（包括但不限于营业收入、净利润、净资产收益率等核心指标）和个人绩效考核指标的完成情况为考核基础，与公司经营业绩、个人履职表现直接挂钩。绩效薪酬的具体核算办法由董事会薪酬与考核委员会制定，按考核周期完成绩效考核评价后发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

（三）中长期激励收入：公司根据 2026 年度经营情况、发展战略及市场变化，可针对高

级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据相关法律法规及监管要求另行制定，报董事会、股东会审议通过后实施。

四、调整机制

高级管理人员薪酬标准可根据以下情况进行调整：（1）同行业、同地区薪酬增幅水平；（2）通货膨胀水平；（3）公司经营状况及个人业绩表现；（4）公司发展战略或组织结构调整；（5）个人岗位调整或职务任免；（6）董事、高级管理人员自愿降低薪酬的，自其签订相关的书面文件时开始执行。调整方案由薪酬与考核委员会提出，报董事会审议批准后执行。

五、薪酬支付方式

（一）基本薪酬按月发放，每月固定日期足额支付。

（二）绩效薪酬按考核周期完成绩效考核评价后发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

（三）中长期激励收入按照相应激励方案约定的时间和方式支付。

（四）上述薪酬及津贴均为税前收入，公司将按照国家个人所得税相关法律法规的规定，为高级管理人员代扣代缴个人所得税。

六、其他规定

（一）高级管理人员在公司及公司控股子公司兼任多个职务的，薪酬发放标准按其任在公司所任高级管理人员职务标准执行，不重复领薪、不重复计算。

（二）高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、被免职等原因离任的，薪酬按其实际任期天数折算发放，绩效薪酬根据其实际有效履职期间计算比例，待公司年度整体绩效考核评价工作全部完成后，结合该高级管理人员离任前的实际考核得分及公司年度业绩达成情况一并核算并发放，对于因严重违反公司规定被免职、开除的，公司有权取消尚未发放的绩效薪酬。

（三）高级管理人员履行职责所需的通讯、交通、住宿等合理费用，由公司规定实报实销。

（四）对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有个人过错的高级管理人员，公司将停发未支付的绩效薪酬和激励收入，并对已发放部分予以全额或比例追回。

（五）本方案的考核结果及薪酬发放情况，将在公司 2026 年度报告中予以披露，接受股

东及社会公众的监督。

（六）高级管理人员薪酬与考核方案自公司董事会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案通过之日自动失效。本方案未尽事宜，按照国家相关法律法规、证监会及深圳证券交易所相关监管要求、《公司章程》及公司薪酬管理制度的规定执行；若本方案与相关法律法规、规范性文件及《公司章程》不一致的，以相关法律法规、规范性文件及《公司章程》为准。

七、备查文件

- 1、第六届董事会第九次会议决议
- 2、第六届董事会薪酬与考核委员会第四次会议决议

特此公告。

迈克生物股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十九日