

# 董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总 则

**第一条** 为规范迈克生物股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬与绩效管理，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》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件及《迈克生物股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

**第四条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司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。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明，且予以充分披露。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和审查董事及高级管理人员的薪酬政策

和方案，审查董事及高级管理人员履行职责情况和绩效考评，对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第七条** 公司人力资源中心、财务管理部负责做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，包括：提供根据公司当年经营管理目标设定的非独立董事及高级管理人员的考评计划；根据公司主要财务指标和经营管理目标的完成情况，提供非独立董事及高级管理人员考评指标的完成情况，并提供按公司业绩和考评结果拟订公司薪酬分配规划的有关依据。

### 第三章 薪酬的构成与标准

#### 第八条 董事薪酬

（一）独立董事：公司对独立董事发放固定董事津贴，津贴标准由股东会审议决定。

（二）未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事（以下简称“外部董事”）：在公司领取固定董事津贴，津贴标准由股东会审议决定。

（三）在公司经营管理岗位任职或参与日常经营管理的非独立董事（以下简称“内部董事”），按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，具体参照第九条执行，不另行领取董事津贴。

**第九条** 公司内部董事和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组成。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。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司相关业绩指标达成情况以及个人绩效考核结果确定；

（三）中长期激励收入：公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项奖金、激励或奖励等，其具体实施程序及方案按照相关法律、法规及公司有关制度执行。

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。

**第十条** 公司可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过后并经董事会批准实施，作为对在公司任职的内部董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第十一条** 公司董事出席公司董事会及股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定

行使其职责所需的合理费用由公司承担。

#### 第四章 薪酬的发放与止付追索

**第十二条** 独立董事、外部董事的津贴按月度发放。

**第十三条** 公司内部董事和公司高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬根据薪酬方案，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；中长期激励收入按照激励方案执行。

公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付使用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十五条** 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，薪酬或津贴按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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任职期间内发生下列任一情形，公司有权扣减、不予发放绩效薪酬或津贴；追回已发放的部分或全部绩效薪酬或津贴：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十七条** 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为负有过错的，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 薪酬考核与调整

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场与公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为（包括但不限于）：

（一）同行业、同地区薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业、同地区的薪酬数据，并进行汇总分析，作为薪酬调整的参考依据；

（二）通货膨胀水平：参考通货膨胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营情况及个人业绩表现；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务任免；

（六）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。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

## 第六章 附则

**第二十二条** 本制度未尽事宜或与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所规则或《公司章程》有冲突或不一致时，按照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所规则或《公司章程》执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

---

**第二十四条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

迈克生物股份有限公司

二〇二六年四月二十八日