

邁威(上海)生物科技股份有限公司 董事、高級管理人員薪酬管理制度

第一章 總則

第一條 為進一步建立健全公司董事、高級管理人員薪酬激勵與約束機制，強化業績導向與長期價值創造，根據《中華人民共和國公司法》《上市公司治理準則》《上海證券交易所科創板股票上市規則》《上海證券交易所科創板上市公司自律監管指引第1號——規範運作》等法律法規及規範性文件，結合《邁威(上海)生物科技股份有限公司章程》等公司內部制度規定與實際經營情況，制定本薪酬管理制度。

第二條 適用本制度的董事、高級管理人員包括：公司董事（包括獨立董事、職工代表董事）、總經理、副總經理、董事會秘書、財務負責人以及《公司章程》規定的其他高級管理人員。獨立董事包括香港聯合交易所相關規定下符合獨立性要求的獨立非執行董事。

第三條 公司董事和高級管理人員薪酬應當與市場發展相適應，與公司經營業績、個人業績相匹配，與公司可持續發展相協調。

第四條 公司薪酬管理制度遵循以下原則：

- （一）體現收入水平符合公司規模與業績的原則，並與外部薪酬水平相符；
- （二）體現責權利對等的原則，薪酬與崗位價值高低、承擔責任大小相符；
- （三）體現公司長遠利益的原則，與公司持續健康發展的目標相符；
- （四）體現激勵與約束並重、獎罰對等的原則，薪酬發放與考核掛鉤、與獎懲掛鉤。

第二章 薪酬管理機構

第五條 公司董事、高級管理人員薪酬方案由董事會薪酬與考核委員會制定，明確薪酬確定依據及具體構成。董事薪酬方案經股東會審議決定後予以披露。在董事會或薪酬與考核委員會對董事個人進行評價或討論其報酬時，該董事及其任何香港聯合交易所相關規定所定義的聯繫人應當迴避。高級管理人員薪酬方案由董事會批准，向股東會說明，並予以充分披露。

若公司發生虧損，在董事、高級管理人員薪酬審議的各環節，應特別說明其薪酬變化是否符合公司業績聯動要求。

第六條 董事和高級管理人員的績效評價由董事會下設的薪酬與考核委員會負責組織，公司可委託第三方開展相關評價工作。

獨立董事的履職評價由薪酬與考核委員會組織，結合自我評價、相互評價等方式進行。

第七條 公司證券部、人力資源部配合董事會薪酬與考核委員會具體實施薪酬方案。

第三章 薪酬構成及確定

第八條 非獨立董事根據其所在公司及子公司擔任的具體職務領取相應的薪酬，不再領取董事職務薪酬；未參與公司經營的非獨立董事不領取薪酬。

第九條 結合公司的實際情況，參考同行業上市公司的標準水平，根據獨立董事所承擔的風險責任及市場薪酬水平確定獨立董事的職務津貼，由薪酬與考核委員會提出建議，並經公司董事會和股東會通過後確定，按月發放。獨立董事出席公司董事會、股東會等按《公司法》和《公司章程》相關規定行使其他職責所需的合理費用由公司承擔。

第十條 非獨立董事、高級管理人員薪酬由基本薪酬、績效薪酬和中長期激勵收入等構成，薪酬水平與所承擔的責任、風險和經營業績掛鉤：

(一) 基本薪酬應參考市場同類薪酬標準，與其承擔的責任、風險掛鉤，結合考慮職位、能力等因素確定。

(二) 績效薪酬根據公司經濟效益完成情況、業績考核結果、相關管理人員個人業績貢獻及個人考核情況等因素綜合確定，績效薪酬佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的50%。

第十一條 董事、高級管理人員薪酬均為稅前金額，公司依法代扣代繳個人所得稅及社會保險等費用。

第十二條 在公司經營業績持續增長的情況下，公司可逐步為董事、高級管理人員建立包括但不限於股權激勵、員工持股計劃等中長期激勵方式。

第四章 薪酬的發放

第十三條 非獨立董事、高級管理人員基本薪酬按月平均發放。績效薪酬根據考核週期發放。

第十四條 公司董事、高級管理人員因換屆、改選、任期內辭職等原因離任的，按其實際任期和實際績效計算績效薪酬並予以發放。

第十五條 公司由盈利轉為虧損或者虧損較上一業績週期擴大，公司董事、高級管理人員平均績效薪酬未相應下降的，應當披露原因。

第十六條 公司應當確定董事、高級管理人員一定比例的績效薪酬在年度報告披露和績效評價後支付，績效評價應當依據經審計的財務數據開展。

第十七條 公司因財務造假等錯報對財務報告進行追溯重述時，應當及時對董事、高級管理人員績效薪酬和中長期激勵收入予以重新考核並相應追回超額發放部分。董事、公司高級管理人員違反義務給上市公司造成損失，或者對財務造假、資金佔用、違規擔保等違法違規行為負有過錯的，上市公司應當根據情節輕重減少、停止支付未支付的績效薪酬和中長期激勵收入，並對相關行為發生期間已經支付的績效薪酬和中長期激勵收入進行全額或部分追回。

第十八條 公司董事、高級管理人員在任職期間，發生下列任一情形，公司不予發放績效薪酬：

- (一) 被證券交易所公開譴責或宣佈為不適當人選的；
- (二) 因重大違法違規行為被中國證券監督管理委員會予以行政處罰的；
- (三) 公司董事會認定嚴重違反公司有關規定的其他情形。

第十九條 公司章程或者相關合同中涉及提前解除董事、高級管理人員任職的補償內容應當符合公平原則，不得損害上市公司合法權益，不得進行利益輸送。

第五章 薪酬調整

第二十條 薪酬體系應為公司的經營戰略服務，並隨著市場環境及公司經營狀況的不斷變化而作相應調整，以適應公司進一步發展的需要。

第二十一條 公司董事、高級管理人員的薪酬調整依據為：

- (一) 同行業薪酬增幅水平。不定期通過市場薪酬報告或公開的薪酬數據，收集同行業的薪酬數據，並進行匯總分析，作為公司薪酬調整的參考依據；
- (二) 通貨膨脹水平。參考通貨膨脹指數，確保薪酬的實際購買力水平不降低，作為公司薪酬調整的參考依據；
- (三) 公司盈利狀況；

(四) 公司發展戰略調整、組織結構或崗位變動；

(五) 崗位發生變動的個別調整。

經公司董事會薪酬與考核委員會審批，可為專門事項設立一次性專項獎勵或懲罰，作為對在公司任職的董事、高級管理人員薪酬的補充。

第六章 附則

第二十二條 本制度未盡事宜，依照國家有關法律、法規、規範性文件以及《公司章程》的有關規定執行。本制度如與監管機構發佈的最新法律、法規和規章存在衝突，則以最新的法律、法規和規章規定為準。

第二十三條 本制度由公司董事會負責解釋，自股東會審議通過之日起生效，修改亦同。

邁威(上海)生物科技股份有限公司
董事會
2026年5月