

迈克生物股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

迈克生物股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及《迈克生物股份有限公司章程》、公司本次激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含合并报表分、子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四)公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、授予第一类限制性股票的公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第一类限制性股票考核年度为 2024-2026 三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

| 解除限售期 | 考核年度对应的业绩考核目标 | 公司扣非净利润较 2023 年增长率 (A) |
|----------|---------------|------------------------|
| | | 目标值 (Am) |
| 第一个解除限售期 | 2024 年 | 20% |
| 第二个解除限售期 | 2025 年 | 45% |
| 第三个解除限售期 | 2026 年 | 100% |

注 1: 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

注 2: 上述扣非净利润以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。其中扣非净利润以归属于上市公司股东的扣非净利润作为计算依据,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划(若有)所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据(下同)。

公司将根据解除限售期对应考核年度业绩考核指标的完成情况,即业绩考核指标达成率 $(M) = A/Am$ 。若 $M < 70\%$, 所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。若 $M \geq 70\%$ 且公司下述两个核心考核指标的达成率不低于 70% 方可进行公司层面解除限售,解除限售比例为 $X = A/Am * 60\% + B/Bm * 20\% + C/Cm * 20\%$ (各分项指标若达成超过 100%则按 100%计算,即若 A/Am 、 B/Bm 、 C/Cm 超过 100%则按 100%计算),指标具体情况如下:

| 解除限售期 | 考核年度对应的核心考核目标 | 迈克自主诊断试剂销售收入较 2023 年增长率 (B) | 诊断流水线安装量 (C) |
|----------|---------------|-----------------------------|--------------|
| | | 目标值 (Bm) | 目标值 (Cm) |
| 第一个解除限售期 | 2024 年 | 25% | 450 |
| 第二个解除限售期 | 2025 年 | 60% | 550 |
| 第三个解除限售期 | 2026 年 | 110% | 650 |

2、授予第二类限制性股票的公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票考核年度为 2024-2026 三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 考核年度对应的业绩考核目标 | 公司扣非净利润较 2023 年增长率 (A) |
|--------|---------------|------------------------|
| | | 目标值 (Am) |
| 第一个归属期 | 2024 年 | 20% |
| 第二个归属期 | 2025 年 | 45% |
| 第三个归属期 | 2026 年 | 100% |

注 1：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司将根据归属期对应考核年度业绩考核指标的完成情况，即业绩考核指标达成率 (M) = A/Am。若 M < 70%，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。若 M ≥ 70% 且公司下述两个核心考核指标的达成率不低于 70% 方可进行公司层面归属，公司层面归属比例为 X = A/Am * 60% + B/Bm * 20% + C/Cm * 20% (各分项指标若达成超过 100% 则按 100% 计算，即若 A/Am、B/Bm、C/Cm 超过 100% 则按 100% 计算)，指标具体情况如下：

| 归属期 | 考核年度对应的核心考核目标 | 迈克自主诊断试剂销售收入较 2023 年增长率 (B) | 诊断流水线安装量 (C) |
|--------|---------------|-----------------------------|--------------|
| | | 目标值 (Bm) | 目标值 (Cm) |
| 第一个归属期 | 2024 年 | 25% | 450 |
| 第二个归属期 | 2025 年 | 60% | 550 |
| 第三个归属期 | 2026 年 | 110% | 650 |

若预留部分在 2024 年三季度报告披露之前授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2024 年三季度报告披露之后授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 考核年度对应的业绩考核目标 | 公司扣非净利润较 2023 年增长率 (A) |
|--------|---------------|------------------------|
| | | 目标值 (Am) |
| 第一个归属期 | 2025 年 | 45% |
| 第二个归属期 | 2026 年 | 100% |

注 1：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司将根据归属期对应考核年度业绩考核指标的完成情况，即业绩考核指标

达成率 (M) = A/Am。

若 M < 70%，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。若 M ≥ 70%且公司下述两个核心考核指标的达成率不低于 70%方可进行公司层面归属，公司层面归属比例为 $X = A/Am * 60% + B/Bm * 20% + C/Cm * 20%$ （各分项指标若达成超过 100%则按 100%计算，即若 A/Am、B/Bm、C/Cm 超过 100%则按 100%计算），指标具体情况如下：

| 归属期 | 考核年度对应的核心考核目标 | 迈克自主诊断试剂销售收入较 2023 年增长率 (B) | 诊断流水线安装量 (C) |
|--------|---------------|-----------------------------|--------------|
| | | 目标值 (Bm) | 目标值 (Cm) |
| 第一个归属期 | 2025 年 | 60% | 550 |
| 第二个归属期 | 2026 年 | 110% | 650 |

(二) 激励对象个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象的归属前一年的考核结果确认其解除限售/归属比例。激励对象个人考核结果分为“优秀/良好”、“合格”、“不合格”三个等级，分别对应考核结果如下表所示：

| 考核结果 | 优秀/良好 | 合格 | 不合格 |
|-------------|-------|-----|-----|
| 解除限售比例/归属比例 | 100% | 80% | 0 |

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际解除限售的第一类限制性股票数量/当年实际归属的第二类限制性股票数量=公司层面解锁比例/公司层面归属比例×个人当年计划解除销售的数量/个人当年计划归属的数量×个人层面解除限售比例/个人层面归属比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格加上银行同期存款利率计算的利息回购注销。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每个解除限售/归属期所对应的考核年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

迈克生物股份有限公司

董事会

2024年5月20日