

北京诺思兰德生物技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

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，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

北京诺思兰德生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 23 日召开第六届董事会第二十八次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

北京诺思兰德生物技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范北京诺思兰德生物技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件规定及《北京诺思兰德生物技术股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括公司内部董事、外部董事及独立董事；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 公平、公正、公开原则；
- (二) 责、权、利相结合的原则；
- (三) 与公司长远发展相结合的原则；
- (四) 短期与长期激励相结合的原则；
- (五) 激励与约束相结合的原则。

第四条 公司应当结合行业薪酬水平、自身发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与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，促进普通职工薪酬水平稳步提升。

第五条 公司的工资总额决定机制为：董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准与支付方式

第九条 公司董事会成员薪酬

- (一) 内部董事

内部董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。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。

（二）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（三）外部董事

公司外部董事在公司领取董事津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受其他报酬、社保待遇等，津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬；外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

第十条 公司高级管理人员薪酬

公司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，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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。

第十一条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬管理与调整

第十二条 公司董事和高级管理人员的薪酬发放时间、方式根据公司内部相关制度执行。

第十三条 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。

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十六条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动/劳务合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十七条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；

（五）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；

（六）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 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。

第十九条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使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) 公司盈利状况；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第五章 附则

第二十条 本制度没有规定或者与法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相冲突时，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度经股东会审议通过后生效并实施。

北京诺思兰德生物技术股份有限公司

董事会

2026年4月23日