

北京利德曼生化股份有限公司 关于 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信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

北京利德曼生化股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 10 月 29 日召开第六届董事会第十五次会议，审议通过了《关于<2026 年度高级管理人员薪酬方案>的议案》。公司根据《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》《北京利德曼生化股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司经营发展等实际情况，并参照行业、地区薪酬水平等情况，拟定了公司 2026 年度高级管理人员的薪酬方案。上述议案在提交董事会审议前，已提交第六届董事会薪酬与考核委员会第三次会议审议通过，程序合法有效。现将相关情况公告如下：

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、公司高级管理人员薪酬方案

为进一步完善公司高级管理人员的激励与约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，促进公司持续健康发展，根据国家有关法律法规及《公司章程》，结合公司实际情况，公司对高级管理人员实行年度薪酬管理。高级管理人员年度薪酬由固定薪酬和绩效薪酬构成。

（一）固定薪酬。固定薪酬是高级管理人员的年度基本收入。固定

薪酬根据公司经营规模与经营状况、行业及地区薪酬水平、岗位职责、所承担的责任与风险、岗位价值以及个人专业能力等因素综合确定，按月发放，不与年度考核结果挂钩。

（二）绩效薪酬。绩效薪酬是与公司年度经营业绩及高级管理人员年度考核结果挂钩的浮动薪酬，根据公司年度经营指标完成情况，高级管理人员年度工作目标完成情况、履职情况及综合考核结果等因素综合确定。绩效薪酬不属于固定承诺，公司根据年度经营成果及考核结果自主决定是否发放及具体发放金额。

绩效薪酬实行预发与递延相结合的兑现方式：年度考核结果核定前，按月预发部分绩效薪酬；年度考核结果核定后，结算兑现应发放的绩效薪酬；剩余部分按公司规定递延，并根据风险防控等情况综合评估后兑现，以增强薪酬约束的长期性。

（三）专项奖励。公司可根据高级管理人员在超额完成年度经营任务、争取重大科研项目或政府资助、实现重大技术创新与突破等方面的特殊贡献，以及完成重大临时性工作任务的情况，设立专项奖励。专项奖励由董事会薪酬与考核委员会审核后，报董事会批准确定。

（四）发放方式。高级管理人员薪酬以现金形式发放，个人所得税由公司依法代扣代缴。

四、其他说明

（一）本方案由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议通过后生效。公司可根据生产经营实际状况、市场环境变化等情况适时调整本方案，调整方案须报公司董事会审议批准后实施。

（二）本方案未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定执行。本方案如与届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或《公司章程》相抵触的，按照前述

规定执行。

（三）本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

五、备查文件

- 1、第六届董事会第十五次会议决议；
- 2、第六届董事会薪酬与考核委员会第三次会议纪要。

特此公告。

北京利德曼生化股份有限公司

董 事 会

2026 年 10 月 29 日