

证券代码：002007

证券简称：华兰生物

公告编号：2026-017

华兰生物工程股份有限公司关于公司董事、高级管理人员2025年度薪酬的确认及2026年度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

华兰生物工程股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年3月27日召开了第九届董事会第四次会议、第九届董事会薪酬与考核委员会2026年第一次会议，审议通过了《关于公司董事、高级管理人员2025年度薪酬的确认及2026年度薪酬方案的议案》。本议案尚需提交公司股东会审议，现将有关情况公告如下：

一、公司董事、高级管理人员2025年度薪酬情况

2025年度，公司任职的非独立董事及高级管理人员根据其在公司及子公司所担任的具体管理职务，薪酬按照公司薪酬与激励考核相关制度予以核算；公司独立董事薪酬以津贴形式按月发放。2025年度，公司支付给董事、高级管理人员的薪酬总额为753.11万元。公司董事、高级管理人员2025年度薪酬具体情况，详见公司《2025年年度报告》“第四节公司治理”之“四、3.董事、高级管理人员薪酬情况”。

二、公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案

为进一步规范公司董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，强化激励约束机制，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》的规定，综合考虑公司的实际情况及行业、地区的薪酬水平和职务贡献等因素，结合公司实际情况，制定董事、高级管理人员2026年度薪酬方案。

（一）适用对象与适用期限

1. 本薪酬方案适用于在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，包括总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级

管理人员。

2. 本薪酬方案适用期限为 2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

（二）薪酬方案

1. 在公司（含子公司）经营管理岗位任职的董事，以及职工代表董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，并按照《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的相关规定执行，不额外领取董事薪酬和津贴。

2. 公司非独立董事、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等组成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

基本薪酬参考同行业薪酬水平，并结合其担任的职位、工作能力以及市场薪资行情综合确定，按月发放；绩效薪酬与公司经营绩效和个人绩效相挂钩，根据年度考核结果统算兑付。

（1）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与薪酬政策、方案，并组织实施考核。

（2）公司非独立董事、高级管理人员绩效薪酬的确定与支付，应当以绩效评价为重要依据。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及年度目标完成情况开展。

3. 独立董事津贴标准为人民币 10 万元/年（税前），按月平均发放。

（三）其他

1. 上述薪酬均为税前金额，应缴纳的个人所得税由公司按税法规则统一代扣代缴。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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

2. 除上述薪酬方案以外，公司可以根据经营情况和市场情况，对董事、高级管理人员采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规视公司经营情况另行确定。

3. 公司董事、高级管理人员因出席公司董事会、股东会等按《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

4. 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则自相关情形发生之日起不予发放当年未支付的绩效薪酬或津贴：

- (1) 被证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选；
- (2) 因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (3) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事的情形；
- (4) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的情形。

5. 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予以重新考核并相应追回超额发放部分、对少计发部分予以补提。

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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

三、备查文件目录

公司第九届董事会第四次会议决议。

特此公告。

华兰生物工程股份有限公司董事会

2026年3月28日