

瑞普生物股份有限公司

关于董事、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。

瑞普生物股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年3月27日召开第六届董事会第三次会议，审议了《关于确认2025年度董事薪酬及拟定2026年度董事薪酬方案的议案》《关于确认2025年度高级管理人员薪酬及制定2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》。因全体关联董事对《关于确认2025年度董事薪酬及拟定2026年度董事薪酬方案的议案》回避表决，该议案将直接提交公司2025年年度股东会审议。

为进一步健全公司激励约束机制，强化董事及高级管理人员勤勉尽责、忠实诚信的工作意识，充分激发其工作主动性、积极性与创造性，助力公司发展战略与年度经营目标落地，推动公司实现高质量、规范、可持续发展，根据法律法规及《公司章程》等相关规定，结合公司实际经营情况及国内同行业上市公司董事、高级管理人员薪酬水平，经董事会薪酬与考核委员会提议，制定了公司董事、高级管理人员薪酬方案。具体内容如下：

一、适用对象

在公司领取薪酬/津贴的董事、高级管理人员。

二、适用期限

1、董事薪酬调整自公司2025年年度股东会审议通过后生效，至新的薪酬方案通过后自动失效。

2、高级管理人员薪酬调整自第六届董事会第三次会议审议通过后生效，至新的薪酬方案通过后自动失效。

三、薪酬原则

实行以公司年度经营业绩和个人职责、岗位价值以及任期经营业绩确定其浮动年薪水平的薪酬分配激励制度。遵守以下原则：

1、导向商业成功原则：个人的年薪收入与公司业绩的商业成功相挂钩，公司商业成功将带来个人的收入水平的提升；

2、导向冲锋原则：年薪水平中的基本年薪保障正常的需要，同时设计了占比较大的绩效年薪。绩效年薪与个人的努力、冲锋和绩效有直接的正相关关系；

3、综合激励原则：固定收入与风险报酬相结合、过程激励和结果激励相结合、短期激励与长期激励相结合、物质激励与精神激励相结合。

四、薪酬方案

1、在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员全部薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩。其中，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。非独立董事、高级管理人员在任职期间，同时担任了公司其他职务的，其薪酬以最高职务薪酬标准执行，公司不再另行设置兼职津贴、补助等。

2、基本薪酬参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定。

3、中长期激励收入是根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

4、不在公司担任具体职务的非独立董事任职津贴为人民币 10 万元/年（税前）。

5、独立董事的津贴为人民币 10 万元/年（税前）。

五、其他规定

1、2026 年董事、高级管理人员的薪酬方案授权公司人力资源中心和财经服务部负责具体实施。

2、上述薪酬均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

3、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。

4、在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员基本薪酬为年度的基本报酬，按月发放；绩效薪酬根据公司相关考核制度考核发放。不在公司担任具体职务的非独立董事和独立董事津贴按月平均发放。

5、本方案未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本方案如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。

六、备查文件

- 1、第六届董事会第三次会议决议；
- 2、第六届董事会薪酬与考核委员会第一次会议决议。

特此公告。

瑞普生物股份有限公司董事会

二〇二六年三月三十一日