

上海兰卫医学检验所股份有限公司

关于公司董事、监事、高级管理人员 2025 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内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

上海兰卫医学检验所股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 4 月 24 日召开了第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于公司董事 2025 年度薪酬方案的议案》、《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬方案的议案》；同时召开了第四届监事会第三次会议，审议通过了《关于公司监事 2025 年度薪酬方案的议案》。

为进一步完善公司董事、监事、高级管理人员的薪酬管理与绩效考核，促进公司效益增长与可持续发展，根据《上海兰卫医学检验所股份有限公司章程》与《上海兰卫医学检验所股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》等有关规定，综合考虑公司的情况及行业、地区的薪酬水平和职务贡献等因素，制定了公司 2025 年度董事、监事、高级管理人员的薪酬方案，具体如下：

一、适用对象

公司董事、监事和高级管理人员（高级管理人员具体包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务中心负责人）。

二、适用期限

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

三、薪酬标准

（一）董事薪酬标准

- 公司独立董事津贴标准为 10 万元人民币（税前）；
- 在公司担任其他职位（包括担任高级管理人员及/或其他职位）的董事在任期内按照各自所在岗位职务的薪酬制度领取报酬，公司不再另行支付其董事津贴；
- 股东代表董事不领取津贴。

（二）监事薪酬标准

- 1、公司职工代表监事津贴标准为 3 万元人民币（税前）；
- 2、股东代表监事不领取津贴。

（三）高级管理人员薪酬标准

- 1、薪酬结构：基本工资+绩效奖金+年终奖励
 - 1.1 基本工资：根据公司薪酬规定，按月发放；
 - 1.2 绩效奖金：根据公司考核制度，按季度发放；
- 2、年终奖励总包=管理奖金总包+增长奖金总包
 - 2.1 管理奖金总包=当年净利润×0.4%；
 - 2.2 增长奖金总包=新增净利润×2%；

（1）净利润为财报披露的净利润；

（2）新增净利润=当年实际净利润-当年预算净利润；

（3）当年净利润、新增净利润为负时，则年终奖励总包按“0”计算；当年净利润未达成预算净利润 80%但超过 60%，则年终奖励总包按达成比例折算；当年净利润未达成预算净利润 60%，则年终奖励总包按“0”计算。

3、高管年终奖励分配方案

3.1 “管理奖金总包”分配系数如下：

岗位类型	对应系数
总经理	1.0
副总经理	0.5
董事会秘书、财务中心负责人	0.5

3.2 “增长奖金总包”分配比例如下：

岗位类型	对应比例
总经理	50%
副总经理	25%
董事会秘书、财务中心负责人	25%

4、高级管理人员同时担任公司董事或子公司董事、监事，兼任子公司高级管理人员，不重复领薪，按公司董事与高级管理人员薪酬就高不就低的原则确定；

5、本方案中奖励所涉及的高级管理岗位，如有人员涉及兼任（兼任需有正式的任命），可合并计算；

6、考核与个人年终奖励的确定

6.1 高级管理人员在每年的四月前制订并签署任务书,在考核年度结束时进行考核。每个考核年度结束后,根据考核制度对高管进行考核并计算其个人考评系数,并最后确定个人年终奖励;

6.2 个人年终奖励=(管理奖金包总额/分配系数总和×岗位对应系数+增长奖金包总额×岗位对应比例)×个人考评系数×本岗位在岗系数;

(1) 个人考评系数=年度考核达成情况(权重 70%)+价值观(权重 30%);

(2) 在岗系数=本岗位年度实际任职天数/365。

四、其他说明

1、公司董事、监事及高级管理人员的薪酬、津贴按月发放,因参加公司会议等实际发生的费用由公司据实报销;

2、公司董事、监事及高级管理人员因换届、改选、任期内离职等原因离任的,相关薪酬、津贴按其实际任期计算并予以发放;

3、上述薪酬、津贴为税前金额,涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

上述董事、监事的薪酬方案尚需提交公司 2024 年年度股东大会审议通过后实施,高级管理人员的薪酬方案经公司董事会审议批准后实施。

特此公告。

上海兰卫医学检验所股份有限公司

董事会

2025 年 4 月 28 日