

上海莱士血液制品股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核制度

(2025 年 11 月修订)

第一章 总则

第一条 为推进上海莱士血液制品股份有限公司（以下简称“公司”）进一步确立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动高管人员积极、主动为企业创造利润和财富，提高企业经营管理水平，特制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员指下列人员：

1. 经理；
2. 副经理；
3. 财务负责人；
4. 董事会秘书；

第三条 公司高管人员的分配与考核以企业经营经济指标与综合管理为基础，根据公司年度经营计划、高管人员分管工作职责及工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

1. 按劳分配与责、权、利相结合的原则；
2. 收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
3. 个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
4. 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 绩效考核体系

第五条 公司绩效考核体系由董事会、董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬与考核委员会”)、经理组成。

第六条 董事会在绩效考核体系中的职能为：审批制定或修改公司高管人员薪酬管理制度；制定公司的年度经营目标；审议股权激励计划草案，负责草案提交股东会审议的工作。

第七条 薪酬与考核委员会在绩效考核体系中的职能为：起草或提议修改公司高管人员薪酬管理制度，报董事会批准；审批公司高管人员薪酬与绩效考核实施方案；组织成立考核小组，确认考核小组的考核结果并对公司薪酬制度执行情况进行监督；检查公司高管人员的履行职责情况；确定高管人员薪酬基数；就股权激励计划草案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表意见。

第八条 经理在绩效考核体系中的职能为：拟定公司高管人员薪酬与绩效考核实施方案；拟定副经理、财务负责人、董事会秘书等人员的年度工作考核目标，提交薪酬与考核委员会审议。

第三章 薪酬方案的审批

第九条 高级管理人员的年度总现金收入由基本薪酬（即固定薪酬）和绩效奖励（即目标绩效奖金和分享奖金）组成。原则上，基本薪酬和目标绩效奖金的比例将根据市场实践合理确定，并由此确定高级管理人员的固定薪酬总包和目标绩效奖金总包，绩效奖励占比原则上不低于年度总现金收入的百分之五十。

第十条 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。公司高管人员基本薪酬标准由薪酬与考核委员会确定。

第十一条 绩效奖励以年度经营目标为考核基础，根据高管团队完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据高管人员完成个人年度工作目标的考核情况核发至个人的奖励。

绩效奖励在完成年度审计后发放。为配合新的年度计划的制订与执行，有效激励高管人员工作积极性，绩效奖励在年报完成后基于审慎的原则进行提前核算预发，年报审计后可调整。公司高管人员的绩效奖励总额、等级、系数、计算和发放办法等由薪酬与考核委员会确定。

第十二条 绩效奖励是高管团队完成年度经营指标时，对高管团队实施的激励。目标绩效奖金是根据年度公司经营目标完成情况、对高管团队实施的激励，高管个人实际奖金与个人绩效达成情况、公司（集团合并）主营业务税后净利润（以下简称主营业务净利润）达成情况挂钩；分享奖金总包核定以公司（集团合并）主营业务净利润增量和超额部分为提取基数，设置利润起提点，并结合不同的主营业务净利润达成程度设置的分段加速提取比例，进行分段提取，以充分激励高管团队的业绩表现。绩效奖金提取比率、起提点在高管薪酬与绩效考核及实施方案中确定，由薪酬与考核委员会审核批准。

经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以调整经理及高管团队的考核指标。经理可以相应调整副总等其他高管人员的考核指标。

如年度经营目标完成，高管团队可按既定方案获得核定的绩效奖励总额；公司高管人员个人年度工作目标的考核状况不佳的，扣减部分可由经理在团队范围内重新分配。

第十三条 高管人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬与奖励：

1. 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
2. 严重损害公司利益的；
3. 年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

4. 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适格人员的。

第四章 绩效考核流程

第十四条 董事会于审议公司年度报告时确定年度经营目标。薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标制定高管团队的年度经营指标。经理根据年度经营指标拟定薪酬与绩效考核实施方案并提交薪酬与考核委员会审批。薪酬与绩效考核实施方案应当确定当年高管薪酬基数，考核系数，评价办法等具体考核方法。董事会认为薪酬与考核委员会审批通过的薪酬与绩效考核实施方案损害公司股东利益的，有权予以否决。

第十五条 薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司高管进行绩效考核。

第十六条 考核小组至少由三人组成，负责人为薪酬与考核委员会召集人，公司经理应为考核小组成员之一。薪酬与考核委员会召集人负责任命考核小组其他成员。

第十七条 考核小组负责实施薪酬与考核委员会制定的薪酬与绩效考核实施方案，并对考核结果出具意见报送薪酬与考核委员会。

第十八条 经营年度结束后，高管人员应向考核小组和薪酬与考核委员会书面述职。

第五章 其他激励事项

第十九条 公司可实施股权激励计划对高管人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十条 薪酬与考核委员会应当就股权激励计划草案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表意见。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。若在实施股权激励计划时，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规有冲突时，董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律、法规的要求对有冲突的部分进行变更。

薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励高管人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家及当地政府有关规定和公司其它相关规定执行；如遇国家相关法律、法规、政策调整，以国家规定为准。

第二十二条 本制度的解释权属公司董事会薪酬与考核委员会。

第二十三条 本制度经公司董事会审议通过后生效。

上海莱士血液制品股份有限公司

董事会

二〇二五年十一月