



证券代码：830946

证券简称：森萱医药

公告编号：2024-019

江苏森萱医药股份有限公司高级管理人员年薪考核细则

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

2024年4月16日，公司分别召开第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议、第四届董事会第二次会议，均全票同意审议通过了《关于审议<高级管理人员薪酬考核细则>的议案》，本议案无需提交股东大会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

为健全公司激励机制，改善经营管理水平，充分调动公司及子公司高级管理人员（以下简称：高管人员）的工作积极性，确保各项经营目标实现，助力公司实现高质量发展，特制定本细则。

一、 基本原则

- （一）坚持高质量发展原则；
- （二）坚持市场化导向原则；
- （三）坚持效率与公平相协调原则；
- （四）坚持激励与约束相匹配，薪酬、责任、风险与经营业绩相挂钩原则。

二、 适用范围

公司全资或控股子公司，适用企业：南通公司、南通森萱、鲁化森萱、宁夏森萱；高级管理人员指：公司董事长、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及其他副总职级的经营管理人员。

三、 薪酬结构和水平

高管人员薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬、奖励薪酬。

(一) 基本薪酬指高管人员(公司)的年度基本收入,根据公司考核年度销售收入、归母净利润指标进行确定,具体如下:

销售收入	归母净利润(万元)	基本薪酬(万元)
销售收入<1亿元	归母净利润 ≤ 0	15
	归母净利润 > 0	20
销售收入 ≥ 1 亿元	归母净利润 ≤ 0	20
	$0 < \text{归母净利润} < 5000$	25
	$5000 \leq \text{归母净利润} < 10000$	30
	归母净利润 ≥ 10000	35

考虑到子公司目前处于不同的发展阶段,对其经营团队参照营业收入和净利润双重标准来确定基本薪酬,具体如下:

销售收入(万元)	净利润(万元)	基本薪酬(万元)
销售收入<5000	净利润<500	15
	净利润 ≥ 500	20
$5000 \leq \text{销售收入} < 20000$	净利润<500	20
	$500 \leq \text{净利润} < 2000$	25
	净利润 ≥ 2000	30
销售收入 ≥ 20000	净利润<2000	30
	净利润 ≥ 2000	35

(二) 绩效薪酬是指与高管人员年度考核评价结果相挂钩的收入。绩效薪酬以基本薪酬为基数,根据年度考核评价结果确定。

绩效薪酬=基本薪酬 \times 年度考核评价系数

年度考核评价系数=年度目标考核得分/100

(三) 奖励薪酬包括超额利润奖励和特别贡献奖励。其中超额利润奖励是指对公司超额完成净利润部分,按1%~8%的比例进行提取,用于班子成员薪酬奖

励，提取比例由董事会研究决定，亏损企业不计提奖励薪酬；特别贡献奖励是指公司在推进高质量发展过程中获得省级以上等含金量较高的荣誉，包括不限于上市、资产重组、专精特新、首次获批高新技术企业、制定行业标准等，由董事会确定给予经营团队不超过 50 万元的特别贡献奖励。

（四）高管人员年度薪酬按不同岗位职责实行系数考核，企业主要负责人（董事长、总经理）薪酬系数 1.0；企业其他经营班子成员的薪酬依据其岗位职责、工作难易程度和承担风险等因素，按本企业主要负责人薪酬的 0.5 至 0.9 倍确定分配系数，合理拉开差距。

四、年度目标考核内容与方法

（一）考核指标

考核指标设定为核心财务指标、重点工作任务指标和评议指标，每年初制定企业年度考核目标。

核心财务指标，考核权重 70%，营业收入、净利润指标等。

重点工作任务指标，考核权重 15%。

评议指标，考核权重 15%，主要包括安全生产、环境保护、质量管理、公司执行国资监管法规与制度规定、党风廉政建设、信访维稳、精神文明建设等。

以上对各子公司的考核指标可视子公司的发展阶段、战略目标等因素合理调整。

考核指标得分=核心财务指标+重点工作指标+评议指标

（二）计分原则

核心财务指标和重点工作任务指标中的可量化指标，完成目标值得基准分；超过目标值按相应比例加分；低于目标值按相应比例减分、偏离超过 30%时，减分按 30%计；分类指标不能量化的，根据公司实际完成程度或形象进度酌情加减分数。

评议指标根据完成情况进行综合考核评价。

（三）考核奖惩

(1)在重点工作任务考核中，如有亮点工作或额外完成市政府和上级部门交办的政策性、公益性等工作任务，经董事会同意通过，每项给予3~10分的加分。

(2)高管人员违反法律法规和公司内部管理规定，未履行或未正确履行职责，造成国有资产损失以及其他严重不良后果的，按《南通市市属企业违规经营投资责任追究办法的通知》（通政办发〔2017〕126号）文件有关规定执行。

(3)公司或高管人员当年弄虚作假、瞒报财务状况的，发生重大群体性上访事件引起社会不稳定、造成重大不良影响的，公司重大投资、担保等重要事项未按规定程序申报造成重大损失的，除由有关部门依法处理外，对负有责任的高管人员采取扣减当年的部分或全部绩效薪酬和奖励薪酬的方式给予经济惩处。

(4)发生下列安全生产责任事故的，除按规定接受有关部门的处分处罚外，按事故性质类别扣减高管人员考核年度绩效薪酬和奖励薪酬。责任事故的认定以有权部门的责任认定为准。

1. 发生一般安全生产事故的扣除20%；
2. 发生较大安全生产事故的扣除50%；
3. 发生重、特大安全生产事故的扣除100%。

(5)经营班子个人发生违法违纪行为，受到处分的，应按处分类别扣减考核年度绩效薪酬和奖励薪酬。具体为：

1. 受到党内警告、行政警告、行政记过处分的扣20%；
2. 受到党内严重警告、撤销党内职务、行政记大过、行政降级处分的扣50%；
3. 受到留党察看、开除党籍、行政撤职、行政开除和刑事处分的扣100%。

(六)安全生产、廉洁从业、信访维稳、依法治企等专项指标考核得分低于75分（不含）的，扣减对应年薪考核中专项指标对应的全部分数，公司董事会再按照班子成员的岗位职责对相关责任人进行考核惩处。

(七)高管人员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、超额福利待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

(八)公司在年薪考核过程中，发现有符合经营管理尽职免责相关免除



责任情形的，报上级部门研究处理。

五、薪酬支付管理

（一）高管人员薪酬经董事会或股东大会通过后组织发放。公司结合上年高级管理人员年度薪酬，每月预发部分薪酬，年度考核后补发剩余部分。高管薪酬为税前收入，应按规定缴纳个人所得税。

（二）高管人员在下属全资、控股、参股企业兼职或在本公司外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

六、附则

本细则自董事会审议通过后生效，解释权归属董事会，如因市场情况、公司及子公司规模变化及其他因素发生巨大变化，本细则不再适用的，由董事会按实际情况合理修订。

江苏森萱医药股份有限公司

董事会

2024年4月18日