



证券代码：920946

证券简称：森萱医药

公告编号：2026-053

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

江苏森萱医药股份有限公司于2026年8月25日召开第四届董事会第十六次会议，审议通过了《关于修订<高级管理人员年薪考核细则>议案》，议案表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。

本议案无需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一条 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，提升公司核心竞争力，确保经营目标实现，助力公司实现高质量发展，根据国家和省、市《国有企业改革深化提升行动实施方案》及国资管理部门薪酬考核要求，特制定本考核细则。

第二条 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；
- （五）坚持短期激励与长期激励相结合，促进公司可持续发展原则。

第三条 适用范围：

本考核细则适用于森萱医药本部及公司全资或控股子公司高管人员，包括公司董事长、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、工会主席及其他副总监级的经营管理人员。

第四条 薪酬结构和水平：

高管人员薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和任期激励。

（一）基本薪酬指高管人员的年度基本收入，根据公司上年扣非归母净利润进行确定，具体如下：

序号	归母净利润（万元）	基本薪酬（万元）
1	归母净利润≤0	15

2	0<归母净利润<500	20
3	500≤归母净利润<5000	25
4	5000≤归母净利润<10000	30
5	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≤销售收入<20000	净利润<500	20
	500≤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) 绩效薪酬包括基本绩效薪酬与奖励绩效薪酬。

基本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。基本绩效薪酬以基本薪酬为基数,根据年度考核评价结果和高质量发展调节系数确定。

基本绩效薪酬=基本薪酬×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

奖励绩效薪酬是指对公司实现的经济增加值(扣非口径),根据其总额采取分段超额累进的方式进行提取,用于班子成员薪酬奖励。奖励绩效薪酬由各公司根据班子成员贡献度自行分配。提取比例具体如下:

经济增加值	提取比例
0-3000 万元(含)	0.5%-2.5%
3000 万元以上部分	0.2%-0.5%

当年归母净利润未能完成董事会下达目标的,奖励绩效薪酬的综合计提比例不得高于 0.2%。

经济增加值=净利润-权益资本成本=净利润-上年末所有者权益总额×权益资本成本率

高管人员年度薪酬总额较上年增长不得超过 50%,超过部分纳入任期激励总额。

(三) 任期激励是指在推进“任期制、契约化”管理的基础上,根据公司高管任期绩效考核评价结果,对高管人员实施的以三年为周期的薪酬激励。任期激励按公司实现的超额利润的一定比例进行提取,并扣除已发放的奖励绩效薪酬。任期激励不得超过公司高管任期内年薪平均水平的 30%。

任期激励=三年累计超额利润×提取比例-任期奖励绩效薪酬

1、任期激励的提取条件

以三年为周期,按公司净利润完成情况提取超额利润的一定比例作为高管人员的任期激励,任期激励提取须满足以下任一条件:

(1) 任期三年内每年实现净利润均达到年度目标值;

(2) 不满足上条,但累计实现净利润总额达到三年目标值总额,且有两年实现净利润达到年度目标值的。

任期内实施股权激励的,按照公司股东会批准的股权激励计划实施考核管理办法来执行。

2、提取方式

根据任期三年累计实现超额利润的情况，即任期三年累计实现净利润总额超出累计年度目标值总额的部分，采取分阶段超额累进的方式进行提取。各阶段的提取比例如下：

累计超额利润	提取比例
累计超额利润≤1500 万元	4%-5%
1500 万元< 累计超额利润≤3000 万元	3%-4%
累计超额利润>3000 万元	<3%

（四）经考核，年度完成考核目标或当年经济效益增长的，年度企业负责人薪酬可适当增长，但其薪酬增长率不得高于扣非归母净利润增长率且不得高于 50%，超过部分可纳入任期激励；年度未完成考核目标或当年经济效益低于上年实际水平的，其薪酬水平不得高于上年；当年公司在岗职工平均工资未增长的，高管人员的薪酬水平不得增长。

因本人原因任期未满离任的，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期考核评价结果并结合本人在高管岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励。

（五）高管薪酬分配

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。

经批准设置的总经理助理等岗位，薪酬可参照公司高管进行管理，其薪酬系数不高于 0.5。

第五条 目标考核管理：

（一）考核目标内容

1、年度考核目标包括核心财务指标、重点工作任务指标和评议评价指标，每年初制定企业年度考核目标。年度目标考核得分=（核心财务指标+重点工作指标）×评议评价指标系数

（1）考核指标权重

核心财务指标，考核权重 80%；重点工作任务指标，考核权重 20%。

（2）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；超过或低于目标值按相应比例加减分，目标值偏离超过 20%时，加减分按 20%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。

评议评价指标根据完成情况进行综合考核评价，并折算成评议评价指标系数，作为公司核心财务指标与重点工作任务指标的考核合计分值的乘数，评议评价指标系数=评议评价指标得分/100。评议评价指标主要包括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、精神文明建设等方面的考核结果。

（3）考核奖惩

①在重点工作任务考核中，如企业额外完成市政府和集团公司、森萱医药交办的政策性、公益性等工作任务，经森萱医药审核确认后，可根据企业的完成情况，每项给予 3~10 分的加分，累计加分不得高于 10 分。

②企业年度发生较大亏损的，企业负责人不得领取绩效薪酬。

③凡公司或子公司发生年度亏损的，视实际亏损情况进行 3~5 分扣分。

④高管人员未重视相关审计问题整改工作，未根据要求认真落实整改主体责任，对存在虚假整改、敷衍整改、纸上整改等行为，导致整改工作停滞不前或未取得实质性进展的，对其当年度薪酬发放部分的 15%进行延期支付，如次年完成整改工作或取得实质性进展的，将延期支付部分予以发放。

(2) 任期目标着重考核经营业绩，即核心财务指标。

(二) 考核目标的确定

1、年度考核

年度考核以公历年为周期，公司董事会研究年度核心财务指标及重点工作任务。

(1) 制定考核目标建议值。每年年初，公司根据上年实际经营状况、行业发展趋势和企业发展规划等，制定当年度考核目标建议值。

(2) 核定考核目标值。公司董事会参考企业内外部发展环境，结合企业近年实际经营情况，对公司考核目标建议值进行审核论证并确定。

公司对年度目标任务设定考核权重分值，作为年底薪酬考核依据。

考核期内由于国家重大经济政策变化、公司战略规划调整、清产核资、资产重组及不可抗力等原因导致考核指标口径及数据发生重大变化的，公司董事会可根据具体情况调整年度经营目标任务的相关内容。

2.任期考核

本办法任期激励考核时间与公司董事会任期同步，任期目标由 3 年累计年度目标组成。

(1) 任期激励收入经任期综合考核后由公司根据考核结果进行兑现。通过开展任期综合考核，对公司高管进行激励和风险管理，防范短期经营行为。任期综合考核坚持经济效益和社会效益相统一，对公司高管三年任期内履职情况进行全面考核评价，在考核经营业绩的同时，加强对公司高管履职贡献、廉洁从业等情况的考核评价，体现以德为先，全面担当。

(2) 落实企业董事会职权，对公司高管开展三年任期综合考核评价，形成公司高管在本单位任职期间的任期综合考核评价结果。

(3) 公司董事会在确定公司高管任期综合考核评价结果时，分为“胜任”、“基本胜任”和“不胜任”三个等级。考评结果“胜任”的，可按规定兑现全部任期激励收入；“基本胜任”的，扣减 30%以上的任期激励收入；“不胜任”的，不得领取任期激励收入。

(4) 公司高管存在以下情形之一的，一般不确定为“胜任”：公司高管任期内存在违反党纪党规、法律法规和企业内部管理规定等情况，受到党纪政务处分的；违反“三重一大”决策制度，造成公司国有资产损失或不良影响的；公司发生较大及以上安全责任事故、重大质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪违法案件和法律纠纷案件、重大群体事件，负有一定责任的；存在其他突出问题的。

(5) 公司高管受到党纪政务处分，对公司造成重大不良影响或国有资产流失的，或有违反法律涉嫌犯罪行为的，确定为“不胜任”。

(6) 任期激励兑现后，经核查公司高管在任期内有违反国家有关法律法规等规定，以及公司高管未履行或者未正确履行职责造成公司资产损失的，扣减相关高管任期激励收入应发未发部分，或追索扣回部分或全部已发任期激励收入。上述措施适用于已离任或退休的公司高管。

第六条 薪酬支付管理

（一）高管人员薪酬经董事会或股东会通过后组织发放。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）公司高管人员在下属全资、控股企业兼职或在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。

第七条 福利性待遇

（一）高管人员按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。

（二）公司为高管人员缴存住房公积金比例按当地标准执行，缴存基数最高不得超过高管人员劳动关系所在地区城市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。

（三）高管人员领取的住房补贴、企业年金、未休带薪年假补助、补充医疗保险、通讯补贴、交通补贴等福利性货币收入应计入其年度薪酬总额，即企业负责人不得在年薪之外单独列支以上相关费用。

（四）高管人员其他福利性待遇，按相关制度执行。

第八条 奖惩

奖惩是指对公司领导集体作出特别贡献所实施的奖励或造成重大失误给予的惩罚。具体奖惩条件如下：

（一）公司或高管人员有以下贡献的，经研究后，由公司给予领导集体一次性特别奖励，奖励总额一般不超过 50 万元，董事长与总经理合计占比一般不低于奖励总额的 50%，董事长分配比例不低于总经理。如董事长兼任总经理的，占比一般不低于奖励总额的 30%。

- 1、上级主管部门或者市委市政府以上表彰作出重要贡献；
- 2、与央企合作作出突出贡献，并经南通市认可；
- 3、在企业上市或资本市场兼并重组中作出重大贡献；
- 4、其他重大贡献。

（二）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。

（三）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的方式给予经济惩处。

（四）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。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%。

（五）经营班子个人发生违法违规违纪行为，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）安全生产专项指标考核得分低于 75 分（不含）、廉洁从业、信访维稳、依法治企等专项指标考核得分低于 65 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，发现有符合市委办、市政府办通办发〔2016〕18 号文件《关于建立改革创新容错免责机制的实施办法（试行）》相关免除责任情形的，报上级部门研究处理。

第九条 工资总额管理

（一）公司董事长为企业员工工资总额管理第一责任人。公司每年度围绕企业发展战略，按照国家、省、市工资收入分配宏观政策要求，依据生产经营目标和经济效益、综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合市人力资源社会保障部门发布的工资指导线、工资调控水平和调控目标等，对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整，作出预算安排，并且进行有效控制和监督。

（二）公司经济效益增长的，当年工资总额可在不超过经济效益增长幅度内确定；公司经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降。公司按照效益联动机制确定工资总额的，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或减少工资总额。

第十条 监督管理

（一）为强化激励约束，体现差异化分配，公司按照本办法，制定公司《副职高管考核方案》，提交董事会审定后实施。结合市场化原则和人才优化导向，制定公司《全员绩效考核办法》，报上级主管部门备案。

（二）上级主管部门对公司高管年度薪酬兑现情况进行专项检查。对超过标准发放、不按规定分期支付的，责令企业限期纠正，并对公司有关负责人和责任人给予通报批评；情节严重的，酌情扣减公司高管的年度薪酬。

第十一条 本考核细则由董事会负责解释。

第十二条 本考核细则经董事会审议通过后生效并实施。

第十三条 如因市场情况、公司及子公司规模及其他因素发生重大变化，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

2026 年 8 月 26 日