



证券代码：830946

证券简称：森萱医药

公告编号：2025-076

江苏森萱医药股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理办法

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2025年8月28日召开第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于制定及修订公司部分内部管理制度的议案》之子议案5.28：修订《董事、高级管理人员薪酬管理办法》；议案表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总则

第一条 为健全公司激励机制，改善经营管理水平，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司核心竞争力，确保公司经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）等法律、行政法规、部门规章、北京证券交易所的相关业务规则及《江苏森萱医药股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），制定本管理办法。

第二条 本办法适用于以下人员：

- （一）董事会非独立董事（仅限于在公司担任其他职务的内部董事）；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》认定的其他人员

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司长远发展相结合的原则；
- （四）激励与约束并重原则。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核办法和薪酬方案；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬考核办法和薪酬方案。

第五条 公司综合管理部及资产财务规则部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与支付方式

第六条 公司董事的薪酬构成：

（一）公司内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

（二）独立董事依据公司《独立董事津贴制度》执行。

第七条 高级管理人员实行年薪制。年薪由基本薪酬、绩效薪酬、奖励薪酬构成，其中：基本薪酬与经营规模挂钩，绩效薪酬与经营业绩挂钩。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第九条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）严重违反公司各项规章制度的；

（五）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位或工作内容发生变动的个别调整。

第四章 高级管理人员的薪酬考核内容与方法

第十二条 本办法主要通过公司总体经营目标、主要工作以及关键业务指标

对公司高级管理人员进行绩效考核，贯彻落实公司的经营目标与管理重点。关键业务指标主要包括营业收入、净利润（本办法所指净利润为扣除非经常性损益后的净利润，薪酬与考核委员会可结合经济增加值指标进行评价）、资金回笼、研发成果和安全生产等指标。

第十三条 总体经营目标、主要工作、关键业务指标、指标权重及指标值的确定由董事会薪酬与考核委员会根据董事会下达给公司的年度经营目标及高级管理人员所分管的业务重点进行分解确定。

第十四条 绩效考核以年度为考核周期。年初制定绩效目标和考核要求，年中监测计划完成进度，次年初进行考核并统一发布考核结果。

（一）年初：公司年度经营目标由董事会根据公司发展战略规划及要求制订，在每年一月份下达给公司经营班子。董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标分别确定每位高级管理人员的主要工作、关键业务指标、指标值及权重，并下达“经营目标责任书”以此作为该年度绩效考核和确定收入分配的依据。

（二）年中：在每个会计年度中期结束后，参加考核人员向董事会薪酬与考核委员会提交上半年述职报告，汇报指标完成情况，由董事会薪酬与考核委员会上报董事会。中期考核结果主要对高级管理人员目标完成情况进行监督和管理，如经营环境发生重大变化或发生不可抗力等影响考核目标的实现时，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对考核指标进行调整。

（三）次年初：年度结束后，高级管理人员向董事会提交年度述职报告（其中：经营层人员的述职报告须经总经理签署初步考核意见后提交），述职报告的内容包括对该年度各项考核指标完成情况（特别是无法量化的工作）的总结，以及对董事会制定下一年度该管理岗位的战略目标及考核指标、指标值与权重提出的建议。董事会薪酬与考核委员会根据述职报告及年度财务决算对高级管理人员进行年末考核。

第五章 高级管理人员的薪酬发放

第十五条 基本薪酬按月发放，绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据年度高级管理人员的述职报告以及相关指标的完成情况计算个人绩效薪酬考评结果，经董事会批准后于每一会计年度结束后六个月内发放。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按 12 个月计算，不足 1 个月的按 1 个月计）计算其应得的薪酬金额。

第十六条 公司确立年度净利润指标时，原则上不低于前三年的平均值。

第十七条 因公司发展需要，经董事会同意引进的营销、技术特殊人才，其薪酬可参照市场水平，由董事会根据其实际业绩完成情况考核确定。

第十八条 高级管理人员薪酬为税前收入，应按规定缴纳个人所得税。

第十九条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

第二十条 高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第二十一条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第二十二条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度；

- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或无法履行高级管理人员职责的。

第二十三条 高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第六章 附则

第二十四条 本管理办法没有规定或与法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本管理办法由董事会负责解释。

第二十六条 本管理办法自股东会审议通过后生效并实施。公司董事会于2022年3月28日第三届董事会第十四次会议审议通过的《高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。

江苏森萱医药股份有限公司

董事会

2025年8月29日