

南京医药集团股份有限公司

企业负责人薪酬与绩效考核管理办法

(经公司 2025 年第二次临时股东大会审议通过)

第一章 总则

第一条 为有效落实国有资产管理体制的系列重大决策部署，切实履行国有资产出资人职责，履行国有资产保值增值责任，持续深化“三项制度”改革，不断完善激励与约束机制，引导企业实现高质量发展，根据国资监管部门进一步深化国企改革和“双百行动”综合改革的要求，特制定本办法。

第二条 适用范围：南京医药集团股份有限公司（以下简称“南京医药”）负责人，具体包括董事长、总裁、党委书记等企业主要负责人和班子副职成员。

第三条 薪酬管理的原则：以“保障基本，鼓励先进，增量分享”为原则，以业绩与薪酬双对标为导向，进一步强化“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”的薪酬管理模式，逐步实现市场化薪酬水平。

第四条 绩效考核的原则：建立基于企业战略发展目标的考核体系，强化企业发展战略在绩效考核过程中的引导作用，构建年度考核与任期考核相结合的绩效目标体系，使年度和任期绩效考核适当区分、有效衔接，力求精准、精炼，发挥考核牵引作用。

第二章 工作职责

第五条 董事会薪酬与绩效考核委员会负责制定公司董事及高管

人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事及高管人员的薪酬政策与方案；董事长负责考核、确认总裁年度和任期考核目标及考核结果，报董事会薪酬与绩效考核委员会审批；总裁负责考核、确认副总裁年度和任期考核目标及考核结果，报董事会薪酬与绩效考核委员会审批；党委书记负责考核、确认其他党群领导考核目标及考核结果。

第六条 人力资源部受董事会薪酬与绩效考核委员会委托负责本办法的起草，报董事会批准；董事会薪酬与绩效考核委员会检查监督本办法的执行；人力资源部根据本办法据实核算企业负责人年薪。

第七条 人力资源部受董事会薪酬与绩效考核委员会委托负责起草总裁年度（或任期）目标责任书；总裁组织人力资源部、财务管理部、运营管理部、公司办公室等相关部门起草公司副总裁年度（或任期）目标责任书，组织汇集考核数据并核算考核得分；运营管理部负责经济指标的确定和统计；财务管理部负责财务数据的提供、审核和确认；公司相关部门负责其他指标的材料提供；审计内控部门负责对提供的考核数据和材料的审计。党群工作部参照上述流程负责党群副职领导目标责任书及相关工作。

第三章 年度绩效考核

第八条 年度绩效考核以公历年为考核周期，以签订《年度绩效考核目标责任（建议）书》的形式开展绩效考核。

第九条 年度绩效考核指标

结合企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况以及企

业整体发展要求等因素进行设置，包括经营业绩指标、重点工作任务指标、约束性指标、加分指标等四大类指标。实施职业经理人改革的，年度绩效考核指标目标值设定应当具有较强的挑战性，参考行业标准，力争跑赢市场、优于同行；实施任期制和契约化管理的，年度绩效考核指标目标值应科学合理，具有一定的挑战性。

（一）经营业绩指标

主要围绕经营业绩设置指标，可选择利润总额、营业收入、净资产收益率、营业现金比率、应收账款周转率、劳动生产率、租金收入、经济增加值、资产负债率等指标。

企业年度利润总额、营业收入考核目标值不低于年度财务预算。如遇特殊情况，经控股股东研究，可增设考核基础值。

（二）重点工作任务指标

主要围绕企业深化改革、创新发展、战新产业培育、新质生产力提升、投资与资本运作、资产资源盘活、管理提升、安全生产、民生保障、党的建设等方面设置。

（三）约束性指标

以企业在管理效能、经营风险防范、廉洁从业、安全生产、环境保护、意识形态、维护稳定等方面必须达到的管理要求为导向。

（四）加分指标

超额完成考核目标任务、在考核任务之外完成重大攻坚克难工作、完成其他对控股股东或企业战略发展具有重大影响的工作任务、获得重要荣誉表扬表彰等情形。

第十条 年度绩效考核计分规则及指标权重

(一) 年度绩效考核得分=经营业绩指标得分+重点工作任务指标得分-约束性指标扣分+加分指标得分。

年度绩效考核总分上限为 110 分

(二) 各项指标得分以基本分为基础,根据目标完成情况计算得出,其中经营业绩指标和重点工作任务指标基本分之和为 100 分。

(三) 经营业绩指标权重为 40%-70%,重点工作任务指标权重为 30%-60%。根据岗位职责的不同,针对不同岗位经营业绩设置权重为:董事长、总裁、党委书记、业务副总裁经营业绩指标权重为 50%-70%(其中业务副总裁分管的子企业经营业绩权重不低于 50%),其他负责人的经营业绩指标权重为 40%-60%。

(四) 约束性指标为扣分项指标,在绩效考核时根据实际情况酌情扣分,单个职能部门指标扣分原则上不超过 5 分,扣减总分不超过 20 分。

(五) 加分项指标在年度绩效考核目标责任书中确定,结合考核完成情况给予加分奖励,累计加分不超过 10 分。

第十一条 经营业绩指标计分

经营业绩指标中利润总额为必选项,其他指标根据国资监管指导意见及企业发展要求确定。财务类指标的考核计算口径原则上与年度财务预算口径保持一致。

(一) 利润总额指标计分

1. 利润总额考核得分= (实际完成值÷考核目标值) ×100×权重,

得分上不封顶。

根据控股股东研究设置考核基础值的,计分方法见企业绩效考核目标责任书的“评分细则”。

2. 在利润总额目标值设定时应充分考虑研发投入减利影响,为激励和落实企业研发投入,对期末实际发生研发投入超出预算的部分,双倍视同利润总额完成值予以加回;对期末未按预算完成研发投入的部分,在利润总额完成值中相应扣减。

(二) 营业收入指标计分

营业收入考核得分=(实际完成值÷考核目标值)×100×权重,得分上不封顶。

根据控股股东研究设置考核基础值的,计分方法见企业绩效考核目标责任书的“评分细则”。

(三)其他经营业绩指标在年度绩效考核目标责任书中确定具体考核计分规则。

第十二条 发展浮动系数的确定

为激励企业利润指标摸高争先,设置发展浮动系数。

1. 发展浮动系数的确定:发展浮动系数根据扣非后的年度利润总额目标值或完成值孰低原则,与基准值相比计算确定,共设四档:

扣非目标值=基准值的系数为 1;

扣非目标值<基准值的系数为 0.95;

扣非目标值与基准值相比,增幅为 5%-10%(不含)的系数为 1.05;

扣非目标值与基准值相比,增幅为 10%及以上的系数为 1.1。

2. 基准值的计算：基准值=基准额×（1+基准增长比率）。基准额以财务年度决算审计报表中扣非利润总额为计算依据，由企业考核前三年扣非利润总额完成值的平均数、上年完成值、本年目标值加权确定，权重分别为 50%、30%、20%；基准增长比率原则上不低于南京市 GDP 增长比率。若企业本年目标值（或实际完成值）与基准额相比，增幅已高于南京市 GDP 增长比率，则“基准增长比率”可设置为零。

3. 发展浮动系数的运用：发展浮动系数与负责人绩效年薪计算兑现挂钩。

第十三条 年度绩效考核流程

（一）签订目标责任（建议）书

原则上每年 2 月底前，控股股东董事长与南京医药董事长签订年度绩效考核目标建议书。

原则上每年 3 月底前，人力资源部受董事会薪酬与绩效委员会委托，会同财务管理部、运营管理部等相关部门根据以上规定，组织拟定经理层年度绩效考核指标，报董事长和总裁审核，南京医药董事会委托董事长与总裁签订《年度绩效考核目标责任书》，委托总裁与副总裁签订《年度绩效考核目标责任书》，党群负责人由党群工作部参照上述流程制定和签订目标责任书。

（二）中期调整考核目标

每年根据控股股东考核建议要求等因素，可对年度绩效考核目标进行适当调整，并确定各项指标的具体权重。

（三）年度考核

南京医药年报公布后,人力资源部受董事会薪酬与绩效考核委员会委托,会同相关部门完成董事长签订的目标责任书各项指标实际达成数据的采集。上述数据收集完毕后报董事长、总裁、党委书记审核后,向控股股东反馈年度绩效考核目标建议的完成情况。

人力资源部受董事会薪酬与绩效考核委员会委托,会同相关部门完成经理层负责人签订的目标责任书各项指标实际达成数据的采集。公司审计内控部门对上述收集的数据材料的真实性进行内部审计,并出具内部审计报告,董事长根据内部审计报告对总裁进行考核打分,总裁根据内部审计报告对副总裁打分。

党群工作部负责党群负责人考核数据的收集,党委书记根据党群工作部门收集的数据材料对其他党群领导进行考核打分。

人力资源部根据上述考核结果,草拟南京医药企业负责人考核与薪酬分配建议报告,报公司董事会薪酬与绩效考核委员会审批,并将考核结果反馈各企业负责人,企业负责人如对考核结果有异议,可通过人力资源部向董事会薪酬与绩效考核委员会进行申述。

公司董事会薪酬与绩效考核委员会对考核结果确认后,人力资源部负责兑现企业负责人绩效年薪和其他薪酬。

第十四条 年度考核结果运用:年度绩效考核结果运用于企业负责人绩效年薪兑现、任期绩效考核以及实施相关奖惩。

第四章 任期绩效考核

第十五条 任期绩效考核以三年任期为考核周期,以签订《任期

绩效考核目标责任（建议）书》的形式开展绩效考核。

第十六条 任期绩效考核以引导企业立足长远，与年度绩效考核形成互补的原则，围绕企业中长期发展战略，突出考核对企业发展产生重大、长远影响事项，包括运营质量指标、发展质量指标、奖励加分、扣分事项四大类。

第十七条 任期绩效考核指标权重及计分规则

（一）任期绩效考核得分=运营质量指标得分+发展质量指标得分+奖励加分-扣分事项扣分。任期绩效考核得分上限为 100 分。

（二）运营质量指标权重为 20%-40%：围绕营业收入和利润总额期末目标、国有资本保值增值、经营效率优化提升等方面选取考核指标，具体包括：营业收入、利润总额、国有资本保值增值率、资产负债率、净资产收益率、研发投入增长率、劳动生产率、经济增加值等指标，指标选择一般不超过 4 项，营业收入和利润总额期末目标、国有资本保值增值率为必选项。其中业务副总裁分管的子企业上述指标权重不低于该项指标的 50%。

国有资本保值增值率是指：企业考核期末扣除客观因素（由控股股东核定）后的国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率。计算方法为任期内各年度国有资本保值增值率的乘积。各年度国有资本保值增值率原则上以财务年报审计数进行计算，如因发生影响较大的特殊事项或一次性事项，经控股股东核定后，可予以同口径剔除。

（三）发展质量指标为 60%-80%，一般不超过 6 项。包括重大科技创新、重大资本运作、重大产业并购、重点项目建设、重大产业

协同、重大改革任务、重点人才队伍建设、风控合规要求等。其中业务副总裁分管的子企业上述指标权重不低于该项指标的 50%。

（四）奖励加分：可根据任期内各年度绩效考核得分的均值计算加分，以及对企业高质量发展产生重大贡献、重要促进作用的事项予以加分，加分事项应与年度考核不重复。其中：根据任期内各年度绩效考核得分的均值计算加分方法如下：

均值 ≥ 100 加 5 分； $95 \leq \text{均值} < 100$ 加 4 分； $90 \leq \text{均值} < 95$ 加 3 分； $85 \leq \text{均值} < 90$ 加 1 分；均值 < 85 ，不加分。

（五）扣分事项：为约束性指标，指任期内企业在安全生产、生态环境保护、经营投资、网络安全、意识形态等方面发生重大责任事故、发生重大信访不稳定事项、造成重大负面影响或造成重大损失等情况。若发生制度中约定扣分事项的，按照有关规定视情节轻重酌情扣分，情节特别严重的，给予直接扣减任期激励直至取消激励。

第十八条 任期绩效考核指标调整

企业处于结构调整期或行业大幅下行周期，或处于投资战略型新兴产业初期等，对业绩产生重大影响，预计任期内经济效益将出现大幅下滑的，经企业申报、控股股东研究，可适当调低相关指标目标值，但任期激励兑现额予以适当下浮 5-10%。

第十九条 任期绩效考核流程

（一）签定目标责任（建议）书。企业任期目标根据企业主要负责人任期，控股股东董事长与南京医药董事长签订《任期绩效考核目标建议书》；受董事会薪酬与绩效考核委员会委托，人力资源部会同

相关部门，组织拟定总裁及副总裁任期绩效考核指标内容、权重分配及评分规则，董事会授权董事长与总裁签订《任期绩效考核目标责任书》，总裁与副总裁签订《任期绩效考核目标责任书》，党群负责人按照相关规定执行。

（二）任期考核。在任期结束，取得任期结束当年财务年报审计结果后2个月内，人力资源部对照《任期绩效考核目标建议书》中的任期指标，报送控股股东任期目标自评情况及佐证材料，控股股东对照任期绩效考核要求进行评定。人力资源部对照企业负责人《任期绩效考核目标责任书》中的任期指标，报送自评情况及佐证材料，分别报董事长和总裁进行评分，党群负责人按照相关规定执行。

第二十条 任期绩效考核结果运用：任期绩效考核结果运用于企业负责人任期激励发放或其他方式激励兑现。

第五章 薪酬结构与分配管理

第二十一条 企业负责人执行年薪制，薪酬由年度薪酬、任期激励和董事会特别奖三部分构成，其中：年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪。

第二十二条 基本年薪：是企业负责人年度的基本收入，原则上每三年确定一次。企业主要负责人的基本年薪根据市场薪酬水平、企业在岗职工人均收入、企业规模、市场竞争程度及经营管理幅度等因素结合控股股东建议确定。班子副职人员基本年薪原则上不超过企业主要负责人基本年薪的0.8倍。具体规则如下：

1.基础系数 0.75；

2.分管业务副总系数：0.8。

第二十三条 绩效年薪：是与企业负责人年度绩效考核结果相挂钩的浮动收入，包括年度考核绩效年薪、利润总额超目标奖励、专项奖励，绩效年薪占年度薪酬的比例原则上不低于 60%。

一、班子副职人员绩效年薪标准值确定

班子副职人员的绩效年薪标准值应结合个人岗位职责、任务分工，在主要负责人绩效年薪标准值的 0.6-0.9 倍之间综合确定。具体规则如下：

1.副职系数：职业经理人 0.8，非职业经理人 0.75；

2.分管业务副总裁系数：0.85-0.9。

二、年度考核绩效年薪计算及兑现

（一）年度考核绩效年薪=绩效年薪基数×发展浮动系数×个人绩效系数×个人年度考核得分/100

（二）绩效年薪基数：为任期初始年的绩效年薪，原则上占初始年薪标准的比例不低于 60%。

（三）企业负责人年度综合测评为“不称职”的，不得领取绩效年薪；测评为“基本称职”的，扣减不低于 30%的绩效年薪。

三、利润总额超目标奖励

（一）企业在考核年度发展浮动系数达 1.05 及以上，经营业绩指标考核得分不低于基本分的 90%，可对年终超额完成利润总额目标值的部分，按一定比例计提利润总额超目标奖励，比例如下：

利润总额超额比例区间	计提比例
------------	------

目标值<完成值≤目标值的 105%	5%
完成值>目标值的 105%	9%

利润总额完成值、目标值，原则上须与年度财务预算口径一致。利润总额超目标奖励计算基数和完成数须同口径扣除固定资产处置（含拆迁补偿）、股票公允价值变动、重大股权出售、政府政策性补贴、采取公允价值计量的投资性房地产价值变动、控股股东拨付的创新激励基金等非经常性收益。

（二）利润总额超目标奖励用于奖励企业负责人团队，优先用于参与任期制契约化、职业经理人改革的成员。其中：参与改革的总经理和董事长的分配比例按照市国资委相关改革指引执行，其他参与经理层改革成员，根据岗位职责、年度目标任务及考核结果确定具体分配方案，其分配比例应不高于总经理、董事长分配比例。具体规则如下：

- 1.董事长：20%。
- 2.总裁：30%。
- 3.其他成员根据个人的绩效系数在 50%份额内分配。

特别说明，参与分配利润总额超目标奖励的领导班子成员年度绩效考核得分不低于 80 分。

（三）参与任期制契约化、职业经理人改革的企业负责人个人奖励金额最高不超过年度个人考核绩效年薪。未参与改革企业负责人个人奖励金额最高不超过年度基本年薪标准，且不高于参与改革副职成员的平均分配值。

(四) 利润总额超目标奖励金额较大的,可以用于对核心管理团队、营销团队、技术骨干实施奖励。

(五) 利润总额超目标奖励分两期发放,年度考核后兑现 70%,剩余 30%在任期考核后兑现,其中任期内第三年利润总额超目标奖励的 30%与任期激励第二期兑现同步发放。

如在领取利润总额超目标奖励后的一年内,企业利润指标出现大幅下降,董事会薪酬与绩效考核委员会可根据主客观因素分析,研究酌情扣减未兑现的利润总额超目标奖励。

四、专项奖励

(一) 奖励事项: 围绕企业重大战略发展目标、改革发展任务,布局企业长远发展,在完成重大投资、深化改革、数字化转型、科技创新、完成重大急难险重工作任务,化解重大维稳事项和重大安全风险等方面取得突出实效的,可给予专项奖励,具体奖励项目和金额由董事会薪酬与绩效考核委员会审定。

(二) 奖励对象: 企业负责人及相关项目团队成员。

第二十四条 任期激励: 是与企业负责人任期绩效考核结果相挂钩的收入,在任期考核后分期兑现。

(一) 任期激励=任期起始年度年薪标准 $\times$ 15% $\times$ 任期绩效得分/100 $\times$ 任期内实际任职时间

(二) 任期综合考评为“不称职”的,不得领取任期激励收入;考评为“基本称职”的,扣减不低于 30%的任期激励兑现额。

(三) 任期激励分两个自然年度平均支付,根据控股股东和董事

会薪酬与绩效考核委员会兑现通知发放，已退休人员可一次性发放。

第二十五条 董事会特别奖

南京医药经理层按照国资委的有关要求实施职业经理人改革，为鼓励职业经理人在任期内为企业多做贡献，若职业经理人达成下列高质量发展指标，则对职业经理人发放董事会特别奖励。具体规定如下：

（一）奖励对象

参加职业经理人改革的经理层成员。

（二）考核指标

1.高质量发展指标

（1）任期内三年劳动生产率环比平均增幅 5%及以上；

注：

劳动生产率=劳动生产总值/平均从业人数

任期环比劳动生产率平均增幅=三年劳动生产率环比乘积开立方根-1

例：三年环比劳动生产率增幅均为 5%，则 $1.05 \times 1.05 \times 1.05 = 1.157625$ ，对 1.157625 开立方根为 1.05，即任期环比人均劳效平均增幅为 5%。

（2）产业链延伸发展项目：完成 2 家上游工业企业的并购（董事会公告），任期内实现净利润 8000 万元。

根据完成上述两项指标的数量发放董事会特别奖。

2.约束指标

（1）以任期前一年为基数，任期内年均应收账款余额增长率（与

控股股东建议的指标口径一致)要求低于同期营业收入增长率,若高于营业收入增长率,则按照高于增长率的1倍扣罚董事会特别奖,即扣罚董事会特别奖=(年均应收账款余额增长率-营业收入增长率)×1倍×应发董事会特别奖;

(2)任期内每年资产负债率低于80%,若高于80%,则按照高于80%的5倍扣罚董事会特别奖,即扣罚董事会特别奖=(实际资产负债率-80%)×5倍×应发董事会特别奖;

(3)任期内须完成控股股东下达的营业收入指标,如未达成,则每少1%,扣减特别奖1%;

(4)职业经理人团队(总裁)任期绩效考核得分大于等于80分。

(三) 分配规则

1.总裁奖励金额占全部特别奖励的30%,全部副总裁奖励金额占70%。

2.总裁特别奖励

董事会特别奖=董事会特别奖励(1)+董事会特别奖励(2)-扣罚董事会特别奖

如达成高质量发展(1)指标,则按照以下公式计算:

董事会特别奖励(1)=任期内本人年薪标准(基本年薪+绩效年薪)之和×20%×本人任期绩效得分/100

如达成高质量发展(2)指标,则按照以下公式计算:

董事会特别奖励(2)=并购达成奖励+净利润达成奖励其中并购

奖励占 70%，任期内达成净利润奖励占 30%。

并购达成奖励=任期内本人年薪标准（基本年薪+绩效年薪）之和
 $\times 10\% \times \text{本人任期绩效得分} / 100 \times 70\%$

净利润达成奖励=任期内本人年薪标准（基本年薪+绩效年薪）之
和 $\times 10\% \times \text{本人任期绩效得分} / 100 \times 30\%$

3. 副总裁特别奖励

根据本人绩效系数和本人任期绩效得分予以兑现，若任期个人绩效得分低于 80 分，则不享受董事会特别奖励。

（四）兑现方式

在年度考核结束后，按照任期考核指标进行模拟测算，若当年有上述事项指标达成，则经理层可申请预兑现年度计提额的 70%；任期结束后，经董事会考核，任期考核得分达到 80 分及以上，在确保被考核人无损害企业经营利益情形后兑现剩余 30%，反之则预兑现部分（税后数）予以扣回。

第二十六条 薪酬的支付

（一）企业负责人基本年薪按月平均发放；绩效年薪按照标准值的 30%按月预支发放，年度考核绩效年薪在考核结束后扣除预支数结算兑现；利润总额超目标奖励和专项奖励根据奖励类别对应发放时序进行兑现；任期激励在任期满后，根据任期考核结果兑现发放；董事会特别奖励按照上述方式进行兑现。

（二）企业负责人的个人所得税、社会保险、住房公积金等个人缴纳部分由企业代扣。

(三) 企业负责人薪酬计入企业工资总额，薪酬管理及信息披露等须符合国家及省、市相关制度要求。

第二十七条 企业负责人除年薪外不得再从企业(包括兼职企业)领取任何货币性收入，包括：各种奖金、津贴和补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资及其他福利性货币收入等，政策允许的改革性津贴补贴除外。

第二十八条 企业不得为企业负责人购买商业性补充养老保险。

第二十九条 因企业负责人本人原因任期未满离职的，不进行当年绩效年薪兑现、任期激励，重大身体健康原因除外；非本人原因任期未满离职的，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间发放当年度绩效年薪与相应任期激励。

第六章 监督管理

第三十条 建立重大事项报告制度。企业发生重大生产安全 and 质量事故、重大环境污染事件、重大财产损失、重大意识形态事件、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等，对综合业绩产生影响的，应及时向董事会和上级单位报告。

第三十一条 加强对企业负责人薪酬情况的监督检查；企业应健全内部监督和信息公开制度。

第三十二条 企业发生下列情形之一的，根据具体情节，可给予绩效考核扣分，或缓发、扣发、追索扣回企业负责人的绩效年薪、董事会特别奖或任期激励。

(一) 企业负责人存在违规自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待

遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的；

（二）企业负责人违反《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》等有关法律法规规章，虚报、瞒报财务状况的；

（三）企业负责人违反国家法律法规、党风廉政建设规定、国资监管规定和企业章程，以及未履行或者未正确履行职责，发生重大决策失误、重大生产安全 and 质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大意识形态事件、重大违纪和法律纠纷案件等，给企业造成重大不良影响或造成国有资产损失的。

第三十三条 企业负责人因违纪违规、违反相关政策规定受到党纪、政纪、法律处理的，根据实际状况，经董事会薪酬与绩效考核委员会研究，减发或全部扣发当年度绩效年薪，情节严重的扣发任期激励、董事会特别奖。

第七章 附则

第三十四条 南京医药主要负责人（除职业经理人以外）由控股股东出具考核意见后，向南京医药董事会提出考核建议报告。

第三十五条 企业负责人中党组织领导干部可根据岗位职责、工作任务，结合年度和任期履职情况、上级党组织测评等因素，参考经理层任期考核激励方式，建立相应任期评价与激励机制。

根据国资监管部门相关政策转任高级专务、专务的人员不属于企业领导班子成员，不执行任期制管理和任期激励，企业可根据其承担工作任务以及工作成效，在本办法框架内制定奖励方案予以适当奖励。

第三十六条 本办法如有与国家政策或国资监管部门的文件精神相违背的地方，以国家政策或国资监管文件精神为准。

第三十七条 本办法由南京医药人力资源部配合董事会进行解释。

第三十八条 本办法经南京医药集团股份有限公司股东会审议通过后，自 2025 年 1 月 1 日起执行，宁医股董[2022]15 号《南京医药股份有限公司企业负责人薪酬与绩效考核管理办法》予以废止。

南京医药集团股份有限公司董事会

2025 年 11 月 19 日