

# 东阿阿胶股份有限公司

## 经理层成员薪酬分配方案

(2022年4月27日 经公司第十届董事会第七次会议审议通过)

为建立符合现代企业制度要求及适应市场经济的激励约束机制，适应上市公司发展的需要，充分调动公司经理层人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进公司稳健、快速发展，结合公司实际情况及经理层薪酬管理办法规定，制定本方案。

本方案经理层包含东阿阿胶总裁、高级副总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。

### 一、薪酬水平确定办法

按照以岗定级、以级定薪、人岗匹配、易岗易薪的原则管理。

#### (一) 开展岗位价值评估：建立管理团队职级

职级对应岗位	职级	对应 PC 值
总裁	19	64 及以上
高级副总裁/副总裁/财务总监/董事会秘书	18	60-63

(二) 确定薪酬水平定位：根据集团薪酬水平定位指引，结合公司处于阿胶行业引领地位，在上市公司医药制造业营收规模上处于 70 分位左右。同时公司正处于战略转型期，面临业绩恢复的挑战。在充分考虑合理激励水平的基础上，确定现阶段薪酬水平定位如下：

市场薪酬水平定位	目标总现金薪酬	目标总直接薪酬
经理层 (PC 值 60-64 级)	35 分位	55 分位

### （三）薪级薪档设计

结合职级与 PC 值的对应关系，确定宽带薪酬等级类型，根据薪酬带宽、薪酬级差及重叠度等原则要求，结合十四五战略规划及付薪能力增长等情况，确定年度薪酬架构如下：

岗位序列	PC 值	职级	年薪架构表（万元）			备注
			最低值	中位值	最高值	
总裁	64 及以上	19	117	176	282	期间划分为 14 档, 按照等比数列实施分档
副总裁（含高级）、财务总监、董事会秘书	60-63	18	79	119	190	

## 二、薪酬分配实施办法

### （一）分配原则

- 1、体现以岗位、能力和业绩的付薪理念；
- 2、体现经理层成员个人收入水平与公司效益及员工收入水平相结合的原则；
- 3、体现与公司发展战略相结合，防止短期行为，确保主营业务持续增长的原则；
- 4、薪酬标准体现外部公平性与外部竞争性相结合的原则。

### （二）分配方式

（1）定薪：根据经理层成员任职岗位价值，依据总现金薪酬架构及相应职级，实施套档。副职标准在总裁薪酬标准的 0.5 至 0.85 倍范围内，依据其承担岗位价值及贡献，合理拉开薪酬差距。

（2）业绩调薪：根据公司未来年度经营业绩情况，结合管理团队个人业绩和人岗匹配程度，实施业绩调薪机制。

三、薪酬结构及标准、薪酬兑现等，按照东阿阿胶经理层薪酬管理办法实施。

四、本方案经董事会审议通过后实施。