

东阿阿胶股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年5月18日 经公司第十一届董事会第二十次会议审议通过,尚需提交股东会审议)

第一章 总则

第一条 为了进一步完善东阿阿胶股份有限公司(以下简称“东阿阿胶”或“公司”)董事、高级管理人员的薪酬及绩效管理,建立科学有效的激励和约束机制,充分激发董事、高级管理人员工作积极性,提高企业经营管理水平,促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现。依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《东阿阿胶股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)等有关规定,以“市场化、差异化、多元化”为基本原则,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司所有董事、高级管理人员,具体包括:

(一) 内部非独立董事:指在公司除担任董事及董事会专门委员会委员职务外,还在公司担任其他职务的非独立董事。

(二) 外部非独立董事:指仅在公司担任董事及董事会专门委员会委员职务,未在公司担任前述职务以外其他职务的非独立董事。

(三) 独立董事:指按照《上市公司独立董事管理办法》《公司章程》等有关规定选举产生,不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员以外的其他职务,与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系,亦不存在其他可能影响其进行独立客观判断关

系的董事。

(四) 高级管理人员:指公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 管理原则

(一) 按业绩付薪。建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制,业绩越好,薪酬越高。

(二) 按岗位付薪。岗位价值是确定董事、高级管理人员薪酬水平的基础,同等条件下,所任职岗位的价值越大,薪酬越高。

(三) 按能力付薪。同一岗位在同等条件下,能力与岗位要求的匹配度越高,薪酬越高。

(四) 按市场付薪。所在行业的市场薪酬水平是确定相应岗位薪酬水平和结构的重要参考依据,公司应综合考虑公司的市场地位、发展阶段、人才策略以及成本承受力等因素确定薪酬水平。

(五) 合规付薪。薪酬政策、制度、方案及个税缴纳等方面需按国家与地区的相关法律法规及管理规定执行。

第四条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额结合薪酬标准、公司经营业绩、外部市场薪酬水平及个人履职情况等因素综合确定。

第二章 管理机构及职责

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核并拟定薪酬的管理机构。

第六条 公司董事、高级管理人员具体薪酬与考核方案由董事会

薪酬与考核委员会制定。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬与考核方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源部是董事、高级管理人员薪酬与考核管理的日常管理部门，配合董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第八条 公司内部非独立董事不以董事职务发放薪酬、津贴，根据其担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬、津贴，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

第九条 公司独立董事实行固定津贴制度；外部非独立董事可根据实际情况，确定是否在公司领取津贴。前述津贴标准均由股东会审议确定，经审议通过后按月发放。

第十条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入、津贴补贴和福利等组成。

（一）基本年薪：指年度基本收入，根据岗位价值、个人能力和市场价格等因素确定。

（二）绩效年薪：根据个人年度业绩考核结果，结合公司年度经营业绩等各项因素核定的浮动薪酬，绩效年薪占比基本年薪与绩效年薪之和的比例原则不低于百分之六十，并建立递延支付机制。

(三) 中长期激励收入：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第十一条 津贴补贴、福利

津贴补贴、福利标准由人力资源部根据国家法律法规及公司制度统一制定，并履行相关审批程序。

第四章 薪酬发放

第十二条 年度薪酬

(一) 基本年薪：按月按标准支付。

(二) 绩效年薪：根据董事、高级管理人员薪酬考核标准进行绩效评价后确定并发放。董事会薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，最终确定年度绩效薪酬。其中一定比例的绩效薪酬在经审计的年度财务报告披露和绩效评价后支付。

第十三条 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从税前薪酬中扣除个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费以及国家规定的应缴纳的其他税费。

第十四条 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按本制度发放。

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效年薪和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第五章 绩效考核

第十六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并组织进行考核评价工作。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

外部非独立董事、独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十七条 绩效考核实行年度考核与任期考核相结合的方式，任期内应保持董事、高级管理人员岗位相对稳定，因组织调动、岗位职责发生重大调整的，需结合人员变动或新聘岗位职责要求，签订或重新签订业绩合同。

第十八条 考核结果作为绩效年薪和中长期激励收入确定和支付的重要依据，同时作为选聘的主要依据，经公司分析研判确属不胜任现岗位或不适宜继续担任现岗位的，公司有权按照相关程序解除其职务。

第六章 薪酬调整

第十九条 公司根据董事、高级管理人员的业绩表现、能力水平、市场薪酬水平以及岗位变化等情况及时检讨、调整其薪酬水平。

第二十条 若公司亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第七章 特别约定事项

第二十一条 根据有关规定及公司要求，董事、高级管理人员存在下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的

绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

（一）受到党纪政务处分、违规违纪处理的，当年应发浮动薪酬按处分类型对应比例扣减，具体参照《中国共产党纪律处分条例》《国有企业管理人员处分条例》《中央企业违规经营投资责任追究实施办法》及上级主管单位相关规定执行。

（二）因经营风险被问责，或发生重大安全、质量、环保责任事故，以及严重损害公司形象和声誉事件的，按损失程度追索相关损失。

（三）严重违反公司规章制度、损害公司利益，或者违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的。

（四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职，以及董事会认定的其他严重违反公司规定的情形。

（五）其他需扣减薪酬情形，按照国家有关部门及上级单位相关规定执行。

第八章 附则

第二十二条 本制度中的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬。

第二十三条 董事、高级管理人员履行职责（如出席公司董事会和股东会）所需合理费用由公司承担。

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度如与有关法律、法规、规范性文件不一致的，以有关法律、法规、规范性文件及《公司

章程》等规定为准。

第二十五条 本制度为东阿阿胶一级制度。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起生效。原《东阿阿胶股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》《东阿阿胶股份有限公司经理层成员绩效管理办法》同时废止。