

吉林敖东药业集团股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬制度

第一条 为充分发挥吉林敖东药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬的激励作用，调动公司董事及高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规及《公司章程》相关规定，结合公司的实际情况，制定董事及高级管理人员薪酬管理制度（以下简称“本管理制度”）。

第二条 本管理制度适用为《公司章程》规定担任公司董事、高级管理人员。

第三条 薪酬考核周期为一个完整的会计年度，即每年的1月1日至12月31日，考核时间为会计年度结束至本公司年度报告披露日。

第四条 薪酬政策

1、薪酬政策着重体现岗位价值和个人贡献。鼓励董事、高级管理人员长期为公司服务，共同致力于公司的不断成长和可持续发展。

2、薪酬考核内容是基于公司的战略目标、年度工作重点以及公司年度决算而制定的，薪酬考核内容涵盖公司的经营业绩考核指标与内控评价考核指标。

3、公司董事会薪酬与考核委员会可以根据公司发展阶段相应调整本管理制度中的薪酬标准，如薪酬标准发生变化的，本公司董事会薪酬与考核委员会决定后按新标准执行。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责起草和修订本管理制度，是管理、考核和监督的专门机构。

第六条 本管理制度所指的董事、高级管理人员薪酬包含基本薪酬、绩效薪酬、董事津贴。基本薪酬、董事津贴按月平均发放，绩效薪酬由薪酬与考核委员会考核后发放。个人所得税由公司代扣代缴。

第七条 董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

1、独立董事和外部董事（仅任董事一职，未在公司担任其他职务亦不实际参与公司日常工作的董事）：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放，除此之外不在公司享受其他报酬发放、社保待遇等。独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2、内部董事（除在公司担董事职务外，还担任其他职务或实际参与公司经营的董事）：按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。实行年薪制，标准由董事会薪酬与考核委员会确定，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成，其基本薪酬须结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标，并逐月发放，共发放 12 个月；绩效薪酬以会计年度经营目标为考核基础，须结合每年实现效益情况以及个人工作完成业绩情况。

3、高级管理人员（是指公司董事会聘任的经理、副经理、财务负责人、董事会秘书和公司章程规定的其他人员）：实行年薪制，标准由董事会薪酬与考核委员会确定，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成，其基本薪酬须结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标，并逐月发放，共发放 12 个月；绩效薪酬以会计年度经营目标为考核基础，须结合每年实现效益情况以及个人工作完成业绩情况。

第八条 董事、高级管理人员基本薪酬的确定原则是：

1、根据所任职岗位的任职资格、学历要求、工作强度和承担的风险与责任并参照主营业务收入确定其薪酬标准。

2、根据任职年限与能力水平确定薪酬级别。

3、根据营业收入变化可调整其薪酬标准。

4、公司独立董事可以领取独立董事津贴, 独立董事除领取津贴外不再领取基本薪酬和绩效薪酬。

5、对存在兼职情况的董事、高级管理人员原则上只在本公司领取其应得岗位工资标准遵循孰高原则领取一份薪酬。在集团下属单位担任法定代表人的，可以按照《子公司管理办法实施细则》规定领取基本年薪、考核年薪和奖励薪酬。

第九条 本公司根据审计后的净利润完成情况、净资产收益率、内控指标等因素确定董事、高级管理人员的绩效薪酬。

第十条 公司按合并利润表中“归属于母公司所有者的净利润”为基数计提绩效薪酬。

第十一条 绩效薪酬的计提比例为：加权平均净资产收益率为负不计提绩效薪酬；加权平均净资产收益率 6%（含）以下，按“归属于母公司所有者的净利润” 2%计提，6%以上部分按按“归属于母公司所有者的净利润” 3%计提，以上两项相加为计提绩效薪酬总额，具体计提金额由董事会薪酬与考核委员会确定。

第十二条 为了使本细则第九条所指的高级管理人员薪酬处于市场合理水

平，采用可持续的激励方式，公司对绩效薪酬的发放进行合理调剂及实行“以丰补歉”政策。董事会薪酬与考核委员会决定是否全额发放绩效薪酬，没有全额发放的可延期发放。延期发放的绩效薪酬人员、比例及领取金额可由董事会薪酬与考核委员会确定。

第十三条 绩效薪酬的具体分配由董事会薪酬与考核委员会确定。

1、董事长特别奖励基金：公司在整体可计提奖金总额中可以计提董事长特别基金用于奖励集团内部为公司发展做出重大贡献的员工。

董事长特别奖励基金=整体可计提绩效薪酬总额×25%

2、当年可发绩效总额：

当年可发绩效总额=整体可计提绩效薪酬总额-董事长特别奖励基金

3、绩效薪酬：

绩效薪酬=绩效薪酬综合系数×当年可发绩效总额

4、绩效薪酬综合系数：公司根据分工、分管工作完成情况、内控考核结果确定绩效薪酬综合系数。

绩效薪酬综合系数=职级系数×岗位系数

5、职级系数：公司根据岗位的重要性来确定其职级系数。

6、岗位系数：根据主管工作完成情况、主管部门内控执行情况及本公司所处地区、行业收入水平确定岗位系数。

第十四条 本管理制度所指的董事、高级管理人员因服从公司安排，在一个会计年度内发生岗位变更的，按任职时段发放当年绩效薪酬。

第十五条 本管理制度所指的董事、高级管理人员在工作中有重大失误、分管业务发生重大安全事故及违法、违规行为，给公司造成损失的，根据损失程度相应扣减绩效薪酬直至不予发放，最终由董事会决定。

第十六条 本管理制度经公司董事会审议并报经股东会批准后生效，修改时亦同，授权董事会薪酬与考核委员会制定具体实施细则。公司原薪酬制度、办法、规定与本管理制度冲突的以本管理制度为准，本管理制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本管理制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及《公司章程》执行。

吉林敖东药业集团股份有限公司董事会

2025年8月30日