

东阿阿胶股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证东阿阿胶股份有限公司（以下简称“公司”）第一期限限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构、建立健全公司长效激励约束机制，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司第一期限限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导组织考核工作，具体考核操作方案由激励对象岗位所在单位落实，考核结果报董事会薪酬与考核委员会审议。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司应在授予考核年度内，达到以下业绩条件：

①2022年净资产收益率不低于6.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业50分位值水平；

②以2021年基准，2022年归属母公司股东的净利润增长率不低于15%，且不低于同行业平均水平或对标企业50分位值水平；

③2022 年营业利润率不低于 15.00%。

以上授予条件全部达成后，公司方可向激励对象授予限制性股票，若其中一项或以上不达标，则本激励计划授予终止实施。

上述，净资产收益率=归属母公司股东的净利润 $\times 2 \div$ (期初归属于母公司股东的净资产+期末归属于母公司股东的净资产) $\times 100\%$ ，营业利润率=营业利润 \div 营业收入，以上所有指标均基于上市公司合并报表。

上述“同行业平均水平”是按申万行业分类标准，“医药生物”门类下的“中药 II”细分行业中全部 A 股上市公司的平均业绩。

上述“对标企业”是从 A 股上市公司中选取的以“中成药”为主营业务，且资产、营业收入规模与公司具可比性的对标样本，合计 20 家，具体名单如下：

证券代码	证券简称
000538.SZ	云南白药
000623.SZ	吉林敖东
000650.SZ	仁和药业
000989.SZ	九芝堂
000999.SZ	华润三九
002287.SZ	奇正藏药
002317.SZ	众生药业
002390.SZ	信邦制药
002603.SZ	以岭药业
002737.SZ	葵花药业
300026.SZ	红日药业
600085.SH	同仁堂
600329.SH	达仁堂
600332.SH	白云山
600422.SH	昆药集团
600436.SH	片仔癀
600566.SH	济川药业
600572.SH	康恩贝
600750.SH	江中药业

600993.SH	马应龙
-----------	-----

2、限制性股票解除限售考核年度，公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2024-2026 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、2024 年净资产收益率不低于 10.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、以 2022 年基准，2024 年归属母公司股东的净利润复合增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 3、2024 年营业利润率不低于 23.00%
第二个解除限售期	1、2025 年净资产收益率不低于 10.50%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、以 2022 年基准，2025 年归属母公司股东的净利润复合增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 3、2025 年营业利润率不低于 23.50%
第三个解除限售期	1、2026 年净资产收益率不低于 11.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、以 2022 年基准，2026 年归属母公司股东的净利润复合增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 3、2026 年营业利润率不低于 24.00%

注：

1) 上述以 2022 年为基准的归属母公司股东的净利润复合增长率= $(\text{当年度归属母公司股东的净利润} \div \text{2022 年度归属母公司股东的净利润})^{(1/\text{年数})} \times 100\% - 1$ ；

2) 因会计政策变更导致指标计算口径发生变化的，统一按照原政策规定进行计算；

3) 解除限售条件的“同行业”、“对标企业”的选取，与授予条件的选取一致。

本激励计划有效期内，当同行业样本出现调整，各考核年度应采用届时最近一次更新的行业分类信息，当对标企业发生企业退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，导致不再具备可比性，则

由公司董事会

在年终考核时剔除或更换样本；

4) 计算“同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平”时，剔除相应指标在考核年度出现的极值项（“极值”设定范围：归属母公司股东的净利润同比增长率大于 100%和小于-100%）；

5) 预留授予限制性股票的考核年度、解除限售业绩条件与首次授予限制性股票一致。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

3、个人层面绩效考核要求

激励对象按照本管理办法分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为 A+、A、B、C 和 D 五个档次。届时需要完成个人与公司签订的年度考核要求,按考核结果兑现权益，考核评价表如下：

等级	A+/A/B	C	D
分数段（K）	$K \geq 90$	$90 > K \geq 80$	$K < 80$
解除限售比例（S）	100%	80%	0

在完成公司业绩考核的前提下，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

六、考核程序

公司考核工作小组在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

七、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 15 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与相应考核部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

东阿阿胶股份有限公司

董 事 会

二〇二四年一月二日