

东阿阿胶股份有限公司

第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法

（二次修订稿）

为保证东阿阿胶股份有限公司（以下简称“公司”）第一期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、科研骨干人员、高技能人员与业务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：

（1）2023年净资产收益率不低于7.80%，且不低于对标企业50分位水平或不低于同行业平均水平；

（2）以2022年为基准，2023年归属母公司股东的净利润增长率不低于15%，且不低于对标企业50分位水平或不低于同行业平均水平；

（3）2023年经济增加值改善值（ Δ EVA）大于0。

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） $\times 100\%$ ，指标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”根据申银万国行业分类标准，东阿阿胶属于“医药生物—中药II”类企业，同行业A股上市公司合计71家（不含自身），在该行业范围中选取主营业务相似，且资产、营业收入规模可比的对标样本20家企业，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
000999.SZ	华润三九
002287.SZ	奇正藏药
002390.SZ	信邦制药
002603.SZ	以岭药业

600085.SH	同仁堂
600129.SH	太极集团
600252.SH	中恒集团
600329.SH	达仁堂
600332.SH	白云山
600422.SH	昆药集团
600436.SH	片仔癀
600518.SH	康美药业
600535.SH	天士力
600566.SH	济川药业
600750.SH	江中药业
603567.SH	珍宝岛
603858.SH	步长制药

对标企业具体筛选过程如下：

第一步：基于经营稳定性原则，剔除ST类退市预警样本6家（*ST大药603963.SH、ST九芝000989.SZ、ST百灵002424.SZ、*ST龙津002750.SZ、*ST吉药300108.SZ、ST目药600671.SH），剩余65家；

第二步：基于主营相似性原则，剔除主营化学制药样本7家（华神科技000790.SZ、万邦德002082.SZ、众生药业002317.SZ、精华制药002349.SZ、特一药业002728.SZ、葵花药业002737.SZ、康恩贝600572.SH）、主营注射剂类样本4家（汉森制药002412.SZ、红日药业300026.SZ、康缘药业600557.SH、生物谷833266.BJ），剩余54家；

第三步：基于规模可比性原则，剔除2023年末总资产规模小于50亿元的样本32家，剩余22家；

第四步：基于业绩基数可比性原则，剔除2023年度归属母公司的净利润为负值的样本2家（香雪制药300147.SZ、振东制药300158.SZ），剩余20家。

原则上，董事会有权根据行业、市场以及公司实际情况调整对标企业。

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2025—2027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、2025年净资产收益率不低于11.50%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平； 2、以2023年为基准，2025年归属母公司股东的净利润复合增长率不低于15%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平，且不出现负增长； 3、2025年经济增加值改善值（ ΔEVA ）大于0； 4、2025年完成集团公司下发的产业链相关任务。
第二个解除限售期	1、2026年净资产收益率不低于12.00%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平； 2、以2023年为基准，2026年归属母公司股东的净利润复合增长率不低于15%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平，且不出现负增长； 3、2026年经济增加值改善值（ ΔEVA ）大于0； 4、2026年完成集团公司下发的产业链相关任务。
第三个解除限售期	1、2027年净资产收益率不低于12.50%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平； 2、以2023年为基准，2027年归属母公司股东的净利润复合增长率不低于15%，且不低于对标企业75分位水平或不低于同行业平均水平，且不出现负增长； 3、2027年经济增加值改善值（ ΔEVA ）大于0； 4、2027年完成集团公司下发的产业链相关任务。

注：（1）上述以2023年为基准的归属母公司股东的净利润复合增长率=（当年度归属母公司股东的净利润 $\div$ 2023年度归属母公司股东的净利润）^{（1/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“对标企业75分位水平或同行业平均水平”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。

因公司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。

3、个人层面绩效考核要求

在授予环节，激励对象在对应的考核年度个人绩效考核结果必须达到80分及以上。

在解除限售环节，激励对象按照本管理办法分年进行考核，激励对象只有在对应考核年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除当期限制性股票的限售。依照激励对象对应考核年度个人年度绩效考核结果确定其解除限售比例， $\text{个人当年实际解除限售数量} = \text{解除限售比例} \times \text{个人当年计划解除限售数量}$ 。

个人绩效考核贯彻任期制与契约化工作指导思想，科学合理确定任期与年度考核目标，强化业绩挂钩，严格退出管理，强化刚性考核与刚性兑现，适当拉开收入差距，实现薪酬能增能减。公司依照《东阿阿胶股份有限公司绩效管理制度》，根据考核主体不同，确定差异化考核目标，并通过多维评价方式，确定年度绩效考核结果。考核结果若为90分及以上则可以解除限售当期全部份额，若为80（含）分-90分则可以解除限售当期80%份额，若为80分以下（绩效考核不合格）则取消当期解除限售份额，当期全部份额由公司统一回购注销。具体解除限售比例依据下表确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

考核结果	90（含）分以上	80（含）分-90分	80分以下
解除限售比例（S）	100%	80%	0

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。