

上海复星医药（集团）股份有限公司

2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步保证上海复星医药（集团）股份有限公司（以下简称“本公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本次限制性股票激励计划”或“本计划”）的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，激励本公司及其控股子公司/单位（以下简称“本集团”）管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证本集团业绩稳步提升，确保本集团发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和本集团实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善法人治理结构，建立和完善本集团激励约束机制，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励作用，进而确保本集团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，以实现本计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现本公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括但不限于本公司董事（不包括独立非执行董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及经董事会认定的对本集团整体业绩和持续发展有直接影响的核心骨干。

四、考核机构

本公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）本集团层面业绩考核

本计划在 2021-2023 年的 3 个会计年度中，分年度对本集团财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次。对各考核年度的“归属扣非后净利润”（A）或“归属扣非后净利润+研发费用”（B）进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算本集团层面解除限售比例。

1、本集团业绩考核目标值（Am 和 Bm）如下：

单位：亿元

解除限售期	考核年度	归属扣非后净利润 (A)		归属扣非后净利润 +研发 费用 (B)	
		目标值 (Am)	较 2019 年 增长率	目标值 (Bm)	较 2019 年 增长率
首次授予的第一个解除限售期/预留授予的第一个解除限售期	2021 年	31.27	40%	58.14	36%
首次授予的第二个解除限售期/预留授予的第二个解除限售期	2022 年	37.30	67%	68.40	60%
首次授予的第三个解除限售期/预留授予的第三个解除限售期	2023 年	44.67	100%	80.37	88%

注：

- 1、上述“归属扣非后净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，以本公司相关会计年度审计报告所载数据为准，下同。
- 2、2019 年“归属扣非后净利润”为 22.34 亿元、“归属扣非后净利润+研发费用”为 42.75 亿元。
- 3、考核期内，本集团通过设立联合营公司开展创新研发而于相关考核年度内所发生的研发费用，按本集团所持有的权益比例折算计入，下同。
- 4、上述“研发费用”以本公司相关会计年度审计报告所载数据为基础，并结合本计划规定调整机制计算而得，下同。
- 5、考核期内，因资产重组等导致的重大影响，授权董事会酌情决定将相关损益予以剔除，下同。

若预留部分在 2021 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予一致；若

预留部分在 2022 年授出，则预留部分各年度业绩考核目标适用 2022 年、2023 年业绩考核目标。

2、对任一考核年度而言，若达到当年业绩考核指标的触发值之一，触发值（An 或 Bn）=目标值 Am 或 Bm *90%，则根据解除限售得分确定当年解除限售比例，具体安排如下：

解除限售得分 X=（“A 的实际值/Am”和“B 的实际值/Bm”两者得分孰高值）*100。

得分(X) 区间	可解除限售比例(M)
X<90 分	0
90 分≤X<95 分	80%
95 分≤X<100 分	(X/100)%
X≥100 分	100%

3、对任一考核年度而言，若当年业绩考核指标的触发值 An、Bn 均未达到，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由本公司按授予价格回购注销。

（二）个人层面绩效考核

在本集团层面业绩考核达标的情况下，根据本公司薪酬与绩效考核相关管理办法，激励对象只有在考核年度业绩考核达到“达到预期”（GP）及以上的情况下才能按照本计划规定的比例解除限售，否则对应考核当年可解除限售的限制性股票由本公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本计划限制性股票解除限售期间每年度考核一次。

七、考核程序

本公司人力资源部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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，在考核结束后，由本公司相关绩效考核评价人就考核结果向员工进行正式的反馈沟通，对年度绩效评估结果有异议的员工可以向本公司人力资源部门申诉。

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。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经本公司股东大会以及 A 股、H 股类别股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

上海复星医药（集团）股份有限公司

二零二一年三月十二日