

上海复星医药（集团）股份有限公司

2022年限制性A股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”）2022 年限制性 A 股股票激励计划（以下简称“A 股激励计划”）的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，激励本公司执行董事、高级管理人员及本集团（即本公司及控股子公司/单位，下同）员工诚信勤勉地开展工作，确保本集团发展战略和经营目标的实现，根据法律、法规、规范性文件和本集团实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善法人治理结构，建全本集团激励约束机制，保证 A 股激励计划的顺利推进，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现 A 股激励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 A 股激励计划的所有激励对象。

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、业绩与绩效考核指标

（一）本集团层面业绩考核

本计划在 2022-2024 年的三个会计年度中，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“营业收入”、“归属扣非后净利润”、“制药业务研发费用/制药业务营业收入比例”三项分指标进行考核，以各分指标得分情况及权重确定本集团层面业绩考核指标总得分（X），以进一步核算对应年度解除限售比例（M）。具体如下：

1、本集团层面业绩考核指标总得分（X）=Σ 各分指标得分*对应权重。

首次授予限制性股票解除限售所适用的本集团层面业绩考核指标具体如下：

单位：亿元

考核指标	权重	2022 年目标值	2023 年目标值	2024 年目标值	各项计分标准
营业收入	10%	448.51	515.79	593.16	各分指标得分=（实际值/目标值）*100
归属扣非后净利润 ^{注1}	70%	38.67	45.63	53.84	
制药业务研发费用 ^{注2} /制药业务营业收入比例	20%	8%	8%	8%	

预留授予部分限制性股票若在 2022 年授出，则解除限售所适用的本集团层面业绩考核年度及具体指标与首次授予一致。预留授予部分限制性股票若在 2023 年授出，则解除限售所适用的本集团层面业绩考核年度为 2023 及 2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，解除限售所适用的本集团业绩考核指标具体如下：

单位：亿元

考核指标	权重	2023 年目标值	2024 年目标值	各项计分标准
营业收入	10%	515.79	593.16	各分指标得分=（实际值/目标值）*100
归属扣非后净利润 ^{注1}	70%	45.63	53.84	
制药业务研发费用 ^{注2} /制药业务营业收入比例	20%	8%	8%	

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；

注 2：上述“制药业务研发费用”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。

对任一考核年度而言，如任何一项分指标未达到门槛值（营业收入、归属扣非后净利润的门槛值为当年目标值的 80%、制药业务研发费用占制药业务营业收入比例的门槛值为 6%），则该项分指标得分为 0；如当年本集团层面业绩考核指

标总得分(X)未达到75分,则所有激励对象已获授的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。

考核期内,因资产或业务重组处置/视同处置导致的重大财务影响,授权本公司董事会酌情决定对相关指标进行调整;董事会就上述调整事项进行审议时,本公司执行董事作为本计划激励对象须回避表决。

2、本集团层面业绩考核指标总得分(X)与对应年度解除限售比例(M)的关系如下:

本集团层面业绩考核指标总得分(X)区间	解除限售比例(M)
$X < 75$ 分	0
$75 \text{ 分} \leq X < 85$ 分	50%
$85 \text{ 分} \leq X < 95$ 分	80%
$X \geq 95$ 分	100%

(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,激励对象只有在对应考核年度个人业绩考核达到“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,否则其已获授的对应考核年度计划解除限售的限制性股票将不予解锁,由本公司按照授予价格回购并注销。

六、考核期间与次数

A股激励计划首次授予解除限售的考核年度为2022年至2024年三个会计年度,每年考核一次。如预留授予部分于2022年授予,则解除限售的考核年度及次数与首次授予一致;如预留授予部分于2023年授予,则解除限售的考核年度为2023年及2024年两个会计年度,每年考核一次。

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提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

激励对象有权了解自己的考核结果。在每年度考核结束后，由本公司相关绩效考核评价人就考核结果向激励对象进行正式的反馈沟通，对年度绩效评估结果有异议的，激励对象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、本办法由本公司董事会负责制订、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 A 股激励计划生效后实施。

上海复星医药（集团）股份有限公司

二零二二年八月二十九日