

上海复星医药（集团）股份有限公司

2025 年 A 股股票期权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”）2025 年 A 股股票期权激励计划（以下简称“2025 年 A 股期权计划”）的顺利实施，最大程度发挥股权激励的作用，激励本公司执行董事、职工董事、高级管理人员及本集团（即本公司及控股子公司/单位，下同）员工勤勉工作，确保本集团发展战略和经营目标的实现，根据法律、行政法规、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，建立、健全本集团长期激励机制，保证2025年A股期权计划的顺利推进，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2025年A股期权计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提升管理绩效，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2025年A股期权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领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）本集团层面业绩考核

本计划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“归母净利润”¹、“创新药品收入”²两项分指标进行考核，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行权比例（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 A 股期权行权所适用的本集团层面业绩考核指标具体如下：

单位：人民币 亿元

考核指标	权重	2025 年 目标值	2026 年 目标值	2027 年 目标值	各项指标计分标准 (满分为 100 分)
归母净利润 ¹	60%	33.2	39.6	47.7	各分指标得分=(实际值/目标值)*100
创新药品收入 ²	40%	93.6	112.3	134.8	

预留授予若于 2025 年作出，则预留授予 A 股期权行权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。

预留授予若于 2026 年作出，则预留授予 A 股期权行权所适用的本集团层面业绩考核年度为 2026 及 2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，行权所适用的本集团业绩考核指标具体如下：

单位：人民币 亿元

考核指标	权重	2026 年 目标值	2027 年 目标值	各项指标计分标准 (满分为 100 分)
归母净利润 ¹	60%	39.6	47.7	各分指标得分=(实际值/目标值)*100
创新药品收入 ²	40%	112.3	134.8	

¹ “归母净利润”指本集团相关会计年度根据中国企业会计准则编制的经审计的财务报告所载之归属于上市公司股东的净利润、并剔除本次及其他本公司股权激励计划（如有）的股份支付费用影响后的数值。

² “创新药品”主要包括创新药、生物类似药、改良型新药及其他以技术创新形成高技术壁垒的药品等，“创新药品收入”以相应考核年度本集团年度报告所载依据中国企业会计准则核算的数据为准。

对任一考核年度而言，如当年本集团层面业绩考核指标总得分（X）未达到80分，则所有激励对象已获授的对应考核年度的A股期权均不得行权，由本公司注销。

2、本集团层面业绩考核指标总得分（X）与对应年度行权比例（M）的关系如下：

本集团层面业绩考核指标总得分(X) 区间	行权比例(M) ^注
X<80 分	0
80 分≤X<85 分	70%
85 分≤X<90 分	80%
90 分≤X<95 分	90%
95 分≤X≤100 分	X%

注：如因行权比例（M）导致激励对象可行权期权数为非整数时，则四舍五入取整。

（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，根据本集团相关薪酬与绩效考核管理制度，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”及以上的情况下才能按照本计划规定的比例行权，否则其已获授的对应考核年度的A股期权将不得行权，由本公司注销。

六、考核期间与次数

2025年A股期权计划首次授予A股期权行权所适用的本集团层面业绩考核年度为2025年至2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

预留授予若于2025年作出，则预留授予A股期权行权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；预留授予若于2026年作出，则预留授予A股期权行权所适用的本集团层面业绩考核年度为2026及2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

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。于每年度考核结束后，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，激励对象可以基于本集团相关薪酬与绩效考核管理制度所规定的绩效考核申诉流程提出申诉。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由本公司人力资源部归档保存。

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会审议通过并自2025年A股期权计划生效后实施。