

上海医药集团股份有限公司

关于高级管理人员年度经营业绩考核与薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

上海医药集团股份有限公司（以下简称或“公司”）于 2026 年 9 月 28 日召开公司第九届董事会第五次会议，审议通过《关于高级管理人员年度经营业绩考核与薪酬方案》。为进一步完善公司激励与约束机制，建立科学有效的高级管理人员薪酬管理机制，充分调动工作积极性和创造性，促进公司持续、健康、高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《上海医药集团股份有限公司章程》《上海医药集团股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度》的规定，结合公司实际情况，制定高级管理人员年度经营业绩考核与薪酬方案。具体如下：

一、适用对象

公司高级管理人员。

二、适用期限及生效时间

本方案经公司董事会审议通过后生效，自 2026 年 1 月 1 日起执行至公司董事会审议通过新的薪酬方案之日止。

三、高级管理人员年度经营业绩考核与薪酬

（一）薪酬结构

高级管理人员薪酬由年度薪酬和中长期激励收入构成。年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪，绩效年薪占比原则上不低于年度薪酬总额的百分之五十。

（二）年度薪酬

基本年薪根据职责分工、市场薪酬水平、内部薪酬水平、公司年度经营预算及管理目标难易程度等因素综合确定，按月发放。

绩效年薪与公司年度经营业绩和个人绩效相挂钩，根据经审计的年度财务数据及年度考核结果核定。其中，总裁绩效年薪与公司年度经营业绩考核结果挂钩；其他高级管理人员绩效年薪与公司年度经营业绩考核结果及本人经营管理业绩考核结果挂钩。高级管理人员实际年度薪酬根据个人业绩考核结果，由董事长听取总裁意见后进行调整分配。

公司按照监管要求建立绩效年薪递延支付机制，高级管理人员一定比例的绩效年薪在年度报告披露和绩效评价后支付，具体递延比例及期限在公司年度经营业绩考核与薪酬分配方案中明确。

（三）中长期激励收入

中长期激励收入包括任期激励、股权激励等。任期激励根据企业任期内业绩薪酬对标情况，结合企业领导班子和领导人员任期综合考核评价结果确认，按照企业任期综合考核评价与激励约束实施方案执行。

四、其他事项

（一）高级管理人员职级或岗位发生变动的，自变动次月起按重新核定的年薪标准执行。

（二）公司高级管理人员因换届、改选等非个人原因离任的，当年度绩效年薪按其实际任期计算并予以发放；任期内辞职等个人原因离任的，原则上当年度绩效年薪不予发放。

（三）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效年薪和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分；高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

（四）上述薪酬均为税前金额，公司按照有关规定代扣代缴个人所得税及应由个人承担的社会保险费、住房公积金等费用。

（五）本方案未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

（六）本方案由公司董事会审议批准，向股东会说明。

特此公告。

上海医药集团股份有限公司

董事会

二零二六年九月三十日