
此乃要件 請即處理

閣下如對本通函任何方面或應採取的行動**有任何疑問**，應諮詢閣下的股票經紀或其他註冊證券商、銀行經理、律師、專業會計師或其他專業顧問。

閣下如已將名下的上海醫藥集團股份有限公司的股份**全部售出或轉讓**，應立即將本通函及代表委任表格及回條交予買主或承讓人，或經手買賣或轉讓的銀行、股票經紀或其他代理商，以便轉交買主或承讓人。

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本通函的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不會就本通函全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



上海醫藥集團股份有限公司
Shanghai Pharmaceuticals Holding Co., Ltd.*
(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(股份代碼：02607)

建議採納2019年股票期權激勵計劃
2019年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法
及
建議授權董事會辦理2019年股票期權
激勵計劃相關事宜

有關本公司2019年第一次臨時股東大會及2019年第二次H股類別股東會議的相關會議通知、適用代表委任表格、獨立董事授權委託書及回條隨本通函附奉。

2019年11月1日

目 錄

	頁次
釋義	1
董事會函件	4
附錄一 2019年股票期權激勵計劃(摘要)	7
附錄二 2019年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法	35
附錄三 建議授權董事會辦理2019年股票期權激勵計劃相關事宜	43

釋 義

在本通函內，除文義另有所指外，下列詞彙具有下列涵義：

「A股」	指	本公司每股面值人民幣1.00元的內資股，於上海證券交易所上市並以人民幣買賣
「A股類別股東會議」	指	本公司2019年第二次A股股東類別會議
「有關期權激勵計劃的公告」	指	本公司於2019年9月30日刊發的有關期權激勵計劃的公告
「公司章程」	指	本公司經不時修訂的章程
「管理辦法」	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
「考核管理辦法」	指	《上海醫藥集團股份有限公司2019年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法》
「董事會」	指	本公司董事會
「監事會」	指	本公司監事會
「類別股東會議」	指	A股類別股東會議和H股類別股東會議
「公司法」	指	《中華人民共和國公司法》
「中國證監會」	指	中國證券監督管理委員會
「董事」	指	本公司董事
「臨時股東大會」	指	本公司2019年第一次臨時股東大會
「行權條件」	指	根據本計劃激勵對象行使股票期權所必需滿足的條件
「可行權日」	指	激勵對象可以開始行權的日期，可行權日必須為交易日
「行權期」	指	可以行權的期限

釋 義

「行權價格」	指	本計劃所確定的激勵對象購買公司股票的價格
「股東大會」	指	本公司之股東大會
「期權授予日」	指	公司向激勵對象授予股票期權的日期，期權授予日必須為交易日
「本集團」、「集團」或「本公司」、「公司」或「上海醫藥」	指	上海醫藥集團股份有限公司，一家於中國註冊成立的股份有限公司（其A股於上海證券交易所上市，股份代碼為601607；其H股於香港聯交所主板上市，股份代碼為02607）
「香港」	指	中華人民共和國香港特別行政區
「香港上市規則」	指	香港聯合交易所有限公司證券上市規則
「H股」	指	本公司普通股本中每股面值人民幣1.00元的海外上市外資股，於香港聯交所上市並以港元買賣
「H股類別股東會議」	指	本公司2019年第二次H股股東類別會議
「香港聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「獨立董事」或「獨立非執行董事」	指	本公司獨立非執行董事
「最後實際可行日期」	指	2019年10月25日，即本通函付印前確定其中若干資料的最後實際可行日期
「激勵對象」	指	依據本計劃獲授股票期權的人員
「中國」	指	中華人民共和國，僅就本通函而言，不包括香港、澳門特別行政區及台灣地區
「規範通知」	指	《關於規範國有控股上市公司實施股權激勵制度有關問題的通知》

釋 義

「登記結算公司」	指	中國證券登記結算有限責任公司上海分公司
「薪酬與考核委員會」	指	董事會薪酬與考核委員會
「人民幣」	指	中國法定貨幣。除另有說明外，本通函中涉及的財務數據幣種均為人民幣
「本計劃」或「期權激勵計劃」	指	上海醫藥集團股份有限公司2019年股票期權激勵計劃
「證券法」	指	《中華人民共和國證券法》
「上海國資委」	指	上海市國有資產監督管理委員會
「上交所」	指	上海證券交易所
「股份」	指	A股及H股
「股票期權」或「期權」	指	公司授予激勵對象在未來一定期限內以預先確定的價格和條件購買公司一定數量股份的權利
「股東」	指	本公司股東
「子公司」	指	為香港上市規則所定義者
「監事」	指	本公司監事
「試行辦法」	指	《國有控股上市公司(境內)實施股權激勵試行辦法》
「本計劃有效期」	指	從股票期權首次授予登記之日起至激勵對象獲授的股票期權全部行權或註銷為止的時間段
「等待期」	指	股票期權授予日至股票期權可行權日之間的時間段
「元」	指	中國法定貨幣人民幣元



上海醫藥集團股份有限公司
Shanghai Pharmaceuticals Holding Co., Ltd.*
(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(股份代碼：02607)

執行董事：
左敏先生
李永忠先生
沈波先生

註冊地址：
中國(上海)
自由貿易試驗區
張江路92號

非執行董事：
周軍先生
葛大維先生
李安女士

香港主要營業地點：
香港銅鑼灣
勿地臣街1號
時代廣場二座31樓

獨立非執行董事：
蔡江南先生
洪亮先生
顧朝陽先生
霍文遜先生

致股東
敬啟者

建議採納2019年股票期權激勵計劃
2019年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法
及
建議授權董事會辦理2019年股票期權
激勵計劃相關事宜

1. 緒言

本通函旨在為閣下提供就臨時股東大會及H股類別股東會議上所提呈的議案投票贊成或反對作出知情決定而合理所需的所有資料。

* 僅供識別

董事會函件

2. 關於建議採納2019年股票期權激勵計劃的議案

請參見本通函附錄一。

3. 關於2019年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法的議案

請參見本通函附錄二。

4. 關於建議授權董事會辦理2019年股票期權激勵計劃相關事宜的議案

請參見本通函附錄三。

5. 委任代表

臨時股東大會及H股類別股東會議的代表委任表格、獨立董事授權委託書及回條已隨本通函附奉。

倘閣下擬委派代表出席臨時股東大會及H股類別股東會議，閣下須按照代表委任表格上印列的指示填妥及交回有關代表委任表格。就H股持有人而言，有關代表委任表格應盡快交回本公司的H股證券登記處香港中央證券登記有限公司（地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓），且無論如何不得遲於臨時股東大會及H股類別股東會議或其任何續會的指定召開時間前24小時親自或以郵遞方式交回。填妥及交回有關代表委任表格後，閣下仍可親自出席臨時股東大會及H股類別股東會議或其任何續會並於會上投票。

務請注意，獨立非執行董事洪亮先生已根據中國相關法律法規發出獨立董事投票授權委託書，以尋求股東於臨時股東大會、A股類別股東會議及H股類別股東會議上就有關2019年股票期權激勵計劃及其相關事宜的特別決議案進行表決。如閣下欲委任洪亮先生為代表以代表閣下於臨時股東大會及／或H股類別股東會議上就有關2019年股票期權激勵計劃及其相關事宜的特別決議案投票，請填妥獨立董事投票授權委託書。

6. 以投票方式表決

根據香港上市規則第13.39(4)條，股東於股東大會上所作任何表決須以投票方式進行。因此，臨時股東大會主席將根據《公司章程》第104條的規定，要求就臨時股東大會上提呈的所有議案以投票方式表決。

董事會函件

如果本公司在股東於臨時股東大會、H股類別股東大會以及A股類別股東大會審議本計劃前提議進一步修訂本計劃，載有該修改的進一步的公告和/或補充通函(如適用)將根據香港上市規則17章的要求適時發佈和/或寄發予股東。

7. 董事會建議

董事會(包括獨立非執行董事)認為將於臨時股東大會上提呈的所有議案符合本公司及其股東的整體利益。因此，董事會建議閣下投票贊成將於臨時股東大會上提呈的所有議案。

8. 備查文件

下列文件的副本將於臨時股東大會日期前十四天之任何工作日(星期六及公眾假期除外)上午九時正至下午五時正在本公司的香港主要營業地點(地址為香港銅鑼灣勿地臣街1號時代廣場二座31樓)可供查閱：

- (a) 股票期權激勵計劃；及
- (b) 股票期權激勵計劃實施考核管理辦法。

9. 責任聲明

本通函遵照香港上市規則載有有關本公司的資料，董事願就本通函所載資料共同及個別承擔全部責任。各董事於作出一切合理查詢後確認，就彼等所知及所信，本通函所載資料在各重大方面均屬準確完備，沒有誤導或欺詐成分，且並無遺漏任何其他事實，足以令本通函或其載任何陳述產生誤導。

承董事會命
上海醫藥集團股份有限公司
周軍
董事長

2019年股票期權激勵計劃(摘要)

1 建議採納期權激勵計劃的背景與考量因素

1.1 歷史背景

茲提述本公司日期為2019年4月11日及2019年5月10日之公告，及日期為2019年5月21日之通函，及日期為2019年6月28日的表決結果公告(「**先前披露**」)。如先前披露所述，本公司曾於2019年6月27日召開2018年股東週年大會、2019年第一次H股類別股東大會及2019年第一次A股類別股東大會尋求股東審議批准當時建議的限制性股票激勵計劃(「**原期權激勵計劃**」)的有關議案。雖然該等議案獲得2018年股東週年大會及2019年第一次A股類別股東大會通過，但未獲得2019年第一次H股類別股東大會通過(「**原股東大會表決結果**」)。

根據原股東大會表決結果，本公司獲悉由於部分H股股東對原期權激勵計劃有關防止利益衝突的機制在理解上存在一定偏差，故此本公司已在合法合規及尊重市場慣常實踐的前提下，在H股市場通過路演、電話會議等方式說明了本公司的企業管治實踐以及香港上市規則有關防止利益衝突的規定，以消除彼等之誤解。

本公司一直致力於完善治理結構以及各項運作規則，不斷提升本公司治理的有效性；本公司理解，在決策過程中避免利益衝突是相關法律法規以及各項規章制度(包括但不限於中國的法律法規、本公司證券上市地適用的上市規則以及《公司章程》)的基本要求。

在與H股市場進行了恰當溝通的基礎上，本公司修改並且完善了原計劃的部分條款與規則並在本計劃中加入部份澄清條款(「**本次修改**」)，其中，本次修改明確規定(a)期權激勵計劃的激勵對象，應當迴避對期權激勵計劃的審議、管理以及任何其他相關事項，以及(b)由薪酬與考核委員會(其成員不能成為本計劃的激勵對象)負責制定《考核管理辦法》、領導與組織對激勵對象的考核工作、並對激勵對象的行權資格和行權條件進行審查確認。一方面，本次修改與原期權激勵計劃在原則上保持一致，另一方面，本次修改亦明確闡明了本公司就消除部分H股股東對原期權激勵計劃項下避免利益衝突機制存有的顧慮所做的持續努力並且希望能夠獲得公司股東對於公司治理體系的優化與發展的進一步理解與支持。

此外，本公司亦(a)更新了公司及激勵對象層面的績效考核要求，旨在建立健全激勵與約束機制，充分調動激勵對象的積極性和創造性，提高本次激勵計劃業績目標以彰顯本公司對於未來達成戰略目標並進一步提升本公司市場地位的信心；(b)修改了激勵對象的範圍、期權於首次授予及預留授予階段的分配、行權價格及股票期權成本對各會計期間的影響，以反映2019年下半年本公司的人員變動和股價變動情況(這也符合中國證監會有關A股上市公司股票期權的行權價格應以董事會審議通過激勵方案的實際公告日為基準日進行重新確定的要求)。

1.2 採納建議股票期權激勵計劃理由與裨益

基於上述有關原期權激勵計劃的背景與考量因素，以及下述實施期權激勵計劃必要性的原因，本公司認為本計劃符合本公司及股東的整體利益。

(i) 醫藥行業市場股權激勵常態化

在國資國企改革政策的鼓勵和指導下，上海醫藥作為上海市國資委下屬重點醫藥企業，通過本計劃的實施，能夠更好地完善公司治理和提高選人用人的激勵約束。結合市場實踐，多家A股及港股上市醫藥企業均實施了股權激勵計劃。由此，上海醫藥作為中國內地首家「A+H股上市」的醫藥企業，推出期權激勵計劃、優化薪酬結構、提高薪酬競爭力極具現實意義。

(ii) 醫藥行業人才競爭白熱化

上海醫藥處於一個充分競爭的行業，行業內擅長醫藥研發、銷售經營、管理決策等方面的人才流動也高度市場化。在行業人才市場競爭激烈的環境下，鑒於本公司當前在行業內的主要競爭對手均已成功實施激勵方案，本公司在吸引及保留核心人才方面遇到較大挑戰。此時，建立全面、完善的激勵機制、提高薪酬競爭力，能夠更有力地加強本公司的企業競爭力，使本公司在市場競爭中，始終保持標桿品牌地位。

(iii) 極需建立激勵機制驅動業績

上海醫藥通過多年的管理實踐，深刻認識到核心骨幹人員的主觀能動性、創造性對企業發展的意義。充分激發核心骨幹人員的主觀能動性，能使本公司在經營中抓住更多的市場機會，湧現出更多的管理創新舉措。因此，核心骨幹人員對工作的投入程度將對公司業績產生巨大影響。上海醫藥希望通過本計劃將核心骨幹人員個人利益與企業業績發展緊密捆綁，以充分激發核心骨幹人員的主觀能動性。

(iv) 著眼公司長期戰略發展目標，引導管理團隊更加關注企業長期行為

醫藥行業是市場化行業，市場變化既快又複雜，易催生個人逐利的短期行為，影響股東利益和公司健康長期發展。一方面，本計劃將更有利於公司管理層團隊與股東形成共同體，促使其著眼企業長期戰略發展目標，從股東角度經營公司，實現股東利益增值。另一方面，公司的發展不僅是股東的責任，更是公司核心骨幹人員自我利益實現的有效途徑。

股票期權激勵計劃的所有主要條款概要如下：

2 建議採納期權激勵計劃**2.1 期權激勵計劃的實施目的**

為了進一步完善公司的法人治理結構，實現對公司高級管理人員、中層管理人員及核心技術、業務骨幹的長期激勵與約束，充分調動其積極性和創造性，使其利益與公司長遠發展更緊密地結合，防止人才流失，實現公司可持續發展，由董事會薪酬與考核委員會發起，上海醫藥根據有關法律、行政法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，制定本計劃。

2.2 激勵對象的確定依據和範圍

(1) 激勵對象確定的法律依據

本計劃的激勵對象根據《公司法》、《證券法》、《管理辦法》、《試行辦法》、《規範通知》及其他有關法律、行政法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況確定。

(2) 激勵對象確定的職務依據

本計劃的激勵對象原則上限於本公司高級管理人員、中層管理人員及核心技術、業務骨幹。激勵對象不包括非執行董事、獨立非執行董事、薪酬與考核委員會成員、監事及單獨或合計持股5%以上的主要股東或實際控制人及其配偶、父母及子女。所有激勵對象均在本公司或其控股子公司、分公司任職，且已與本公司或其控股子公司簽署勞動合同、領取薪酬。

預留授予的激勵對象由本計劃經股東於臨時股東大會審議通過後12個月內一次性確定。經董事會提出、獨立非執行董事及監事會發表明確意見、律師發表專業意見並出具法律意見書後，公司在指定網站按要求及時準確披露當期激勵對象相關信息。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議預留股票期權的授予時迴避表決。

(3) 激勵對象確定的考核依據

本計劃涉及的激勵對象的考核事宜，薪酬與考核委員會已制定《考核辦法》作為考核依據。依據《考核辦法》對激勵對象進行考核，激勵對象考核稱職及以上後方具有獲得授予本計劃項下股票期權的資格。

(4) 激勵對象範圍

本計劃首次授予的激勵對象為公司高級管理人員、中層管理人員及核心技術、業務骨幹，共計211人，佔公司截至2018年12月31日在冊員工總人數47,580人的0.44%。

預留授予的激勵對象的確定標準參照首次授予的標準確定。首次授予時已獲授的對象，之後有崗位晉陞的，不得用預留股補差授予股數。

此外，有下列情況的人士不能成為本計劃的激勵對象：

- (i) 非執行董事、獨立非執行董事、薪酬與考核委員會成員或監事；
- (ii) 單獨或合計持有本公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母及子女；
- (iii) 最近12個月內被上交所認定為不適當人選的；
- (iv) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選的；
- (v) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施的；
- (vi) 具有《公司法》規定的不得擔任董事、高級管理人員的情形的；
- (vii) 依據公司相應的績效評價辦法，績效評價結果未達到稱職及以上的；
- (viii) 知悉內幕信息而買賣公司股票的，法律、行政法規及相關司法解釋規定不屬於內幕交易的情形除外；
- (ix) 洩露內幕信息而導致內幕交易發生的；
- (x) 法律法規規定的其他不得參與激勵計劃的人員；
- (xi) 中國證監會認定的其他情形。

如在本計劃實施過程中，激勵對象出現以上任何情形，公司將提前終止其參與本計劃的權利。

2.3 股票來源和股票期權數量

(1) 股票來源

本計劃所涉及的標的股票來源為向激勵對象定向發行的本公司A股普通股股票。

(2) 股票期權數量

根據本計劃建議授出的A股股票期權數量為2,842.09萬份，約佔本公司於有關期權激勵計劃的公告日已發行股本2,842,089,322股的1.00%。其中，首次授予2,568.00萬份，約佔有關期權激勵計劃的公告日公司股本的0.904%，約佔本計劃股票期權授予總數的90.36%；預留274.09萬份，約佔有關期權激勵計劃的公告日公司股本的0.096%，佔本計劃股票期權授予總數的9.64%。在滿足行權條件的情況下，激勵對象獲授的每一份股票期權擁有在行權期內以行權價格購買1股A股股票的權利，且享有與公司普通股東相同的權利及履行相同的義務。參與本計劃的任何一名激勵對象因本計劃所獲授的尚在本計劃有效期內的股份總數，累計不得超過本計劃獲臨時股東大會批准時公司股本的1%。

2.4 本計劃有效期、股票期權有效期、授予日、等待期、可行權日及禁售規定

(1) 本計劃有效期

本計劃自臨時股東大會審議過後生效，至根據本計劃授出的股票期權行權完畢或註銷完畢之日止。

(2) 股票期權有效期

根據本計劃授出的股票期權有效期自授予登記日計算，最長不超過60個月。

(3) 授予日

授予日由董事會在本計劃報上海市國資委審批通過、臨時股東大會審議通過後確定。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議確定

授予日時迴避表決。公司應在臨時股東大會審議通過後60日內授出股票期權並完成公告及登記。

預留期權授予日由董事會在臨時股東大會審議通過本計劃後的12個月內另行確定，並完成授予公告及登記。授予日必須為交易日。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議預留股票期權的授予時迴避表決。

(4) 等待期

等待期為股票期權授予登記日至首個可行權日之間的時間，本計劃等待期為24個月。

(5) 行權期及可行權日

激勵對象獲授的股票期權在等待期後可以開始行權。可行權日必須為交易日，且不得為下列區間日：

- (i) 公司定期報告公告前30日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前30日起算，至實際公告前1日；
- (ii) 公司業績預告、業績快報公告前10日內；
- (iii) 自可能對公司股票及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事件發生之日或者進入決策程序之日，至依法披露後2個交易日內；及
- (iv) 中國證監會及上交所規定的其他期間。

在行權期內，若達到本計劃規定的行權條件，激勵對象可根據下述行權安排行權。股票期權的行權期及各期行權時間安排如下表所示：

行權期	時間安排	可行權數量佔獲授權益數量比例
第一個行權期	自授予登記日起滿24個月後的首個交易日起至授予登記日起36個月內的最後一個交易日止	33%
第二個行權期	自授予登記日起滿36個月後的首個交易日起至授予登記日起48個月內的最後一個交易日止	33%
第三個行權期	自授予登記日起滿48個月後的首個交易日起至授予登記日起60個月內的最後一個交易日止	34%

激勵對象必須在行權期內行權完畢。若達不到行權條件，則當期股票期權不得行權。若符合行權條件，但未在上述行權期全部行權的該部分股票期權由公司註銷。

(6) 相關禁售規定

禁售期是指對激勵對象行權後所獲股票進行售出限制的時間段，而激勵對象獲授的股票期權不得轉讓、用於擔保或償還債務。本計劃的禁售規定按照《公司法》、《證券法》等相關法律、行政法規、規範性文件和《公司章程》執行，具體規定如下：

- (i) 激勵對象為本公司董事、高級管理人員的，其在任職期間每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%；在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份；
- (ii) 向董事、高級管理人員授予的股票期權，應保留不低於個人授予總量的20%至任期考核完成後行權；
- (iii) 激勵對象為董事、公司高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，董事會將收回其所得收益；及

- (iv) 在本計劃有效期內，如果《公司法》、《證券法》等相關法律、行政法規、規範性文件和《公司章程》中對本公司高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生變化，則這部分激勵對象轉讓其所持有的公司股票應當在轉讓時符合修改後的《公司法》、《證券法》等相關法律、行政法規、規範性文件和《公司章程》的規定。

2.5 股票期權的行權價格及其確定方法

本計劃首次授予股票期權的行權價格為18.41元/A股，即滿足行權條件後，激勵對象可以18.41元/A股的價格購買公司向激勵對象增發的公司A股股票。若公司發生資本公積轉增股本、派發股票紅利、股份拆細或縮股、配股等事宜，股票期權的行權價格將做相應的調整。

本計劃首次授予股票期權行權價格不低於A股股票票面金額，且不低於以下價格較高者：

- (i) 有關期權激勵計劃的公告公佈前一個交易日公司A股股票交易均價，為18.20元/A股；
- (ii) 有關期權激勵計劃的公告公佈前60個交易日的公司A股股票交易均價，為18.41元/A股。

預留授予的股票期權在每次授予前，須召開董事會審議通過相關議案，擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當迴避表決。行權價格按照以下價格較高者確定，且不得低於A股股票票面金額：

- (i) 預留股票期權授予董事會決議公告前1個交易日公司A股股票交易均價；
- (ii) 預留股票期權授予董事會決議公告前20、60或者120個交易日的公司A股股票交易均價之一。

2.6 股票期權的獲授條件和行權條件

(1) 股票期權的獲授條件

激勵對象只有在同時滿足下列條件時，才能獲授股票期權：

- a. 公司未發生如下任一情形：
 - (i) 最近一個會計年度的審計報告被註冊會計師就公司的財務報告出具否定意見或者無法表示意見；
 - (ii) 最近一個會計年度的審計報告被註冊會計師就公司的財務報告內部控制出具否定意見或者無法表示意見；
 - (iii) 最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - (iv) 法律法規規定不得實行股權激勵的；或
 - (v) 中國證監會認定的其他情形。
- b. 激勵對象未發生如下任一情形：
 - (i) 最近12個月內被上交所認定為不適當人選；
 - (ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - (iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
 - (iv) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員的情形；
 - (v) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；或
 - (vi) 中國證監會認定的其他情形。
- c. 授予業績考核：

公司層面業績條件

- (i) 本計劃公告前一會計年度公司營業收入增長率不低於10.0%；
- (ii) 本計劃公告前一會計年度公司加權平均淨資產收益率不低於12.0%，且不低於對標企業50分位；歸母淨利潤不低於上一年度；
- (iii) 本計劃公告前一會計年度公司研發費用不低於8.5億元；及
- (iv) 本計劃公告前一會計年度公司業績綜合指數不低於對標企業50分位。

激勵對象個人層面的業績條件

本計劃公告前一會計年度激勵對象根據公司績效考核相關辦法的考核結果達到稱職及以上。

預留股票期權的考核年度與授予業績條件與本計劃首次授予股票期權的授予業績條件相同。

(2) 股票期權的行權條件

行權期內，必須同時滿足以下條件，激勵對象已獲授的股票期權方可行權：

- a. 公司未發生以下任一情形：
 - (i) 最近一個會計年度的審計報告被註冊會計師就公司的財務報告出具否定意見或者無法表示意見；
 - (ii) 最近一個會計年度的審計報告被註冊會計師就公司的財務報告內部控制出具否定意見或無法表示意見；

- (iii) 最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
- (iv) 法律法規規定不得實行股權激勵的；或
- (v) 中國證監會認定的其他情形。

發生上述任一情形的，所有激勵對象根據本計劃已獲授但尚未行權的股票期權應當由公司註銷。

b. 激勵對象未發生以下任一情形：

- (i) 最近12個月內被上交所認定為不適當人選；
- (ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
- (iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
- (iv) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員的情形；
- (v) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；或
- (vi) 中國證監會認定的其他情形。

發生上述任一情形的激勵對象，其根據本計劃已獲授但尚未行權的股票期權應當由公司註銷。

c. 公司業績考核要求

(i) 本計劃股票期權行權的業績條件如下表所示：

行權期	業績考核目標
第一個行權期	1) 以2016-2018年公司平均營業收入為基數，2020年公司營業收入複合增長率不低於10.0%，且公司營業收入不低於人民幣1,750億元； 2) 2020年公司加權平均淨資產收益率不低於12.1%，且不低於對標企業75分位；公司歸母淨利潤不低於上一年度； 3) 2020年公司研發費用不低於人民幣9.4億元；及 4) 2020年公司業績綜合指數不低於對標企業75分位。
第二個行權期	1) 以2016-2018年公司平均營業收入為基數，2021年公司營業收入複合增長率不低於10.0%，且公司營業收入不低於人民幣1,850億元； 2) 2021年公司加權平均淨資產收益率不低於12.3%，且不低於對標企業75分位；公司歸母淨利潤不低於上一年度； 3) 2021年公司研發費用不低於人民幣10.0億元；及 4) 2021年公司業績綜合指數不低於對標企業75分位。
第三個行權期	1) 以2016-2018年公司平均營業收入為基數，2022年公司營業收入複合增長率不低於10.0%，且公司營業收入不低於人民幣2,000億元； 2) 2022年公司加權平均淨資產收益率不低於12.5%，且不低於對標企業75分位；公司歸母淨利潤不低於上一年度； 3) 2022年公司研發費用不低於人民幣10.6億元；及 4) 2022年公司業績綜合指數不低於對標企業75分位。

- 註1：若考核年度中國藥品終端消費增長率低於5%，而本公司營業收入規模達到對標企業90分位，即視為營業收入及其增長率達標；中國藥品終端消費增長率為國家藥品監督管理局南方醫藥經濟研究所官方統計的各行權條件考核年度的中國藥品終端消費增長率。
- 註2：在本計劃有效期內，若公司實施公開發行或非公開發行等影響淨資產的行為，則新增加的淨資產和對應的淨利潤在業績考核時不計入激勵計劃有效期內淨資產和淨利潤增加額的計算。本計劃中提及的加權平均淨資產收益率均按研發費用視同利潤的統計口徑計算，加權平均淨資產收益率=(歸屬於母公司股東淨利潤+研發費用)/平均歸屬於母公司股東權益。
- 註3：在本計劃有效期內，針對公司未來可能產生的影響公司業績的行為(如國家會計政策變化，履行重要社會責任且符合政府有關規定可以在經營業績考核中進行適當調整的事項等)，對相關業績指標帶來影響，造成指標不可比情況，則授權董事會對相應業績指標的實際值進行還原，並在股東大會以普通議案審議通過後生效。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議業績指標還原調整時迴避表決。
- 註4：業績綜合指數綜合考核加權平均淨資產收益率、工業銷售收入增長率、商業銷售收入、研發費用，業績綜合指數= Σ (公司各細分指標競爭力指數 \times 戰略重要性權重)，其中，公司各細分指標競爭力指數=公司各細分指標在對標企業中的分位值。
- 註5：行權條件同時滿足董事會下達的其他年度目標。
- (ii) 在業績考核中，根據本公司覆蓋研發、製造、分銷、零售等多領域的綜合業務構成與戰略要求，構建包含加權平均淨資產收益率、工業銷售收入增長率、商業銷售收入、研發費用四個細分指標競爭力指數的業績綜合指數評價體系，以衡量本公司的業績綜

合實力。具體評價規則如下：

戰略導向	質量	規模		創新
細分指標	淨資產收益率	工業銷售收入增長率	商業銷售收入	研發費用
戰略重要性 權重	40	30	10	20

業績綜合指數=Σ(公司各細分指標競爭力指數×戰略重要性權重)，其中，公司各細分指標競爭力指數=公司各細分指標在對標企業中的分位值。

註1：工業銷售收入、商業銷售收入、研發費用均為年報披露口徑；加權平均淨資產收益率=(歸屬於母公司股東淨利潤+研發費用)/平均歸屬於母公司股東權益。

註2：授予考核時，工業銷售收入增長率為本計劃公告前一會計年度的同比增長率；行權條件考核時，工業銷售收入增長率為以2016-2018年平均工業銷售收入為基數的該期考核年度的複合銷售收入增長率。

註3：對標企業中，純工業企業規模權重採用工業銷售收入增長率競爭力指數按40計算；純商業企業規模權重採用商業銷售收入競爭力指數按60計算，創新權重不計。

(iii) 本計劃對標企業經綜合考慮行業、企業規模、主營業務等因素後篩選形成：

(1) 在A股及港股上市公司中根據本公司經營業務兼具醫藥工業與醫藥商業的雙重屬性，選擇申銀萬國行業分類標準下生物製品、化學製藥、中藥行業和醫藥商業行業，以及萬得

諮詢行業分類標準下製藥、生物科技與生命科學行業和保健護理產品經銷商行業，構成對標企業總體篩選樣本；

- (2) 剔除營收規模較小的公司；及
- (3) 剔除主營業務不相關和隸屬同一集團的公司。

經過分析、篩選後，確定以下30家作為本計劃對標企業：

序號	股票代碼	公司名稱	序號	股票代碼	公司名稱
1	1099.HK	國藥控股	16	002758.SZ	華通醫藥
2	600276.SH	恒瑞醫藥	17	603456.SH	九洲藥業
3	600196.SH	復星醫藥	18	600267.SH	海正藥業
4	600713.SH	南京醫藥	19	000705.SZ	浙江震元
5	600090.SH	同濟堂	20	0775.HK	長江生命科技
6	3320.HK	華潤醫藥	21	600664.SH	哈藥股份
7	000153.SZ	豐原藥業	22	000788.SZ	北大醫藥
8	600216.SH	浙江醫藥	23	300110.SZ	華仁藥業
9	600420.SH	現代製藥	24	600833.SH	第一醫藥
10	002872.SZ	天聖製藥	25	3933.HK	聯邦製藥
11	300267.SZ	爾康製藥	26	600812.SH	華北製藥
12	300158.SZ	振東製藥	27	002433.SZ	太安堂
13	000908.SZ	景峰醫藥	28	002390.SZ	信邦製藥
14	000597.SZ	東北製藥	29	000919.SZ	金陵藥業
15	600594.SH	益佰製藥	30	600613.SH	神奇製藥

若在年度考核過程中對標企業發生以下情形，則授權公司董事會根據實際情況剔除或更換樣本，擬作為激勵對象的董事或與其存在關

聯關係的董事應當在董事會審議對標企業調整時迴避表決：

- (1) 主營業務發生重大變化；
- (2) 出現偏離幅度過大的樣本極值。

股票期權的行權的公司業績條件達成，則按照本計劃規定比例確定個人當年可行權額度。

d. 個人層面績效考核：

公司依據考核管理辦法對激勵對象的個人績效進行評價，當期可行權部分股票期權，以激勵對象上一年度績效考核結果作為前提條件，原則上績效評價結果劃分為稱職及以上、待改進和不合格三個檔次。

績效評價結果	稱職及以上	待改進	不合格
個人績效係數	1.0	0.8	0

個人當年實際行權額度 = 個人當年可行權額度 × 當年個人績效係數。

同時，為了突出藥品安全的重要性，對於重大品質、安全事故負有直接責任的激勵對象，經董事會決定，當期行權條件考核可實行「一票否決」。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會決議過程中迴避表決。

為更好地實現激勵與約束的雙重目的，公司將進一步完善個人績效考核配套管理制度。基於崗位設置，對研發骨幹重點考核研發費用的投入有效性、研發里程碑實現、專利申請數量等指標；對營銷骨幹重點考核銷售收入增長和重點產品的市場佔有率等指標。

預留股票期權的考核年度與行權條件與首次授予股票期權的行權條件相同。

因公司層面業績考核不達標或個人層面績效考核導致當期行權的條件未成就的，對應的股票期權不得行權或遞延至下期行權，由公司註銷。

2.7 調整方法和程序

(1) 股票期權數量的調整方法

若在有關期權激勵計劃的公告後激勵對象行權前，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事項，股票期權數量應當進行相應的調整。調整方法如下：

a. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的增加比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）； Q 為調整後的股票期權數量。

b. 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例（即配股的股數與配股前公司總股本的比例）； Q 為調整後的股票期權數量。

c. 縮股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； n 為縮股比例(即1股公司股票縮為 n 股股票)； Q 為調整後的股票期權數量。

d. 派息、增發

公司在發生派息或增發新股的情況下，股票期權數量不做調整。

(2) 行權價格的調整方法

若在有關期權激勵計劃公告有關期權激勵計劃公告後激勵對象行權前，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事項，股票期權的行權價格應當進行相應的調整。調整方法如下：

a. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中： P_0 為調整前的行權價格； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的增加比率； P 為調整後的行權價格。

b. 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 為調整前的行權價格； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例(即配股的股數與配股前股份公司總股本的比例)； P 為調整後的行權價格。

c. 縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 為調整前的行權價格； n 為縮股比例； P 為調整後的行權價格。

d. 增發

公司在發生增發新股的情況下，行權價格不做調整。

(3) 調整程序

公司股東大會授權董事會，當出現前述情況時由董事會決定調整行權價格、股票期權數量。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當迴避表決。董事會根據上述規定調股票期權數量和行權價格後應及時公告。律師應當就上述調整是否符合《管理辦法》、《公司章程》和本計劃的規定出具專業意見。

因其他原因需要調整股票期權數量、行權價格或其他條款的，應經董事會做出決議，擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當迴避表決，經股東大會審議批准，並經上海市國資委同意。

2.8 本計劃股票期權會計處理

(1) 會計處理方法

根據《企業會計準則第11號—股份支付》的規定，公司將按照下列會計處理方法對公司股權激勵計劃成本進行計量和核算：

(i) 授予日

由於授予日股票期權尚不能行權，因此不需要進行相關會計處理。公司需確定股票期權在授予日的公允價值。

(ii) 等待期

公司在等待期內的每個資產負債表日，以對可行權股票期權數量的最佳估算為基礎，按照股票期權在授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關資產成本或當期費用，同時計入資本公積中的其他資本公積。

(iii) 行權期

不再對已確認的成本費用和所有者權益總額進行調整。

(iv) 行權日

根據行權情況，確認股本和股本溢價，同時將等待期內確認的「資本公積－其他資本公積」轉入「資本公積－資本溢價」。

(2) 股票期權公允價值的計算方法

根據《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》中關於公允價值確定的相關規定，需要選擇適當的估值模型對股票期權的公允價值進行計算。公司選擇Black-Scholes模型(B-S模型)來計算股票期權的公允價值，並於2019年9月30日用該模型測算得出首次授予的股票期權公允價值為3.40元/A股(授予時進行正式測算)。具體參數選取如下：

- (i) 標的股價：18.20元/A股(假設2019年9月30日為授予日，公司收盤價為18.20元/A股)
- (ii) 行權價格：18.41元/A股
- (iii) 有效期：3.5年(按加權平均行權有效期確定)
- (iv) 波動率：27.46%(採用公司最近3.5年的波動率)
- (v) 無風險利率：2.82%(採用中國人民銀行制定的金融機構3.5年期存款基準利率)
- (vi) 股息率：2.32%(採用公司2018年股息率)

(3) 預計股票期權實施對各期經營業績的影響

公司按照相關估值工具確定授予日股票期權的公允價值，並最終確認本計劃的股份支付費用，該等費用將在本計劃的實施過程中按行權比例攤銷。由本計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。

根據中國會計準則要求，本計劃首次授予的股票期權對各期會計成本的影響如下表所示：

年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	合計
需攤銷的費用 (萬元)	8.64	3,152.93	3,148.95	1,695.08	725.61	8,731.20

公司以目前信息初步估計，在不考慮激勵計劃對公司業績的刺激作用情況下，股票期權費用的攤銷對本計劃有效期內各年淨利潤有所影響，但影響程度不大。若考慮期權激勵計劃對公司發展產生的正向作用，由此激發管理團隊的積極性，提高經營效率，降低代理人成本，本計劃帶來的公司業績提升將遠高於因其帶來的費用增加。

預留股票期權的會計處理同本計劃首次授予股票期權的會計處理。

註： 本次激勵成本乃根據有關期權激勵計劃的公告日(即2019年9月30日)確定的價格釐定。實際股權及成本將根據有關期權激勵計劃的公告的相關規則調整。股東須知悉，截至最後實際可行日期，對於期權的價值的任何計算均屬主觀且不確定，受限於多項假設及價值模型和授予日的確定。

2.9 變更程序與終止程序**(1) 變更程序**

公司在臨時股東大會審議本計劃之前擬變更本計劃的，需經董事會審議通過。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議計劃變更時迴避表決。

公司在臨時股東大會審議通過本計劃之後變更本計劃的，應當由本公司股東大會審議決定，且不得包括以下情形：

- (i) 導致加速行權的情形；
- (ii) 降低行權價格的情形。

(2) 終止程序

- (i) 公司在臨時股東大會審議本計劃之前擬終止實施本計劃的，需經董事會審議通過，擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議計劃終止時迴避表決。
- (ii) 公司在臨時股東大會審議通過本計劃之後終止實施本計劃的，應當由股東大會審議決定。

3. 建議授予

授予的股票期權在各激勵對象間的分配情況如下表所示：

姓名	職務	獲授期權 額度(萬 股A股)	佔授予總 量比例 (%)	佔公司有 關期權激 勵計劃的 公告日總 股本的 比例(%)
左敏	執行董事，總裁	48.00	1.69%	0.017%
李永忠	執行董事，副總裁	39.00	1.37%	0.014%
沈波	執行董事，副總裁、財務總監	39.00	1.37%	0.014%
趙勇	副總裁	33.00	1.16%	0.012%
茅建醫	副總裁	33.00	1.16%	0.012%
顧浩亮	副總裁	33.00	1.16%	0.012%
劉大偉	副總裁	33.00	1.16%	0.012%
張耀華	副總裁	33.00	1.16%	0.012%
陳津竹	董事會秘書、聯席公司秘書	33.00	1.16%	0.012%
公司中層管理人員及核心骨幹(共202人)		2,244.00	78.96%	0.790%
預留股份		274.09	9.64%	0.096%
合計		2,842.09	100.00%	1.000%

註1：本計劃激勵對象未參與兩個或兩個以上上市公司股權激勵計劃；激勵對象中沒有持有公司5%以上股權的主要股東或實際控制人及其父母、配偶、子女。

註2：上述任何一名激勵對象通過本計劃獲授的公司股票均未超過本計劃獲臨時股東大會批准時公司總股本的1%。

註3：預留授予部分的激勵對象由本計劃經臨時股東大會審議通過後12個月內一次性確定。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。預留激勵對象的確定標準參照首次授予的標準確定。首次授予時已獲授的對象，之後有崗位晉陞的，不得用預留股補差授予股數。

註4：參與本計劃的執行董事已於本計劃設立及審議流程中迴避，並應於本計劃執行、管理及其他相關事項中迴避。

4. 本公司及激勵對象發生異動的處理

4.1 本公司發生異動

公司出現下列情形之一時，本計劃即行終止，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權不得繼續行權，由公司註銷：

- (i) 最近一個會計年度的審計報告被註冊會計師就公司的財務報告出具否定意見或者無法表示意見；
- (ii) 最近一個會計年度的審計報告被註冊會計師就公司財務報告內部控制出具否定意見或無法表示意見；
- (iii) 最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
- (iv) 法律法規規定不得實行股權激勵的；或
- (v) 中國證監會認定的其他情形。

公司出現下列情形之一的，本計劃正常實施：

- (i) 公司控制權發生變更；或
- (ii) 公司出現合併、分立等情形。

公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合股票期權授予條件或行權安排的，未行權的股票期權由公司統一註銷。激勵對象獲授股票期權已行權的，所有激勵對象應當返還已獲取收益。對上述事宜不負有責任的激勵對象因返還權益而遭受損失的，可按照本計劃相關安排，向公司或負有責任的對象進行追償。

4.2 激勵對象個人情況發生變化

本計劃有效期內，激勵對象出現以下情形之一的，其根據本計劃已獲授但尚未行權的股票期權由公司註銷：

- (i) 因公司裁員等原因被解除勞動關係；

- (ii) 與公司訂立的勞動合同、聘用合同到期終止的；或
- (iii) 與公司協商一致，終止或解除與公司訂立的勞動合同或聘用合同的。

本計劃有效期內，激勵對象出現下列情形之一的，已獲授但尚未行權的股票期權由公司註銷；情形嚴重的，董事會可根據實際情況，向激勵對象要求對給本公司造成的損失進行相應賠償，擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議相關議案時迴避表決：

- (i) 最近三年被上交所公開譴責或被上交所認定為不適當人選；
- (ii) 因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構予以行政處罰或者採取市場禁入措施；
- (iii) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- (iv) 嚴重失職、瀆職被政府職能部門或公司做出書面處理決定；
- (v) 出現法律法規規定不得參與上市公司股權激勵情形的；
- (vi) 法律法規或中國證監會認定的其他情形；
- (vii) 激勵對象未與公司協商一致，單方面終止或解除與公司訂立的勞動合同或聘用合同，包括但不限於無故辭職等情形；
- (viii) 公司有權要求激勵對象按其所聘崗位的要求為公司工作，如由於公司業績或激勵對象個人績效未達目標而不在激勵對象範圍內的情形；或
- (ix) 違反公司規章制度被解除勞動合同的其他情形。

激勵對象因正常調動、退休、死亡、喪失民事行為能力等客觀原因與公司解除或者終止勞動關係時，授予的期權當年達到可行權時間限制和業績考核條件的，可行使部分可以在離職之日起半年內行使，半年後未行使的期權失效，由公司註銷；尚未達到可行

使時間限制或業績考核條件的，不再行使，由公司註銷。激勵對象退休時，對所持有股票期權的安排，如果法律法規發生變化的，將由董事會按照新的相關規定執行，擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議本計劃相關議案時回避表決。

關於激勵對象因為其他上述未列明原因造成崗位變化導致其需要退出本計劃的情形，由董事會認定，並確定是否對激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權進行註銷。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議本計劃相關議案時迴避表決。

5. 香港上市規則項下的涵義

本計劃構成香港上市規則第17章的股份期權計劃，須遵守公告及股東批准的規定。因此，根據香港上市規則第14A.92(3)(a)條，根據期權激勵計劃向作為本公司關連人士的任何激勵對象授出股票期權，可獲豁免遵守申報、公告及獨立股東批准的規定。本公司將就根據期權激勵計劃可能授出的股票期權的行權價格，申請豁免嚴格遵守香港上市規則第17.03(9)條附註1的規定。

根據本計劃，擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會決議過程中迴避表決，左敏先生、李永忠先生及沈波先生已就與期權激勵計劃相關的董事會決議迴避表決。

根據香港上市規則第17.03(9)條附註1的規定，相關股票期權行權價格最少須為(i)於授予日在香港聯交所日報表上所列的證券收市價，授予日必須為營業日；及(ii)緊接授予日前五個營業日在香港聯交所日報表上所列的證券平均收市價(以較高者為準)。

本公司已申請且香港聯交所已授出豁免嚴格遵守香港上市規則第17.03(9)條附註1有關股票期權行權價格的規定，基準如下(其中包括)：(i)因股票期權獲行權而將予發行的股份為於上交所交易的A股股票；(ii)股票期權行權價格的釐定基準須符合及根據中國相關法律及法規的規定；及(iii)建議採納A股期權激勵計劃須經股東於臨時股東大會及類別股東會議上批准後方可

實施，H股股東將於股東大會上有機會根據其優點全面審議及評估期權激勵計劃的條款，而不會減損H股股東的利益。有關釐定期權激勵計劃行權價格的詳情，請參閱本通函附錄一「2.5股票期權的行權價格及其確定方法」。

6. 本公司資料

本公司是總部位於上海的全國性醫藥產業集團，是中國唯一一家在醫藥產品及分銷市場方面均居於領先地位的一體化醫藥公司。本公司的業務主要由三個部分構成：醫藥工業、醫藥分銷及醫藥零售。本公司A股及H股份別於上交所及香港聯交所上市。

7. 臨時股東大會及類別股東會議

於臨時股東大會及類別股東會議上，將提呈股東予審議以批准，其中包括，(i)建議採納本計劃；(ii)載於本通函附錄二的考核管理辦法；及(iii)載於本通函附錄三的建議授權董事會辦理本計劃相關事項。以上決議將以特別決議案的方式提呈。

截至最後實際可行日期，二名激勵對象(即左敏及沈波)為本公司A股股東，其各自有權分別就20,009股A股股票及71,700股A股股票行使對本公司的投票權。左敏、沈波及其聯繫人(於臨時股東大會日期擁有本公司股份的任何聯繫人)將分別於臨時股東大會及A股類別會議上就有關期權激勵計劃議案放棄投票。除上述已披露者外，就董事所深知及確信，概無股東須於臨時股東大會及類別股東會議上就決議案放棄投票。

2019年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法

為保證上海醫藥集團股份有限公司(以下簡稱「上海醫藥」或「公司」)2019年股票期權激勵計劃(以下簡稱「本計劃」或「激勵計劃」)的順利進行，進一步完善公司法人治理結構，形成良好均衡的價值分配體系，充分調動公司高級管理人員、中層管理人員及核心技術、業務骨幹的工作積極性，促進公司業績穩步提升，確保公司發展戰略和經營目標的實現，公司董事會薪酬與考核委員會根據國家有關規定和公司實際情況，特制定本辦法。

I. 考核目的

進一步完善公司法人治理結構，建立和完善公司激勵約束機制，保證激勵計劃的順利實施，並在最大程度上發揮股權激勵的作用，進而確保公司發展戰略和經營目標的實現。

II. 考核原則

考核評價必須堅持公正、公開、公平的原則，嚴格按照本辦法和考核對象的業績進行評價，以實現激勵計劃與激勵對象工作業績、貢獻緊密結合，從而提高管理績效，實現公司與全體股東利益最大化。

III. 考核範圍

本辦法適用於參與本計劃的所有激勵對象，包括公司高級管理人員、中層管理人員及核心技術、業務骨幹。

IV. 考核機構

公司董事會薪酬與考核委員會負責領導和組織考核工作。公司人力資源部負責具體考核工作，並會同財務部等相關部門負責相關考核資料的收集和提供。

V. 績效考核指標及標準

(I) 公司層面業績條件

1. 授予時業績條件：

- 1) 本計劃公告前一會計年度公司營業收入增長率不低於10.0%；
- 2) 本計劃公告前一會計年度公司加權平均淨資產收益率不低於12.0%，且不低於對標企業50分位；歸母淨利潤不低於上一年度；
- 3) 本計劃公告前一會計年度公司研發費用不低於8.5億元；
- 4) 本計劃公告前一會計年度公司業績綜合指數不低於對標企業50分位。

預留股票期權的考核年度與授予業績條件同本計劃首次授予股票期權的授予業績條件。

2. 行權條件：

行權期	業績考核目標
第一個行權期	1) 以2016-2018年平均營業收入為基數，2020年公司營業收入複合增長率不低於10.0%，且營業收入不低於1,750億元； 2) 2020年公司加權平均淨資產收益率不低於12.1%，且不低於對標企業75分位；歸母淨利潤不低於上一年度； 3) 2020年研發費用不低於9.4億元；及 4) 2020年公司業績綜合指數不低於對標企業75分位。
第二個行權期	1) 以2016-2018年平均營業收入為基數，2021年公司營業收入複合增長率不低於10.0%，且營業收入不低於1,850億元； 2) 2021年公司加權平均淨資產收益率不低於12.3%，且不低於對標企業75分位；歸母淨利潤不低於上一年度； 3) 2021年公司研發費用不低於10.0億元；及 4) 2021年公司業績綜合指數不低於對標企業75分位。
第三個行權期	1) 以2016-2018年平均營業收入為基數，2022年公司營業收入複合增長率不低於10.0%，且營業收入不低於2,000億元； 2) 2022年公司加權平均淨資產收益率不低於12.5%，且不低於對標企業75分位；歸母淨利潤不低於上一年度； 3) 2022年公司研發費用不低於10.6億元；及 4) 2022年公司業績綜合指數不低於對標企業75分位。

註1：若考核年度中國藥品終端消費增長率低於5%，而上海醫藥營業收入規模達到對標企業90分位，即視為營業收入及其增長率達標；中國藥品終端消費增長率為國家

藥品監督管理局南方醫藥經濟研究所官方統計的各行權條件考核年度的中國藥品終端消費增長率。

註2：在本計劃有效期內，若公司實施公開發行或非公開發行等影響淨資產的行為，則新增加的淨資產和對應的淨利潤在業績考核時不計入激勵計劃有效期內淨資產和淨利潤增加額的計算。本計劃中提及的加權平均淨資產收益率均按研發費用視同利潤的統計口徑計算，加權平均淨資產收益率=(歸屬於母公司股東淨利潤+研發費用)/平均歸屬於母公司股東權益。

註3：在本計劃有效期內，針對公司未來可能產生的影響公司業績的行為(如國家會計政策變化，履行重要社會責任且符合政府有關規定可以在經營業績考核中進行適當調整的事項等)，對相關業績指標帶來影響，造成指標不可比情況，則授權公司董事會對相應業績指標的實際值進行還原，並在股東大會以普通議案審議通過後生效。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議業績指標還原調整時迴避表決。

註4：業績綜合指數綜合考核加權平均淨資產收益率、工業銷售收入增長率、商業銷售收入、研發費用，業績綜合指數= Σ (公司各細分指標競爭力指數 \times 戰略重要性權重)，其中，公司各細分指標競爭力指數=公司各細分指標在對標企業中的分位值。

註5：行權條件同時滿足董事會下達的其他年度目標。

預留股票期權的考核年度與行權條件同本計劃首次授予股票期權的行權條件。

3. 業績綜合指數對標：

根據上海醫藥覆蓋研發、製造、分銷、零售等多領域的綜合業務構成與戰略要求，構建包含四個細分指標競爭力指數的業績綜合指數評價體系，以衡量上海醫

藥的業績綜合實力。具體評價規則如下：

戰略導向	質量	規模		創新
細分指標	淨資產 收益率	工業銷售 收入增長率	商業 銷售收入	研發費用
戰略重要性權重	40	30	10	20

業績綜合指數=Σ(公司各細分指標競爭力指數×戰略重要性權重)；其中，公司各細分指標競爭力指數=公司各細分指標在對標企業中的分位值。

註1：工業銷售收入、商業銷售收入、研發費用均為年報披露口徑；加權平均淨資產收益率=(歸屬於母公司股東淨利潤+研發費用)/平均歸屬於母公司股東權益。

註2：授予考核時，工業銷售收入增長率為本計劃公告前一會計年度的同比增長率；行權條件考核時，工業銷售收入增長率為以2016-2018年平均工業銷售收入為基數的該期考核年度的複合銷售收入增長率。

註3：對標企業中，純工業企業規模權重採用工業銷售收入增長率競爭力指數按40計算；純商業企業規模權重採用商業銷售收入競爭力指數按60計算，創新權重不計。

從A股及港股醫藥行業上市公司中，選取了30家在醫藥工業及醫藥商業行業中企業規模、主營業務等方面可比的企業作為對標企業。

若在年度考核過程中，對標企業出現主營業務重大變化、或出現偏離幅度過大的樣本等情況，則授權公司董事會根據實際情況剔除或更換樣本。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議對標企業調整時迴避表決。

股票期權的行權的公司業績條件達成，則按照本計劃規定比例確定個人當年可行權額度。

(II) 激勵對象個人層面業績條件

4. 授予時業績條件：

若本計劃公告前一會計年度激勵對象經評價的個人績效達到稱職及以上，則可納入激勵範圍。

5. 行權條件：

當期可行權部分股票期權，以激勵對象上一年度個人績效考核結果作為前提條件，原則上績效評價結果劃分為稱職及以上、待改進和不合格三個檔次。

績效評價結果	稱職及以上	待改進	不合格
個人績效係數	1.0	0.8	0

個人當年實際行權額度 = 個人當年可行權額度 × 當年個人績效係數。

同時，為了突出藥品安全的重要性，對於重大品質、安全事故負有直接責任的激勵對象，經公司董事會決定，當期行權條件考核可實行「一票否決」。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會決議過程中迴避表決。

為更好地實現激勵與約束的雙重目的，公司將進一步完善個人績效考核配套管理制度。基於崗位設置，對研發骨幹重點考核研發費用的投入有效性、研發里程碑實現、專利申請數量等指標；對行銷骨幹重點考核銷售收入增長和重點產品的市場佔有率等指標。

因公司層面業績考核不達標、或個人層面績效考核導致當期行權的條件未成就的，對應的股票期權不得行權或遞延至下期行權，由公司註銷。

VI. 考核期間與次數

1. 考核期間

以激勵計劃公告日前一會計年度(即2018年會計年度)作為授予條件的考核年度。以股票期權授予登記完成日次年起三個會計年度(即2020-2022年三個會計年度)作為各行權條件的考核年度。

2. 考核次數

期權激勵計劃實施期間每年度一次。

VII. 考核程序

人力資源部在公司董事會薪酬與考核委員會的領導下，負責考核的具體實施、考核結果的保存，並在此基礎上形成績效考核報告提交公司董事會薪酬與考核委員會審核及批准。

VIII. 考核結果的回饋及應用

1. 被考核者有權了解自己的考核結果，公司應當在考核結束後向被考核者通知考核結果；
2. 如被考核者對考核結果有異議，可在接到考核通知的五個工作日內向公司提出申訴。公司可根據實際情況對其考核結果進行覆核，並根據覆核結果對考核結果進行修正；
3. 考核結果作為股票期權可行權的依據。

IX. 考核結果歸檔

1. 考核結束後，人力資源部須保留績效考核所有考核記錄；
2. 為保證績效激勵的有效性，績效記錄不允許塗改，若需重新修改或重新記錄，須當事人簽字。

X. 附則

- 1 本辦法由董事會薪酬與考核委員會負責制訂、解釋及修訂。
- 2 本辦法經公司股東大會審議通過並自激勵計劃生效後實施。

建議授權董事會辦理2019年股票期權激勵計劃相關事宜

為保證本公司股票期權激勵計劃的順利實施，提請臨時股東大會授權董事會全權辦理與本計劃有關的全部事宜，包括但不限於(所有納入激勵對象範圍的董事在決策及執行下述授權事項時均需迴避)：

- (i) 確定本計劃的授予日；
- (ii) 在本公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股等事宜時，按照經臨時股東大會審議通過的期權激勵計劃規定的方法對股票期權數量進行相應的調整；
- (iii) 在本公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股等事宜時，按照期權激勵計劃規定的方法對行權價格進行相應的調整；
- (iv) 在激勵對象符合條件時向激勵對象授予股票期權並辦理授予股票期權所必需的全部事宜，包括與激勵對象簽署股權激勵相關協議書；
- (v) 對激勵對象的行權資格和行權條件進行審查確認，並同意董事會將該項權利授予薪酬與考核委員會行使；
- (vi) 決定激勵對象是否可以行權；
- (vii) 辦理激勵對象行權所必需的全部事宜，包括但不限於向上交所提出行權申請、向登記結算公司申請辦理有關登記結算業務、修改《公司章程》、辦理公司註冊資本的變更登記；
- (viii) 按照期權激勵計劃的規定辦理本計劃的變更與終止，包括但不限於取消激勵對象的行權資格，對已授予但尚未行權的股票期權註銷，辦理已身故的激勵對象尚未行權的股票期權繼承事宜；及根據期權激勵計劃的規定，決定是否對激勵對象行權獲得的收益予以收回。

- (ix) 對本計劃進行管理，在與本計劃的條款一致的前提下不定期制定或修改該計劃的管理和實施規定。但如果法律、法規或相關監管機構要求該等修改需得到股東大會或／和相關監管機構的批准，則董事會的該等修改必須得到相應的批准；
- (x) 實施本計劃所需的其他必要事宜，但有關文件明確規定需由股東大會行使的權利除外；及
- (xi) 就本計劃向有關政府、機構辦理審批、登記、備案、核准、同意等手續；簽署、執行、修改、完成向有關政府、機構、組織、個人提交的文件；修改《公司章程》、辦理公司註冊資本的變更登記以及做出其認為與本計劃有關的必須、恰當或合適的所有行為。

上述授權的有效期與本計劃有效期一致。