

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公告的內容概不負責，
對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不因本公告全部或任何部份內
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。



上海復旦張江生物醫藥股份有限公司
Shanghai Fudan-Zhangjiang Bio-Pharmaceutical Co., Ltd.*
(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(股票號碼：1349)

海外監管公告

本公告乃上海復旦張江生物醫藥股份有限公司（「本公司」）根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第 13.10(B)條刊發。

茲載列本公司於上海證券交易所網站刊發的《上海復旦張江生物醫藥股份有限公司 2021 年限制性股票激勵計畫實施考核管理辦法》，僅供參閱。該文件及其披露內容乃根據中國法律法規及境內相關監管要求而編制及刊發。

承董事會命
王海波
主 席

於本公告刊發日期，董事會包括以下人士：

王海波先生（執行董事）

蘇 勇先生（執行董事）

趙大君先生（執行董事）

沈 波先生（非執行董事）

余曉陽女士（非執行董事）

周忠惠先生（獨立非執行董事）

林耀堅先生（獨立非執行董事）

許 青先生（獨立非執行董事）

楊春寶先生（獨立非執行董事）

中國·上海

二零二一年四月六日

**僅供識別*



上海复旦张江生物医药股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海复旦张江生物医药股份有限公司（以下简称“公司”或“复旦张江”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员、核心技术人员以及其他人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《上海复旦张江生物医药股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》（以下简称“股权激励计划”或“激励计划”）。

为保证公司股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订《上海复旦张江生物医药股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司，



下同)任职的董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员。不含复旦张江独立董事、监事。所有激励对象必须在本激励计划的授予时以及考核期内与公司或公司子公司存在聘用或劳动关系。

第四条 考核机构及执行机构

- (一) 董事会薪酬委员会负责本次股权激励的组织、实施工作;
- (二) 公司行政人事部组成考核小组负责具体考核工作,负责向薪酬委员会的报告工作;
- (三) 公司行政人事部、财务部相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责,公司内审内控部监督;
- (四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- (一) 公司层面的业绩考核要求:

本激励计划在 2021 年至 2023 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划业绩考核目标及归属系数如下表所示:

归属安排		业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		公司归属系数 100%	公司归属系数 80%	公司归属系数 60%
首次授予的限制性股票	第一个归属期	公司需同时满足以下条件: 1、经营目标: 2021 年度, 公司营业收入不低于 10.4 亿元; 2、研发目标: 2021 年度, 申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于 4 项。	公司需同时满足以下条件: 1、经营目标: 2021 年度, 公司营业收入不低于 10 亿元; 2、研发目标: 2021 年度, 申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于 4 项。	公司需同时满足以下条件: 1、经营目标: 2021 年度, 公司营业收入不低于 10 亿元; 2、研发目标: 2021 年度, 申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于 3 项。
	第二个归属期	公司需同时满足以下条件: 1、经营目标: 2021-2022 年度, 公司累计营业收入不低于 23.9 亿元;	公司需同时满足以下条件: 1、经营目标: 2021-2022 年度, 公司累计营业收入不低于 22.5 亿元;	公司需同时满足以下条件: 1、经营目标: 2021-2022 年度, 公司累计营业收入不低于 22 亿元;

		2、研发目标：2021-2022年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于9项。	2、研发目标：2021-2022年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于8项。	2、研发目标：2021-2022年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于7项。
	第三个归属期	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2023年度，公司累计营业收入不低于41.5亿元； 2、研发目标：2021-2023年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于14项。	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2023年度，公司累计营业收入不低于38.1亿元； 2、研发目标：2021-2023年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于12项。	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2023年度，公司累计营业收入不低于36.4亿元； 2、研发目标：2021-2023年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于11项。
预留授予的限制性股票	第一个归属期	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2022年度，公司累计营业收入不低于23.9亿元； 2、研发目标：2021-2022年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于9项。	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2022年度，公司累计营业收入不低于22.5亿元； 2、研发目标：2021-2022年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于8项。	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2022年度，公司累计营业收入不低于22亿元； 2、研发目标：2021-2022年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于7项。
	第二个归属期	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2023年度，公司累计营业收入不低于41.5亿元； 2、研发目标：2021-2023年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于14项。	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2023年度，公司累计营业收入不低于38.1亿元； 2、研发目标：2021-2023年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于12项。	公司需同时满足以下条件： 1、经营目标：2021-2023年度，公司累计营业收入不低于36.4亿元； 2、研发目标：2021-2023年度，累积申报并获得受理的药品临床试验及药品注册申请不少于11项。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并营业收入；

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到或部分达到业绩考核目标条件的，激励对象对应考核当年不得归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个



人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，对应的可归属情况如下：

评价标准	优秀	良好	合格	不合格
个人归属系数	100%	80%	60%	0

在公司业绩达到业绩考核目标 C（含）以上的前提下，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司归属系数×个人归属系数。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能全部归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 考核程序

公司行政人事部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021 至 2023 年三个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政人事部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，行政人事部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。



2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

上海复旦张江生物医药股份有限公司

董 事 会

二〇二一年四月六日