

特一药业集团股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

特一药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，激励公司高级管理人员、中层管理人员及核心员工等诚信、勤勉地开展工作，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划。

为保证本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、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证限制性股票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，进而确保公司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，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现限制性股票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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于 2026 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括首次授予的激励对象及预留部分授予的未来激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司综合办公室、财务部等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，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬与考核委员会报告工作。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予限制性股票的业绩考核

本激励计划首次授予限制性股票的业绩考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标及对应的公司层面可解除限售比例安排情况如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标					
		营业收入（万元）			净利润（万元）		
		目标值 (A _m)	触发值 1 (A ₁)	触发值 2 (A ₂)	目标值 (B _m)	触发值 1 (B ₁)	触发值 2 (B ₂)
第一个考核期	2026 年度	110,000.00	105,000.00	100,000.00	14,000.00	12,600.00	11,200.00
第二个考核期	2027 年度	130,000.00	120,000.00	110,000.00	20,000.00	18,000.00	16,000.00
第三个考核期	2028 年度	150,000.00	140,000.00	130,000.00	30,000.00	27,000.00	24,000.00

按照上述业绩考核目标，各解除限售期公司层面可解除限售比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面解除限售比例确定方法如下：

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X ₁ , X ₂)
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	X ₁ =100%
	$A_1 \leq A < A_m$	X ₁ =90%
	$A_2 \leq A < A_1$	X ₁ =80%
	$A < A_2$	X ₁ =0%
净利润 (B)	$B \geq B_m$	X ₂ =100%
	$B_1 \leq B < B_m$	X ₂ =90%
	$B_2 \leq B < B_1$	X ₂ =80%
	$B < B_2$	X ₂ =0%
公司层面可解除限售比例 (X)	X=MAX (X ₁ , X ₂)	

注：1、上述净利润考核指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润且以剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、业绩考核指标中所指营业收入为经审计的特一药业合并报表所载的营业收入；

3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、预留授予限制性股票的业绩考核

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票考核年度为 2027—2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标					
		营业收入（万元）			净利润（万元）		
		目标值 (A _m)	触发值 1 (A ₁)	触发值 2 (A ₂)	目标值 (B _m)	触发值 1 (B ₁)	触发值 2 (B ₂)
第一个考核期	2027 年度	130,000.00	120,000.00	110,000.00	20,000.00	18,000.00	16,000.00
第二个考核期	2028 年度	150,000.00	140,000.00	130,000.00	30,000.00	27,000.00	24,000.00

按照上述业绩考核目标，各解除限售期公司层面可解除限售比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面解除限售比例确定方法如下：

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X ₁ , X ₂)
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	X ₁ =100%
	$A_1 \leq A < A_m$	X ₁ =90%
	$A_2 \leq A < A_1$	X ₁ =80%
	$A < A_2$	X ₁ =0%
净利润 (B)	$B \geq B_m$	X ₂ =100%
	$B_1 \leq B < B_m$	X ₂ =90%
	$B_2 \leq B < B_1$	X ₂ =80%
	$B < B_2$	X ₂ =0%
公司层面可解除限售比例 (X)	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$	

注：1、上述净利润考核指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润且以剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、业绩考核指标中所指营业收入为经审计的特一药业合并报表所载的营业收入；

3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

3、未满足业绩考核目标的处理

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上银行同期存款利率计算的利息之和回购注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，激励对象的绩效评价结果 S 划分为 (A) (B) (C) (D) 四个档次，考核评价表适用于考核对象。具体如下表所示：

考核结果	S ≥ 90	80 ≤ S < 90	60 ≤ S < 80	S < 60
评价标准	A	B	C	D
个人可解除限售比例 (Y)	100%	80%	60%	0%

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×公司层面可解除限售比例（X）×个人可解除限售比例（Y）。

激励对象按照个人当年实际解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格加上银行同期存款利率计算的利息之和回购注销。

六、考核期间与次数

本激励计划考核年度为 2026 年至 2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。对于预留部分在 2026 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；对于预留授予且于公司 2026 年第三季度报告披露后授予的限制性股票，考核年度为 2027 年至 2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司综合办公室、财务部等相关部门在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上交薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司综合办公室应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向公司综合办公室提出申诉，综合办公室可根据实际情况对考核结果进行复核，如确实存在与公司制度不相符或者存在不合理的因素，可向公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会在接到综合办公室建议后 5 个工作日内确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，综合办公室须保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由综合办公室负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

特一药业集团股份有限公司

董事会

2026年4月2日