

券代码：301246

证券简称：宏源药业

公告编号：2026-039

湖北省宏源药业科技股份有限公司 关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第 一个归属期归属条件成就的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 本次拟归属的限制性股票数量：46.2175 万股
- 本次拟归属的股票来源：公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票
- 符合本次归属条件的激励对象：296 人
- 本次拟归属的限制性股票授予价格：7.70 元/股（调整后）

湖北省宏源药业科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 9 月 10 日召开第五届董事会第四次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。根据公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）、《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的规定及公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，公司董事会认为 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）首次授予部分第一个归属期规定的归属条件已经成就，同意按照本次激励计划的规定在首次授予部分第一个归属期内为符合归属条件的 296 名激励对象办理 46.2175 万股限制性股票的归属事宜。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划实施情况概要

（一）本次激励计划简介

公司分别于 2025 年 8 月 26 日、2025 年 9 月 15 日召开第四届董事会第十一次会议、2025 年第二次临时股东大会，审议并通过了《关于<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案，公司本次激励计划的主要内容如下：

- 1、激励工具：第二类限制性股票。

2、标的股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

3、授予价格：本次激励计划限制性股票（含预留授予）的授予价格为 7.75 元/股。

4、激励对象范围及分配情况：本次激励计划拟首次授予的激励对象共计 314 人，包括在公司（含分公司及子公司）任职的董事、高级管理人员、中基层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。具体如下：

序号	姓名	国籍	职务	拟获授的限制性股票数量（万股）	占拟获授限制性股票总数的比例	占本次激励计划草案公告日公司股本总额的比例
1	邓支华	中国	董事、副总经理	8.00	1.60%	0.02%
2	廖胜如	中国	副总经理	8.00	1.60%	0.02%
3	程思远	中国	董事、副总经理	6.00	1.20%	0.01%
4	肖拥华	中国	董事会秘书、总监	6.00	1.20%	0.01%
5	曾科峰	中国	财务负责人	6.00	1.20%	0.01%
6	丁文波	中国	总监	8.50	1.70%	0.02%
7	贾雪枫	中国	总监	11.00	2.20%	0.03%
8	舒伟锋	中国	总监	10.00	2.00%	0.02%
9	戴丽娜	中国	总监	6.00	1.20%	0.01%
10	丁志华	中国	总监	5.00	1.00%	0.01%
中基层管理人员及核心技术（业务）骨干 （合计 304 人）				325.50	65.10%	0.81%
预留				100.00	20.00%	0.25%
合计				500.00	100.00%	1.25%

注：（1）公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。本次激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

(2) 本次激励计划拟激励对象不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工，不包括公司独立董事。

(3) 在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减或在激励对象之间进行分配，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的 20%，任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不得超过公司股本总额的 1%。

(4) 预留部分的激励对象由本次激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

(5) 上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

5、本次激励计划的有效期限及归属安排

(1) 本次激励计划的有效期限

本次激励计划的有效期限自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

(2) 本次激励计划的归属安排

本次激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内归属：

① 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊情况推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

② 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

③ 自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日起至依法披露之日；

④ 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本次激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票不得归属，并作废失效。

激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，并作废失效。

6、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，本次激励计划终止，所有激励对象根据本次激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若某一激励对象发生上述第（2）条规定的情形之一的，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(3) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核

一次，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。

本次激励计划首次授予部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入目标值（Am）
第一个归属期	2025年	23.00亿元
第二个归属期	2026年	25.00亿元
第三个归属期	2027年	27.00亿元

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
对应考核年度 营业收入（A）	$A/Am \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq A/Am < 100\%$	$X=A/Am$
	$A/Am < 80\%$	$X=0\%$

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入。

②上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入目标值（Am）
第一个归属期	2026年	25.00 亿元
第二个归属期	2027年	27.00 亿元

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
对应考核年度 营业收入（A）	$A/Am \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq A/Am < 100\%$	$X=A/Am$
	$A/Am < 80\%$	$X=0\%$

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入。

②上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（5）部门层面业绩考核要求

在本次激励计划的考核期内，激励对象当年实际可归属的股份数量与其所在部门考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面考核指标完成度设置部门层面归属比例，具体要求按照公司对各部门下发的各年度考核指标及/或公司与各部门激励对象签署的相关协议执行。

部门层面业绩考核完成度（Y）	$Y \geq 90\%$	$80\% \leq Y < 90\%$	$70\% \leq Y < 80\%$	$Y < 70\%$
----------------	---------------	----------------------	----------------------	------------

部门层面归属比例	100%	90%	70%	0%
----------	------	-----	-----	----

激励对象考核当年因部门层面业绩考核原因不能归属的限制性股票，不得递延至下期归属，由公司作废失效。

（6）个人层面绩效考核要求

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。公司依据激励对象对应考核年度的考核结果确认其个人层面归属比例，同时，针对额外背负攻关目标的激励对象和其他未额外背负攻关目标的激励对象分别设置不同的个人层面绩效考核要求。

①针对额外背负攻关目标的激励对象，激励对象个人层面绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	90%~100%	80%~90%	70%~80%	50%~70%	0%

②针对其他未额外背负攻关目标的激励对象，激励对象个人层面绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%

激励对象个人当期实际归属数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×部门层面归属比例×个人层面归属比例。

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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》执行。

（二）本次激励计划已履行的相关审批程序

1、2025 年 8 月 26 日，公司召开第四届董事会第十一次会议，审议通过了

《关于<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票激励计划相关事项的议案》等议案。

同日，召开了第四届监事会第十次会议，审议通过了《关于<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实<2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》等议案。

2、2025 年 8 月 28 日至 2025 年 9 月 6 日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象的名单在公司内部进行了公示，公示期内，公司监事会及董事会薪酬与考核委员会均未接到任何对本次激励计划拟首次授予激励对象提出异议的反馈。2025 年 9 月 10 日，公司披露了《监事会关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》及《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

3、2025 年 9 月 15 日，公司召开 2025 年第二次临时股东大会，审议通过了《关于<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票激励计划相关事项的议案》。2025 年 9 月 16 日，公司披露了《关于 2025 年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2025 年 10 月 14 日，公司召开第四届董事会第十二次会议，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会对本次授予限制性股票的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5、2026 年 9 月 10 日，公司召开第五届董事会第四次会议，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向激励对象授予预留部分限制性股票的议案》《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会对前述相关事项进行核查并发表

了核查意见。

（三）限制性股票授予情况

公司于 2025 年 10 月 14 日召开第四届董事会第十二次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》，同意并确定本次激励计划限制性股票的首次授予日为 2025 年 10 月 14 日，向符合授予条件的 313 名激励对象授予 371.25 万股限制性股票，授予价格为 7.75 元/股。

（四）限制性股票数量及授予价格的历次变动情况

（一）2025 年 10 月 14 日，公司召开第四届董事会第十二次会议，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划相关事项的议案》，鉴于公司本次激励计划拟首次授予的激励对象中，有 1 名激励对象因个人原因自愿放弃本次激励计划获授权益的资格，根据公司《激励计划（草案）》的有关规定和公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，公司董事会对本次激励计划首次授予的激励对象及限制性股票授予数量进行调整。经本次调整后，本次激励计划首次授予的激励对象人数由 314 名调整为 313 名，首次授予权益数量由 400.00 万股调整为 371.25 万股；本次激励计划授予的限制性股票总数由 500.00 万股调整为 464.0625 万股，预留授予的限制性股票数量由 100.00 万股调整为 92.8125 万股，调整后预留权益比例不超过本次激励计划授予权益数量的 20%。

（二）2026 年 9 月 10 日，公司召开第五届董事会第四次会议，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》。鉴于公司 2025 年度利润分配方案已于 2026 年 6 月 26 日实施完毕，根据公司《激励计划（草案）》的有关规定和公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，公司董事会对本次激励计划授予价格进行相应调整，由 7.75 元/股调整为 7.70 元/股。

（三）2026 年 9 月 10 日，公司召开第五届董事会第四次会议，审议通过了《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。鉴于本次激励计划首次授予的激励对象中有 5 名激励对象因离职已不再具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的 92,300 股限制性股票不得归属并由公司作废；鉴于本次激励计划首次授予部分第一个归属期（对应考核年度为 2025 年）公司层面业绩考核指标未完全达标，308 名在职的首次授予激励对象第一个归属期对应的 113,821 股限制性股票不得归属并由公司作废；鉴于本次激励计划首次授予的激

励对象中有 249 名激励对象因所在部门 2025 年度部门层面业绩考核未完全达标，对应的 76,303 股限制性股票不得归属并由公司作废；鉴于本次激励计划首次授予的激励对象中有 249 名激励对象因 2025 年度个人绩效考核结果未完全达标，对应的 71,741 股限制性股票不得归属并由公司作废。综上，公司本次共计作废 354,165 股限制性股票。

（五）本次实施的股权激励计划内容与已披露的激励计划存在的差异

除上述变动情况之外，本次实施的股权激励计划内容与已披露的激励计划不存在差异。

二、激励对象符合归属条件的说明

（一）公司董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

2026 年 9 月 10 日，公司召开第五届董事会第四次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）和《激励计划（草案）》《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定以及公司 2025 年第二次临时股东大会对董事会的授权，公司董事会认为公司本次激励计划首次授予部分第一个归属期规定的归属条件已经成就，同意公司按照本次激励计划的相关规定在首次授予部分第一个归属期内为符合归属条件的 296 名激励对象办理 46.2175 万股限制性股票的归属事宜。

（二）关于本次激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的说明

1、根据归属时间安排，本次激励计划首次授予部分即将进入第一个归属期

根据《激励计划（草案）》的相关规定，公司向激励对象首次授予的限制性股票的第一个归属期为“自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止”，首次授予部分第一个归属期归属比例为获授限制性股票总数的 20%。本次激励计划首次授予部分的限制性股票的授予日为 2025 年 10 月 14 日，因此本次激励计划首次授予部分的限制性股票将于 2026 年 10 月 14 日进入第一个归属期。

2、本次激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的说明

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

归属条件	成就情况
------	------

(1) 公司未发生如下任一情形： ①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告； ②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告； ③上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形； ④法律法规规定不得实行股权激励的； ⑤中国证监会认定的其他情形。	公司未发生左述情形，满足归属条件。																
(2) 激励对象未发生如下任一情形： ①最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选； ②最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选； ③最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施； ④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形； ⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的； ⑥中国证监会认定的其他情形。	激励对象未发生左述情形，满足归属条件。																
(3) 激励对象满足各归属期任职期限要求： 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。	本次激励计划首次授予的313名激励对象中，除5名激励对象因离职已不具备激励对象资格外，仍在职的308名激励对象均符合归属任职期限要求。																
(4) 公司层面业绩考核要求： 本次激励计划首次授予部分第一个归属期对应的考核年度为2025年度，业绩考核要求如下： <table><tr><th>归属期</th><th>对应考核年度</th><th>营业收入目标值（Am）</th></tr><tr><td>首次授予部分第一个归属期</td><td>2025年</td><td>23.00亿元</td></tr></table> <table><tr><th>业绩考核指标</th><th>业绩完成度</th><th>公司层面归属比例（X）</th></tr><tr><td rowspan="3">对应考核年度营业收入（A）</td><td>A/Am≥100%</td><td>X=100%</td></tr><tr><td>80%≤A/Am<100%</td><td>X=A/Am</td></tr><tr><td>A/Am<80%</td><td>X=0%</td></tr></table> 注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入。	归属期	对应考核年度	营业收入目标值（Am）	首次授予部分第一个归属期	2025年	23.00亿元	业绩考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）	对应考核年度营业收入（A）	A/Am≥100%	X=100%	80%≤A/Am<100%	X=A/Am	A/Am<80%	X=0%	根据中审众环会计师事务所（特殊普通合伙）对公司出具的2025年年度审计报告（众环审字（2026）0101427号），公司2025年实现营业收入1,939,468,837.26元。经测算，公司层面归属比例为84.3%，未能归属部分由公司作废处理。
归属期	对应考核年度	营业收入目标值（Am）															
首次授予部分第一个归属期	2025年	23.00亿元															
业绩考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）															
对应考核年度营业收入（A）	A/Am≥100%	X=100%															
	80%≤A/Am<100%	X=A/Am															
	A/Am<80%	X=0%															
(5) 部门层面业绩考核要求： 在本次激励计划的考核期内，激励对象当年实际可归属的股份数量与其所在部门考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面考核指标完成度设置部门层面归属比例，具体要求按照公司对各部门下发的各年度考核指标及/或公司与各部门激励对象签署的相关协议执行。 <table><tr><th>部门层面业绩考核完成度（Y）</th><th>Y≥90%</th><th>80%≤Y<90%</th><th>70%≤Y<80%</th><th>Y<70%</th></tr><tr><td>部门层面归属比例</td><td>100%</td><td>90%</td><td>70%</td><td>0%</td></tr></table>	部门层面业绩考核完成度（Y）	Y≥90%	80%≤Y<90%	70%≤Y<80%	Y<70%	部门层面归属比例	100%	90%	70%	0%	本次激励计划首次授予仍在任职的308名激励对象中，59名激励对象所在部门2025年度部门层面业绩考核完成度处于范围Y≥90%，对应部门层面归属比例为100%；178名激励对象所在部门2025年度部门层面业绩考核完成度处于范围80%≤Y<90%，对应						
部门层面业绩考核完成度（Y）	Y≥90%	80%≤Y<90%	70%≤Y<80%	Y<70%													
部门层面归属比例	100%	90%	70%	0%													

激励对象考核当年因部门层面业绩考核原因不能归属的限制性股票，不得递延至下期归属，由公司作废失效。	部门层面归属比例为90%；60名激励对象所在部门2025年度部门层面业绩考核完成度处于范围70%≤Y<80%，对应部门层面归属比例为70%；11名激励对象所在部门2025年度部门层面业绩考核完成度处于范围Y<70%，对应部门层面归属比例为0%。																						
(6) 激励对象个人层面绩效考核要求： 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。公司依据激励对象对应考核年度的考核结果确认其个人层面归属比例，同时，针对额外背负攻关目标的激励对象和其他未额外背负攻关目标的激励对象分别设置不同的个人层面绩效考核要求。 ①针对额外背负攻关目标的激励对象，激励对象个人层面绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示： <table><tr><th>个人绩效考核结果</th><th>A</th><th>B</th><th>C</th><th>D</th><th>E</th></tr><tr><td>个人层面归属比例</td><td>90%~100%</td><td>80%~90%</td><td>70%~80%</td><td>50%~70%</td><td>0%</td></tr></table> ②针对其他未额外背负攻关目标的激励对象，激励对象个人层面绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示： <table><tr><th>个人绩效考核结果</th><th>优秀</th><th>良好</th><th>合格</th><th>不合格</th></tr><tr><td>个人层面归属比例</td><td>100%</td><td>90%</td><td>70%</td><td>0%</td></tr></table> 激励对象个人当期实际归属数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×部门层面归属比例×个人层面归属比例。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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。	个人绩效考核结果	A	B	C	D	E	个人层面归属比例	90%~100%	80%~90%	70%~80%	50%~70%	0%	个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格	个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%	本次激励计划首次授予仍在任职的308名激励对象中，除11名激励对象因所在部门2025年度部门层面业绩考核完成度不达标导致本次不可归属外，剩余的297名激励对象中，48名激励对象2025年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为100%；1名激励对象2025年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为95%；1名激励对象2025年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为93%；78名激励对象2025年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为90%；151名激励对象2025年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为80%；15名激励对象2025年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为70%；2名激励对象2025年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为50%；1名激励对象2025年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为0%。
个人绩效考核结果	A	B	C	D	E																		
个人层面归属比例	90%~100%	80%~90%	70%~80%	50%~70%	0%																		
个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格																			
个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%																			

综上所述，公司董事会认为本次激励计划首次授予部分第一个归属期规定的归属条件已经成就，同意公司按照本次激励计划的相关规定在首次授予部分第一个归属期内为符合归属条件的 296 名激励对象办理 46.2175 万股限制性股票的归属事宜。

三、本次限制性股票可归属的具体情况

- (一) 授予日：2025 年 10 月 14 日。
- (二) 归属数量：46.2175 万股。
- (三) 归属人数：296 人。
- (四) 授予价格：7.70 元/股（调整后）。
- (五) 标的股票来源：公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。
- (六) 激励对象名单及归属情况：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属的限制性股票数量（万股）	本次可归属数量占已获授限制性股票总量的比例
1	邓支华	中国	董事、副总经理	8.00	0.9441	11.80%
2	廖胜如	中国	副总经理	8.00	1.0790	13.49%
3	程思远	中国	职工代表董事	6.00	0.9104	15.17%
4	肖拥华	中国	董事会秘书	6.00	0.9610	16.02%
5	丁文波	中国	副总经理、总监	8.50	0.9328	10.97%
6	贾雪枫	中国	副总经理	11.00	1.6691	15.17%
7	舒伟锋	中国	总工程师	10.00	1.5174	15.17%
8	戴丽娜	中国	总监	6.00	0.9104	15.17%
9	丁志华	中国	总监	5.00	0.5901	11.80%
中基层管理人员及核心技术（业务）骨干（合计 299 人）				293.52	36.7032	12.50%
合计				362.02	46.2175	12.77%

注：1、上表数据包含因所在部门 2025 年度部门层面业绩考核完成度完全不达标的 11 名在职激励对象及 2025 年度个人绩效考核结果对应个人层面归属比例为 0% 的 1 名在职激励对象，数据剔除了因离职不符合归属条件的 5 名首次授予激励对象。

- 2、上表数据最终以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司实际办理股份登记结果为准。
- 3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

- (一) 公司董事会薪酬与考核委员会就股权激励计划设定的限制性股票归属

条件是否成就发表的明确意见

董事会薪酬与考核委员会认为：根据《管理办法》等法律法规、规范性文件和《激励计划（草案）》《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定，公司本次激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已经成就，本次符合归属条件的 296 名首次授予激励对象的归属资格合法有效，可归属的限制性股票数量为 46.2175 万股。本事项审议程序合法合规，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

因此，董事会薪酬与考核委员会同意公司按照本次激励计划的相关规定在首次授予部分第一个归属期内为符合归属条件的 296 名激励对象办理 46.2175 万股限制性股票的归属事宜。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

本次拟归属的 296 名首次授予激励对象不存在最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形。本次拟归属的 296 名首次授予激励对象均符合《公司法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合本次激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司本次激励计划首次授予部分第一个归属期的归属名单。

五、法律意见书的结论性意见

上海市通力律师事务所律师认为：截至法律意见书出具之日，本次归属事项已经取得现阶段必要的授权和批准；本次归属事项符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定。本次归属事项尚需宏源药业依据相关法律、法规和规范性文件的规定履行相应的信息披露义务。

六、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司本次为 2025 年限制性股票激励计划满足首次授予部分第一个归属期归属条件的激励对象办理归属相关事宜，符合《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等相关法律、法规及《激励计划（草案）》的有关规定。

公司根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估，公司在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销。

本次归属第二类限制性股票 46.2175 万股，本次归属股份来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票，办理归属登记完成后，公司总股本不会因本次归属事项发生变化，但公司回购专用证券账户中持有的公司股份数量将因此减少 46.2175 万股。

本次归属对公司股权结构不会产生重大影响。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

七、备查文件

- 1、第五届董事会第四次会议决议；
- 2、第五届董事会薪酬与考核委员会第一次会议决议；
- 3、董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见；
- 4、上海市通力律师事务所关于湖北省宏源药业科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、预留授予、首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项的法律意见书。

特此公告。

湖北省宏源药业科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 11 日