

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实施考核管理办法

湖北省宏源药业科技股份有限公司（以下简称“公司”）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和核心骨干，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《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（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《湖北省宏源药业科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

（一）进一步建立、健全公司治理结构及运营机制，建立和完善公司激励约束机制，确保公司发展战略与经营目标的实现；

（二）建立和完善公司员工与所有者共享机制，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进各方共同关注公司的长远发展；

（三）吸引和保留优秀的管理人才和核心骨干，满足公司对核心人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

二、考核原则

（一）充分保障股东利益，遵循收益与贡献对等的原则；

（二）股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则；

（三）依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原则。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及子公司）董事、高级管理人员、中基层管理人员及核心技术（业务）骨干。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本次激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核的管理机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导并组织本次激励计划激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部负责具体考核工作，向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司人力资源部、财务部等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；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）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）	$A/A_m \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X=A/A_m$
	$A/A_m < 80\%$	$X=0\%$

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。

（二）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。

（三）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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的考核期间与首次授予部分保持一致；若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则考核期间为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，被考核者可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须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档保存。

（二）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，须当事人签字确认。

（三）绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

十、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、本次激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。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、本次激励计划的规定执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过后，自本次激励计划生效后实施。

湖北省宏源药业科技股份有限公司董事会

2025 年 8 月 28 日