

# 陕西盘龙药业集团股份有限公司

## 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证陕西盘龙药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司）公司董事、高级管理人员、中级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制订本办法。

### 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，保证公司 2026 年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象工作绩效及公司个人绩效考核结果进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(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)公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件，本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，具体如下：

本激励计划授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年	公司需同时满足下列条件： 1、以 2025 年为基准年，公司 2026 年归母净利润增长率不低于 5%； 2、2026 年至少 1 项新药通过 CDE 批准进入/完成药品注册前的药品关键性临床试验或新获受理的 NDA 数量不低于 2 个。
第二个行权期	2027 年	公司需同时满足下列条件： 1、以 2025 年为基准年，公司 2027 年归母净利润增长率不低于 10%； 2、2026-2027 年至少 2 项新药通过 CDE 批准进入/完成药品注册前的药品关键性临床试验或新获受理的 NDA 数量不低于 3 个。
第三个行权期	2028 年	公司需同时满足下列条件： 1、以 2025 年为基准年，公司 2028 年归母净利润增长率不低于 15%； 2、2026-2028 年至少 3 项新药通过 CDE 批准进入/完成药品注册前的药品关键性临床试验或新获受理的 NDA 数量不低于 4 个。

注：1、“归母净利润”指剔除公司有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划的股份支付费用后，经审计的归属于上市公司股东的净利润；

2、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

### (二) 个人层面绩效考核要求

根据《2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象在绩效考核满足条件的前提下，相应的股票期权方能行权，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量，个人层面可行权比例按下表考核结果确定：

考核得分 (S)	考核结果及等级	个人行权比例
$S > 95$	A	100%
$90 < S \leq 95$	B	100%
$85 < S \leq 90$	C	90%
$70 < S \leq 85$	D	80%
$S \leq 70$	E	0

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×个人层面可行权比例。激励对象当年度不能行权的股票期权份额，由公司统一注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本次股权激励计划的考核年度为 2026 年—2028 年三个会计年度。

### （二）考核次数

考核期间每年度考核一次。

## 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。

## 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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 15 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 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股权激励计划生效后实施。

陕西盘龙药业集团股份有限公司董事会

2026 年 5 月 12 日