

深圳翰宇药业股份有限公司

关于向激励对象首次授予限制性股票的公告

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

重要内容提示：

- 1、限制性股票授予日：2026年7月17日；
- 2、限制性股票授予数量：1,735.00万股；
- 3、限制性股票授予价格：11.61元/股；
- 4、股权激励方式：第二类限制性股票。

深圳翰宇药业股份有限公司（以下简称“公司”）《2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）规定的限制性股票首次授予条件已经成就。根据公司2026年第三次临时股东大会的授权，公司于2026年7月17日召开第六届董事会第十六次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。现将有关事项说明如下。

一、本激励计划简述及已履行的审批程序

（一）本激励计划简述

1、本激励计划的股票来源：公司自二级市场回购和/或定向增发的A股普通股。

2、限制性股票数量：本激励计划拟向激励对象授予不超过1,950.00万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.21%。其中，首次授予1,735.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.96%，约占拟授予权益总额的88.97%；预留授予215.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.24%，约占拟授予权益总额的11.03%。

3、授予对象：本激励计划的激励对象包括董事、高级管理人员、公司（含子公司）管理人员及其他核心业务（技术）骨干，不包括公司独立董事、单独或

者合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。
所有激励对象经公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

4、授予价格：本激励计划首次及预留授予的限制性股票的授予价格为 11.61 元/股。

5、本激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限为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。

6、本激励计划的归属安排

限制性股票满足相应归属条件后可按照本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

- （1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- （2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- （3）自可能对公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- （4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	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	35%
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	35%
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	30%

若预留授予的限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	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	35%
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	35%

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	30%
--------	--	-----

若预留授予的限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	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%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件或者满足归属条件但激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

7、公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

归属安排	目标值（A _m ）	触发值（A _n ）
	公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=80%
第一个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 40%	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%
第二个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 100%	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 80%
第三个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 160%	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 140%

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，

每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

归属安排	目标值（Am）	触发值（An）
	公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=80%
第一个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 100%	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 80%
第二个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 160%	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 140%

注：1、上述“营业收入”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司未满足触发值（An）业绩考核的，所有激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

8、个人层面绩效考核

个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施。激励对象的绩效考核结果分为“优秀”、“符合”、“基本符合”、“不符合”四个等级，各归属期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可归属比例，具体如下：

考核等级	优秀	符合	基本符合	不符合
个人层面可归属比例	100%		80%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例。对应当期未能归属的限制性股票，由公司作废，不得递延。

（二）本激励计划已履行的审批程序

1、2026 年 7 月 1 日，公司召开第六届董事会第十五次会议，审议了《关于〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于〈2026 年限制性股票激励计划考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理 2026 年限制性股票激励计划有关事项的议案》《关于提请召开 2026 年第三次临时股东大会的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对相关事项进行核实并发表了核查意见。

2、2026 年 7 月 2 日至 2026 年 7 月 11 日，公司对本激励计划激励对象的姓名和职务进行了公示。公示期内，董事会薪酬与考核委员会未收到任何异议。2026 年 7 月 14 日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于 2026 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、2026 年 7 月 14 日，公司披露了《关于 2026 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、2026 年 7 月 17 日，公司召开 2026 年第三次临时股东会，审议通过了《关于〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于〈2026 年限制性股票激励计划考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理 2026 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。

5、2026 年 7 月 17 日，公司召开第六届董事会第十六次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》，董事会薪酬与考核委员会对首次授予的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

二、本次授予事项与股东会审议通过的激励计划的差异情况

本次授予事项的内容与公司 2026 年第三次临时股东会审议通过的激励计划一致。

三、董事会关于本次授予条件成就情况的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》以及本激励计划的有关规定，授予条件具体如下：

（一）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者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。

（二）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。

董事会经过认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况，本激励计划的首次授予条件已经成就，同意确定授予日为 2026 年 7 月 17 日，并向符合授予条件的 111 名激励对象共计授予 1,735.00 万股限制性股票，授予价格为 11.61 元/股。

四、本激励计划限制性股票首次授予情况

（一）授予日：2026 年 7 月 17 日。

（二）授予价格：11.61 元/股。

（三）授予数量：1,735.00 万股。

（四）股票来源：公司自二级市场回购和/或定向增发的 A 股普通股。

（五）授予对象：本激励计划首次授予的激励对象共计 111 人，包括董事、高级管理人员、公司（含子公司）管理人员及其他核心业务（技术）骨干，不包括公司独立董事、单独或者合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划授予的限制性股票分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (万股)	占授予总 量的比例	占公司总股 本的比例
1	唐洋明	中国	董事、执行总裁	120.00	6.15%	0.14%
2	沈亚平	加拿大	董事、执行总裁	80.00	4.10%	0.09%
3	唐仁锦	中国	职工董事	25.00	1.28%	0.03%
4	张敏	中国	副总裁	45.00	2.31%	0.05%
5	涂鸿鸿	中国	副总裁、财务总监	45.00	2.31%	0.05%
6	李娉娉	中国	董事会秘书	45.00	2.31%	0.05%
公司（含子公司）管理人员及其他核心业务（技术） 骨干（共计 105 人）				1,375.00	70.51%	1.56%
预留				215.00	11.03%	0.24%
总计				1,950.00	100.00%	2.21%

注：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的，系四舍五入所致。

五、本次授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债

表日，根据可申请限制性股票归属的人数变动、限制性股票归属条件的完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）限制性股票公允价值的确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的有关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算限制性股票的公允价值，公司已确定 2026 年 7 月 17 日作为本激励计划的首次授予日，具体参数选取如下：

- 1、标的股价：21.44 元/股（2026 年 7 月 17 日公司股票收盘价）；
- 2、有效期：12 个月、24 个月、36 个月（限制性股票授予日至每期可归属日的期限）；
- 3、历史波动率：21.70%、25.56%、24.02%（深证综指对应年化波动率）；
- 4、无风险利率：1.13%、1.27%、1.29%（中债国债对应到期收益率）；
- 5、股息率：2.01%（公司所属申万行业“医药生物-化学制药-化学制剂”最近 1 年的平均年化股息率）。

（二）预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

公司于 2026 年 7 月 17 日向激励对象首次授予限制性股票共计 1,735.00 万股，产生的激励成本将根据本激励计划的归属安排分期摊销，预计对公司相关期间经营业绩的影响如下：

激励总成本 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
16,298.12	4,268.25	7,830.75	3,264.71	934.42

注 1：上述预计结果并不代表本激励计划最终会计成本，实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关。

注 2：实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

六、参与激励的董事、高级管理人员、持股 5%以上股东在授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

参与激励计划的董事、高级管理人员在首次授予日前 6 个月不存在买卖公司股票的情况，持股 5%以上股东未参与本激励计划。

七、董事会薪酬与考核委员会意见

（一）董事会薪酬与考核委员会就授予条件是否成就发表的明确意见

1、根据公司 2026 年第三次临时股东大会的授权，本激励计划的首次授予日符合《上市公司股权激励管理办法》及《2026 年限制性股票激励计划（草案）》中关于授予日的相关规定。

2、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实施股权激励计划的情形。本激励计划首次授予的激励对象符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律法规、规范性文件的有关规定，符合《2026 年限制性股票激励计划（草案）》规定的激励对象范围，激励对象的主体资格合法有效。

3、根据公司 2026 年第三次临时股东大会的授权，公司和激励对象均未发生不得授予限制性股票的情形，公司《2026 年限制性股票激励计划（草案）》规定的授予条件已成就。

4、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或其他任何形式的财务资助。

5、公司实施股权激励计划有利于增强激励对象的工作责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

同意确定授予日为 2026 年 7 月 17 日，并向符合首次授予条件的 111 名激励对象共计授予 1,735.00 万股限制性股票，授予价格为 11.61 元/股。

（二）董事会薪酬与考核委员会对授予日激励对象名单核实的情况

列入本激励计划激励对象名单的人员符合《公司法》《证券法》《公司章程》规定的任职资格，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》规定的激励对象条件，不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条所述不得成为激励对象的下列情形：

- 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。

本激励计划首次授予的激励对象为董事、高级管理人员、公司（含子公司）管理人员及其他核心业务（技术）骨干，不包括公司独立董事、单独或者合计持有上市公司5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女，符合公司《2026年限制性股票激励计划（草案）》规定的激励对象范围，符合本激励计划的实施目的。激励对象主体资格合法、有效。

综上，同意本激励计划的首次授予激励对象名单。

八、法律意见书的结论意见

广东崇立律师事务所认为：截至本法律意见书出具日，公司就本次授予已取得现阶段必要的批准和授权，符合《上市公司股权激励管理办法》《2026年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定；本次授予的授予日、授予对象、授予数量及授予价格符合《上市公司股权激励管理办法》《2026年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定；本激励计划的授予条件已经成就，本次授予符合《上市公司股权激励管理办法》《2026年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

九、独立财务顾问的结论意见

北京博星证券投资顾问有限公司认为：截至独立财务顾问报告出具日，公司和本激励计划首次授予的激励对象均符合《2026年限制性股票激励计划（草案）》及摘要规定的授予权益所必须满足的条件；关于本激励计划首次授予事项已经履行必要的审议程序和信息披露义务，符合《上市公司股权激励管理办法》《2026年限制性股票激励计划（草案）》及摘要的相关规定。

十、备查文件

（一）第六届董事会第十六次会议决议；

（二）董事会薪酬与考核委员会关于 2026 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见；

（三）《广东崇立律师事务所关于深圳翰宇药业股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划授予相关事项的法律意见书》；

（四）《北京博星证券投资顾问有限公司关于深圳翰宇药业股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予事项的独立财务顾问报告》。

特此公告。

深圳翰宇药业股份有限公司董事会

2026年7月18日