

证券代码：301246

证券简称：宏源药业

公告编号：2026-040

湖北省宏源药业科技股份有限公司
关于作废 2025 年限制性股票激励计划
部分限制性股票的公告

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

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《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。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）》”）的规定及公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，公司董事会同意对 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）部分已授予尚未归属的 354,165 股限制性股票予以作废。现将相关事项说明如下：

一、本次激励计划已履行的相关审批程序

（一）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。

（二）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》。

（三）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》。

（四）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。

（五）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。

二、本次作废限制性股票的具体情况

（一）激励对象离职

根据公司《激励计划（草案）》相关规定，激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期且因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起，激励对象已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

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。

（二）公司层面业绩考核指标未完全达标

根据公司《激励计划（草案）》相关规定，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）	$A/A_m \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X = A/A_m$
	$A/A_m < 80\%$	$X = 0\%$

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。

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。

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%。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。

（三）部门层面业绩考核要求未完全达标

根据公司《激励计划（草案）》相关规定，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。

鉴于本次激励计划首次授予仍在职的 308 名激励对象中，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 $80\% \leq Y < 90\%$ ，对应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 $70\% \leq Y < 80\%$ ，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%。前述激励对象对应的 76,303 股限制性股票不得归属并由公司作废。

（四）个人层面绩效考核要求未完全达标

根据公司《激励计划（草案）》相关规定，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。

鉴于本次激励计划首次授予仍在职的 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，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%。前述激

励对象对应的 71,741 股限制性股票不得归属并由公司作废。

综上，本次合计作废限制性股票数量为 354,165 股。

根据公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，上述作废事项经董事会审议通过即可，无需提交股东会审议。

三、本次作废处理部分限制性股票对公司的影响

公司本次作废部分已授予但尚未归属的限制性股票符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及《激励计划（草案）》的相关规定，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不存在损害公司及公司股东利益的情况，也不会影响公司本次激励计划的继续实施。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

董事会薪酬与考核委员会认为：公司本次作废部分已授予尚未归属的限制性股票符合《管理办法》等法律、法规及规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定，程序合法合规，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东利益的情形。因此，董事会薪酬与考核委员会同意公司作废本次激励计划部分已授予尚未归属的 354,165 股限制性股票。

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，本次作废事项已经取得现阶段必要的授权和批准；本次作废事项符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定。本次作废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、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、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