

陕西盘龙药业集团股份有限公司关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的公告

证券代码:002864 证券简称:盘龙药业 公告编号:2026-032

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。

特别提示:
股票期权授予日:2026年5月29日
股票期权授予数量:37.36万份
股票期权行权价格:31.11元/份
授予股票期权涉及的标的股票来源:公司向激励对象定向发行的公司人民币A股普通股股票
陕西盘龙药业集团股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年5月29日召开第五届董事会第八次会议,审议通过了《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》。根据公司2026年股票期权激励计划(草案)的相关规定以及公司2025年年度股东大会的授权,董事会认为公司2026年股票期权激励计划的授予条件已经成就,决定以2026年5月29日为股票期权授予日,向2026年股票期权激励计划授予的60名激励对象授予股票期权37.36万份,行权价格为31.11元/份。现将有关情况公告如下:

一、2026年股票期权激励计划授予情况
(一)授予日:2026年5月29日
(二)授予股票期权涉及的标的股票来源:公司向激励对象定向发行的公司人民币A股普通股股票

(三)授予股票期权的行权价格:31.11元/份
(四)授予对象和数量:
本次授予对象共60人,授予数量37.36万份,分配情况如下:

序号	姓名	职务	获授的权益数量(万份)	占授予总量的比例	占股本总额的比例
一、董事、高级管理人员					
1	李耀柱	董事、副总裁	1.75	4.69%	0.02%
2	龚继林	董事、副总裁	1.56	4.15%	0.01%
3	祝凤鸣	财务总监	0.5	1.34%	0.005%
4	赵庆波	董事会秘书	1.56	4.15%	0.01%
5	朱文彬	董事	1.56	4.15%	0.01%
	合计		6.9	18.47%	0.06%
二、中层管理人员及核心业务/技术骨干(68人)			30.45	81.53%	0.29%
	合计		37.36	100.00%	0.36%

注:1、上述任一激励对象通过全部有效的股票期权计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的所有股票总数累计不超过公司总股本的10%。
2、本次激励对象中不包括独立董事及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。

3、上述授予数量与薪酬直接挂钩之和在数量上如有差异,是由于四舍五入所造成。
(五)本次股权激励实施后,不会导致公司股权结构不符合上市条件要求。
(六)有效期:本次激励计划有效期自股票期权授予日起至全部股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过60个月。

(七)等待期、可行权日及可行权时间安排:
本次激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的期间。本次激励计划的等待期分三次行权,对应的等待期分别为自股票期权授予之日起12个月、24个月、36个月,等待期自激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。
股票期权等待期满后才可以开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:1、公司年度报告公布前15日内,因财务报告被注册会计师出具非标准无保留意见审计报告之日起前15日起算,至公告前1日;

2、公司季报披露、业绩预告、业绩快报公告前5日内;
3、自公告前对公司股票及衍生品市场价格产生重大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日至依法披露后2日内;
4、中国证监会及深圳证券交易所所规定的其它期间。
激励对象必须在本次激励计划有效期内行权完毕。本次激励计划有效期内尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

本次激励计划授予的股票期权的各批次行权安排如下所示:

行权批次	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

(八)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务报告未经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)上市后至最近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)法律法规规定不得行权的其他情形;
(5)中国证监会认定的其他情形。
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。

公司发生上述第1条规定情形之一的,激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。第一激励对象发生上述第2条规定情形之一的,该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3.公司层面业绩考核要求
本次激励计划的股票期权,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。本次激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度,具体如下:
本次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	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,公司2026年归母净利润增长率不低于5%; 2.2026年至至少1项新药通过CDE批准进入I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于2个。
第二个行权期	2027年	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,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I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于4个。
第三个行权期	2028年	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,公司2028年归母净利润增长率不低于15%; 2.2026-2027年至少3项新药通过CDE批准进入I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于6个。

注:1、“归母净利润”指激励对象有效期内股权激励计划授予/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。
3、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行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

4.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,相应的股票期权方可行权,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呈现:

考核等级(S)	考核结果及等级	个人可行权比例
S-5B	A	100%
S-5B或9B	B	100%
S-5B或9B或C	C	80%
S-5B或9B或C或D	D	80%
S-4C	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。本次激励计划行权的股票期权数量,由公司统一注销。

二、本次激励计划已履行的相关决策程序及信息披露情况
2026年5月12日,公司召开第五届董事会第七次会议,审议通过了《关于公司(2026年股票期权激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2026年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于授权董事会薪酬委员会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

2026年5月12日至2026年5月21日,公司对2026年股票期权激励计划激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内,公司董事会薪酬与考核委员会均未收到公司内部人员对本次激励计划的异议。

激励计划的激励对象提出异议。2026年5月22日,公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。
2026年5月28日,公司召开2026年年度股东大会,审议通过了《关于公司(2026年股票期权激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2026年股票期权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2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

2026年5月27日,公司披露了《关于公司2026年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。在本次激励计划公开披露前6个月内,未发现内幕信息知情人利用本次激励计划有关内幕信息进行内幕交易的行为或涉嫌利用本次激励计划有关内幕信息的情形。
2026年5月29日,已召开第五届董事会第八次会议,审议通过了《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》,相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核实并发表了核查意见,律师出具了法律意见书。

三、关于授予条件成就的说明
根据公司(2026年股票期权激励计划(草案))规定,激励对象同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权。反之,若下列任一授予条件未达成的,则不得向激励对象授予股票期权:
(一)公司未发生如下任一情形:
1.最近一个会计年度财务报告未经注册会计师出具否定意见或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)上市后至最近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)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。

本次激励计划的股票期权,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。本次激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度,具体如下:
本次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	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,公司2026年归母净利润增长率不低于5%; 2.2026年至至少1项新药通过CDE批准进入I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于2个。
第二个行权期	2027年	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,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I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于4个。
第三个行权期	2028年	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,公司2028年归母净利润增长率不低于15%; 2.2026-2027年至少3项新药通过CDE批准进入I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于6个。

注:1、“归母净利润”指激励对象有效期内股权激励计划授予/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。
3、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行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

4.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,相应的股票期权方可行权,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呈现:

考核等级(S)	考核结果及等级	个人可行权比例
S-5B	A	100%
S-5B或9B	B	100%
S-5B或9B或C	C	80%
S-5B或9B或C或D	D	80%
S-4C	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。本次激励计划行权的股票期权数量,由公司统一注销。

二、本次激励计划已履行的相关决策程序及信息披露情况
2026年5月12日,公司召开第五届董事会第七次会议,审议通过了《关于公司(2026年股票期权激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2026年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于授权董事会薪酬委员会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

2026年5月12日至2026年5月21日,公司对2026年股票期权激励计划激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内,公司董事会薪酬与考核委员会均未收到公司内部人员对本次激励计划的异议。

激励计划的激励对象提出异议。2026年5月22日,公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。
2026年5月28日,公司召开2026年年度股东大会,审议通过了《关于公司(2026年股票期权激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2026年股票期权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2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

2026年5月27日,公司披露了《关于公司2026年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。在本次激励计划公开披露前6个月内,未发现内幕信息知情人利用本次激励计划有关内幕信息进行内幕交易的行为或涉嫌利用本次激励计划有关内幕信息的情形。
2026年5月29日,已召开第五届董事会第八次会议,审议通过了《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》,相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核实并发表了核查意见,律师出具了法律意见书。

三、关于授予条件成就的说明
根据公司(2026年股票期权激励计划(草案))规定,激励对象同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权。反之,若下列任一授予条件未达成的,则不得向激励对象授予股票期权:
(一)公司未发生如下任一情形:
1.最近一个会计年度财务报告未经注册会计师出具否定意见或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)上市后至最近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)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。

本次激励计划的股票期权,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。本次激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度,具体如下:
本次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	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,公司2026年归母净利润增长率不低于5%; 2.2026年至至少1项新药通过CDE批准进入I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于2个。
第二个行权期	2027年	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,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I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于4个。
第三个行权期	2028年	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,公司2028年归母净利润增长率不低于15%; 2.2026-2027年至少3项新药通过CDE批准进入I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于6个。

注:1、“归母净利润”指激励对象有效期内股权激励计划授予/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。
3、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行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

4.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,相应的股票期权方可行权,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呈现:

考核等级(S)	考核结果及等级	个人可行权比例
S-5B	A	100%
S-5B或9B	B	100%
S-5B或9B或C	C	80%
S-5B或9B或C或D	D	80%
S-4C	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。本次激励计划行权的股票期权数量,由公司统一注销。

二、本次激励计划已履行的相关决策程序及信息披露情况
2026年5月12日,公司召开第五届董事会第七次会议,审议通过了《关于公司(2026年股票期权激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2026年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于授权董事会薪酬委员会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

2026年5月12日至2026年5月21日,公司对2026年股票期权激励计划激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内,公司董事会薪酬与考核委员会均未收到公司内部人员对本次激励计划的异议。

激励计划的激励对象提出异议。2026年5月22日,公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。
2026年5月28日,公司召开2026年年度股东大会,审议通过了《关于公司(2026年股票期权激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2026年股票期权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2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

2026年5月27日,公司披露了《关于公司2026年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。在本次激励计划公开披露前6个月内,未发现内幕信息知情人利用本次激励计划有关内幕信息进行内幕交易的行为或涉嫌利用本次激励计划有关内幕信息的情形。
2026年5月29日,已召开第五届董事会第八次会议,审议通过了《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》,相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核实并发表了核查意见,律师出具了法律意见书。

三、关于授予条件成就的说明
根据公司(2026年股票期权激励计划(草案))规定,激励对象同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权。反之,若下列任一授予条件未达成的,则不得向激励对象授予股票期权:
(一)公司未发生如下任一情形:
1.最近一个会计年度财务报告未经注册会计师出具否定意见或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)上市后至最近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)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。

本次激励计划的股票期权,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。本次激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度,具体如下:
本次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	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,公司2026年归母净利润增长率不低于5%; 2.2026年至至少1项新药通过CDE批准进入I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于2个。
第二个行权期	2027年	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,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I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于4个。
第三个行权期	2028年	公司层面业绩考核目标如下: 1.以2025年为基础年,公司2028年归母净利润增长率不低于15%; 2.2026-2027年至少3项新药通过CDE批准进入I、II类药品注册前的药品关键临床试验或新药研发的INDA数据不低于6个。

注:1、“归母净利润”指激励对象有效期内股权激励计划授予/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。
3、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行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

4.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,相应的股票期权方可行权,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呈现:

考核等级(S)	考核结果及等级	个人可行权比例
S-5B	A	100%
S-5B或9B	B	100%
S-5B或9B或C	C	80%
S-5B或9B或C或D	D	80%
S-4C	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。本次激励计划行权的股票期权数量,由公司统一注销。

二、本次激励计划已履行的相关决策程序及信息披露情况
2026年5月12日,公司召开第五届董事会第七次会议,审议通过了《关于公司(2026年股票期权激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2026年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于授权董事会薪酬委员会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

2026年5月12日至2026年5月21日,公司对2026年股票期权激励计划激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内,公司董事会薪酬与考核委员会均未收到公司内部人员对本次激励计划的异议。

激励计划的激励对象提出异议。2026年5月22日,公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。
2026年5月28日,公司召开2026年年度股东大会,审议通过了《关于公司(2026年股票期权激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2026年股票期权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2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

2026年5月27日,公司披露了《关于公司2026年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。在本次激励计划公开披露前6个月内,未发现内幕信息知情人利用本次激励计划有关内幕信息进行内幕交易的行为或涉嫌利用本次激励计划有关内幕信息的情形。
2026年5月29日,已召开第五届董事会第八次会议,审议通过了《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》,相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核实并发表了核查意见,律师出具了法律意见书。

三、关于授予条件成就的说明
根据公司(2026年股票期权激励计划(草案))规定,激励对象同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权。反之,若下列任一授予条件未达成的,则不得向激励对象授予股票期权:
(一)公司未发生如下任一情形:
1.最近一个会计年度财务报告未经注册会计师出具否定意见或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;

注:1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与授予日各参数取值、行权价格和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关,同时计提减值准备可能产生的影响亦不容忽视。
2、上述对公司经营业绩的影响最终将在后续实际会计财务数据出具后的年度经营报告中体现。
3、上述合计授予数量与薪酬直接挂钩之和在数量上如有差异,是由于四舍五入所造成。
公司以目前信息初步估计,在不考虑本次激励计划对公司业绩的激励作用情况下,股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司产生正向作用,由此激发管理团队的积极性,提高经营效率,降低代理人成本,本次激励计划带来的公司业绩提升将远高于其带来的费用影响。

六、参与本次股权激励计划的董事、高级管理人员在授予日前6个月买卖公司股票的情况
公司本次股权激励计划的董事、高级管理人员在授予日前6个月买卖公司股票的情况如下:
增持均价:33.493元/股,上述交易原因系个人资金需求,公司已根据董事朱文彬先生送达的《股份减持计划告知函》和交通银行转账记录在巨潮资讯网上披露了《关于董事减持股份披露公告》(公告编号:2026-004)和《关于董事减持股份实施完成的公告》(公告编号:2026-009)。该交易不存在利用激励计划相关内幕信息进行内幕交易的情形。

除上述情况外,其他参与本次股权激励计划的董事、高级管理人员在授予日前6个月买卖公司股票的情况如下:
七、激励对象2026年股票期权激励计划授予股票期权行权资金及缴纳个人所得税的资金安排
激励对象行权认购公司股票及缴纳个人所得税的资金全部以自筹方式解决,公司不为激励对象依本次激励计划有关股票期权行权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助,损害公司利益。公司将根据国家和相关法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

八、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激励对象获授权益条件是否成就发表的意见:
(一)本次激励计划授予激励对象名单与公司2025年年度股东大会批准的《公司2026年股票期权激励计划(草案)》规定的激励对象名单一致。

(二)本次拟授予激励对象的激励对象为公司(含控股子公司)董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)人员以及公司董事认为需要授予激励的对象,不包括独立董事及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。
(三)本次授予已经按照相关要求履行了必要的审批程序,获授股票期权的激励对象均不存在《管理办法》第八条所规定不得成为激励对象的下述情形:
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个月内因违反证券法律法规及中国证监会认定为公司信息披露违法违规行为的主体资格丧失、失效。

(四)公司和本次拟授予股票期权的激励对象均不存在不得授予或获授股票期权的情形,本次激励计划定义的激励对象符合激励对象的条件已成就。

(五)本次激励计划符合《管理办法》以及公司《2026年股票期权激励计划(草案)》中有关授予日的相关规定,本次激励计划授予条件已成就。
综上,董事会薪酬与考核委员会认为本次激励对象符合相关法律法规和规范性文件所规定的条件,并作为本次股权激励计划的激励对象主体资格合法、有效,其获授股票期权的条件已成就,一致同意以2026年5月29日为授予日,向符合条件的60名激励对象授予37.36万份股票期权,行权价格为31.11元/份。

九、法律意见书结论性意见
北京瑞泽律师事务所认为,截至本法律意见书出具之日,公司就本次授予已经取得现阶段必要的批准与授权,本次股权激励计划的激励对象、授予数量、授予价格授予日符合《管理办法》及公司《2026年股票期权激励计划(草案)》的相关规定,本次激励计划的授予条件已经满足,公司实施本次股权激励符合《管理办法》及《2026年股票期权激励计划(草案)》的相关规定;本次授予尚需依法履行信息披露义务及办理股票授予登记手续。

十、备查文件
1.第五届董事会第八次会议决议;
2.公司董事会薪酬与考核委员会决议;
3.北京瑞泽律师事务所关于陕西盘龙药业集团股份有限公司股票期权授予事项之法律意见书。
特此公告。

陕西盘龙药业集团股份有限公司董事会

2026年5月29日

证券代码:688229 证券简称:博睿数据 公告编号:2026-040

北京博睿宏远数据科技股份有限公司股东及董高减持股份计划公告

本公司董事会、全体董事及相关股东保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示:
● 大股东及董高持股的基本情况

截至本公告披露日,北京博睿宏远数据科技股份有限公司(以下简称“博睿数据”或“公司”)股东上海元亨利信息咨询中心(有限合伙)(以下简称“元亨利”)持有公司1,330,000股,占公司总股本的3.00%,其中:董睿、核心技术人员程捷先生通过元亨利间接持有公司362,770股,占公司总股本的0.82%,公司持股5%以上股东、董事、副总经理、董事会秘书、核心技术人员孟耀东先生直接持有公司3,706,610股,占公司总股本的8.36%,通过元亨利间接持有公司383,130股,占公司总股本的0.86%;公司持股5%以上股东、董睿、元亨利先生直接持有公司4,440,000股,占公司总股本的10.00%,通过元亨利间接持有公司134,310股,占公司总股本的0.30%。上述股份均为无限售流通股且来源于公司首次公开发行股票前取得的股份。

● 减持计划的主要内容
1.因自有资金安排,元亨利计划以集中竞价的方式减持其持有的公司股份不超过440,000股,即不超过公司总股本的0.99%。其中包含程捷先生减持间接持股不超过90,000股,冯云彪先生减持间接持股不超过33,000股,孟耀东先生减持间接持股不超过95,000股。
2.因个人资金需求,孟耀东先生计划以大宗交易的方式减持其持有的公司股份不超过800,000股,即不超过公司总股本的1.80%。
3.因个人资金需求,冯云彪先生计划以集中竞价、大宗交易的方式减持其持有的公司股份合计不超过1,050,000股,即不超过公司总股本的2.36%。

减持期间为自本公告披露之日起15个交易日后的3个月内,减持期间如遇法律法规规定的窗口期等不得减持期间,则不得减持。
减持价格按照减持实施时的市场价格确定。若减持计划实施期间公司发生送股、资本公积转增股本、配股等除权除息事项,减持股份数量将进行相应调整。

二、减持主体的基本情况

股东名称	上海元亨利信息咨询中心(有限合伙)
计划减持数量	不超过440,000股
计划减持比例	不超过0.99%
减持方式及对应减持数量	集中竞价减持,不超过440,000股
减持期间	2026年6月23日至2026年9月22日
减持股份来源	IPO取得
减持期间	自有资金安排

股东名称	孟耀东
计划减持数量	不超过800,000股
计划减持比例	不超过1.80%
减持方式及对应减持数量	大宗交易减持,不超过800,000股
减持期间	2026年6月23日至2026年9月22日
减持股份来源	IPO取得
减持期间	自有资金需求

股东名称	冯云彪
计划减持数量	不超过1,050,000股
计划减持比例	不超过2.36%
减持方式及对应减持数量	集中竞价减持,不超过1,050,000股
减持期间	2026年6月23日至2026年9月22日
减持股份来源	IPO取得
减持期间	自有资金需求

股东名称	冯云彪
持股比例	控股股东、实际控制人一致行动人 <input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 直接持股5%以上股东 <input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 董事、监事和高级管理人员 <input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 其他: /