

深圳开立生物医疗科技股份有限公司

2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳开立生物医疗科技股份有限公司（以下简称“开立医疗”或“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，激发员工的工作积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，制定并拟实施《深圳开立生物医疗科技股份有限公司 2025 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，公司根据《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳开立生物医疗科技股份有限公司章程》、本激励计划等相关规定，并结合公司实际情况，特制定《2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，激发员工的工作积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于参与公司股权激励计划的所有激励对象，包括公司部分董事及高级管理人员、公司（含分公司及控股子公司）中层管理人员和技术业务骨干，不包括公司独立董事、监事、外籍员工、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。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(四) 公司考核工作小组负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

(五) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票/股票期权考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期/行权期	业绩考核目标
第一个归属期/行权期	以 2024 年度剔除股份支付费用后的净利润 13,649.04 万元为基数，2025 年度剔除股份支付费用后的净利润增长率不低于 30%
第二个归属期/行权期	以 2024 年度剔除股份支付费用后的净利润 13,649.04 万元为基数，2026 年度剔除股份支付费用后的净利润增长率不低于 70%
第三个归属期/行权期	以 2024 年度剔除股份支付费用后的净利润 13,649.04 万元为基数，2027 年度剔除股份支付费用后的净利润增长率不低于 150%
第四个归属期/行权期	以 2024 年度剔除股份支付费用后的净利润 13,649.04 万元为基数，2028 年度剔除股份支付费用后的净利润增长率不低于 260%

注：1、上述指标应以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”以剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期，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第二类限制性股票均不得归属，不得递延至下期归属，并作废失效。

各行权期内，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行权的股票期权均不得行权，公司将按规定注销激励对象股票期权当期不可行权的份额。

(二) 各营销产品线/部门层面业绩考核要求

公司与各营销产品线每年签订年度经营目标责任书，根据公司制定的《组织绩效考核办法》，评定各营销产品线的年度绩效考核系数，按系数确定各营销产品线当年可归属/行权的比例，年度绩效考核系数（A）与对应可归属/行权比例（X）如下：

营销产品线年度绩效考核系数（A）	各营销产品线层面归属/行权比例（X）
$A \geq 100\%$	$X = 100\%$
$80\% \leq A < 100\%$	$X = A$
$A < 80\%$	$X = 0$

注：1、年度绩效考核系数为百分比；

2、若股数因归属比例影响而出现不足 10 股的情况，公司将对相关股数进行四舍五入的处理。

公司各职能部门每年的归属/行权比例（X），按照各营销产品线当年归属/行权比例的算术平均值计算。

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司《2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》及公司现行薪酬与考核的相关规定实施。公司将激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其归属/行权比例：

1、公司对激励对象中的营销人员设定年度个人业绩目标，并根据个人业绩完成程度确定考核结果，其个人层面归属/行权比例参照下表：

个人业绩完成度（B）	营销人员个人层面归属/行权比例（Y）
$B \geq 100\%$	$Y = 100\%$
$80\% \leq B < 100\%$	$Y = B$
$B < 80\%$	$Y = 0$

注：1、个人业绩完成度（B）按照当年营销部门业绩考核管理办法评定。

2、若股数因归属比例影响而出现不足 10 股的情况，公司将对相关股数进行四舍五入的处理。

2、除营销人员外，公司对其他激励对象按照其年度绩效考核等级（包括“S、A+、A、B+、B、B-、C”七个档次），确定其个人层面归属/行权比例，具体情况如下表所示：

考核结果	S、A+、A	B+	B	B-、C
------	--------	----	---	------

非营销人员个人层面归属/行权比例 (Y)	100%	80%	60%	0%
----------------------	------	-----	-----	----

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×营销产品线/部门层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (Y)，激励对象考核当年不能归属的第二类限制性股票，将由公司作废处理，不得递延至下一年度。

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×营销产品线/部门层面行权比例 (X) ×个人层面行权比例 (Y)。激励对象考核当年不能行权的股票期权，将由公司注销，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请限制性股票归属/股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票与股票期权激励计划的考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

(一) 公司考核工作小组根据公司、各营销产品线/部门、激励对象各年度的考核要求从各部门收集相关业务与财务数据；

(二) 公司考核工作小组根据收集的数据判断公司、各营销产品线/部门、各激励对象是否符合公司在对应考核年度的业绩考核指标要求，并在此基础上形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会；

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核公司、各营销产品线/部门、激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属/行权资格及额度/数量过程中，相关关联董事应予以回避；

(四) 董事会根据股权激励计划及考核结果确认激励对象归属/行权的股票数量。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，激励对象的直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票归属/股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部需保留绩效考核所有考核记录，考核结果作为保密资料归档案保存。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2025 年限制性股票与股票期权激励计划生效后实施。

深圳开立生物医疗科技股份有限公司董事会

2025 年 9 月 4 日