

深圳开立生物医疗科技股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范深圳开立生物医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）员工的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司员工的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《深圳开立生物医疗科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本薪酬管理制度。

第二条 工资总额是指由企业在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、特殊情况下支付的工资等。

第二章 工资总额决定机制及分配

第三条 公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

第四条 公司工资总额确定以及工资分配应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第五条 公司人力资源部是工资总额归口管理部门，主要承担以下职责：

- （一）负责公司工资总额管理制度的制订和组织实施；
- （二）负责编制公司当年工资总额预算及调整方案，履行公司内部审批流程；
- （三）负责编制公司上年工资总额清算方案，履行公司内部审批流程。

第六条 公司工资总额决定程序如下：

（一）每年初，公司人力资源部负责根据公司综合计划和财务预算，编制工资总额年度预算方案，履行公司内部审批流程后下达。

（二）每年末，公司根据效益效率指标预计完成情况，测算编制工资总额调整方案，履行公司内部审批流程后执行。

第三章 董事、高级管理及人员薪酬的构成及确定

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第八条 公司董事的薪酬方案，须提交股东会审议通过后方可实施。公司高级管理人员的薪酬方案，须提交公司董事会审议通过后方可实施。公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。

第九条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1. 在公司除担任董事外亦担任其他管理职务的非独立董事，根据其具体职务，按照公司相关薪酬制度、薪酬体系与绩效考核规定，领取相应薪酬。

2. 在公司除担任董事外未担任其他管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制。津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 在公司担任工作职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中基本薪酬以员工岗位为依据确定，绩效薪酬以公司年度盈利水平和各部门及个人绩效考核结果为依据确定，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第四章 薪酬的发放和管理

第十一条 董事会薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司高级管理人员进行绩效考核。

第十二条 独立董事的津贴按月发放。

第十三条 在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家有关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税。
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分。
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十五条 公司的董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放。

第十六条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，出现以下情况中的任何一种，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，相应扣减薪酬直至不予发放，同时视严重程度，承担相应的民事责任：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；

（四）工作中存在重大过错且发生重大安全事故、重大违法违规行为的。

第五章 薪酬调整

第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十八条 公司董事和高管人员的薪酬调整应综合考虑公司的发展战略、年度经营情况、岗位职责和市场薪资情况制定，包括基本薪酬和绩效薪酬，具体任职岗位、绩效考核结果等多维度因素确定。公司可以对高级管理人员发放一定的年度奖金，由企业年度经营目标完成情况，结合个人分管业务年度考核结果确定。

第十九条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司人员薪酬的调整。

第六章 中长期激励事项

第二十条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划对非独立董事、高级管理人员以及普通员工进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十一条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案、员工持股计划等并提交董事会、股东会审议。中长期激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

第二十二条 董事会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第七章 附则

第二十三条 公司人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十四条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十五条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

深圳开立生物医疗科技股份有限公司

2025 年 12 月