

# 深圳开立生物医疗科技股份有限公司

## 2023 年限制性股票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”）为激励公司微创外科业务团队，促进公司微创外科业务的快速发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、《2023 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

为激励公司微创外科业务团队，促进公司微创外科业务的快速发展，确保公司发展战略和经营目标的实现

### 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、考核范围

本办法适用于 2023 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司微创外科业务团队员工（包含外籍员工）及董事会认为应当激励的其他人员。

### 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；
- （三）公司人力资源部、财务部等相关部门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；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核

本激励计划的考核年度为 2023-2026 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，考核的业绩指标为公司在中国大陆地区外科业务总收入，各年度的业绩考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标A	业绩考核目标B
	公司归属系数100%	公司归属系数80%
第一个归属期	2023年度公司在中国大陆地区外科业务总收入不低于1亿元	2023年度公司在中国大陆地区外科业务总收入不低于0.8亿元
第二个归属期	2024年度公司在中国大陆地区外科业务总收入不低于1.45亿元	2024年度公司在中国大陆地区外科业务总收入不低于1.16亿元
第三个归属期	2025年度公司在中国大陆地区外科业务总收入不低于2.5亿元	2025年度公司在中国大陆地区外科业务总收入不低于2亿元
第四个归属期	2026年度公司在中国大陆地区外科业务总收入不低于4亿元	2026年度公司在中国大陆地区外科业务总收入不低于3.2亿元

注：上述“公司在中国大陆地区外科业务总收入”口径以会计师事务所经审计的年度数据为准；上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。

各归属期内，若公司未满足上述业绩考核目标 B，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

### (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可归属当期激励股份。具体归属比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

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归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次，届时根据激励对象职务所属类别对应下方各自考核评级表的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量。

1、公司对激励对象中的营销骨干设定年度 KPI（关键绩效指标），并根据 KPI 完

成程度确定考核结果。其个人层面归属比例参照下表：

考核评级	A	B	C	D、E
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

2. 公司对激励对象中营销骨干以外的激励对象个人层面归属比例参照下表：

考核评级	A	B、C	D、E
个人层面归属比例	100%	80%	0%

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×公司归属系数×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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票归属的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次限制性股票激励计划限制性股票的考核年度为 2023-2026 年四个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

## 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解除限售的依据。

#### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

### 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 2023 年限制性股票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

2023 年 8 月 21 日