

深圳开立生物医疗科技股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善深圳开立生物医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”）的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司及各子公司管理人员和员工的积极性，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，公司拟实施 2019 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司中高层管理人员、公司核心业务人员等。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。

2、公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“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并报告工作。

3、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，相关部门应积极配合，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2016 年-2018 年营业收入的平均值为基数，2019 年营业收入增长率不低于 30%
第二个解锁期	以 2016 年-2018 年营业收入的平均值为基数，2020 年营业收入增长率不低于 60%
第三个解锁期	以 2016 年-2018 年营业收入的平均值为基数，2021 年营业收入增长率不低于 90%

预留授予的限制性股票若于 2019 年授出，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2016 年-2018 年营业收入的平均值为基数，2019 年营业收入增长率不低于 30%
第二个解锁期	以 2016 年-2018 年营业收入的平均值为基数，2020 年营业收入增长率不低于 60%
第三个解锁期	以 2016 年-2018 年营业收入的平均值为基数，2021 年营业收入增长率不低于 90%

预留授予的限制性股票若于 2020 年授出，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2016 年-2018 年营业收入的平均值为基数，2020 年营业收入增长率不低于 60%
第二个解锁期	以 2016 年-2018 年营业收入的平均值为基数，2021 年营业收入增长率不低于 90%

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

2、个人绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部解锁当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定：

考核成绩	卓越、优秀、良好、称职	待提升、能力与职责不匹配
评价系数	1	0

六、考核结果的运用

1、若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息之和。

2、若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数(N)×个人当年计划解除限售额度。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息之和。

七、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核程序

1、公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合限售期公司业绩考核指标；

2、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，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；

3、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

4、董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象解除限售的股票数量。

九、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

2、考核结果归档

考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。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。绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

1、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法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股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

2019 年 7 月 12 日