

证券代码：300633

证券简称：开立医疗

深圳开立生物医疗科技股份有限公司
2026 年股票期权激励计划
(草案) 摘要

2026 年 8 月

声明

本公司及董事会全体成员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。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益行权安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由公司 2026 年股票期权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《深圳开立生物医疗科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）系依据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等其他有关法律、法规、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》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为深圳开立生物医疗科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票或从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应行权条件后，以授予价格分次获得公司的 A 股普通股股票。激励对象获授的股票期权在行权前，不享有公司股东权利，并且该股票期权不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予 698.20 万份股票期权，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.64%，不设置预留权益。

截至本激励计划草案公告日，公司 2023 年限制性股票激励计划、2025 年限制性股票与股票期权激励计划尚在实施中，有效期内涉及的标的股票合计 675.48 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.59%。本激励计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票合计 1,373.68 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.23%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

四、本激励计划股票期权的行权价格为不低于 20.73 元/份。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的授予价格/行权价格或数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调

整。

五、本激励计划授予的激励对象总人数共计 322 人，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。

六、本激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或作废注销之日止，最长不超过 60 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）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者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、股票期权计划自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的权益失效。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

声明	1
特别提示	2
目 录	5
第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的与原则	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 本激励计划的具体内容	11
第六章 公司/激励对象发生异动的处理	23
第七章 附则	26

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

开立医疗、本公司、公司	指	深圳开立生物医疗科技股份有限公司
本激励计划	指	深圳开立生物医疗科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，有资格获得一定数量股票期权的公司员工
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自权益授予之日起到激励对象获授的权益全部行权或注销的期间
等待期	指	股票期权授予之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	激励对象购买上市公司股份的价格
行权条件	指	激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《深圳开立生物医疗科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

注：1、本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本激励计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

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，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象获授的股票期权在行权前，董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划设定的激励对象行权条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划授予的激励对象为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。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会拟定名单，并经公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划授予涉及的激励对象共计 322 人，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、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。

所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

（二）激励对象不存在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的；
- 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的；
- 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的；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 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。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

一、本激励计划的授予数量

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

本激励计划拟向激励对象授予 698.20 万份股票期权，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.64%。

截至本激励计划草案公告日，公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划、2025 年限制性股票与股票期权激励计划尚在实施中，有效期内涉及的标的股票合计 675.48 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.59%。本激励计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票合计 1,373.68 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.23%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的行权数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

二、股票期权激励计划

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划涉及的股票来源为公司向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票或从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

（二）激励对象获授的股票期权的数量分配情况

股票期权激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授股票期权 份额（万份）	占本激励计划授 予股票期权总数 的比例	占本激励计划 公告日公司总 股本的比例
1	冯乃章	中国	董事、副总经理	15	2.15%	0.04%

2	李翔	中国	副总经理	12	1.72%	0.03%
3	罗曰佐	中国	财务总监	12	1.72%	0.03%
中层管理人员及技术业务骨干（319 人）				659.2	94.41%	1.55%
合计				698.2	100.00%	1.64%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励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标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 20%。

2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、外籍员工、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（三）股票期权激励计划的有效期、授予日、可行权日、禁售期及行权安排

1、有效期

股票期权激励计划的有效期限自股票期权授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会授予激励对象股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施股票期权计划，未授予的股票期权失效。

3、等待期

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

在本激励计划经股东会通过后，股票期权自授予之日起满 12 个月后，且在激励对象满足相应行权条件后按约定比例分次行权，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 上市公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

(2) 上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

(3) 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权比例安排如下表所示：

行权安排	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止	25%
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止	25%
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止	25%
第四个行权期	自授予之日起 48 个月后的首个交易日起至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	25%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权，不得递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

5、禁售期

股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(1) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间和任期届满后 6 个月内，每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转

让的股份，不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(2) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，其及其配偶、父母、子女，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

(3) 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

(四) 股票期权的行权价格及确定方法

1、股票期权的行权价格

股票期权的行权价格为每股 20.73 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以每股 20.73 元价格购买 1 股公司股票的权利。

2、股票期权行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 20.73 元；

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 20.16 元。

3、定价依据

本次股票期权的行权价格及定价方式参考了《管理办法》第二十九条的规定，是基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可情况下确定的，有利于公司的持续发展，使公司在行业竞争中获得优势。

(五) 股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，公司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，则不能向激励对象授予股票期权

(1) 公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被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者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 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法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

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、高级管理人员情形的；

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。

2、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分批次办理行权事宜：

(1) 公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被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者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 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法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

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、高级管理人员情形的；

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，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某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

本激励计划授予的股票期权考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司 2026 年度剔除股份支付费用后的净利润不低于 2.33 亿元
第二个行权期	公司 2027 年度剔除股份支付费用后的净利润不低于 3.42 亿元

第三个行权期	公司 2028 年度剔除股份支付费用后的净利润不低于 4.92 亿元
第四个行权期	公司 2029 年度剔除股份支付费用后的净利润不低于 5.90 亿元

注：1、上述指标应均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。

（4）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行权的比例，年度绩效考核系数（A）与对应可行权比例（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、若股数因行权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行权比例（X），按照各营销产品线当年行权比例的算术平均值计算。

（5）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《2026 年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。公司将对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，其个人层面行权比例参照下表：

个人业绩完成度（B）	营销人员个人层面行权比例（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确定。

2、若股数因行权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行权比例（Y）	100%	80%	60%	0%

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，由公司注销，不得递延至下一年度。

（6）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、营销产品线/部门和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为剔除股份支付费用后的净利润为考核指标具备科学性与合理性。净利润指标的设定能够较好的反映公司经营状况、盈利情况及企业成长性。上述指标的设定综合考虑了宏观经济环境的影响，以及公司所处行业的发展及市场竞争状况、公司历史业绩、公司未来发展战略规划和预期，是对公司未来经营规划的合理预测并兼顾了本激励计划的激励作用，在体现较高成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了严密的营销产品线/部门业绩考核、个人层面绩效考核，能够对每位激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象的绩效考评结果，确定激励对象是否达到行权条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（六）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

如在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0\times(1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量） Q 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（4）派息、增发（公开发行和非公开发行）

公司在派息、增发（公开发行和非公开发行）的情况下，股票期权数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

如在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀为调整前的行权价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的行权价格。

（2）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀为调整前的行权价格；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的行权价格；n为缩股比例；P为调整后的行权价格。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须大于1。

（5）增发（公开发行和非公开发行）

公司在发生增发（公开发行和非公开发行）的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、本激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权

价格的议案（因上述情形以外的事项需调整股票期权数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

（七）股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、股票期权价值的计算方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》，公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，授予时进行正式测算。授予股票期权公允价值的具体参数选取如下：

（1）标的股价：20.70 元（假设公司授予日收盘价为 2026 年 8 月 20 日收盘价）

（2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年、4 年（股票期权授予登记完成之日起至各行权期首个可行权日的期限）；

（3）历史波动率：23.9025%、26.6271%、24.9692%、23.0397%（分别采用深证综指最近 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月的年化波动率）；

（4）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期、4 年期存款基准利率）；

（5）股息率：激励计划就标的股票现金分红除息调整权益授予价格的，预期股息率为 0。

2、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激

励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设公司 2026 年 9 月授予股票期权，则 2026-2029 年股份支付费用摊销情况如下：

授予股票期权数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）	2030 年（万元）
698.20	2,543.19	280.95	1,032.17	681.76	393.17	155.13

注：上述结果并不代表最终的会计成本。会计成本除了与行权日、行权价格和行权数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大，若考虑本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第六章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。公司不对激励对象承担任何赔偿责任：

1、最近一个会计年度财务会计报告被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者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 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、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件/行权条件的，未授予的股票期权不得授予，未行权的股票期权由公司统一注销处理；已行权的股票期权，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的股票期权将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理行权；但是，激

励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（二）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议，或离职后从事竞争业务；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪；违反了公司章程；其他影响履职的恶劣情况等。

（三）激励对象因退休离职不再在公司任职，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销，离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

激励对象退休返聘的，其已获授的股票期权将完全按照退休前本计划规定的程序进行。

（四）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的股票期权可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（五）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因工伤身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理行权，公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，继承人在继承前需向公司支付已行权的股票期权所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工伤身故的，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权保留行权权利，由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，其余已获授但尚未获准行权的股票期权取消行权，由公司注销。继承人在继承之前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（六）若激励对象担任本公司独立董事或其他不能持有公司股票期权的人员，则已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股权激励权益授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励权益授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第七章 附则

- 一、本激励计划需在公司股东会审议通过后实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳开立生物医疗科技股份有限公司董事会

2026 年 8 月 20 日