

深圳华大基因股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳华大基因股份有限公司（以下简称公司）为进一步健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员及核心业务人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司制订了《深圳华大基因股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称本激励计划）。

为保证本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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《深圳华大基因股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的业绩表现进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于公司 2022 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的管理人员及核心业务人员。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时及本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称薪酬委员会）负责本次限制性股票激励计划的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部负责具体的考核工作，并向薪酬委员会报告工作；

（三）公司人力资源部、财经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可靠性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。以公司 2021 年与疫情不相关的营业收入值（29.01 亿元）为业绩基数，对各考核年度与疫情不相关的营业收入增长率（A）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

| 归属安排 | | 考核年度 | 目标值 A_m | 触发值 A_n |
|------------------------------------|--------|--------|-----------|-----------|
| 首次授予及在公司 2023 年第三季度报告披露前预留授予的限制性股票 | 第一个归属期 | 2023 年 | 20.00% | 15.00% |
| | 第二个归属期 | 2024 年 | 30.00% | 25.00% |
| | 第三个归属期 | 2025 年 | 40.00% | 35.00% |

| | | | | |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 在公司 2023 年第三季度报告披露后预留授予的限制性股票 | 第一个归属期 | 2024 年 | 30.00% | 25.00% |
| | 第二个归属期 | 2025 年 | 40.00% | 35.00% |

| 考核指标 | 完成情况 | 公司层面归属系数 (X) |
|--------------------|--------------------|---------------------------------|
| 与疫情不相关的营业收入增长率 (A) | $A \geq A_m$ | $X=100\%$ |
| | $A_n \leq A < A_m$ | $X=80\%+(A-A_n)/(A_m-A_n)*20\%$ |
| | $A < A_n$ | $X=0$ |

注：1、上述“与疫情不相关的营业收入”以经审计的上市公司营业收入剔除疫情相关营业收入的数据为计算依据。考核期内，若公司存在重大资产重组、重大股权收购、重大子公司出售等特殊事项导致合并报表范围发生变更而增加或减少营业收入的情形，则从该年度起对营业收入考核目标值及基数值进行同口径调整，上述业绩考核指标的口径调整事项由股东大会授权董事会确定。

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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的权益全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级。

| 考核结果 | S/A/B | C | D |
|--------------|-------|-----|----|
| 个人层面归属系数 (Y) | 100% | 50% | 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股票数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (Y)。

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。

第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度；预留授予部分若在公司 2023 年第三季度报告披露前授予，则考核年度与首次授予部分相同，预留授予部分若在公司 2023 年第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2024-2025 年两个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管或公司人力资源部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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 日内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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存，保存期 5 年。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳华大基因股份有限公司董事会

2022 年 11 月 19 日