

深圳华大智造科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳华大智造科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励约束机制，吸引留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效将股东利益、公司利益和员工利益三者紧密结合，共同促进公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳华大智造科技股份有限公司章程》、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，即薪酬与考核委员会确定的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及业务骨干人员（不包括独立董事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女）。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用协议。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源中心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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本次激励计划考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年为业绩考核基准年度，对各考核年度不含北美区域的营业收入增长率（A）、经调整后的 EBITDA 增长率（B）、不含北美区域的试剂耗材收入增长率（C）进行考核，根据各考核年度业绩完成情况确定公司层面归属比例。公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年度	考核年度	不含北美区域的营业收入增长率（A） （权重 40%）	经调整后的 EBITDA 增长率（B） （权重 40%）	不含北美区域的试剂耗材收入增长率（C） （权重 20%）
			目标值（Am）	目标值（Bm）	目标值（Cm）
第一个归属期	2025 年	2026 年	10.0%	120%	15.0%
第二个归属期	2025 年	2027 年	21.0%	160%	32.3%
第三个归属期	2025 年	2028 年	33.1%	200%	52.1%

上述指标中，各考核指标设置不同的考核权重，其中不含北美区域的营业收入增长率（A）权重为 40%，经调整后的 EBITDA 增长率（B）权重为 40%、不含北美区域的试剂耗材收入增长率（C）权重为 20%，每个考核年度各自计算出

分值 Z ($Z=A/A_m*40\%+B/B_m*40\%+C/C_m*20\%$), 并按总分 (Z) 确定公司层面的归属比例, 具体如下表所示:

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
实现的业绩考核目标 (Z)	$Z \geq 100\%$	$X=100\%$
	$60\% \leq Z < 100\%$	$X=Z$
	$Z < 60\%$	$X=0$

注: 1、不含北美区域的营业收入增长率 (A)、经调整后的 EBITDA 增长率 (B)、不含北美区域的试剂耗材收入增长率 (C) 均为考核年度相应指标较 2025 年基准年度对应指标的增长率;

2、EBITDA (息税折旧摊销前利润) = 净利润 + 财务费用利息支出 + 所得税费用 + 折旧 + 摊销。调整事项为: ①考核年度确认的股份支付费用; ②汇兑损益, 即经调整后的 EBITDA 剔除考核年度股份支付费用及汇兑损益的影响, 上述相关利润指标以公司经审计的合并报表的数据为计算依据。

3、鉴于公司在 2026 年 3 月完成了深圳华大三箭齐发科技有限责任公司 (以下简称“三箭齐发”) 的 100% 股权以及杭州华大序风科技有限公司 (以下简称“华大序风”) 的 100% 股权收购事项, 同时正在推进剥离相关资产及负债后的全资子公司 Complete Genomics, Inc. 100% 股权出售工作, 具体内容详见公司于 2026 年 2 月 2 日在上海证券交易所网站 (www.sse.com.cn) 披露的《关于公司收购资产及增资暨关联交易的公告》, 以及于 2026 年 3 月 24 日在上海证券交易所网站 (www.sse.com.cn) 披露的《关于出售子公司 100% 股权及调整 CoolMPS 测序技术 <授权许可协议> 的公告》, 为保持口径一致性, 基准年度及考核年度经调整后的 EBITDA 均包含三箭齐发及华大序风, 但不包含拟出售的 Complete Genomics, Inc。

4、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。

若公司未满足上述业绩考核指标, 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。

(二) 激励对象个人层面绩效考核要求

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“S” “A” “B” “C” “D” 五个等级, 届时根据以下考核评级表中对应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:

评价结果	S/A/B	C	D
个人层面归属比例 (Y)	100%	50%	0%

若公司层面业绩考核达标, 激励对象当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属限制性股票数量 $\times$ 公司层面归属比例 (X) $\times$ 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。

六、考核期间与次数

本激励计划考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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。

八、考核结果管理

（一）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，人力资源中心应在考核工作结束后 15 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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源中心作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效

后实施。

深圳华大智造科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 24 日