

富满微电子集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

富满微电子集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同致力于公司长远发展，推动公司发展战略和经营目标实现。在充分保障股东利益的前提下，公司遵循收益与贡献对等原则，拟制定并实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为确保本激励计划的顺利实施，公司根据《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》《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》等法律法规、规范性文件及本激励计划的相关规定，制定了《富满微电子集团股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司激励约束机制，确保本激励计划的顺利实施，进而实现公司的发展战略和经营目标。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公开、公平、公正的原则，强化本激励计划的考核体系与激励对象工作业绩的挂钩程度，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包含公司公告本激励计划时在公司（含下属分、子公司，下同）任职的中层管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为应当激励的其他人员，不包含公司董事、高级管理人员、独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、

子女。

所有激励对象在公司授予限制性股票时及本激励计划考核期内，均须在公司（含下属分、子公司）任职，并与公司签订劳动合同或聘用协议。

四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织实施。

（二）公司人事行政部对公司董事会薪酬与考核委员会负责，并执行具体考核及报告工作。

（三）公司人事行政部、财务部等相关部门负责考核评价信息的收集、整理和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责最终考核评价结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2027年-2030年四个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于30%。 （2）以2026年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于20%。
第二个归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于50%。 （2）以2027年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于20%。
第三个归属期	2029年	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2029年营业收入增长率不低于70%。 （2）以2028年净利润为基数，2029年净利润增长率不低于20%。
第四个归属期	2030年	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2030年营业收入增长率不低于80%。 （2）以2029年净利润为基数，2030年净利润增长率不低于20%。

按照以上业绩目标值，各期归属比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率	公司层面归属比例（X）
---------	-------------

业绩目标达成率	公司层面归属比例（X）
P1或P2≥100%	X=100%
80%≤P1<100%或80%≤P2<100%	X取P1与P2的孰高值
P1<80%且P2<80%	X=0%

注：1、上述“营业收入”指标是指经审计的上市公司合并报表营业收入。“净利润”指标是指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项所产生的激励成本影响。

2、营业收入考核指标完成率设置为P1，净利润考核指标完成率设置为P2，当P1与P2均达标的情况下，X取P1与P2的孰高值。

3、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限制性股票归属登记事宜。若归属期内，公司某考核年度业绩考核目标未达成，所有激励对象对应考核年度计划归属的限制性股票全部取消归属，并由公司作废失效，不可递延至下一年度归属。

（二）个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各考核年度对所有激励对象进行考核。根据公司制定的绩效管理办法，将激励对象上一年度个人绩效考核结果划分为A、B、C、D四档。

前一年度个人层面考核结果	个人层面可归属比例（Y）
绩效A	1
绩效B	0.8
绩效C	0.6
绩效D	0

若公司层面业绩考核目标达成，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象当年计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例（X）×个人层面可归属比例（Y）

激励对象当年因考核原因不能归属或不能完全归属的限制性股票，由公司作废失效，不可递延至下一年度归属。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予限制性股票的考核期间为2027-2030年四个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划公司层面业绩考核和个人层面绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人事行政部在董事会薪酬与考核委员会的指导下，负责实施具体的考核评价工作和考核评价结果的归档保存，并在此基础上形成考核报告提交董事会薪酬与考核委员会，董事会薪酬与考核委员会审核通过后提交公司董事会最终确认考核评价结果。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人事行政部沟通解决；无法沟通解决的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到申诉之日起10个工作日内完成复核工作，并确定最终考核结果。

考核结果作为各归属期办理归属事项的依据。

（二）考核结果留档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法自公司股东会审议通过本激励计划之日起实施。

（二）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布的法律法规和规范性文件相冲突，以日后发布的法律法规和规范性文件的规定为准。

富满微电子集团股份有限公司董事会

2026年3月24日