

# 上海富瀚微电子股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海富瀚微电子股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心管理人员、核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等法律、法规、规范性文件及《上海富瀚微电子股份有限公司章程》、《上海富瀚微电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《上海富瀚微电子股份有限公司 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

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，从而提高管理绩效，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 2026 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）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，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最终审核。

## 五、考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

首次授予部分各年度的业绩考核目标如下：

归属期	考核年度	目标值（A1）	触发值（A2）
		公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=80%
第一个归属期	2026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，2026年营业收入增长率不低于15% 2) 以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于15%	公司需满足下列两个条件之一： 1) 以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于10% 2) 以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%
第二个归属期	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2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于30%	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20% 2) 以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于20%
第三个归属期	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45% 2) 以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于45%	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30% 2) 以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于30%

预留的限制性股票在公司2026年第三季度报告披露之前授出的，对应的公司层面业绩考核与首次授予的限制性股票对应的公司层面业绩考核一致。预留的限制性股票在公司2026年第三季度报告披露之后授出的，对应的公司层面业绩考核如下：

归属期	考核年度	目标值（A1）	触发值（A2）
		公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=80%
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2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于30%	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20% 2) 以2025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45% 2) 以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于45%	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30% 2) 以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于30%

注：

1、上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表的营业收入为计算依据；

2、上述“净利润”以经审计的上市公司合并报表的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，需剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所产生的股份支付费用的影响；

3、以上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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均取消归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人绩效考核等级分为 A、B、C、D 四个等级，对应的个人层面归属比例如下所示：

考核等级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	0%	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=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

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，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

本次股权激励计划的考核年度为 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每年度考核一次。

## 七、考核程序

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，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，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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

### （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。
- 2、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，须经考核记录员签字确认。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 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。

上海富瀚微电子股份有限公司董事会

2026 年 4 月 3 日