

证券代码：300671

证券简称：富满微

富满微电子集团股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

本公司董事会及全体董事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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

富满微电子集团股份有限公司为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，制定并拟实施《富满微电子集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（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》《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、法规和规范性文件以及《富满微电子集团股份有限公司章程》的规定，现制定《富满微电子集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，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所确定的激励对象，包括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及核心技术（业务）骨干。不包括公司董事、高级管理人员、独立董事、监事、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。

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，并负责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信息的收集和整理，并确保真实性和可靠性。

（四）公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核指标及标准

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

一、公司未发生以下任一情形：

（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）中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情形。

二、激励对象未发生以下任一情形：

（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。

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

一、公司未发生以下任一情形：

(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。

二、激励对象未发生以下任一情形：

(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。

公司发生上述第一条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若激励对象发生上述第二条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

三、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在2024年-2027年四个会计年度中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属安排 | 业绩考核目标值 |
|--------|--|
| 第一个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2024年营业收入不低于 8.05亿元； (2) 2024年电源管理类与MOSFET类IC产品销售额不低于 3.5亿元 |
| 第二个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2025年营业收入不低于9.8亿元； (2) 2025年电源管理类与MOSFET类IC产品销售额不低于3.9亿元。 |
| 第三个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2026年营业收入不低于11.2亿元； (2) 2026年电源管理类与MOSFET类IC产品销售额不低于4.37亿元。 |
| 第四个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一： (1) 2027年营业收入不低于12.6亿元； (2) 2027年电源管理类与MOSFET类IC产品销售额不低于4.85亿元。 |

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 (P) | 公司层面归属比例 (X) |
|-----------------------|--------------|
| $P \geq 100\%$ | $X = 100\%$ |
| $80\% \leq P < 100\%$ | $X = 80\%$ |
| $P < 80\%$ | $X = 0\%$ |

上述“营业收入”指标是指经审计的上市公司营业收入。

上述“电源管理类与MOSFET类IC产品销售额”指标是指经审计的上市公司电源管理类与MOSFET类IC产品销售额。

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归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（四）个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各年度，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 | 标准系数 |
|--------------|------|
| 绩效A | 1 |
| 绩效B | 0.8 |
| 绩效C | 0.6 |
| 绩效D | 0 |

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的标准系数×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）

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部分，应作废失效，不可递延至下一年度。

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2024-2027年四个会计年度。

（二）考核次数

股权激励期间计划年度每年度考核一次。

七、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源部组织实施，并保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提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

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，激励对象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激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

考核结果作为归属的依据。

(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) 本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

(二) 本激励计划由公司董事会负责解释。

富满微电子集团股份有限公司

董事会

2023年11月10日