

证券代码：300852

证券简称：四会富仕

四会富仕电子科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

二零二六年八月

四会富仕电子科技有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”），并制定了《四会富仕电子科技有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。为保证本次股权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了 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”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

为聚焦对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心人才，确保激励资源向价值创造者倾斜，实现公司与员工长期利益共赢。同时，建立对激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正为基础，严格按照本办法和激励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，从而实现良好的激励和约束效果。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，为本公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署了劳动合同或聘任合同。

公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母及子女不得参加本计划。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第五条 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。

第六条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即 2026 年度、2027 年度和 2028 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

1、公司层面的绩效考核

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件。各年度业绩考核目

标如下表所示：

所属期间	考核年度	营业收入（A）		净利润（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 23.5 亿元	2026 年营业收入不低于 19 亿元	2026 年净利润不低于 1.50 亿元	2026 年净利润不低于 1.30 亿元
第二个归属期	2027 年	2026-2027 年营业收入累计不低于 51 亿元	2026-2027 年营业收入累计不低于 41 亿元	2026-2027 年净利润累计不低于 3.40 亿元	2026-2027 年净利润累计不低于 2.75 亿元
第三个归属期	2028 年	2026-2028 年营业收入累计不低于 85 亿元	2026-2028 年营业收入累计不低于 68 亿元	2026-2028 年净利润累计不低于 5.60 亿元	2026-2028 年净利润累计不低于 4.50 亿元

注：1、A 指各考核年度营业收入(或累计营业收入)的实际完成值，Am 指各考核年度营业收入(或累计营业收入)的目标值；An 指各考核年度营业收入(或累计营业收入)的触发值；B 指各考核年度净利润(或累计净利润)的实际完成值；Bm 指各考核年度净利润(或累计净利润)的目标值；Bn 指各考核年度净利润(或累计净利润)的触发值。

2、上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；“净利润”以经会计师事务所审计的合并报表为准，指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据，并且在本次股权激励有效期内实施可转债等事项的费用对净利润的影响不计入业绩考核指标的核算；

3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前完成授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后授予完成，则预留部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表：

所属期间	考核年度	营业收入（A）		净利润（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2027 年	2026-2027 年营业收入累计不低于 51 亿元	2026-2027 年营业收入累计不低于 41 亿元	2026-2027 年净利润累计不低于 3.40 亿元	2026-2027 年净利润累计不低于 2.75 亿元
第二个归属期	2028 年	2026-2028 年营	2026-2028 年营	2026-2028 年净	2026-2028 年净

		业收入累计不 低于 85 亿元	业收入累计不 低于 68 亿元	利润累计不低 于 5.60 亿元	利润累计不低于 4.50 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：

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X1,X2)
营业收入实际完成值 (A)	$A \geq A_m$	$X1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X1=80\%$
	$A < A_n$	$X1=0\%$
净利润实际完成值 (B)	$B \geq B_m$	$X2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X2=80\%$
	$B < B_n$	$X2=0\%$
公司层面归属比例 (X)	$X = \min(X1, X2)$	

2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司对个人的考核，绩效评价结果分均为 A、B、C、D 四个等级，个人层面归属比例按照部门绩效和个人绩效综合确定，具体如下表所示：

考核结果	A 级	B 级	C 级	D 级
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0%

在本激励计划执行期间，若公司层面业绩考核达标，公司每年依据上表、《考核管理办法》和相关规定，确定激励对象实际归属的限制性股票数量如下：

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属的数量。

激励对象考核年度计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能全部归属的，作废失效，不可递延至下一个年度。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果管理

1、考核结束后，人力资源部等相关部门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档保存。绩效考核记录保存期 3 年，对于超过保存期限

的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

2、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接上级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。

3、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的 5 个工作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 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

4、各归属期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理第二类限制性股票归属/作废事宜。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十条 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、其它规范性文件等规定为准。

第十一条 本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

四会富仕电子科技有限公司

2026 年 8 月 8 日