

## 富满微电子集团股份有限公司

## 关于向 2026 年限制性股票激励计划

## 激励对象授予限制性股票的公告

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。

## 重要内容提示：

- 限制性股票种类：第二类限制性股票
- 限制性股票授予日：2026 年 4 月 24 日
- 限制性股票授予数量：1,000.00 万股
- 限制性股票授予价格：29.57 元/股
- 限制性股票授予人数：423 人

富满微电子集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 24 日召开第四届董事会第十八次会议，审议通过《关于向公司 2026 年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票的议案》，根据公司《2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）及其摘要的有关规定，以及公司 2026 年第一次临时股东大会的授权，董事会确定本激励计划的授予日为 2026 年 4 月 24 日，向符合授予条件的 423 名激励对象授予 1,000.00 万股限制性股票，授予价格为 29.57 元/股。现将相关事项公告如下：

## 一、本激励计划简述

2026 年 4 月 10 日公司召开 2026 年第一次临时股东会，审议通过了《关于公司<2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》，主要内容如下：

（一）激励工具：限制性股票（第二类限制性股票）。

（二）股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

（三）授予价格：29.57 元/股。

（四）授予数量：本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总计 1,000.00 万股，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告

时公司股本总额 221,386,460 股的 4.52%，本激励计划为一次性授予，无预留权益。

（五）激励对象：本激励计划授予的激励对象总人数为 423 人，包括公司（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，不包括公司独立董事、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、子女。

具体分配情况如下表所示：

激励对象	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
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（423人）	1,000.00	100.00%	4.52%
合计（423人）	1,000.00	100.00%	4.52%

注：1、本激励计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的20%。本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授股票数量，累计未超过公司股本总额的1%。

2、本激励计划激励对象不包括公司董事、高级管理人员、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、子女。

3、在限制性股票授予前，激励对象因不再符合成为激励对象的条件而不能获授的权益或因个人原因放弃获授的权益，由董事会将前述权益在其他激励对象之间进行重新分配或直接作废处理。

4、上表中若出现合计数与各分项数值之和尾数不符的情况，均系四舍五入所致。

（六）本激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

1、本激励计划的有效期限

本激励计划有效期为自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过80个月。

2、本激励计划的授予日

自公司股东会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行权益授予，并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授

予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《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》(以下简称“《监管指南第1号》”)的规定不得授出权益期间不计算在60日内。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。

### 3、本激励计划的归属期限及归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起24个月,且在激励对象满足相应归属安排和归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内归属:

- (1) 公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前15日起算;
- (2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内;
- (3) 自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;
- (4) 中国证监会及本所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划的有效期内,如果《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象归属限制性股票时应当符合修订后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划授予的限制性股票各批次归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	10%
第二个归属期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

第四个归属期	自授予日起60个月后的首个交易日起至授予日起72个月内的最后一个交易日当日止	30%
--------	--	-----

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因归属条件未成就而不得归属的当期限制性股票，由公司作废失效，不得递延至下一个考核年度归属。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受本激励计划归属安排和归属条件的约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在限制性股票归属条件成就后，公司将统一为符合归属条件的激励对象办理限制性股票归属事宜。

#### 4、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后出售受限的时间段。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

(1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

#### (七) 限制性股票的授予和归属条件

##### 1、限制性股票的授予条件

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。

(1) 公司未发生以下任一情形：

① 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；

② 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；

③ 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；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

① 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

## 2、限制性股票的归属条件

在归属期间内，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：

(1) 公司未发生以下任一情形：

① 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；

② 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；

③ 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；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

① 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）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（2）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。

### 3、激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票归属前，须满足连续12个月以上的任职期限。

### 4、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)
$P1$ 或 $P2 \geq 100\%$	$X=100\%$
$80\% \leq P1 < 100\%$ 或 $80\% \leq P2 < 100\%$	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。

#### 5、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。

#### 6、考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入增长率或净利润增长率指标，该业绩指标的设定综合考虑了公司现状、未来战略规划以及行业发展趋势等因素，对公司未来发展具有一定挑战性。其中，营业收入是衡量企业业务拓展能力、市场占有率和预测企业经营发展趋势的重要指标。净利润则聚焦盈利质量与可持续发展能力，是衡量企业经营效益的核心指标。公司综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，经过谨慎测算，设置了业绩考核指标。

除公司层面的业绩考核外，公司针对激励对象个人设置了完备的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象上一年度绩效考评结果，确定其是否满足归属条件以及具体的归属数量。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，可实现本激励计划的考核目的。

## 二、本激励计划已履行的审批程序和信息披露情况

（一）2026年3月24日，公司召开第四届董事会第十六次会议审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的相关事项进行核实并出具相关核查意见。

（二）2026年3月24日至2026年4月3日，公司对本激励计划拟授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。公示期届满，董事会薪酬与考核委员

会未收到与本激励计划激励对象有关的任何异议，并于 2026 年 4 月 3 日披露了《董事会薪酬与考核委员会关于 2026 年限制性股票激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2026-004）。

（三）2026 年 4 月 10 日，公司召开 2026 年第一次临时股东会，审议通过了《关于公司<2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》和《关于提请股东会授权董事会办理 2026 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。同日公司于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）上披露了《关于 2026 年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2026-005）。

（四）2026 年 4 月 24 日，公司召开第四届董事会第十八次会议，审议通过了《关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会对授予日激励对象名单进行核实并发表核查意见。

### 三、董事会关于本次授予条件成就的说明

根据本激励计划的规定，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：

1、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；

2、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；

3、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；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、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：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、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；

3、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；

4、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；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

经核查，董事会认为公司及本激励计划的激励对象均未出现上述情况，亦不存在不能授予权益或不得成为激励对象的情形，本激励计划的授予条件已经成就。

#### 四、本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

本次实施的股权激励计划内容与公司 2026 年第一次临时股东会审议通过的股权激励相关内容一致。

#### 五、本激励计划授予相关情况

（一）授予日：2026 年 4 月 24 日

（二）股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票

（三）授予人数：423 名

（四）授予价格：29.57 元/股

（五）授予数量及分配情况：

本激励计划向激励对象授予限制性股票数量总计 1,000.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 221,386,460 股的 4.52%。

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

激励对象	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
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（423人）	1,000.00	100.00%	4.52%
合计（423人）	1,000.00	100.00%	4.52%

注：1、本激励计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的20%。本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授股票数量，累计未超过公司股本总额的1%。

2、本激励计划激励对象不包括公司董事、高级管理人员、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、子女。

3、在限制性股票授予前，激励对象因不再符合成为激励对象的条件而不能获授的权益或因个人原因放弃获授的权益，由董事会将前述权益在其他激励对象之间进行重新分配或直接作废处理。

4、上表中若出现合计数与各分项数值之和尾数不符的情况，均系四舍五入所致。

## 六、董事会薪酬与考核委员会的核查意见

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为：

（一）公司未发生以下任一情形：

1、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；

2、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；

3、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；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）本激励计划激励对象均不存在《管理办法》规定的不得成为激励对象的情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、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；

3、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；

4、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；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

（三）本激励计划激励对象为在公司（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，不包括公司独立董事、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、子女。

（四）本激励计划授予的激励对象符合《公司法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授限制性股票的条件已经成就。

综上，公司董事会薪酬与考核委员会认为本激励计划授予条件已经成就，且授予日激励对象的主体资格合法、有效，同意本激励计划的授予日确定为 2026 年 4 月 24 日，以 29.57 元/股的授予价格向符合授予条件的 423 名激励对象授予 1,000.00 万股限制性股票。

### **七、激励对象为董事、高级管理人员、持股 5%以上股东的，在限制性股票授予前 6 个月买卖公司股票的情况**

经核查，本激励计划的激励对象不包含公司董事、高级管理人员、持股 5% 以上股东。

### **八、本次授予对公司财务状况和经营成果的影响**

按照财政部《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

#### **（一）限制性股票的公允价格及确定方法**

根据中华人民共和国财政部会计司发布的《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司需要选择适当的估值模型对第二类限制性股票的公允价值进行计算。公司将按照授予日股票期权的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择 Black-Scholes 模型来计算第二类限制性股票的公允价值，公司以 2026 年 4 月 24 日为基准日，对授予的第二类限制性股票进行测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：47.65 元/股（2026 年 4 月 24 日收盘价）；

2、有效期分别为：24个月、36个月、48个月、60个月（第二类限制性股票授予日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：24.8255%、23.3747%、22.4429%、21.8260%（采用深证综指最近24个月、36个月、48个月、60个月历史波动率）；

4、无风险利率：2.10%、2.75%、2.75%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构2年期、3年期及以上存款基准利率）。

5、股息率：0%。（公司最近一年的平均股息率）

## （二）限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划向激励对象授予1,000.00万股限制性股票，对各期会计成本的影响如下表所示：（单位：万元）

预计摊销的总费用	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	2031年
21631.25	4562.72	6083.62	5345.29	3526.46	1772.51	340.65

注：1、本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

2、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

3、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的审计报告为准。

4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划的摊销成本对有效期内各年度净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司长期业绩提升，将远高于本激励计划产生的费用增加。

## 九、法律意见书的结论性意见

本所律师认为，截至本法律意见出具之日，公司本激励计划授予事项已经取得必要的批准和授权，符合《管理办法》《监管指南第1号》和《激励计划》的相关规定；本激励计划授予的授予日符合《管理办法》《监管指南第1号》和《激励计划》的相关规定；本激励计划授予的条件已经成就，公司可依据《激励计划》的相关规定进行授予；本激励计划授予的授予对象、价格和数量符合《管理办法》《监管指南第1号》和《激励计划》的相关规定。

## 十、备查文件

- （一）第四届董事会第十八次会议决议；
- （二）第四届董事会薪酬与考核委员会第七次会议决议；
- （三）法律意见书。

特此公告。

富满微电子集团股份有限公司

董事会

2026年4月24日