

证券代码：301332

证券简称：德尔玛

公告编号：2025-035

广东德尔玛科技股份有限公司

关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 首次授予部分限制性股票归属数量：91.4365 万股，约占目前公司总股本的 0.20%；
- 归属股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

广东德尔玛科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 7 月 31 日召开了第二届董事会第十一次会议及第二届监事会第十一次会议，审议通过了《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》，本次符合归属条件的首次授予激励对象共计 54 人，可申请归属的第二类限制性股票数量为 91.4365 万股，约占公司股本总额的 0.20%，授予价格为 4.35 元/股（调整后）。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划实施情况概要

（一）激励计划简介

公司于 2024 年 7 月 12 日和 2024 年 7 月 29 日分别召开第二届董事会第四次会议及 2024 年第二次临时股东大会，审议通过了《关于公司〈2024 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等相关议案，公司 2024 年限制性股票激励计划主要内容如下：

- 激励工具：第二类限制性股票。
- 标的股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。
- 授予数量：本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为 415.3250 万股，约占激励计划草案公告时公司股本总额 46,156.25 万股的 0.90%。其中，首

次授予限制性股票 332.2600 万股，约占激励计划草案公告时公司股本总额 46,156.25 万股的 0.72%，首次授予部分占本次拟授予权益总额的 80.00%；预留 83.0650 万股，约占激励计划草案公告时公司股本总额 46,156.25 万股的 0.18%，预留部分占本次拟授予权益总额的 20.00%。

4、授予价格（含预留）（经 2024 年年度权益分派调整后）：本激励计划限制性股票的授予价格为 4.35 元/股。

5、激励对象范围及授予情况：本激励计划首次授予的激励对象总人数为 59 人，预留授予的激励对象总人数为 22 人，包括公司（含控股子公司、分公司）公告本激励计划时在本公司任职的高级管理人员及核心管理人员、核心骨干。

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：

序号	姓名	职务	国籍	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	占目前总股本的比例
一、高级管理人员						
1	孙斐	副总经理、财务总监	中国	13.02	3.13%	0.03%
2	孙秀云	副总经理、董事会秘书	中国	13.02	3.13%	0.03%
二、其他核心管理人员、核心骨干						
1	Marcus Tam (譚頌樑)	核心管理人员	中国 香港	8.14	1.96%	0.02%
其他中国大陆籍核心管理人员、核心骨干（共计 56 人）				298.08	71.77%	0.65%
首次授予部分合计				332.2600	80.00%	0.72%
预留部分				83.0650	20.00%	0.18%
合计				415.3250	100.00%	0.90%

6、本激励计划的有效期限及归属安排

(1) 本激励计划的有效期限

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之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48个月。

(2) 本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票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，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

3) 自可能对本公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

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》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在2024年三季度报告披露之前授予完成，则预留部分归属安排与首次授予归属安排一致；

若预留部分在2024年三季度报告披露之后授予完成，则预留部分归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，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，作

废失效。

7、本激励计划限制性股票归属的业绩考核要求

(1) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的归属考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予的限制性股票的公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率目标值 (Am) (定比 2023 年)	净利润增长率目标值 (Bm) (定比 2023 年)
第一个归属期	2024	20%	38%
第二个归属期	2025	44%	82%
第三个归属期	2026	73%	135%

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率目标值 (Am) (定比 2023 年)	净利润增长率目标值 (Bm) (定比 2023 年)
第一个归属期	2025	44%	82%
第二个归属期	2026	73%	135%

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度的业绩完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例 (X) 确定方法如下：

考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例
考核年度实现的营业收入增长率 (A) (定比 2023 年)	$A \geq Am$	$X1=100\%$
	$80\% \times Am \leq A < Am$	$X1=A/Am \times 100\%$
	$A < 80\% \times Am$	$X1=0\%$
考核年度实现的净利润增长率 (B) (定比 2023 年)	$B \geq Bm$	$X2=100\%$
	$80\% \times Bm \leq B < Bm$	$X2=B/Bm \times 100\%$
	$B < 80\% \times Bm$	$X2=0\%$
各个归属期，公司层面的归属比例 (X) 取 X1 和 X2 的孰高值		

- 注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。
 2、“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。
 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。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（2）满足事业部层面业绩考核要求

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量，需与公司各事业部上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各事业部层面的业绩完成情况设置不同的归属比例（Y），具体业绩考核要求及归属比例按照公司与激励对象签署的相关协议执行。

（3）满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施，激励对象的绩效考核结果分为卓越、优秀、一般、待提升、不合格五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

上一年度考核结果	卓越-S	优秀-A	一般-B	待提升-C	不合格-D
个人层面归属比例（S）	100%			0%	0%

激励对象当年实际归属的权益数量=个人当年计划归属的权益数量×公司层面归属比例（X）×事业部层面归属比例（Y）×个人层面归属比例（S）。

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。

（二）限制性股票授予情况

授予日期	授予对象	授予数量（万股）
2024年7月29日	59人	332.2600
2025年7月4日	22人	83.0650

（三）限制性股票数量及授予价格的历次变动情况

1、限制性股票数量的变动

鉴于首次授予的2名激励对象因个人原因离职已不符合激励对象资格，其全

部已获授但尚未归属的 6.94 万股第二类限制性股票不得归属，并作废失效；

鉴于公司层面业绩考核、事业部层面业绩考核未完全达标以及个人层面业绩考核未达标，根据有关规则的要求，前述不能归属的限制性股票由公司作废失效：

(1) 公司本激励计划首次授予部分第一个归属期公司层面归属比例为 81.44%（按照四舍五入取值），故首次授予激励对象因公司层面业绩不达标不能归属部分的 18.56% 第二类限制性股票由公司作废失效；

(2) 仍然在职的 57 名激励对象中，在 2024 年考核年度中，有 18 名激励对象对应事业部层面归属比例（Y）为 90%，19 名激励对象对应事业部层面归属比例（Y）为 80%。前述激励对象因事业部层面考核未完全达标而不能归属的限制性股票由公司作废失效；

(3) 首次授予的 3 名激励对象因个人绩效考核结果为“待提升-C”或“不合格-D”，其第一个归属期对应已获授但尚未归属的部分第二类限制性股票不得归属，并由公司作废失效；

综上，上述因公司层面业绩考核、事业部层面业绩考核以及个人层面业绩考核未达标/未完全达标不能归属的限制性股票共计 38.6915 万股，由公司作废失效。

综上，首次授予部分合计作废第二类限制性股票 45.6315 万股。

2、授予价格的变动

鉴于公司 2024 年年度利润分配方案已实施完毕，公司根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）等有关法律、法规、规范性文件和公司《2024 年限制性股票激励计划》（以下简称《2024 年激励计划》）的规定，对 2024 年限制性股票激励计划限制性股票的授予价格进行调整，本激励计划的授予价格（含预留）由 4.50 元/股调整为 4.35 元/股。

(四) 关于本次归属与已披露的激励计划存在差异的说明

除上述因权益分派、部分员工离职、公司层面业绩考核、事业部层面业绩考核及部分员工个人绩效考核结果带来的限制性股票授予价格、归属数量的变动外。本次实施的激励计划相关内容与已披露的《2024 年激励计划》不存在差异。

二、本次股权激励计划已履行的审批程序和信息披露情况

（一）2024年7月12日，公司召开第二届董事会第四次会议，会议审议通过了《关于公司〈2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。相关议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

（二）2024年7月12日，公司召开第二届监事会第四次会议，会议审议通过了《关于公司〈2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核查公司〈2024年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单〉的议案》。公司监事会对本激励计划相关事项发表了核查意见。

（三）2024年7月13日至2024年7月22日，公司对拟首次授予激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示，在公示期内，公司监事会未接到与本激励计划拟首次授予激励对象有关的任何异议。2024年7月23日，公司披露了《广东德尔玛科技股份有限公司监事会关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的审核意见及公示情况的说明》（公告编号：2024-034）。

（四）2024年7月29日，公司召开2024年第二次临时股东大会，审议并通过了《关于公司〈2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并于2024年7月29日披露了《广东德尔玛科技股份有限公司关于2024年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票及其衍生品种情况的自查报告》（公告编号：2024-039）。

（五）2024年7月29日，公司召开第二届董事会第五次会议和第二届监事会第五次会议，审议通过了《关于向2024年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。相关议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。监事会对截止首次授予日的首次授予激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（六）2025年7月4日，公司召开第二届董事会第十次会议和第二届监事会第十次会议，审议通过了《关于调整公司2024年限制性股票激励计划授予价格的

议案》《关于向2024年限制性股票激励计划激励对象预留授予限制性股票的议案》。相关议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。监事会对预留授予激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

(七) 2025年7月31日,公司分别召开第二届董事会第十一次会议、第二届监事会第十一次会议,审议通过《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。相关议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过,监事会对归属条件是否成就等相关事项发表了核查意见。

三、本激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的情况说明

(一) 董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

2025年7月31日,公司召开了董事会薪酬与考核委员会及第二届董事会第十一次会议,审议并通过《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。董事会认为:根据《管理办法》《2024年激励计划》《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等的相关规定,2024年激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件,本次可归属的第二类限制性股票数量为91.4365万股。根据公司2024年第二次临时股东大会的授权,同意公司按照《2024年激励计划》的相关规定为首次授予部分符合条件的54名激励对象办理归属相关事宜。

(二) 首次授予部分激励对象归属符合激励计划规定的各项归属条件的说明

1、首次授予部分第一批次等待期已届满

根据《2024年激励计划》等的相关规定,《2024年激励计划》首次授予的限制性股票第一个归属期为自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日止。《2024年激励计划》的首次授予日为2024年7月29日,截至本公告披露日,首次授予的限制性股票已进入第一个归属期。

2、首次授予部分第一个归属期符合归属条件的说明

根据公司2024年第二次临时股东大会的授权,按照《2024年激励计划》及《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定,《2024年激励计划》首次授予的限制性股票第一个归属期符合归属条件,现就归属条件成就情况说明如下:

公司 2024 年限制性股票激励计划 规定的归属条件	激励对象符合归属条件的 情况说明																
<p>1、公司未发生如下任一情形：</p> <p>（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；</p> <p>（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无法表示意见的审计报告；</p> <p>（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；</p> <p>（4）法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>（5）中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>公司未发生前述情形，符合归属条件。</p>																
<p>2、激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>（6）中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>激励对象未发生前述情形，符合归属条件。</p>																
<p>3、激励对象满足各归属期任职期限要求： 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。</p>	<p>公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予的 59 名激励对象中：除 2 名激励对象因个人原因离职外，其余 57 名激励对象在办理归属时符合归属任职期限要求。</p>																
<p>4、满足公司层面业绩考核要求</p> <p>本激励计划的归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予部分第一个归属期业绩考核目标如下：</p> <table border="1" data-bbox="240 1529 1011 1765"> <thead> <tr> <th>归属期</th> <th>对应考核年度</th> <th>营业收入增长率目标值（Am） （定比 2023 年）</th> <th>净利润增长率目标值（Bm） （定比 2023 年）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>2024</td> <td>20%</td> <td>38%</td> </tr> </tbody> </table> <p>按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度的业绩完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例（X）确定方法如下：</p> <table border="1" data-bbox="272 1890 1011 2022"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>业绩完成情况</th> <th>公司层面归属比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">考核年度实现的营业收入增长率（A）</td> <td>$A \geq Am$</td> <td>$X1=100\%$</td> </tr> <tr> <td>$80\% \times Am \leq A < Am$</td> <td>$X1=A/Am \times 100\%$</td> </tr> </tbody> </table>	归属期	对应考核年度	营业收入增长率目标值（Am） （定比 2023 年）	净利润增长率目标值（Bm） （定比 2023 年）	第一个归属期	2024	20%	38%	考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例	考核年度实现的营业收入增长率（A）	$A \geq Am$	$X1=100\%$	$80\% \times Am \leq A < Am$	$X1=A/Am \times 100\%$	<p>根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）出具的公司《2024 年度审计报告》（天健审〔2025〕7-520 号）及公司《2024 年年度报告》，公司 2024 年实现营业收入 3,531,078,995.90 元，定比 2023 年增长率为 11.98%（2023 年实现营业收入 3,153,275,597.05 元）；公司 2024 年实现净利润 142,375,272.92 元，定比 2023 年增长率为 30.95%（2023 年实现净利润 108,728,562.65 元）；公司层面归属比例为 81.44%</p>
归属期	对应考核年度	营业收入增长率目标值（Am） （定比 2023 年）	净利润增长率目标值（Bm） （定比 2023 年）														
第一个归属期	2024	20%	38%														
考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例															
考核年度实现的营业收入增长率（A）	$A \geq Am$	$X1=100\%$															
	$80\% \times Am \leq A < Am$	$X1=A/Am \times 100\%$															

(定比 2023 年)	$A < 80\% \times A_m$	$X_1 = 0\%$	(按照四舍五入取值)。												
考核年度实现的净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$													
	$80\% \times B_m \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m \times 100\%$													
(定比 2023 年)	$B < 80\% \times B_m$	$X_2 = 0\%$													
各个归属期, 公司层面的归属比例 (X) 取 X1 和 X2 的孰高值															
注: 1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。															
2、“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。															
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。															
<p>5、满足事业部层面业绩考核要求</p> <p>激励对象当期实际可归属的限制性股票数量, 需与公司各事业部上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩, 根据各事业部层面的业绩完成情况设置不同的归属比例 (Y), 具体业绩考核要求及归属比例按照公司与激励对象签署的相关协议执行。</p>			<p>对应 2024 年考核年度中, 20 名激励对象对应事业部层面归属比例 (Y) 为 100%, 18 名激励对象对应事业部层面归属比例 (Y) 为 90%, 19 名激励对象对应事业部层面归属比例 (Y) 为 80% (除 2 名激励对象因个人原因离职外)。部分激励对象因事业部层面考核未完全达标而不能归属的限制性股票由公司作废失效。</p>												
<p>6、满足激励对象个人层面绩效考核要求</p> <p>所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施, 激励对象的绩效考核结果分为卓越、优秀、一般、待提升、不合格五个档次, 届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:</p> <table border="1" data-bbox="276 1361 1034 1534"> <thead> <tr> <th>上一年度考核结果</th> <th>卓越-S</th> <th>优秀-A</th> <th>一般-B</th> <th>待提升-C</th> <th>不合格-D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例 (S)</td> <td colspan="3">100%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>激励对象当年实际归属的权益数量=个人当年计划归属的权益数量×公司层面归属比例 (X) ×事业部层面归属比例 (Y) ×个人层面归属比例 (S)。</p> <p>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。</p>			上一年度考核结果	卓越-S	优秀-A	一般-B	待提升-C	不合格-D	个人层面归属比例 (S)	100%			0%	0%	<p>公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予的 59 名激励对象中: 除 2 名激励对象因个人原因离职外, 54 名激励对象考核结果为“一般-B”及以上, 个人层面归属比例为 100%; 3 名激励对象考核结果为“待提升-C”、“不合格-D”, 个人层面归属比例为 0%。</p>
上一年度考核结果	卓越-S	优秀-A	一般-B	待提升-C	不合格-D										
个人层面归属比例 (S)	100%			0%	0%										

综上所述, 董事会认为《2024 年激励计划》中设定的首次授予部分第一个归属期符合归属条件, 根据公司 2024 年第二次临时股东大会对董事会的授权, 同意公司按照《2024 年激励计划》的相关规定办理本次相关归属事宜。

(三) 部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司对于部分未达到归属条件的限制性股票作废失效处理, 详见公司于 2025

年7月31日在巨潮资讯网披露的《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的公告》（公告编号：2025-034）。

公司在第二届董事会第十一次会议审议通过《关于作废2024年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》之日起至办理股份归属登记期间，如有激励对象发生《2024年激励计划》或相关法律法规规定的不得归属的情形，则其已获授尚未办理归属登记的限制性股票不得归属，由公司作废，如有激励对象放弃本批次限制性股票的归属，则其已获授尚未办理归属登记的本批次限制性股票不得归属，由公司作废，并由公司将相关作废情况在对应的归属结果暨股份上市公告中进行说明。

三、首次授予的限制性股票本次可归属的具体情况

（一）首次授予日：2024年7月29日。

（二）首次授予部分本次可归属数量：91.4365万股。

（三）首次授予部分本次可归属人数：54人。

（四）首次授予价格（调整后）：4.35元/股。

（五）股票来源：公司从二级市场回购的公司A股普通股股票。

（六）首次授予的激励对象名单及归属情况：

序号	姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量（万股）	第一个归属期可归属数量（万股）	本次可归属数量占已获授股票总量的比例
一、高级管理人员						
1	孙斐	副总经理、财务总监	中国	13.02	3.8173	29.32%
2	孙秀云	副总经理、董事会秘书	中国	13.02	3.8173	29.32%
二、其他核心管理人员、核心骨干						
1	Marcus Tam（谭頌樑）	核心管理人员	中国香港	8.14	2.6517	32.58%
其他中国大陆籍核心管理人员、核心骨干（共计54人）				291.14	81.1502	27.87%

首次授予部分合计	325.32	91.4365	28.11%
----------	--------	---------	--------

四、监事会意见

经审核，监事会认为：根据《管理办法》《2024年激励计划》等的相关规定，2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件。首次授予的激励对象的归属资格合法、有效。因此，监事会同意按规定为符合条件的54名首次授予激励对象办理91.4365万股限制性股票归属相关事宜。

五、董事会薪酬与考核委员会意见

本激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件，公司具备《管理办法》等相关法律法规及公司《2024年激励计划》规定的实施股权激励计划的主体资格。54名首次授予激励对象所持91.4365万股限制性股票符合本激励计划规定的第一个归属期的归属条件，归属资格合法有效。公司拟定的归属安排符合相关法律法规、规范性文件及《2024年激励计划》的有关规定，不存在损害公司及股东特别是中小股东利益的情况。因此，我们同意公司办理首次授予部分本次限制性股票归属相关事项。

六、监事会、薪酬与考核委员会对首次授予激励对象名单的核实情况

公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期54名激励对象符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合2024年限制性股票激励计划规定的激励对象范围，其作为公司2024年限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效，首次授予激励对象获授限制性股票的第一个归属期归属条件已成就。

综上，监事会、薪酬与考核委员会同意为本次符合条件的54名首次授予激励对象办理归属，对应限制性股票的可归属数量为91.4365万股。本次归属事项符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及股东利益的情形。

七、激励对象买卖公司股票情况的说明

公司董事、持股5%以上股东未参与本激励计划。经公司自查，参与2024年限制性股票激励计划的高级管理人员在本次董事会决议日前6个月内不存在买卖

公司股票的行为。

八、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司本次对首次授予部分符合第一个归属期归属条件的激励对象办理归属相关事宜，符合《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》等相关法律、法规及《2024年激励计划》的有关规定。

公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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。公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本次首次授予部分归属限制性股票91.4365万股，本次归属股份来源为公司从二级市场回购的股票，办理归属登记完成后，公司总股本不会因本次归属事项发生变化，但公司回购专用证券账户中持有的公司股份数量将因此减少91.4365万股。

本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响，本次归属对公司股权结构不会产生重大影响。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

九、法律意见书的结论意见

（一）本次归属及本次作废已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《激励计划》的有关规定；

（二）截止本法律意见书出具之日，本次激励计划首次授予的限制性股票已进入第一个归属期，归属条件已经成就，相关归属安排符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定；

（三）本次作废符合《管理办法》及《激励计划》的有关规定；

（四）截至本法律意见书出具之日，公司已履行的信息披露义务符合《管理

办法》《上市规则》《自律监管指南第1号》的规定。随着本次归属及本次作废的进行，公司尚需按照相关法律、法规、规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务。

十、独立财务顾问报告结论性意见

截至本报告出具日，广东德尔玛科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划作废部分限制性股票事项及首次授予第一个归属期归属条件成就事项已经履行必要的审议程序和信息披露义务，符合《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》、公司《2024年激励计划》等有关规定，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

十一、备查文件

- 1、《第二届董事会第十一次会议决议》；
- 2、《第二届监事会第十一次会议决议》；
- 3、《监事会关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属名单的核查意见》；
- 4、《薪酬与考核委员会会议决议》；
- 5、《董事会薪酬与考核委员会关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属名单的核查意见》；
- 6、《北京达辉律师事务所关于广东德尔玛科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废相关事项的法律意见书》；
- 7、《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于广东德尔玛科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划作废事项及首次授予部分第一个归属期归属条件成就事项之独立财务顾问报告》。

特此公告。

广东德尔玛科技股份有限公司

董事会

2025年7月31日