

证券简称：德尔玛

证券代码：301332

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

2025 年 7 月

目 录

一、释义	3
二、声明	4
三、基本假设	5
四、独立财务顾问意见	6
五、备查文件及咨询方式	11

一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

德尔玛、本公司、公司、上市公司	指	广东德尔玛科技股份有限公司
本激励计划、《2024年激励计划》	指	广东德尔玛科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划
激励计划草案	指	广东德尔玛科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）
独立财务顾问	指	上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司
独立财务顾问报告	指	《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》
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含控股子公司、分公司）高级管理人员及核心管理人员、核心骨干
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南第 1 号》	指	《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》
《公司章程》	指	《广东德尔玛科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、万元

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中部分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。

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由德尔玛提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本激励计划对德尔玛股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对德尔玛的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本激励计划的相关信息。

（五）本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、相关董事会、股东大会决议、相关公司财务报告，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性和完整性承担责任。

本独立财务顾问报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本独立财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备合法性、真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本激励计划所出具的相关文件真实、准确；
- （四）本激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、独立财务顾问意见

（一）本激励计划已履行的审批程序

1、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。

2、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。

3、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）。

4、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）。

5、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。

6、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。

7、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。

（二）本次作废部分第二类限制性股票的具体情况

根据《管理办法》和《2024年激励计划》的规定，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；

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。

（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

1、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。

2、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
1、公司未发生如下任一情形： （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；	公司未发生前述情形，符合归属条件。

(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； (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、激励对象未发生如下任一情形： (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。				激励对象未发生前述情形，符合归属条件。																	
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。				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。																	
4、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，首次授予部分第一个归属期业绩考核目标如下：				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%（按照四舍五入取值）。																	
<table><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><tr><td>第一个归属期</td><td>2024</td><td>20%</td><td>38%</td></tr></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%									
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%																		
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：																					
<table><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><tr><td rowspan="3">考核年度实现的营业收入增长率（A） （定比 2023 年）</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><tr><td>$A < 80\% \times Am$</td><td>$X1 = 0\%$</td></tr><tr><td rowspan="3">考核年度实现的净利润增长率（B） （定比 2023 年）</td><td>$B \geq Bm$</td><td>$X2 = 100\%$</td></tr><tr><td>$80\% \times Bm \leq B < Bm$</td><td>$X2 = B / Bm \times 100\%$</td></tr><tr><td>$B < 80\% \times Bm$</td><td>$X2 = 0\%$</td></tr></table>					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）	$B \geq Bm$	$X2 = 100\%$	$80\% \times Bm \leq B < Bm$	$X2 = B / Bm \times 100\%$	$B < 80\% \times Bm$	$X2 = 0\%$
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。																					

5、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。	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。												
6、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： <table><tr><td>上一年度考核结果</td><td>卓越-S</td><td>优秀-A</td><td>一般-B</td><td>待提升-C</td><td>不合格-D</td></tr><tr><td>个人层面归属比例（S）</td><td colspan="3">100%</td><td>0%</td><td>0%</td></tr></table> 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。	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%	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%。
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。

（四）独立财务顾问的核查意见

综上，本独立财务顾问认为，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》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》、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。

五、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、《广东德尔玛科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划》；
- 2、《广东德尔玛科技股份有限公司第二届董事会第十一次会议决议》；
- 3、《广东德尔玛科技股份有限公司第二届监事会第十一次会议决议》。

（二）咨询方式

单位名称：上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

经办人：吴若斌

联系电话：021-52583136

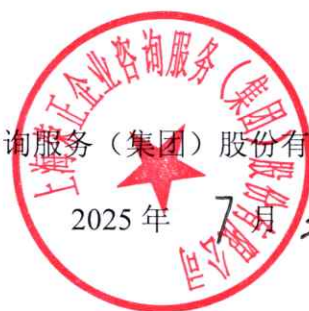
联系地址：上海市新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《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》的签字盖章页）

经办人： 

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司



2025 年 7 月 31 日