

证券代码：300976

证券简称：达瑞电子

公告编号：2026-045

东莞市达瑞电子股份有限公司

关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属条件成就的公告

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、误导性陈述或者重大遗漏。

重要内容提示：

- 1、本次符合归属条件的激励对象人数：47 人；
- 2、本次拟归属的限制性股票数量：63.7980 万股（调整后），占公司目前总股本的 0.34%；
- 3、本次拟归属的限制性股票授予价格：17.02 元/股（调整后）；
- 4、本次第二类限制性股票归属股票来源：公司从二级市场回购的 A 股普通股。

根据东莞市达瑞电子股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年第三次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 7 月 20 日召开第四届董事会第十一次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属条件成就的议案》，公司董事会认为公司《2025 年限制性股票激励计划》（以下简称“2025 年激励计划”“《激励计划》”“本激励计划”）首次授予第一个归属期归属条件已经成就，根据公司 2025 年第三次临时股东大会的授权，同意公司按照《激励计划》的相关规定为符合条件的 47 名激励对象办理 63.7980 万股第二类限制性股票归属相关事宜。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划的实施情况概要

（一）本激励计划简述

2025 年 7 月 17 日，公司召开 2025 年第三次临时股东会，审议通过了《东

莞市达瑞电子股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》，主要内容如下：

- 1、激励工具：限制性股票（第二类限制性股票）。
- 2、标的股票来源：公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。
- 3、授予价格：24.52 元/股。
- 4、激励对象及分配情况：本激励计划首次授予的激励对象共计 57 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司）任职的中层管理人员、核心技术/业务骨干人员。首次授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

本激励计划授予的第二类限制性股票在各激励对象间分配情况如下表所示：

职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
中层管理人员、技术/业务骨干人员（57 人）	167.30	83.18%	1.26%
预留部分	33.84	16.82%	0.25%
合计	201.14	100%	1.51%

注：1.上述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的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%。

2.本计划首次授予激励对象不包括独立董事，也不包括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、子女及外籍员工。

3.预留部分的激励对象将于本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。

4.在限制性股票授予前，上述激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会授予数量做相应调整，将相应的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的 20%，调整后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的本公司股票不得超过公司股本总额的 1%。

5.上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入所致。

5、本激励计划的有效期及归属安排

（1）本激励计划的有效期

本激励计划的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 60 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自授予之日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后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，但下列期间内不得归属：

①公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊情况推迟公告日期的，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起至依法披露之日；

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

若本条款规定与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的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	自相应部分授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自相应部分授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应部分授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个归属期	自相应部分授予之日起 36 个月后的首个交易日起至相应部分授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（不含当日）前授予，则其归属期限和归属安排与首次授予的限制性股票保持一致。若本激励计划预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（含当日）后授予，则预留授予部分的限制性股票的归属时间和归属比例安排具体如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
预留授予 第一个归属期	自限制性股票预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至 限制性股票预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日 当日止	50%
预留授予 第二个归属期	自限制性股票预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至 限制性股票预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日 当日止	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，不得归属或递延至下一年归属，公司将按本激励计划规定的原则作废失效激励对象相应尚未归属的限制性股票。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

激励对象根据本激励计划获授的第二类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第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、股份拆细、配股、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，若届时第二类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。

6、限制性股票的归属条件

归属期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票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；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该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。

(3) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象在获授的各批次限制性股票归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划第二类限制性股票对应的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司将根据每个考核年度的营业收入目标值的完成程度，确定激励对象各归属期公司层面可归属比例。

本激励计划首次授予限制性股票各归属期对应的考核年度营业收入目标值如下表所示：

归属期	考核年度	目标值
第一个归属期	2025 年	29.00 亿元
第二个归属期	2026 年	34.00 亿元
第三个归属期	2027 年	40.00 亿元

注：1.上述“营业收入”指以经审计的合并报表所载的“营业收入”数值作为计算依据（下同）。

2.以 2024 年营业收入为基数，2025-2027 年考核目标增长率分别为 13.03%、32.51%、55.90%。

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。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（不含当日）前授予，预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标与首次授出部分一致。若本激励计划预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露（含当日）后授予，预留授予部分的限制性股票的考核年度及营业收入考核目标值如下表所示：

归属期	考核年度	目标值
预留授予的第一个归属期	2026 年	34.00 亿元
预留授予的第二个归属期	2027 年	40.00 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）	公司层面可归属比例（X）
$P \geq 100\%$	100%
$P < 100\%$	0%

若各考核年度，公司未达到上述公司层面业绩考核目标要求的，相应归属期内，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（5）部门层面的业绩考核要求

除公司层面业绩考核要求外，激励对象当期实际可归属限制性股票数量，需与其所属部门对应考核年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面的业绩完成情况设置不同的部门层面可归属比例，各部门具体业绩考核要求按照公司的规章制度或与各部门激励对象签署的相关协议执行。

所属部门当年度业绩考核完成情况	部门层面可归属比例（Y）
优秀	100%
合格	80%
不合格	0%

（6）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”和“D”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

考核评级	A	B	C	D
个人层面可归属比例（Z）	100%		60%	0%

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例（X）×部门层面可归属比例（Y）×个人层面可归属比例（Z）。

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，不可递延至下一年度。

（二）本激励计划已履行的相关审批程序

1、2025年6月30日，公司第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议审议通过了《关于公司〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核实公司〈2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》。同日，公司董事会薪酬与考核委员会就本激励计划发表了核查意见，同意本激励计划的实施。

2、2025年6月30日，公司召开第四届董事会第二次会议，审议通过了《关于公司〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025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公司2025年限制性股票激励计划有关事项的议案》。同日，律师事务所出具了关于本激励计划的法律意见书。

3、2025年7月2日至2025年7月11日，公司在公示栏对本激励计划拟首次授予激励对象的姓名及职务进行了公示。截至公示期满，公司董事会薪酬与考

核委员会未收到任何员工对本激励计划首次授予激励对象提出的任何异议。公司于 2025 年 7 月 11 日披露了《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

4、2025 年 7 月 11 日，公司披露了《关于 2025 年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

5、2025 年 7 月 17 日，公司召开 2025 年第三次临时股东会，审议通过了《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025 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公司 2025 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。本激励计划获得公司 2025 年第三次临时股东会的批准，董事会被授权办理本激励计划相关事宜。

6、2025 年 7 月 18 日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议和第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于向公司 2025 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》。公司董事会薪酬与考核委员会对首次授予日的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。同日，律师出具了相应法律意见书。

7、2026 年 6 月 16 日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第六次会议和第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予数量及授予价格的议案》《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对预留授予日的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。同日，律师出具了相应法律意见书。

8、2026 年 7 月 20 日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第七次会议和第四届董事会第十一次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废 2025 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》。公司董事会薪酬与考核委员会对首次授予第一个归属期激励对象名单进行核查并发表了核查意见。同日，律师出具了相应的法律意见书。

（三）限制性股票授予情况

1、2025 年 7 月 18 日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议和第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于向公司 2025 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》，同意以 2025 年 7 月 18 日作为首次授予日，按 24.52 元/股（调整前）的授予价格向符合条件的 57 名激励对象首次授予第二类限制性股票 167.30 万股（调整前）。

2、2026 年 6 月 16 日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第六次会议和第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》，同意并确定本激励计划限制性股票的预留授予日为 2026 年 6 月 16 日，向符合授予条件的 27 名激励对象授予 47.37 万股（调整后）限制性股票，授予价格为 17.02 元/股（调整后）。

（四）限制性股票数量及授予价格的历次变动情况

1、鉴于公司 2025 年年度权益分派已实施完成，根据公司 2025 年激励计划的有关规定，公司董事会将 2025 年限制性股票激励计划首次及预留限制性股票的授予价格由 24.52 元/股调整为 17.02 元/股；首次授予限制性股票数量由 167.30 万股调整为 234.22 万股，预留授予限制性股票数量由 33.84 万股调整为 47.37 万股。

2、鉴于公司 2025 年激励计划首次授予激励对象中有 6 名激励对象离职，已不符合激励对象资格，其已获授但尚未归属的 11.76 万股限制性股票不得归属，由公司作废处理。鉴于首次授予第一个归属期，4 名激励对象因所属部门当年度业绩考核“不合格”，所属部门层面可归属比例为 0%，上述 4 名激励对象当期已获授但尚未归属的 2.94 万股限制性股票不得归属，由公司作废处理。公司本次共计作废 14.70 万股限制性股票。

（五）本次实施的激励计划与已披露的激励计划的差异情况说明

（1）2026 年 6 月 16 日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第六次会议和第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予数量及授予价格的议案》。公司 2025 年年度权益分派已实施完成，

本激励计划的授予价格（含预留部分）由 24.52 元/股调整为 17.02 元/股。首次授予限制性股票数量由 167.30 万股调整为 234.22 万股，预留授予限制性股票数量由 33.84 万股调整为 47.37 万股。

（2）2026 年 7 月 20 日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第七次会议和第四届董事会第十一次会议，审议通过了《关于作废 2025 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》，本激励计划首次授予激励对象中有 6 名激励对象离职，已不符合激励对象资格，其已获授但尚未归属的 11.76 万股限制性股票不得归属，由公司作废处理。另外，首次授予第一个归属期存在 1 个部门业绩考核结果为“不合格”，部门层面可归属比例为 0%。其对应的 4 名激励对象当期已获授但尚未归属的 2.94 万股限制性股票不得归属，由公司作废处理。

本次合计作废限制性股票 14.70 万股。

根据 2025 年第三次临时股东大会的授权，上述调整事项经董事会审议通过即可，无需再次提交股东会审议。除此之外，本次实施的激励计划与公司披露的激励计划的相关内容一致。

二、激励对象符合归属条件的说明

（一）董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

2026 年 7 月 20 日，公司召开第四届董事会第十一次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属条件成就的议案》，根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）和 2025 年激励计划的相关规定以及公司 2025 年第三次临时股东大会的授权，董事会认为公司本激励计划首次授予第一个归属期规定的归属条件已经成就，本次符合归属条件的对象共计 47 人，可归属的限制性股票数量为 63.7980 万股，同意公司为符合条件的激励对象办理限制性股票归属相关事宜。

（二）本次限制性股票归属符合 2025 年激励计划规定的各项条件的说明

1、首次授予限制性股票已进入第一个归属期

根据 2025 年激励计划规定，本激励计划首次授予限制性股票的第一个归属期为“自相应部分授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止”。本激励计划首次授予日为 2025 年 7 月 18 日，因此首次授予的限制性股票第一个归属期为 2026 年 7 月 20 日至 2027 年 7 月 16 日。截至本公告披露日，本激励计划首次授予的限制性股票已进入第一个归属期。

2、首次授予的限制性股票第一个归属期满足归属条件的说明

满足归属条件的具体情况如下：

归属条件	达成情况
（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。	公司未发生左述情形，满足归属条件。
（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。	激励对象未发生左述情形，满足归属条件。
（三）激励对象归属权益的任职期限要求： 激励对象在获授的各批次限制性股票归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。	本次可归属的 47 名激励对象均符合归属期任职期限要求。

(四) 公司层面的业绩考核要求: <table><tr><th>归属期</th><th>考核年度</th><th>目标值</th></tr><tr><td>第一个归属期</td><td>2025 年</td><td>29.00 亿元</td></tr></table> 注: 1.上述“营业收入”指以经审计的合并报表所载的“营业收入”数值作为计算依据(下同); 2.以 2024 年营业收入为基数, 2025 考核目标增长率为 13.03%。 按照以上业绩目标值, 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: <table><tr><th>业绩目标达成率 (P)</th><th>公司层面可归属比例 (X)</th></tr><tr><td>P≥100%</td><td>100%</td></tr><tr><td>P<100%</td><td>0%</td></tr></table>					归属期	考核年度	目标值	第一个归属期	2025 年	29.00 亿元	业绩目标达成率 (P)	公司层面可归属比例 (X)	P≥100%	100%	P<100%	0%	根据公司年度经审计的财务报告及本激励计划相关计算口径, 2025 年营业收入为 31.88 亿元, 以 2024 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率为 24.24%, 首次授予限制性股票第一个归属期公司层面业绩考核要求已达标, 公司层面可归属比例为 100%。				
归属期	考核年度	目标值																			
第一个归属期	2025 年	29.00 亿元																			
业绩目标达成率 (P)	公司层面可归属比例 (X)																				
P≥100%	100%																				
P<100%	0%																				
(五) 部门层面的业绩考核要求: 除公司层面业绩考核要求外, 激励对象当期实际可归属限制性股票数量, 需与其所属部门对应考核年度的业绩考核指标完成情况挂钩, 根据各部门层面的业绩完成情况设置不同的部门层面可归属比例: <table><tr><th>所属部门当年度业绩考核完成情况</th><th>部门层面可归属比例 (Y)</th></tr><tr><td>优秀</td><td>100%</td></tr><tr><td>合格</td><td>80%</td></tr><tr><td>不合格</td><td>0%</td></tr></table>					所属部门当年度业绩考核完成情况	部门层面可归属比例 (Y)	优秀	100%	合格	80%	不合格	0%	2025 年度部门业绩考核中, 1 个部门考核“不合格”, 部门层面可归属比例为 0%, 其对应的当期 4 名激励对象已获授但尚未归属的 2.94 万股限制性股票不得归属, 由公司作废处理。其余部门考核“优秀”, 部门层面可归属比例 100%。								
所属部门当年度业绩考核完成情况	部门层面可归属比例 (Y)																				
优秀	100%																				
合格	80%																				
不合格	0%																				
(六) 个人层面绩效考核要求: 激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”和“D”四个档次, 届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示: <table><tr><th>考核评级</th><th>A</th><th>B</th><th>C</th><th>D</th></tr><tr><th>个人层面可归属比例 (Z)</th><td colspan="2">100%</td><td>60%</td><td>0%</td></tr></table>					考核评级	A	B	C	D	个人层面可归属比例 (Z)	100%		60%	0%	本激励计划首次授予激励对象中有 6 名激励对象离职, 已不符合激励对象资格, 其已获授但尚未归属的 11.76 万股限制性股票不得归属, 由公司作废处理。 首次授予的 47 名激励对象, 其对应的 2025 年度部门层面业绩考核结果为“优秀”, 个人层面绩效考核结果为“A”或“B”, 对应本期个人层面归属比例为 100%。						
考核评级	A	B	C	D																	
个人层面可归属比例 (Z)	100%		60%	0%																	

综上, 公司董事会认为本激励计划首次授予第一个归属期归属条件已经成就。根据公司 2025 年第三次临时股东会的授权, 董事会同意按照 2025 年激励计划的相关规定为符合条件的 47 名激励对象办理归属相关事宜, 本次可归属的限制性股票数量合计为 63.7980 万股。

公司将统一办理激励对象限制性股票归属及相关的归属股份登记手续，并将中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

在本公告披露日起至办理首次授予第一个归属期归属股份归属登记期间，如激励对象发生 2025 年激励计划或相关法律法规规定的不得归属的情形或放弃归属，则其已获授尚未办理归属登记的限制性股票不得归属并由公司作废。公司将在对应的归属结果暨股份上市公告中说明相关作废情况。

3、对部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司对部分未达到归属条件的限制性股票作废处理，具体内容请见公司于 2026 年 7 月 21 日在巨潮资讯网披露的《关于作废 2025 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》。

三、2025 年激励计划首次授予第一个归属期归属情况

- （一）首次授予日：2025 年 7 月 18 日。
- （二）第一个归属期归属数量：63.7980 万股。
- （三）第一个归属期归属人数：47 人。
- （四）首次授予价格：17.02 元/股。
- （五）股票来源：公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。
- （六）激励对象名单及归属情况：

职务	本次归属前已获授限制性股票数量（万股）	本次可归属限制性股票数量（万股）	本次归属数量占已获授限制性股票的比例
中层管理人员、技术/业务骨干人员（47 人）	212.66	63.7980	30%
合计	212.66	63.7980	30%

注：1.上述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的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%。

2.上表中“获授的限制性股票数量”为考虑权益分派实施调整后的数量。

3.上表数据已剔除 6 名离职人员及因 2025 年部门业绩考核不合格而未获得第一期归属权益的 4 名激励对象。

4.上表数据最终以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司实际办理股份登记结果为准。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

(一)董事会薪酬与考核委员会就限制性股票归属条件是否成就发表的明确意见

根据《管理办法》《激励计划》等有关规定，公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期规定的归属条件已经成就。激励对象的主体资格合法、有效，不存在损害公司和全体股东利益的情形。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司为符合归属资格的 47 名激励对象办理 63.7980 万股限制性股票归属事宜。

(二) 董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

除因公司 2025 年激励计划首次授予激励对象中有 6 名激励对象离职，已不符合激励对象资格，其已获授但尚未归属的 11.76 万股限制性股票不得归属，由公司作废处理；首次授予第一个归属期，4 名激励对象因所属部门当年度业绩考核“不合格”，所属部门层面可归属比例为 0%，上述 4 名激励对象当期已获授但尚未归属的 2.94 万股限制性股票不得归属，由公司作废处理外，本次拟归属的 47 名激励对象符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、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，激励对象获授第二类限制性股票首次授予第一个归属期的归属条件已经成就。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意本激励计划首次授予第一个归属期的归属激励对象名单。

五、激励对象为董事、高级管理人员、持股 5%以上股东的，在本次董事会决议日前 6 个月内买卖公司股份情况的说明

本激励计划首次授予的激励对象不包括董事、高级管理人员、持股 5%以上股东。

六、法律意见书的结论性意见

广东信达律师事务所认为：截至本法律意见书出具日，本次归属及本次作废已取得现阶段必要的批准和授权，并履行现阶段应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》及《激励计划（草案）》的相关规定；本次激励计划授予的限制性股票已进入第一个归属期，47 名激励对象可归属限制性股票数量合计为 63.7980 万股；10 名激励对象已获授但尚未归属的 14.70 万股限制性股票不得归属并由公司作废；公司尚需就本次归属依法履行信息披露义务并办理相关股份登记手续。

七、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

1、公司本次对 2025 年激励计划中满足归属条件的激励对象办理对应权益归属期归属相关事宜，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《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》的相关规定，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。

2、本次可归属的限制性股票数量为 63.7980 万股（调整后），股票来源为公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票，本次归属事项不会对公司股权结构产生重大影响，不会导致公司控股股东、实际控制人发生变更。本次限制性股票归属股份登记完成后（本次归属事项完成后的股本结构以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司最终办理结果为准），公司总股本不会发生变化；公司股权分布仍具备上市条件；不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

八、备查文件

- 1、第四届董事会第十一次会议决议；
- 2、董事会薪酬与考核委员会决议；
- 3、董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属名单的核查意见；
- 4、广东信达律师事务所关于东莞市达瑞电子股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属条件成就及部分已授予尚未归属的限制性股票作废的法律意见书。

特此公告。

东莞市达瑞电子股份有限公司董事会

2026 年 7 月 21 日