

深圳市大族数控科技股份有限公司
关于 2023 年限制性股票激励计划第二个归属期
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、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 1、符合本次归属条件的激励对象：372 人
- 2、本次拟归属数量：5,479,089 股，占目前公司总股本的 1.13%
- 3、归属股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票

深圳市大族数控科技股份有限公司（以下简称“公司”或“大族数控”）于 2026 年 4 月 10 日召开了第二届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于 2023 年限制性股票激励计划第二个归属期归属条件成就的议案》，认为 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）第二个归属期归属条件已经成就，同意公司按照本激励计划相关规定办理归属相关事宜。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述及已履行的相关审批程序

（一）本激励计划简述

2023 年 12 月 8 日，公司召开 2023 年第二次临时股东大会，审议并通过《关于公司<2023 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励事项相关事宜的议案》等议案，主要内容如下：

- 1、标的股票种类：第二类限制性股票。
- 2、标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。
- 3、授予数量：拟向 388 名激励对象授予限制性股票 1,680 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,000 万股的 4%。
- 4、授予价格（调整前）：19.38 元/股。

5、本激励计划授予的限制性股票在各激励对象之间的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量 (万股)	占本计划拟授予权益总量的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	杨朝辉	中国	董事长、总经理	420	25.0000%	1.0000%
2	周小东	中国	副总经理、财务总监、董事会秘书	30	1.7857%	0.0714%
3	翟学涛	中国	副总经理	30	1.7857%	0.0714%
4	黎勇军	中国	副总经理	33	1.9643%	0.0786%
5	寇炼	中国	副总经理	30	1.7857%	0.0714%
6	余蓉	中国	副总经理	30	1.7857%	0.0714%
7	宋江涛	中国	副总经理	30	1.7857%	0.0714%
8	张建中	中国	副总经理	27	1.6071%	0.0643%
9	吕洪杰	中国	副总经理	27	1.6071%	0.0643%
其他核心技术（业务）骨干 (379人)				1023	60.8929%	2.4357%
合计				1,680.00	100.00%	4.00%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会审议时总股本的20%；

2、上述激励对象不包括公司的独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工；

3、以上百分比是四舍五入之后的结果，保留小数点后4位。

6、有效期和归属安排情况：

(1) 本激励计划有效期自限制性股票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52个月。

(2) 本激励计划授予的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	自授予之日起16个月后的首个交易日起至授予之日起28个月内的最后一个交易日止	33%
第二个归属期	自授予之日起28个月后的首个交易日起至授予之日起40个月内的最后一个交易日止	33%
第三个归属期	自授予之日起40个月后的首个交易日起至授予之日起52个月内的最后一个交易日止	34%

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，因前述原因获得的股份同样不得归属。

归属期内，在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。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。

7、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	各考核年度净利润增长率（A）		各考核年度净利润累计增长率（B）	
	触发值（An）	目标值（Am）	触发值（Bn）	目标值（Bm）
第一个归属期	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于15%	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于15%	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%
第二个归属期	以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于35%	以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于45%	以2023年净利润为基数，2024年—2025年净利润累计增长率不低于50%，且2025年净利润不低于2023年净利润	以2023年净利润为基数，2024年—2025年净利润累计增长率不低于65%，且2025年净利润不低于2023年净利润
第三个归属期	以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于60%	以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于75%	以2023年净利润为基数，2024年—2026年净利润累计增长率不低于110%，且2026年净利润不低于2023年净利润	以2023年净利润为基数，2024年—2026年净利润累计增长率不低于140%，且2026年净利润不低于2023年净利润

注：1、上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、2024年—2025年净利润累计增长率=(2024年净利润-2023年净利润)/2023年净利润*100%+(2025年净利润-2023年净利润)/2023年净利润*100%。2024年—2026年净利润累计增长率=(2024年净利润-2023年净利润)/2023年净利润*100%+(2025年净利润-2023年净利润)/2023年净利润*100%+(2026年净利润-2023年净利润)/2023年净利润*100%。

公司层面归属比例（X）的确定规则：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
考核年度净利润增长率(A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X = (A - An) / (Am - An) * 20\% + 80\%$
	$A < An$	$X=0$
各考核年度净利润	$B \geq Bm$	$X=100\%$

累计增长率 (B)	$B_n \leq B < B_m$	$X = (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% + 80\%$
	$B < B_n$	$X = 0$
公司层面归属比例 X 的确定规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X = 100\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, $X = 0$; 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, $X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$ 或 $X = (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% + 80\%$ 。若净利润增长率、净利润累计增长率均达到触发值及以上, 则公司层面归属比例 (X) 以孰高者确定	

归属期内, 公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。各归属期内, 按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可归属数量, 根据公司层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属, 作废失效。

8、个人层面的绩效考核要求

依据公司《2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》对激励对象进行考核, 将激励对象当年实际可归属的股份数与其个人上一年度的绩效考核挂钩。

个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档, 则上一年度激励对象个人绩效考核合格; 若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档, 则上一年度激励对象个人绩效考核不合格。激励对象只有在上一年度绩效考核合格, 当年度限制性股票才可按照个人可归属比例进行归属。考核总分按下表得出考核等级:

考核总分	90-100	80-89	60-79	0-59
考评结果等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格

考核期内, 如遇重大不可抗力等因素严重影响考核对象业绩的, 薪酬与考核委员会可酌情修改偏差较大的考核指标和考核结果。考核结果作为激励计划的归属依据, 具体如下:

(1) 考核结果为良好及以上的, 个人层面归属比例 (Y) = 考核得分 ÷ 100。

(2) 考核结果为合格的, 由薪酬与考核委员讨论、提议激励对象个人层面当年归属的比例, 归属比例不高于 50%, 并报董事会审批。

(3) 考核结果为不合格的, 取消激励对象个人当年的归属资格, 其当年的限制性股票由公司全部作废。

激励对象当年实际归属额度 = 激励对象当年计划归属额度 × 公司层面归属比例 (X) × 个人层面归属比例 (Y)。

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）已履行的相关审批程序

1、2023年11月20日，公司召开第二届董事会第二次会议，审议并通过《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励事项相关事宜的议案》，公司独立董事发表了同意的独立意见。

同日，公司召开第二届监事会第二次会议，审议并通过《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023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2023年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。

2、2023年11月21日至2023年11月30日，公司对授予激励对象的姓名及职务通过公司OA系统进行了公示，在公示期内，公司监事会未接到与本激励计划拟授予激励对象有关的任何异议。2023年12月2日，公司披露了《监事会关于公司2023年限制性股票激励计划激励对象名单公示情况及核查意见的说明》。

3、2023年12月8日，公司召开2023年第二次临时股东大会，审议并通过《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励事项相关事宜的议案》等议案，并于2023年12月9日披露了《关于2023年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票的自查报告》。

4、2023年12月8日，公司召开第二届董事会第三次会议和第二届监事会第三次会议，审议通过了《关于向激励对象授予限制性股票的议案》，公司独立董事对此发表了同意的独立意见，公司监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单进行了核实。

5、2025年5月6日，公司召开第二届董事会第十三次会议和第二届监事会第十次会议，审议通过了《关于调整2023年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废2023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2023年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件成就的议案》，本激励计划第一个归属期归属条件成就，符合归属条件的激励对象共计376人，可归属的限制性股票共计5,509,152股；因部分激励对象存在离职或第一个归属

期个人绩效考核结果未能达到 100%归属标准，已获授未能归属的限制性股票合计 95,550 股由公司作废。

6、2026 年 4 月 10 日，公司召开第二届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于作废 2023 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 2023 年限制性股票激励计划第二个归属期归属条件成就的议案》，本激励计划第二个归属期归属条件成就，符合归属条件的激励对象共计 372 人，可归属的限制性股票共计 5,479,089 股；因部分激励对象存在离职或第二个归属期个人绩效考核结果未能达到 100%归属标准，已获授未能归属的限制性股票合计 65,987 股由公司作废。

（三）本激励计划授予情况

2023 年 12 月 8 日，公司召开第二届董事会第三次会议和第二届监事会第三次会议，审议通过了《关于向激励对象授予限制性股票的议案》，向 388 名激励对象授予 1,680 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,000 万股的 4%，本次授予为一次性授予，无预留权益。

（四）本次实施的股权激励计划与已披露的激励计划存在差异的说明

1、因 4 名激励对象离职以及 1 名激励对象第二个归属期个人绩效考核结果未能达到 100%归属标准，已获授未能归属的限制性股票合计 65,987 股作废失效。

除上述内容外，本次实施的激励计划相关内容与已披露的激励计划不存在差异。

二、本激励计划第二个归属期归属条件成就的说明

（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 4 月 10 日，公司召开第二届董事会第二十二次会议审议通过了《关于 2023 年限制性股票激励计划第二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》”）《2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）等的相关规定，本激励计划第二个归属期符合归属条件，本次可归属的限制性股票数量为 5,479,089 股。根据公司 2023 年第二次临时股东大会的授权，同意公司按照《激励计划（草案）》的相关规定为符合条件的 372 名激励对象办理归属相关事宜。

董事会表决情况：同意 8 票，反对 0 票，弃权 0 票。董事杨朝辉先生因参与本激励计划，为关联董事，对该议案回避表决。

（二）归属期说明

根据本激励计划的相关规定，第二个归属期为自授予之日起 28 个月后的首个交易日起至授予之日起 40 个月内的最后一个交易日止，归属比例为授予总量的 33%。本激励计划授予日为 2023 年 12 月 8 日，因此第二个归属期为 2026 年 4 月 8 日至 2027 年 4 月 7 日。

（三）满足归属条件的情况说明

归属条件		达成情况											
<p>（一）公司未发生如下任一情形：</p> <ol style="list-style-type: none">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。		公司未发生前述情形，满足归属条件。											
<p>（二）激励对象未发生如下任一情形：</p> <ol style="list-style-type: none">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《中华人民共和国公司法》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，满足归属条件。											
<p>（三）公司层面业绩考核要求</p> <p>本次激励计划第二个归属期考核年度为2025年，公司层面需满足业绩条件如下：</p> <table border="1"><thead><tr><th colspan="2">归属期</th><th>第二个归属期</th></tr></thead><tbody><tr><td rowspan="2">各考核年度净利润增长率（A）</td><td>触发值（An）</td><td>以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 35%</td></tr><tr><td>目标值（Am）</td><td>以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 45%</td></tr><tr><td>各考核年度净利润累计增长率（B）</td><td>触发值（Bn）</td><td>以 2023 年净利润为基数，2024-2025 年净利润累计增长率不低于 50%，且 2025 年净利润不低于 2023 年净利润</td></tr></tbody></table>		归属期		第二个归属期	各考核年度净利润增长率（A）	触发值（An）	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 35%	目标值（Am）	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 45%	各考核年度净利润累计增长率（B）	触发值（Bn）	以 2023 年净利润为基数，2024-2025 年净利润累计增长率不低于 50%，且 2025 年净利润不低于 2023 年净利润	根据容诚会计师事务所（特殊普通合伙）出具的容诚审字[2026]518Z0049 号《审计报告》，公司 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 821,322,775.76 元，较 2023 年增长 716.81%，因此第二个归属期公司层面归属比例为 100%。
归属期		第二个归属期											
各考核年度净利润增长率（A）	触发值（An）	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 35%											
	目标值（Am）	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 45%											
各考核年度净利润累计增长率（B）	触发值（Bn）	以 2023 年净利润为基数，2024-2025 年净利润累计增长率不低于 50%，且 2025 年净利润不低于 2023 年净利润											

	目标值 (Bm)	以 2023 年净利润为基数,2024 年—2025 年净利润累计增长率不低于 65%,且 2025 年净利润不低于 2023 年净利润		
<p>注: 1、上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,以经审计的合并报表所载数据为计算依据,下同。</p>				
<p>2、2024 年—2025 年净利润累计增长率=(2024 年净利润-2023 年净利润)/2023 年净利润*100%+(2025 年净利润-2023 年净利润)/2023 年净利润*100%。2024 年—2026 年净利润累计增长率=(2024 年净利润-2023 年净利润)/2023 年净利润*100%+(2025 年净利润-2023 年净利润)/2023 年净利润*100%+(2026 年净利润-2023 年净利润)/2023 年净利润*100%。</p>				
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)		
考核年度净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$		
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$		
	$A < A_n$	$X=0$		
各考核年度净利润累计增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X=100\%$		
	$B_n \leq B < B_m$	$X = (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% + 80\%$		
	$B < B_n$	$X=0$		
公司层面归属比例 X 的确定规则	<p>当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X=100\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, $X=0$; 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, $X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$ 或 $X = (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% + 80\%$。若净利润增长率、净利润累计增长率均达到触发值及以上,则公司层面归属比例 (X) 以孰高者确定</p>			
<p>(四) 个人层面绩效考核</p>				
<p>依据公司《2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》对激励对象进行考核,将激励对象当年实际可归属的股份数与其个人上一年度的绩效考核挂钩。</p>				
<p>个人绩效考核结果共有A、B、C、D 四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A/B/C档,则上一年度激励对象个人绩效考核合格;若激励对象上一年度个人绩效考核为D档,则上一年度激励对象个人绩效考核不合格。激励对象只有在上一年度绩效考核合格,当年度限制性股票才可按照个人可归属比例进行归属。考核总分按下表得出考核等级:</p>				
考核总分	90-100	80-89	60-79	0-59
考评结果等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
<p>考核期内,如遇重大不可抗力等因素严重影响考核对象业绩</p>				
		<p>377名激励对象中4名激励对象已离职;372名考核总分为100分,本批次归属比例为100%;1名考核总分低于60分,本批次归属比例为0%。根据《激励计划》的有关规定,上述人员中已获授但不得归属的限制性股票由公司作废。</p>		

的，薪酬与考核委员会可酌情修改偏差较大的考核指标和考核结果。考核结果作为激励计划的归属依据，具体如下：

(1) 考核结果为良好及以上的，个人层面归属比例（Y）= 考核得分 ÷ 100。

(2) 考核结果为合格的，由薪酬与考核委员会讨论、提议激励对象个人层面当年归属的比例，归属比例不高于50%，并报董事会审批。

(3) 考核结果为不合格的，取消激励对象个人当年的归属资格，其当年的限制性股票由公司全部作废。

激励对象当年实际归属额度=激励对象当年计划归属额度×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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。

综上所述，董事会认为公司 2023 年限制性股票激励计划第二个归属期的归属条件已经成就，根据 2023 年第二次临时股东大会对董事会的授权，同意公司按照激励计划的相关规定办理第二个归属期的归属及相关归属股份登记事宜。

（四）未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司将对未达到归属条件的限制性股票作废处理，请详见公司同日刊登于巨潮资讯网的《关于作废 2023 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：2026-035）。

三、本次限制性股票可归属的具体情况

（一）授予日：2023 年 12 月 8 日

（二）归属数量：5,479,089 股

（三）归属人数：372 人

（四）授予价格：18.98 元/股（调整后）

（五）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

（六）第二个归属期激励对象名单及归属情况：

序号	姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量（股）	第二个归属期可归属数量（股）	本次可归属数量占获授数量的比例
1	杨朝辉	中国	董事长、总经理	4,200,000	1,386,000	33.00%
2	周小东	中国	副总经理、财务总监、董事会秘书	300,000	99,000	33.00%

3	翟学涛	中国	副总经理	300,000	99,000	33.00%
4	黎勇军	中国	副总经理	330,000	108,900	33.00%
5	寇炼	中国	副总经理	300,000	99,000	33.00%
6	余蓉	中国	副总经理	300,000	99,000	33.00%
7	宋江涛	中国	副总经理	300,000	99,000	33.00%
8	张建中	中国	副总经理	270,000	89,100	33.00%
9	吕洪杰	中国	副总经理	270,000	89,100	33.00%
其他核心技术（业务）骨干 （363人）				10,033,300	3,310,989	33.00%
合计				16,603,300	5,479,089	33.00%

注 1、以上数据已剔除离职人员等因素。

2、实际归属数量以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司登记为准；

3、以上百分比是四舍五入之后的结果，保留小数点后 4 位。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为：公司本次拟归属的 372 名激励对象符合《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《激励计划（草案）》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，符合本次激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本次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第二个归属期归属条件已经成就。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意为符合条件的 372 名激励对象办理限制性股票归属的相关事宜，对应限制性股票的归属数量为 5,479,089 股。上述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。

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

经公司自查，参与本激励计划的上述人员在本次董事会决议日前 6 个月不存在买卖公司股票的情况。

六、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 2023 年限制性股票激励计划中满足第二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、法规及公司《激励计划（草案）》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。

本次可归属限制性股票共计 5,479,089 股，如全部归属，公司总股本将由 483,528,652 股增加至 489,007,741 股，将影响和摊薄公司基本每股收益和净资产收益率，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，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。

七、法律意见书的结论意见

北京市君合律师事务所认为：截至法律意见书出具之日，公司本次归属事项已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件及《激励计划（草案）》的有关规定；本次归属的 372 名激励对象的归属条件已成就，符合《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件及《激励计划（草案）》的有关规定。

八、备查文件

- 1、第二届董事会第二十二次会议决议；
- 2、第二届董事会薪酬与考核委员会第七次会议决议；
- 3、北京市君合律师事务所关于深圳市大族数控科技股份有限公司 2023 年限

限制性股票激励计划第二个归属期归属条件成就及作废部分限制性股票事项的法律意见书。

特此公告。

深圳市大族数控科技股份有限公司董事会

2026年4月10日