

证券代码：870436

证券简称：大地电气

公告编号：2025-055

南通大地电气股份有限公司

2024年股票期权激励计划预留授予结果公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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法律责任。

一、股票期权授予结果

（一）实际授予基本情况

- 期权简称及代码：大地 JLC2 850119
- 授予日：2025 年 5 月 20 日
- 登记日：2025 年 6 月 24 日
- 行权价格：5.08 元/份
- 实际授予人数：42 人
- 实际授予数量：51.50 万份
- 股票来源：向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

（二）实际授予明细表

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占激励计划预留授出权益总量的比例	占公司目前股本总额的比例
1	夏金龙	董事	1.5	2.91%	0.02%
核心员工（41 人）			50.00	97.09%	0.53%
预留授予合计			51.50	100.00%	0.55%

注：以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成，保留两位小数。

（三）本次登记完成股票期权名单如下（排名不分先后）：

序号	姓名	职务
1	夏金龙	董事
2	施雁波	核心员工
3	蒋晰朦	核心员工

序号	姓名	职务
4	张贺	核心员工
5	隋鲁豫	核心员工
6	王伟政	核心员工
7	吴红燕	核心员工
8	张扬	核心员工
9	周大伟	核心员工
10	荀浩	核心员工
11	龙云	核心员工
12	杨乐	核心员工
13	张晓燕	核心员工
14	王永森	核心员工
15	代方慧	核心员工
16	王强韦	核心员工
17	董乾龙	核心员工
18	杨小东	核心员工
19	杨宁	核心员工
20	刘亮	核心员工
21	曹晟杰	核心员工
22	杨杰	核心员工
23	卢立福	核心员工
24	张鹏	核心员工
25	吴鑫伟	核心员工
26	张昭	核心员工
27	张郁林	核心员工
28	戴林林	核心员工
29	镇宇	核心员工
30	夏一飞	核心员工
31	周国峰	核心员工
32	潘达	核心员工
33	沈燕	核心员工
34	吴涛	核心员工
35	徐晨	核心员工
36	章磊	核心员工
37	周智慧	核心员工
38	陈阳晶	核心员工
39	蔡青青	核心员工
40	吴净净	核心员工
41	罗慧	核心员工
42	张勤	核心员工

（四）本次授予结果与拟授予情况的差异说明

本次实施的激励计划其他内容与公司2023年年度股东大会审议通过的激励计划一致。

二、行权要求

（一）有效期

本激励计划有效期为自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

（二）等待期和行权期安排

本激励计划授予的股票期权等待期为授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划预留授予股票期权的等待期分别为自预留授予之日起 12 个月、24 个月。

预留授予的股票期权自授予日起满 12 个月后，在满足行权条件的情况下，激励对象应在未来 24 个月内分两期行权。

预留部分股票期权行权期及各期行权比例安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
预留授予第一个行权期	自相应部分股票期权授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个行权期	自相应部分股票期权授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，相关权益不得递延至下期；若符合行权条件，但未在上述行权期行权的该部分股票期权由公司注销。

（三）考核指标

1、公司层面业绩考核要求

本计划预留授予股票期权的行权考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

预留授予股票期权的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	业绩考核目标
-----	--------

预留授予 第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 40%； 2、以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 40%且不低于 2000 万元。
预留授予 第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 60%； 2、以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 60%且不低于 3200 万元。

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表的营业收入、净利润数值，且“净利润”指标以剔除公司实施员工持股计划、股权激励计划产生的股份支付费用的净利润作为计算依据，下同。

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年拟行权的权益不得行权，由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

公司将根据公司现行绩效考核的相关规定和《2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人考核年度结果划分为优秀、良好、合格、不合格四档。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人行权比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

三、对公司财务状况的影响

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》的相关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，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行权比例摊销。董事会确定本次激励计划的预留授予日为 2025 年 5 月 20 日，经测算，本次股权激励计划预留授予部分的成本摊销情况见下表（预留授予日）：

预留授予数量 (万股)	需摊销的总费用 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)
51.50	997.30	459.93	441.20	96.16

说明：1、上述结果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、授予日股价和授予数量相关，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。
2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

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，股份支付费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

四、备查文件

中国证券登记结算有限责任公司北京分公司出具的《股权激励计划期权授予登记确认书》。

南通大地电气股份有限公司
董事会
2025年6月25日