

## 南通大地电气股份有限公司

### 2024年股票期权激励计划实施考核管理办法

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。

为保证南通大地电气股份有限公司（以下简称“公司”）2024年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含全资及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心员工诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规、规范性文件和《南通大地电气股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，加强本激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本激励计划的执行提供评价依据；保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

#### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于在公司（含全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工（包含未来预留授予的激励对象）。

#### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予股票期权的行权考核年度为2024-2026年三个会计年度，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。

首次授予权益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
首次授予 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，2024年营业收入增长率不低于20%；2、以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%且不低于1100万元。
首次授予 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，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。
首次授予 第三个行 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。

若预留部分的股票期权在2024年授予，则预留部分股票期权各年度的公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分的股票期权在2025年授予，则预留部分股票期权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。

若行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。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。

## （二）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。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划考核期间为 2024-2026 年三个会计年度。

## （二）考核次数

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源、财务等相关部门在董事会薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

（二）公司人力资源、财务等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交董事会薪酬委员会审议，并由其做出决议。

## 八、考核结果的管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向董事会薪酬委员会提出书面申诉，薪酬委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经董事会薪酬委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

### （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法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。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

南通大地电气股份有限公司

董事会

2024年4月29日