

证券代码：301120

证券简称：新特电气

公告编号：2026-031

新华都特种电气股份有限公司
关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分
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、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 本次符合归属条件的激励对象人数：46 人
- 本次第二类限制性股票拟归属数量：168.48 万股
- 本次第二类限制性股票授予价格（调整后）：4.64 元/股（如 2025 年度利润分配方案经股东会审议通过且 2025 年度权益分派方案实施完毕，调整为 4.586 元/股）。
- 本次归属股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。
- 本次归属的限制性股票在相关手续办理完后、上市流通前，公司将发布相关提示性公告，敬请投资者注意。

新华都特种电气股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 5 月 8 日召开第五届董事会第十九次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，董事会认为公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予部分第一个归属期归属条件已成就，同意按照公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的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

- 1、股权激励方式：第二类限制性股票。

2、授予数量：本激励计划拟向激励对象授予限制性股票数量不超过451.7950万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额37,144.1055万股的1.22%。其中，首次授予378.8000万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.02%，占拟授予权益总额的83.84%；预留授予72.9950万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.20%，占拟授予权益总额的16.16%。

3、授予价格：4.67元/股（调整前）。

4、归属期限及归属安排如下：

本激励计划首次授予及预留授予部分限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予部分限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日至相应授予部分限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予部分限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日至相应授予部分限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日止	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，作废失效。

5、任职期限：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。

6、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的归属考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据考核指标每年对应的完成情况确定公司层面归属比例（X），业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	考核年度	以2024年营业收入为基准，营业收入增长率（A）		归属于上市公司股东净利润（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025年	30%	24%	2025年归母净利润不低于4,600万元	2025年归母净利润不低于4,200万元
第二个归属期	2026年	50%	40%	2026年归母净利润较2025年增长不低于	2026年归母净利润较2025年增长不低于

				12.5%	10.0%
--	--	--	--	-------	-------

考核指标	业绩完成度	对应系数
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
归属于上市公司股东净利润 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m*100\%$
	$B < B_n$	$X_2=0$
公司层面归属比例 (X)	X 取 X1 和 X2 的孰高值	

注：1、上述“营业收入”均以公司经审计的当年度合并报表数据为计算依据；

2、上述“归母净利润”指公司经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值及/或公司提取长效激励基金数值作为计算依据；

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。

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之前授出，则预留授予部分的限制性股票的考核年度及考核指标与首次授予部分一致。

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之后授出，则预留授予部分的限制性股票的归属考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X)，业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	考核年度	以 2024 年营业收入为基准，营业收入增长率 (A)		归属于上市公司股东净利润 (B)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
第一个归属期	2026 年	50%	40%	2026 年归母净利润较 2025 年增长不低于 12.5%	2026 年归母净利润较 2025 年增长不低于 10.0%
第二个归属期	2027 年	70%	56%	2027 年归母净利润较 2026 年增长不低于 12.5%	2027 年归母净利润较 2026 年增长不低于 10.0%

考核指标	业绩完成度	对应系数
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X1=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X1=0$
归属于上市公司股东净利润（B）	$B \geq B_m$	$X2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X2=B/B_m*100\%$
	$B < B_n$	$X2=0$
公司层面归属比例（X）	X 取 X1 和 X2 的孰高值	

注：1、上述“营业收入”均以公司经审计的当年度合并报表数据为计算依据；

2、上述“归母净利润”指公司经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值及/或公司提取长效激励基金数值作为计算依据；

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。

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。若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，且不得递延至下期归属，并作废失效。若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

7、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为五个等级，对应的个人层面归属比例如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%		90%	80%	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，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股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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的权益按作废失效处理，不得递延至下一年度。

（二）本激励计划已履行的相关审批程序

1、2025年4月24日，公司召开第五届董事会第十一次会议，审议通过《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》《关于提请股东大会授权董事会办理 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司独立董事就本激励计划相关议案向所有的股东征集委托投票权。

同日，公司召开第五届监事会第八次会议，审议通过《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》《关于核查公司<2025 年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。

2、公司于 2025 年 4 月 26 日至 2025 年 5 月 8 日在公司内部公示了本激励计划首次授予激励对象的姓名和职务。在公示期限内，监事会未接到任何对公司本激励计划拟首次授予激励对象提出的异议。公司于 2025 年 5 月 8 日披露了《新华都特种电气股份有限公司监事会关于公司 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》。

3、公司对本激励计划内幕信息知情人在公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》公开披露前 6 个月内，即 2024 年 10 月 24 日至 2025 年 4 月 24 日买卖公司股票的情况进行了自查。公司于 2025 年 5 月 16 日披露了《新华都特种电气股份有限公司关于 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》。

4、2025 年 5 月 16 日，公司召开 2024 年度股东大会，审议通过《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》《关于提请股东大会授权董事会办理 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司实施 2025 年限制性股票激励计划获得批准，董事会被授权确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必需的全部事宜。

5、2025 年 5 月 19 日，公司召开第五届董事会第十三次会议和第五届监事会第九次会议，审议通过《关于向 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》。公司监事会对首次授予激励对象名单进行审核并发表核查意见。

6、2026 年 5 月 8 日，公司召开第五届董事会第十九次会议，审议通过《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《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》《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废处理公司 2025 年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对预留授予激励对象名单及首次授予部分第一个归属期可归属激励对象名单分别进行审核并发表核查意见。

二、本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

2026 年 5 月 8 日，公司召开第五届董事会第十九次会议，审议通过《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》，鉴于 2024 年度权益分派方案已实施完毕，本激励计划限制性股票授予价格由 4.67 元/股调整为 4.64 元/股；如 2025 年度利润分配方案经股东会审议通过且 2025 年度权益分派方案实施完毕，本激励计划限制性股票授予价格由 4.64 元/股调整为 4.586 元/股；如公司 2025 年度利润分配方案未经股东会审议通过或虽经股东会审议通过但在 2025 年度权益分派方案实施完毕前，本激励计划授予价格仍为 4.64 元/股。

除上述调整内容外，本次实施的激励计划与 2024 年度股东大会审议通过的激励计划相关内容一致。

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说明

（一）董事会就首次授予部分第一个归属期归属条件是否成就的审议情况

2026 年 5 月 8 日，公司召开第五届董事会第十九次会议审议通过《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。董事会认为本激励计划首次授予部分限制性股票的第一个归属期归属条件已成就，根据公司 2024 年度股东大会的授权，同意公司按照本激励计划的相关规定办理首次授予部分限制性股票第一个归属期归属相关事宜。

（二）首次授予部分限制性股票第一个归属期说明

本激励计划首次授予部分限制性股票的第一个归属期为“自相应授予部分限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应授予部分限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止”。本激励计划首次授予日为 2025 年 5 月 19 日，因此本激励计划首次授予部分限制性股票将于 2026 年 5 月 19 日进入第一个归属期。

（三）满足归属条件的情况说明

归属条件		达成情况															
<p>1、公司未发生以下任一情形：</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>(5) 中国证监会认定的其他情形。</p>		公司未发生前述情形，符合归属条件。															
<p>2、激励对象未发生以下任一情形：</p> <p>(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>(6) 中国证监会认定的其他情形。</p>		激励对象未发生前述情形，符合归属条件。															
<p>3、激励对象满足各归属期任职期限要求</p> <p>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。</p>		本激励计划首次授予的激励对象中：3 人因个人原因离职不符合归属任职期限要求；其他可归属的 46 名激励对象均符合归属任职期限要求。															
<p>4、公司层面业绩考核要求</p> <p>根据公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的规定，本激励计划首次授予部分第一个归属期对应的公司业绩考核目标及归属比例安排如下：</p> <table border="1" data-bbox="240 1462 952 1803"> <thead> <tr> <th rowspan="2">考核年度</th> <th colspan="2">以 2024 年营业收入为基准，营业收入增长率 (A)</th> <th colspan="2">归属于上市公司股东净利润 (B)</th> </tr> <tr> <th>目标值 (Am)</th> <th>触发值 (An)</th> <th>目标值 (Bm)</th> <th>触发值 (Bn)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025 年</td> <td>30%</td> <td>24%</td> <td>2025 年归母净利润不低于 4,600 万元</td> <td>2025 年归母净利润不低于 4,200 万元</td> </tr> </tbody> </table>		考核年度	以 2024 年营业收入为基准，营业收入增长率 (A)		归属于上市公司股东净利润 (B)		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	2025 年	30%	24%	2025 年归母净利润不低于 4,600 万元	2025 年归母净利润不低于 4,200 万元	<p>根据中审众环会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2025 年年度报告出具的审计报告（众环审字(2026)0205949 号）：公司 2025 年度经审计的归属于上市公司股东的净利润剔除股份支付费用及长效激励基金影响后为 56,846,971.58 元，对应系数为 100%。</p> <p>综上，公司层面可归属比例为 100%。</p>	
考核年度	以 2024 年营业收入为基准，营业收入增长率 (A)		归属于上市公司股东净利润 (B)														
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)													
2025 年	30%	24%	2025 年归母净利润不低于 4,600 万元	2025 年归母净利润不低于 4,200 万元													
<table border="1" data-bbox="240 1865 952 2031"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>业绩完成度</th> <th>对应系数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">营业收入增长率 (A)</td> <td>$A \geq Am$</td> <td>$X1=100\%$</td> </tr> <tr> <td>$An \leq A < Am$</td> <td>$X1=A/Am*100\%$</td> </tr> <tr> <td>$A < An$</td> <td>$X1=0$</td> </tr> </tbody> </table>		考核指标	业绩完成度	对应系数	营业收入增长率 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$	$An \leq A < Am$	$X1=A/Am*100\%$	$A < An$	$X1=0$						
考核指标	业绩完成度	对应系数															
营业收入增长率 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$															
	$An \leq A < Am$	$X1=A/Am*100\%$															
	$A < An$	$X1=0$															

归属于上市公司股东净利润 (B)	$B \geq B_m$	X2=100%																
	$B_n \leq B < B_m$	X2=B/B _m *100%																
	$B < B_n$	X2=0																
公司层面归属比例 (X)	X 取 X1 和 X2 的孰高值																	
注：(1) 上述“营业收入”均以公司经审计的当年度合并报表数据为计算依据；																		
(2) 上述“归母净利润”指公司经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值及/或公司提取长效激励基金数值作为计算依据；																		
(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。																		
<p>5、个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”“E”五个等级，对应的个人层面归属比例如下表所示：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>个人绩效考核结果</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td>100%</td> <td>90%</td> <td>80%</td> <td>80%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，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股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。</p>						个人绩效考核结果	A	B	C	D	E	个人层面归属比例	100%	90%	80%	80%	0	首次授予的激励对象中：3名激励对象因个人原因离职而不再具备激励对象资格；44名激励对象第一个归属期个人绩效考核结果为“A”或“B”，个人层面归属比例为100%；0名激励对象第一个归属期个人绩效考核结果为“C”，个人层面归属比例为90%；2名激励对象第一个归属期个人绩效考核结果为“D”，个人层面归属比例为80%；0名激励对象第一个归属期个人绩效考核结果为“E”，个人层面归属比例为0。
个人绩效考核结果	A	B	C	D	E													
个人层面归属比例	100%	90%	80%	80%	0													

综上所述，2025年限制性股票激励计划首次授予部分限制性股票第一个归属期归属条件已经成就，公司及可归属的激励对象均不存在不能归属或不得成为激励对象的情形，公司将按照本激励计划的相关规定为符合条件的激励对象办理相关归属事宜。

(三) 部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司将部分未达到归属条件的限制性股票作废处理，请详见公司刊登于巨潮资讯网的《关于作废处理公司2025年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属限制性股票的公告》。

四、本次限制性股票可归属的具体情况

(一) 首次授予日：2025年5月19日

(二) 授予价格（调整后）：4.64元/股（如2025年度利润分配方案经股东会审议通过且2025年度权益分派方案实施完毕，调整为4.586元/股）

(三) 归属数量：168.48 万股

(四) 归属人数：46 人

(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) 激励对象名单及归属情况

序号	姓名	职务	国籍	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
一、董事、高级管理人员						
/	/	/	/	/	/	/
二、核心管理人员及技术（业务）骨干（46 人）				342.00	168.48	49.26%
合计				342.00	168.48	49.26%

注：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。

五、董事会薪酬与考核委员会意见

根据《上市公司股权激励管理办法》、公司《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》等相关规定，公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已经成就。本次归属事宜符合相关法律法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此，董事会薪酬与考核委员会同意公司按照 2025 年限制性股票激励计划的相关规定为符合归属条件的激励对象办理限制性股票归属相关事宜，本次可归属的限制性股票共计 168.48 万股。

六、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

经核查，本激励计划除 3 名激励对象因个人原因离职而不再具备激励对象资格，本次拟归属的共计 46 名激励对象绩效考核结果合规真实，不存在虚假、故意隐瞒等相关情况，符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等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《上市公司股权激励管理办法》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，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司按照本激励计划的相关规定为本

次符合条件的 46 名激励对象办理 168.48 万股限制性股票的归属事宜。

七、参与股权激励的董事、高级管理人员在公告前 6 个月内买卖公司股票情况的说明

本激励计划可归属的激励对象不包含公司董事、高级管理人员。

八、法律意见书的结论意见

综上所述，北京海润天睿律师事务所律师认为：截至本法律意见书出具之日，公司本次调整、本次授予、本次归属、本次作废相关事项已经取得必要的批准和授权；公司本次调整符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等法律法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定；公司本次授予的条件已成就，本次授予的授予日、激励对象、授予数量及授予价格的确定符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等法律法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定；公司本次归属的条件已成就，本次归属符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《激励计划》的相关规定；公司本次作废符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《激励计划》的相关规定。公司已履行了现阶段关于本次授予的相关信息披露义务，尚需按照法律法规、规范性文件的相关规定继续履行相应的信息披露义务。

九、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

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，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估，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。

本次限制性股票归属完成后，公司总股本将增加，并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产生重大影响，本次归属期结束后，公司股份

分布仍具备上市条件。

十、备查文件

- （一）《新华都特种电气股份有限公司第五届董事会第十九次会议决议》；
- （二）《第五届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议决议》；
- （三）《北京海润天睿律师事务所关于 2025 年限制性股票激励计划相关事项之法律意见书》。

特此公告。

新华都特种电气股份有限公司董事会

2026 年 5 月 8 日