

深圳市科陆电子科技股份有限公司
关于 2024 年股票期权激励计划首次授予部分
第一个行权期行权条件成就的公告

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。

特别提示：

- 1、深圳市科陆电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件已成就，可行权的激励对象共110名，可行权的股票期权数量共计1,482万份，占公司现有总股本的0.89%，行权价格为4.47元/份；
- 2、本次行权采用自主行权模式；
- 3、本次可行权股票期权若全部行权，公司股权分布仍具备上市条件；
- 4、本次可行权股票期权需在有关机构办理完成相关手续后方可行权，届时将另行公告，敬请投资者注意。

公司于2026年3月19日召开第九届董事会第二十三次会议，审议通过了《关于2024年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件成就的议案》，根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳市科陆电子科技股份有限公司2024年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”或“《激励计划（草案）》”）的相关规定，公司董事会认为2024年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件已经成就，可行权的激励对象共110名，可行权的股票期权数量共计1,482万份。现将有关情况公告如下：

一、本次激励计划简述及已履行的程序

（一）本次激励计划简述

2024年12月30日，公司召开2024年第五次临时股东大会，审议通过了《关于公司〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》，2024年股票期权激励计划主要内容如下：

1、激励方式：本次激励计划所采用的激励形式为股票期权。

2、标的股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

3、拟授予数量：本次激励计划拟授予激励对象的股票期权所涉及的标的股票总数为5,312万股，占本次激励计划草案公告日公司股本总额1,660,816,688股的3.20%。其中，首次授予4,250万份，占本次激励计划草案公告日公司股本总额1,660,816,688股的2.56%，占本次激励计划拟授予股票期权总数的80.01%；预留1,062万份，占本次激励计划草案公告日公司股本总额1,660,816,688股的0.64%，占本次激励计划拟授予股票期权总数的19.99%。预留部分未超过本次激励计划拟授予股票期权总数的20%。

4、首次授予激励对象：本次激励计划首次授予的激励对象总人数为124人，为公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术/业务人员，不含公司独立董事、监事、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。

5、行权价格：本次激励计划授予的股票期权（含预留授予）行权价格为4.47元/份。激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在可行权期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

6、有效期：本次激励计划有效期自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

7、等待期、行权期：本次激励计划首次和预留授予股票期权的等待期分别为自相应部分授予之日起12个月、24个月、36个月。等待期满后为行权期。

首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	时间安排	行权比例
第一个行权期	自首次授予完成日起12个月后的首个交易日起至首次授予完成日起24个月的最后一个交易日止	40%

第二个行权期	自首次授予完成日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予完成日起 36 个月的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自首次授予完成日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予完成日起 48 个月的最后一个交易日止	30%

若预留股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	时间安排	行权比例
第一个行权期	自预留授予完成日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予完成日起 24 个月的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自预留授予完成日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予完成日起 36 个月的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自预留授予完成日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予完成日起 48 个月的最后一个交易日止	30%

若预留股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

阶段名称	时间安排	行权比例
第一个行权期	自预留授予完成日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予完成日起 24 个月的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自预留授予完成日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予完成日起 36 个月的最后一个交易日止	50%

8、公司层面的业绩考核要求

本次激励计划在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，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行权条件之一。

首次及预留授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排		对应考核年度	业绩考核目标
首次授予的股票期权及预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2025 年第三季度	第一个行权期	2025 年	营业收入相比 2023 年增长不低于 43%； 考核净利润不低于 0.2 亿元
	第二个行权期	2026 年	营业收入相比 2023 年增长不低于 90%； 考核净利润不低于 1.1 亿元

	第三个行权期	2027年	营业收入相比2023年增长不低于150%； 考核净利润不低于3.7亿元
预留授予的股票期权（若预留部分在公司2025年第三季度报告披露后授予）	第一个行权期	2026年	营业收入相比2023年增长不低于90%； 考核净利润不低于1.1亿元
	第二个行权期	2027年	营业收入相比2023年增长不低于150%； 考核净利润不低于3.7亿元
各考核年度收入指标完成分数为 X 考核净利润指标完成分数为 Y			各考核年度对应公司层面可行权比例 N
当 $X < 70$ 或 $Y < 70$ 时			N=0
当 $70 \leq X < 80$ 且 $Y \geq 70$ 时			N=65%
当 $80 \leq X < 90$ 且 $Y \geq 70$ 时			N=80%
当 $X \geq 90$ 且 $Y \geq 70$ 时			N=100%

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“考核净利润”指经审计的上市公司合并报表之归属于上市公司股东的净利润剔除与业绩考核年度之前形成的长期资产的处置损益、减值及相关的非经营性损益的金额。

②公司指标考核分数的计算方式如下： $X = (\text{考核年度营业收入增幅实际达成值} / \text{考核年度营业收入增幅目标值}) * 100$ ， $Y = (\text{考核年度考核净利润实际达成值} / \text{考核年度考核净利润目标值}) * 100$ 。

9、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据行权期对应考核年度的考核结果确定个人可行权比例（Z）。激励对象个人绩效考核评定分为S、A、B、C、D五个等级，对应的可行权情况如下：

考核结果	合格			待提升	不合格
绩效评定	S	A	B	C	D
个人可行权比例（Z）	100%	100%	100%	0	0

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权额度=个人当批次计划行权额度×公司层面可行权比例（N）×个人年度绩效等级对应的可行权比例（Z）。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

（二）本次激励计划已履行的程序

1、2024年12月13日，公司召开第九届董事会第十三次（临时）会议，审议通过了《关于公司〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2024年股票期权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公司2024年股票期权激励计划相关事宜的议案》。有关议案已经公司董事会薪酬与考核委员会2024年第一次（临时）会议审议通过。

同日，公司召开第九届监事会第十一次（临时）会议，审议通过了《关于公司〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2024年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于核查〈公司2024年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单〉的议案》，公司监事会对本次激励计划相关事项进行核查并出具了核查意见。

2、2024年12月14日至2024年12月23日，公司在内部网站对2024年股票期权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，公司监事会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议。2024年12月25日，公司披露了《监事会关于公司2024年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2024076）。

3、2024年12月30日，公司召开2024年第五次临时股东大会，审议通过了《关于公司〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2024年股票期权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公司2024年股票期权激励计划相关事宜的议案》。公司2024年股票期权激励计划获得公司2024年第五次临时股东大会批准，董事会被授权办理本次激励计划相关事宜。2024年12月31日，公司披露了《关于2024年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2024077）。

4、2025年1月14日，公司召开第九届董事会第十四次（临时）会议、第九届监事会第十二次（临时）会议，审议通过了《关于调整2024年股票期权激励计划首次授予激励对象名单及授予数量的议案》、《关于向2024年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。该等议案已经公司董事会薪酬与考核委员会2025年第一次（临时）会议审议通过，监事会对调整后的激励对象名单进行了核实并对本次调整及授予事项发表了同意的意见。

5、2025年2月5日，公司披露了《关于2024年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告》（公告编号：2025008），公司于2025年1月27日完成首次授予登记，首次授予登记数量为4,150万份，首次授予登记人数为123人。

6、2025年12月29日，公司召开第九届董事会第二十一（临时）会议，审议通过了《关于向2024年股票期权激励计划激励对象授予预留部分股票期权的议案》，该议案已经董事会薪酬与考核委员会2025年第三次（临时）会议审议通过，董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划预留部分激励对象名单发表了核查意见。

7、2025年12月30日至2026年1月8日，公司在内部网站对2024年股票期权激励计划预留部分激励对象的姓名及职务进行了公示。截至公示期满，公司未收到任何员工对本次激励对象提出的异议。2026年1月10日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于2024年股票期权激励计划预留部分激励对象名单公示情况说明及核查意见》（公告编号：2026003）。

8、2026年1月20日，公司披露了《关于2024年股票期权激励计划预留部分授予登记完成的公告》（公告编号：2026006），公司于2026年1月19日完成预留授予登记，预留授予登记数量为1,037万份，预留授予登记人数为43人。

9、2026年3月19日，公司召开第九届董事会第二十三次会议，审议通过了《关于2024年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件成就的议案》、《关于注销2024年股票期权激励计划部分股票期权的议案》，该议案已经董事会薪酬与考核委员会2025年年度会议审议通过，董事会薪酬与考核委员会对有关事项发表了核查意见。

二、董事会关于本次激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件成就的说明

（一）首次授予部分第一个等待期已届满

根据《激励计划（草案）》的规定，本次激励计划首次授予股票期权分三次行权，对应的等待期分别为自相应部分股票期权授予之日起12个月、24个月、36个月。首次授予股票期权第一个行权期为自首次授予完成日起12个月后的首个交易日起至首次授予完成日起24个月的最后一个交易日止，行权比例为首次授予股票期权总量的40%。本次激励计划首次授予登记完成日为2025年1月27

日，首次授予部分第一个等待期已于 2026 年 1 月 26 日届满。

(二) 首次授予部分第一个行权期行权条件成就的说明

首次授予部分第一个行权期行权条件	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>	<p>公司未发生任一情形，满足该条件。</p>																					
<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>	<p>11 名激励对象因已离职而不再具备激励对象资格，其余激励对象未发生任一情形，满足该条件。</p>																					
<p>3、公司层面的业绩考核要求</p> <table border="1" data-bbox="153 1108 986 1550"> <thead> <tr> <th>行权安排</th> <th>对应考核年度</th> <th>业绩考核目标</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个行权期</td> <td>2025 年</td> <td>营业收入相比 2023 年增长不低于 43%；考核净利润不低于 0.2 亿元</td> </tr> <tr> <td colspan="2">考核年度收入指标完成分数为 X 考核净利润指标完成分数为 Y</td> <td>考核年度对应公司层面可行权比例 N</td> </tr> <tr> <td colspan="2">当 $X < 70$ 或 $Y < 70$ 时</td> <td>$N = 0$</td> </tr> <tr> <td colspan="2">当 $70 \leq X < 80$ 且 $Y \geq 70$ 时</td> <td>$N = 65\%$</td> </tr> <tr> <td colspan="2">当 $80 \leq X < 90$ 且 $Y \geq 70$ 时</td> <td>$N = 80\%$</td> </tr> <tr> <td colspan="2">当 $X \geq 90$ 且 $Y \geq 70$ 时</td> <td>$N = 100\%$</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“考核净利润”指经审计的上市公司合并报表之归属于上市公司股东的净利润剔除与业绩考核年度之前形成的长期资产的处置损益、减值及相关的非经营性损益的金额。</p> <p>②公司指标考核分数的计算方式如下：$X = (\text{考核年度营业收入增幅实际达成值} / \text{考核年度营业收入增幅目标值}) * 100$，$Y = (\text{考核年度考核净利润实际达成值} / \text{考核年度考核净利润目标值}) * 100$。</p>	行权安排	对应考核年度	业绩考核目标	第一个行权期	2025 年	营业收入相比 2023 年增长不低于 43%；考核净利润不低于 0.2 亿元	考核年度收入指标完成分数为 X 考核净利润指标完成分数为 Y		考核年度对应公司层面可行权比例 N	当 $X < 70$ 或 $Y < 70$ 时		$N = 0$	当 $70 \leq X < 80$ 且 $Y \geq 70$ 时		$N = 65\%$	当 $80 \leq X < 90$ 且 $Y \geq 70$ 时		$N = 80\%$	当 $X \geq 90$ 且 $Y \geq 70$ 时		$N = 100\%$	<p>根据大华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（大华审字[2024]0011010447 号），公司 2023 年经审计的合并报表营业收入为 419,996.52 万元。根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》【信会师报字[2026]第 ZI10041 号】，公司 2025 年经审计的合并报表营业收入为 631,039.22 万元，相比 2023 年增长 50.25%，2025 年收入指标完成分数 $X = 116.86$；公司 2025 年经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润为 -15,621.31 万元，剔除与 2025 年之前形成的长期资产的处置损益、减值及相关的非经营性损益共计 -24,713.29 万元后，考核净利润为 9,091.98 万元，2025 年考核净利润指标完成分数 $Y = 454.60$。鉴于 $X \geq 90$ 且 $Y \geq 70$，公司层面可行权比例 $N = 100\%$。</p>
行权安排	对应考核年度	业绩考核目标																				
第一个行权期	2025 年	营业收入相比 2023 年增长不低于 43%；考核净利润不低于 0.2 亿元																				
考核年度收入指标完成分数为 X 考核净利润指标完成分数为 Y		考核年度对应公司层面可行权比例 N																				
当 $X < 70$ 或 $Y < 70$ 时		$N = 0$																				
当 $70 \leq X < 80$ 且 $Y \geq 70$ 时		$N = 65\%$																				
当 $80 \leq X < 90$ 且 $Y \geq 70$ 时		$N = 80\%$																				
当 $X \geq 90$ 且 $Y \geq 70$ 时		$N = 100\%$																				
<p>4、激励对象个人层面的绩效考核要求</p> <p>激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依</p>	<p>11 名激励对象因已离职而不再具备激励对象资格；其余 112 名激励</p>																					

据 2025 年度的考核结果确定个人行权比例（Z）。激励对象个人绩效考核评定分为 S、A、B、C、D 五个等级，对应的可行权情况如下：

考核结果	合格			待提升	不合格
	S	A	B		
绩效评定	S	A	B	C	D
个人行权比例(Z)	100%	100%	100%	0	0

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权额度=个人当批次计划行权额度×公司层面可行权比例（N）×个人年度绩效等级对应的行权比例（Z）。

对象中，110 名个人绩效考核结果为“合格”，对应个人层面可行权比例为 100%；2 名个人绩效考核结果为“待提升”，对应个人层面可行权比例为 0。

综上所述，公司董事会认为本次激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件已经成就，根据本次激励计划的有关规定及公司 2024 年第五次临时股东大会的授权，同意公司为可行权的 110 名激励对象共计 1,482 万份股票期权办理行权所需的相关事宜。

三、本次实施的激励计划与已披露的激励计划存在差异的说明

1、2025年1月，公司董事会薪酬与考核委员会2025年第一次（临时）会议、第九届董事会第十四次（临时）会议及第九届监事会第十二次（临时）会议审议通过了《关于调整2024年股票期权激励计划首次授予激励对象名单及授予数量的议案》，鉴于公司本次激励计划首次授予的激励对象中，有1名激励对象因个人原因自愿放弃公司拟授予其的权益，根据公司2024年第五次临时股东大会的授权，公司董事会对本次激励计划的首次授予激励对象名单及授予数量进行相应调整。调整后，本次激励计划首次授予激励对象人数由124人调整为123人；本次激励计划股票期权总数由5,312万份调整为5,187万份，其中，首次授予的股票期权数量由4,250万份调整为4,150万份，预留授予的股票期权数量由1,062万份调整为1,037万份。

公司于2025年1月27日完成首次授予登记，首次授予登记数量为4,150万份，首次授予登记人数为123人。

2、公司2026年3月19日召开的董事会薪酬与考核委员会2025年年度会议及第九届董事会第二十三次会议审议通过了《关于注销2024年股票期权激励计划部分股票期权的议案》。本次激励计划首次授予登记的123名激励对象中，11名激励对象因已离职而不再具备激励对象资格；2名激励对象在考核年度内绩效考核不合格，不符合首次授予部分第一个行权期的行权条件，其该部分可行权比例为0；根据《管理办法》及《激励计划（草案）》等有关规定，上述13名激励对象已获

授但不能行权的股票期权共计412万份拟由公司注销。

四、本次激励计划首次授予部分第一个行权期行权安排

1、股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

2、股票期权简称：科陆JLC3

3、股票期权代码：037484

4、行权价格：4.47元/份

5、行权方式：自主行权

6、本次可行权的激励对象人数及可行权数量：

本次激励计划首次授予部分第一个行权期可行权的激励对象共110名，可行权股票期权数量合计1,482万份，占公司目前总股本的0.89%，具体情况如下：

姓名	职务	已获授股票期权数量(万份)	本次可行权股票期权数量(万份)	尚未符合行权条件的股票期权数量(万份)	可行权数量占已获授股票期权的比例	可行权数量占目前公司总股本的比例
李葛丰	董事长兼总裁	300	120	180	40%	0.07%
谢伟光	董事兼财务总监	120	48	72	40%	0.03%
黄幼平	董事会秘书	90	36	54	40%	0.02%
核心管理人员、核心技术/业务人员(107人)		3,195	1,278	1,917	40%	0.77%
合计		3,705	1,482	2,223	40%	0.89%

注：若在激励对象行权前公司有派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，行权数量和/或行权价格将做相应的调整。

7、行权期限：首次授予股票期权第一个行权期为自首次授予完成日起12个月后的首个交易日起至首次授予完成日起24个月的最后一个交易日止，即自2026年1月27日至2027年1月26日。具体行权事宜需待公司在深圳证券交易所及中国证券登记结算有限责任公司办理完成相关申请手续后方可实施。

8、可行权日：可行权日必须为交易日，且不得在下列期间行权：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

(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它期间。

五、参与本次激励计划的董事、高级管理人员在本公告日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

经核查，参与本次激励计划的董事、高级管理人员在本公告日前 6 个月内不存在买卖公司股票情况。

六、行权专户资金的管理和使用计划及个人所得税缴纳安排

1、行权所募集资金存储于行权专户，用于补充公司流动资金。

2、激励对象缴纳个人所得税的资金由激励对象自行承担，所得税的缴纳采用公司代扣代缴的方式。

七、不符合条件的股票期权的处理方式

1、激励对象因离职等原因不再具备激励对象资格，或因公司层面业绩考核、个人层面绩效考核导致行权期内计划行权的股票期权全部或部分不得行权，公司将按规定注销相应的股票期权。

2、激励对象必须在行权期限内按规定行权，行权期限结束后，可行权但尚未全部或部分行权的股票期权不得行权，由公司统一注销。

八、本次选择自主行权模式对股票期权定价及会计核算的影响

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算股票期权在授予日的公允价值。根据股票期权的会计处理方法，在授予日后，不需要对股票期权进行重新估值，即行权模式的选择不会对股票期权的定价造成影响。

由于在可行权日之前，公司已经根据股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。在行权日，公司根据实际行权数量，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”，行权模式的选择不会对上述会计处理造成影响。

九、本次股票期权行权的影响

1、对公司股权结构和上市条件的影响

本次行权对公司股权结构不产生重大影响，公司控股股东和实际控制人不会

发生变化。本次行权期结束后，公司股权分布仍具备上市条件。

2、对公司财务状况和经营成果的影响

本次行权相关股票期权费用已根据有关会计准则的规定，在等待期内摊销，并计入相关成本或费用，相应增加资本公积。假设本次可行权的股票期权共计1,482万份全部行权，在不考虑其他可能导致公司股本变动因素的前提下，公司总股本将增加1,482万股，股票期权的行权对每股收益的影响较小，对公司当年财务状况和经营成果无重大影响，具体影响数据以经会计师审计的数据为准。

十、董事会薪酬与考核委员会意见

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：公司未发生本次激励计划规定的不得行权的情形；本次激励计划首次授予部分第一个行权期可行权的激励对象资格符合《管理办法》、《激励计划（草案）》等相关规定，其在考核年度内绩效考核均合格，且公司层面业绩考核指标已达成、符合其他行权条件，可行权激励对象的行权资格合法、有效；激励对象可行权股票期权数量与其在考核年度内的考核结果相符。公司2024年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期的行权条件已成就，同意公司为符合行权条件的110名激励对象共计1,482万份股票期权办理行权所需的相关事宜。

十一、法律意见书结论性意见

北京市嘉源律师事务所认为：1、科陆电子本次行权已经取得现阶段必要的授权和批准。2、本次行权的相关事宜符合《管理办法》、《公司章程》及《公司2024年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，合法、有效。

十二、独立财务顾问的专业意见

华泰联合证券有限责任公司认为：截至本报告出具日，科陆电子2024年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件已经成就，且本次行权事项已经取得必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》以及公司《激励计划》等相关规定。

十三、备查文件

- 1、第九届董事会第二十三次会议决议；
- 2、董事会薪酬与考核委员会2025年年度会议决议；
- 3、北京市嘉源律师事务所《关于深圳市科陆电子科技股份有限公司2024年

股票期权激励计划行权及期权注销相关事项的法律意见书》;

4、华泰联合证券有限责任公司《关于深圳市科陆电子科技股份有限公司2024年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件成就、注销部分股票期权相关事项之独立财务顾问报告》。

特此公告。

深圳市科陆电子科技股份有限公司

董事会

二〇二六年三月二十日