

证券代码：002121

证券简称：科陆电子

公告编号：2026006

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预留部分授予登记完成的公告

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、股票期权简称：科陆 JLC4
- 2、股票期权代码：037952
- 3、预留授予登记完成日期：2026 年 1 月 19 日
- 4、预留授予登记数量：1,037 万份
- 5、预留授予登记人数：43 人

根据深圳市科陆电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年第五次临时股东大会授权，公司于 2025 年 12 月 29 日召开第九届董事会第二十一次（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》。根据中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法》、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关规则的规定，公司已完成 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“本次激励计划”）预留部分授予登记工作，现将相关事项公告如下：

一、本次激励计划已履行的相关审批程序

2024 年 12 月 13 日，公司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。

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）。

2024 年 12 月 30 日，公司召开 2024 年第五次临时股东大会，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》以及《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）。

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》，同意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调整。调整后，公司本次激励计划的首次授予激励对象为 123 人，首次授予股票期权的总数由 4,250 万份调整为 4,150 万份，同时同意以 2025 年 1 月 14

日为首次授予日，向以上符合条件的 123 名激励对象授予 4,150 万份股票期权。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。

2025 年 12 月 29 日，公司召开第九届董事会第二十一次（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。

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）。

二、本次激励计划预留授予登记的具体情况

（一）授予日：2025 年 12 月 29 日

（二）授予数量：1,037 万份

（三）授予人数：43 人

（四）行权价格：4.47 元/份

（五）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

（六）预留部分股票期权分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本次激励计划授予股票期权总数的比例	占目前公司总股本的比例
李葛丰	董事长兼总裁	200	3.86%	0.12%
核心管理人员、核心技术/业务人员（42 人）		837	16.14%	0.50%

合计	1,037	19.99%	0.62%
----	-------	--------	-------

注：①上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计未超过公司目前股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司目前股本总额的 10%。

②本次激励计划激励对象不包括独立董事、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。

③上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（七）本激励计划的有效期

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起止，最长不超过 60 个月。

（八）本激励计划的等待期和行权安排

本次激励计划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。等待期满后为行权期。

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%

（九）本激励计划的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权时必须同时满足如下条件：

1、公司未发生如下任一情形：

（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。

2、激励对象未发生以下任一情形：

- (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《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。

3、公司层面的业绩考核要求

本激励计划预留授予部分在行权期的两个会计年度中，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。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
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： $X = (\text{考核年度营业收入增幅实际达成值}/\text{考核年度营业收入增幅目标值}) * 100$, $Y = (\text{考核年度考核净利润实际达成值}/\text{考核年度考核净利润目标值}) * 100$ 。

4、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)。

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。

三、激励对象获授股票期权情况与公司公示情况一致性的说明

本激励计划预留部分激励对象获授股票期权情况与公司公示情况一致。激励对象名单详见公司于2025年12月30日在巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)上披露的《2024年股票期权激励计划预留部分激励对象名单(授予日)》。

四、预留授予股票期权登记完成情况

股票期权简称：科陆 JLC4

股票期权代码：037952

授予登记完成日：2026 年 1 月 19 日

五、本次股票期权的授予对公司经营能力和财务状况的影响

(一) 会计处理方法

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》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股票期权激励计划的成本进行计量和核算：

1、授予日会计处理：公司在授予日不对股票期权进行会计处理。公司将在授予日采用“Black-Scholes”期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照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资产成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”。

3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日会计处理：根据行权情况，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”。

(二) 股票期权的价值估计

公司选择“Black-Scholes”模型计算期权的公允价值，并于2025年12月29日用该模型对拟授予的1,037万份预留股票期权的公允价值进行预测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：7.81 元/股；(2025 年 12 月 29 日收盘价)
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月（股票期权授予完成之日起每期首个行权日的期限）；
- 3、历史波动率：21.1369%、25.2850%（分别采用深证成指最近 1 年、2 年的年化波动率）；
- 4、无风险利率：1.2872%、1.3378%（分别采用中债国债 1 年期、2 年期到期

收益率);

5、股息率：0%。

(三) 对公司经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，预计本次激励计划预留授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

预留授予股票期权数量 (万份)	需要摊销的总费 用(万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)
1,037	3,577.92	2,670.01	907.91

注：上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，实施本次激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响以经审计的数据为准。

经初步预计，实施本次激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，实施本次激励计划可以吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有利于公司的持续发展。

特此公告。

深圳市科陆电子科技股份有限公司

董事会

二〇二六年一月十九日