

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实施考核管理办法

深圳市科陆电子科技股份有限公司（以下简称“科陆电子”或“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，确保公司发展战略和经营目标的实现，制定了《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）》。

为保证公司 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

建立健全公司长效激励约束机制，充分调动激励对象的积极性与创造性，以促进公司健康、稳定、持续发展；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力、工作态度和文化价值观相结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术/业务人员以及董事会认为需要激励的其他人员。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同或退休返聘协议。

第四条 考核组织职责权限

（一）公司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）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并向薪酬委员会报告工作。

（三）公司人力资源部、财经等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核方法与考核内容

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本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年第三季度报告披露前授予）	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： $X = (\text{考核年度营业收入增幅实际达成值} / \text{考核年度营业收入增幅目标值}) * 100$ ， $Y = (\text{考核年度考核净利润实际达成值} / \text{考核年度考核净利润目标值}) * 100$ 。

（二）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。

第六条 考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度。若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部等相关部门在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（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，人力资源部应在考核工作结束后 5 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，可在接到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果后的 10 个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（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、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期至少为五年。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

深圳市科陆电子科技股份有限公司

2024 年 12 月 13 日