

共达电声股份有限公司
关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象
授予预留股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 股票期权预留授权日：2026 年 8 月 14 日
- 股票期权预留授予数量：80 万份
- 股票期权预留授予人数：2 人
- 股票期权行权价格：25.59 元/份

鉴于《共达电声股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”“本次激励计划”或“激励计划”）规定的授予条件已经成就，根据共达电声股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年度股东大会的授权，公司于 2026 年 8 月 14 日召开了第六届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》，同意以 2026 年 8 月 14 日作为本次激励计划预留授予股票期权的授权日，向符合条件的 2 名激励对象授予预留股票期权 80 万份，授予价格为人民币 25.59 元/份。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划已履行的审批程序

1、2026年4月27日，公司召开第六届董事会第十九次会议，审议通过了《关于公司<2026年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。上述议案已经公司第六届董事会薪酬与考核委员会第六次会议审议通过。

2、2026 年 4 月 27 日至 2026 年 5 月 7 日，公司在内部 BPM 系统上对本次激励计划拟首次授予激励对象的姓名及职务进行了公示。在公示期内，公司董事会

薪酬与考核委员会未收到针对公示内容提出异议的情况。2026年5月8日，公司董事会薪酬与考核委员会披露了《共达电声股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于对公司2026年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

3、2026年5月15日，公司召开2025年度股东会，审议通过了《关于公司〈2026年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2026年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。同日公司公告了《共达电声股份有限公司关于2026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的自查报告》（公告编号：2026-035）。

4、2026年6月4日，公司召开第六届董事会第二十次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划行权价格的议案》《关于向2026年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。上述议案已经公司第六届董事会薪酬与考核委员会第七次会议审议通过且发表了核查意见。

5、2026年6月13日，公司披露了《共达电声股份有限公司关于2026年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告》（公告编号：2026-042）。

二、董事会对本次激励计划规定的授予条件已成就的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《激励计划（草案）》中股票期权授予条件的规定，同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）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者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、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

- 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。

经董事会认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况，董事会认为公司本次激励计划规定的预留授予条件已经成就，同意以2026年8月14日为预留授权日，向符合条件的2名激励对象授予80万份股票期权。

三、本次激励计划的预留授予情况

（一）授予股票期权的股票来源

本激励计划股票来源为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。

（二）股票期权预留授权日：2026年8月14日；

（三）股票期权预留授予数量：80万份；

（四）股票期权预留授予人数：2人；

（五）行权价格：25.59元/份；

（六）激励计划的有效期、行权安排

本激励计划有效期自股票期权首次授权日起，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。

预留授予的股票期权等待期分别为自预留授予登记完成之日起12个月、24个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前15日起算；

- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- 4、证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司根据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划有效期内，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

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：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期已获授但尚未行权的股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

（七）激励计划的行权条件

2026年股票期权激励计划预留授予的行权业绩考核包括两个层面，分别为公司层面业绩考核指标和个人绩效考核指标。具体考核规定如下：

1、公司层面的业绩考核要求

本次预留授予股票期权的考核年度为2026-2027年两个会计年度，授予股票期权的各年度业绩考核目标设置如下表所示：

行权期	考核年度	经营业绩触发值（Am）	经营业绩目标值（An）
第一个行权期	2026年	营业收入15.6亿元	营业收入17亿元
第二个行权期	2027年	营业收入18.5亿元	营业收入19.5亿元

注：“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

假设考核年度公司营业收入A，考核目标实现情况与公司层面行权比例关系如下：

1）若 $A < A_m$ ，则公司层面行权比例=0；

- 2) 若 $A_m \leq A < A_n$ ，则公司层面行权比例 $=A/A_n$ ；
- 3) 若 $A \geq A_n$ ，则公司层面行权比例 $=100\%$ 。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司予以注销。

2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人考核按照公司制定的考核办法分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。具体情况如下表所示：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权比例	100%		60%	0

激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核评级达到优秀、良好或合格等级，激励对象按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权；激励对象不得行权的股票期权，由公司予以注销；若激励对象上一年度个人绩效考核评级为不合格，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权，由公司予以注销，不可递延至下一年度。

（八）激励对象名单及授予情况

本激励计划预留授予的股票期权按照以下比例在各激励对象间进行分配：

姓名	职务	获授的股票期权数量 (万份)	占本激励计划授予股票期权总数比例	占公司股本总额比例
管理骨干（2）人		80	20%	0.22%
合计		80	20%	0.22%

四、本次激励计划与股东会通过的激励计划的差异情况

根据本激励计划相关规定，自本激励计划公告当日起至行权登记完成期间，公司有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，应对股票期权数量进行相应的调整。

公司于2026年4月16日、5月15日分别召开了第六届董事会第十八次会议、2025年度股东会，分别审议通过了《关于2025年度利润分配预案的议案》，同意公司以实施权益分派股权登记日的总股本为基数，向全体股东每10股派发现金股利人民币0.30元(含税)，不送红股，不以公积金转增股本。截至目前，

公司 2025 年度权益分派方案已实施完毕。

2026年6月4日，公司召开第六届董事会第二十次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划行权价格的议案》，具体详见公司披露的《共达电声股份有限公司关于调整公司股票期权激励计划行权价格的公告》（公告编号：2026-039）。

综上，本激励计划首次授予及预留授予股票期权的行权价格由 25.62 元/份调整为 25.59 元/份。

除上述调整内容外，本次授予的内容与公司 2025 年度股东会审议通过的激励计划相关内容一致。

五、实施授予股票期权对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》及《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司按照相关估值工具确定授权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。董事会已确定本次激励计划的预留授权日为 2026 年 8 月 14 日，对本次预留授予的 80 万份股票期权进行测算，则 2026 年至 2028 年成本摊销情况如下：

预留授予股票期权 的数量（万份）	需摊销的总费用 （万元）	2026年 （万元）	2027年 （万元）	2028年 （万元）
80	795.48	242.71	428.53	124.23

注：上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。上述对公司财务状况和经营成果的影响仅为测算数据，最终结果应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

六、激励对象认购权益及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象后期行权的期权及缴纳个人所得税的资金全部来源于自有或自筹，公司承诺不为激励对象依激励计划获取标的股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

七、激励对象为董事、高级管理人员的，在授权日前6个月买卖公司股份情

况的说明。

经核查，公司本次预留部分授予的激励对象均非公司董事、高级管理人员。

八、公司筹集的资金用途

公司此次因预留授予权益所筹集的资金将用于补充流动资金。

九、本次激励计划实施后，不会导致公司股权分布情况不符合上市条件的要求。

十、董事会薪酬与考核委员会意见

公司董事会薪酬与考核委员会认为，本次预留授予权益的激励对象具备相关法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件，本激励计划预留授予权益的激励对象主体资格合法、有效，满足获授权益的条件。

十一、法律意见书的结论意见

截至本法律意见书出具日，公司预留授予相关事项已经取得现阶段必要的批准和授权；授权日、授予对象、授予数量及行权价格等符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定；公司本激励计划预留授予的授予条件已经成就，公司向激励对象授予预留股票期权符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定；公司尚需就本次预留授予依法履行信息披露义务及办理授予登记等。

十二、备查文件

- 1、公司第六届董事会第二十二次会议决议；
- 2、公司第六届董事会薪酬与考核委员会第九次会议决议；
- 3、《北京市时代九和律师事务所关于共达电声股份有限公司 2026 年股票期权激励计划预留授予相关事项的法律意见书》。

特此公告。

共达电声股份有限公司董事会

二〇二六年八月十五日