

共达电声股份有限公司

关于 2024 年股票期权激励计划首次授予第二个行权期
及预留授予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。

特别提示：

1、共达电声股份有限公司（以下简称“公司”“共达电声”）2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予第二个行权期符合行权条件的激励对象 106 人，拟行权数量为 410.85 万份，占公司总股本的 1.13%，行权价格为 10.54 元/份；本激励计划预留授予第一个行权期符合行权条件的激励对象 15 人，拟行权数量为 46.00 万份，占公司总股本的 0.13%，行权价格为 10.54 元/份。

2、本次股票期权行权采用自主行权模式，本次行权事宜需在有关机构的手续办理结束后方可行权，届时将另行公告，敬请投资者注意。

3、本激励计划首次授予第二个行权期及预留授予第一个行权期可行权股票期权若全部行权，公司股份仍具备上市条件。

2026 年 8 月 14 日，公司召开第六届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于 2024 年股票期权激励计划首次授予第二个行权期及预留授予第一个行权期行权条件成就的议案》。现将有关事项说明如下：

一、公司 2024 年股票期权激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2024 年 8 月 14 日，公司召开第六届董事会第三次会议，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 2024 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一次会议审议通过。同日，公司召开第六届监事会第三次会议，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》
《关于核实公司〈2024 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》。

2、2024 年 8 月 15 日至 2024 年 8 月 26 日，公司在内部 BPM 系统上对本次激励计划首次授予激励对象的姓名及职务进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到针对公示内容提出异议的情况。2024 年 8 月 26 日，公司监事会披露了《共达电声股份有限公司监事会关于 2024 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况的说明》（公告编号：2024-073）。

3、2024 年 9 月 2 日，公司召开 2024 年第三次临时股东大会，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 2024 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 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的自查报告》（公告编号：2024-078）。

4、2024 年 9 月 2 日，公司召开第六届董事会薪酬与考核委员会第二次会议、第六届董事会第五次会议以及第六届监事会第五次会议，分别审议通过了《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》。监事会对激励对象名单进行了审核并发表了核查意见。

5、2024 年 9 月 26 日，公司披露了《共达电声股份有限公司关于 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：2024-084）。

6、2025 年 8 月 15 日，公司召开第六届董事会第十三次会议，第六届监事会第十二次会议，分别审议通过了《关于注销 2024 年股票期权激励计划部分股票期权的议案》《关于调整 2024 年股票期权激励计划首次授予及预留授予行权价格的议案》《关于向 2024 年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》《关于 2024 年股票期权激励计划首次授予第一个行权期行权条件成就的议案》。上述议案已经公司第六届董事会薪酬与考核委员会第四次会议审议通过。

7、2025 年 8 月 21 日，公司披露了《共达电声股份有限公司关于 2024 年股票期权激励计划部分股票期权注销完成的公告》（公告编号：2025-048）。

8、2025 年 8 月 14 日至 2025 年 8 月 25 日，公司在内部 BPM 系统上对本次激励计划预留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。2025 年 8 月 26 日，公

司披露了《共达电声股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于 2024 年股票期权激励计划预留授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

9、2025 年 8 月 28 日，公司披露了《共达电声股份有限公司关于 2024 年股票期权激励计划预留授予股票期权登记完成的公告》（公告编号：2025-050）。

10、2025 年 9 月 26 日，公司披露了《共达电声股份有限公司关于 2024 年股票期权激励计划首次授予第一个行权期采用自主行权模式的提示性公告》（公告编号：2025-055）。

11、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 2024 年股票期权激励计划行权价格的议案》。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。

12、2026 年 7 月 7 日，公司召开第六届董事会第二十一次会议，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》。上述议案已经公司第六届董事会薪酬与考核委员会第八次会议审议通过并发表了核查意见。

13、2026 年 7 月 18 日，公司披露了《共达电声股份有限公司关于 2024 年股票期权激励计划部分股票期权注销完成的公告》（公告编号：2026-056）。

二、关于 2024 年股票期权激励计划首次授予第二个行权期及预留授予第一个行权期行权条件成就的说明

（一）首次授予第二个行权期及预留授予第一个行权期等待期届满情况

根据《2024年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的相关规定，本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自首次授予之日起12个月、24个月、36个月。公司首次授予股票期权第二个行权期为自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止，行权比例为首次授予股票期权总量的30%。本激励计划首次授予股票期权授权日为2024年9月2日，本激励计划首次授予股票期权的第二个等待期将于2026年9月1日届满。

根据《激励计划（草案）》的相关规定，本激励计划预留股票期权的等待期分别为自首次授予之日起12个月、24个月。公司2024年股票期权激励计划预留授予第一个行权期为自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日止，行权比例为预留授予期权总量的50%。本激励计划预留授予股票期权预留授权日为2025年8月14日，本激励计划预留授予

的股票期权第一个等待期已于 2026 年 8 月 13 日届满。

(二)激励计划首次授予第二个行权期及预留授予第一个行权期行权条件成就的情况说明

序号	首次授予股票期权第二个行权期及 预留授予股票期权第一个行权期可行权条件	条件成就情况																		
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、中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述任一情形，满足行权条件。																		
2	激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形： 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的； 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的； 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的； 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。	激励对象未发生前述任一情形，满足行权条件。																		
3	业绩条件： 以 2023 年营业收入值为基数，对各考核年度的营业收入值定比 2023 年度营业收入值的营业收入增长率（A）或对各考核年度净利润值定比 2023 年净利润值的增长率（B）进行考核，根据上述任一指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例（X）： 首次授予的股票期权的业绩考核目标如下表所示： <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">对应考核年度</th><th>各年度营业收入 增长率（A）</th><th>各年度净利润 增长率（B）</th></tr><tr><th>目标值（Am）</th><th>目标值（Bm）</th></tr><tr><td>第一个行权期</td><td>2024 年</td><td>30%</td><td>30%</td></tr><tr><td>第二个行权期</td><td>2025 年</td><td>50%</td><td>50%</td></tr><tr><td>第三个行权期</td><td>2026 年</td><td>70%</td><td>70%</td></tr></table> 预留授予的股票期权的业绩考核目标如下表所示：	对应考核年度		各年度营业收入 增长率（A）	各年度净利润 增长率（B）	目标值（Am）	目标值（Bm）	第一个行权期	2024 年	30%	30%	第二个行权期	2025 年	50%	50%	第三个行权期	2026 年	70%	70%	公司2025年度扣除股份支付影响后的净利润84,647,578.81元，较2023年同期增长65.77%。符合目标值净利润增长50%的行权条件。
对应考核年度				各年度营业收入 增长率（A）	各年度净利润 增长率（B）															
		目标值（Am）	目标值（Bm）																	
第一个行权期	2024 年	30%	30%																	
第二个行权期	2025 年	50%	50%																	
第三个行权期	2026 年	70%	70%																	

	对应考核年度		各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）													
			目标值（Am）	目标值（Bm）													
	第一个行权期	2025 年	50%	50%													
	第二个行权期	2026 年	50%	50%													
<table><tr><th>考核指标</th><th>业绩完成度</th><th>公司层面行权比例（X）</th></tr><tr><td rowspan="3">各考核年度营业收入增长率（A）或净利润增长率（B）</td><td>$A \geq Am$或$B \geq Bm$</td><td>$X=100\%$</td></tr><tr><td>$80\% \times Am \leq A < Am$ 或 $80\% \times Bm \leq B < Bm$</td><td>$X1=A/Am \times 100\%$ $X2=B/Bm \times 100\%$</td></tr><tr><td>$A < 80\% \times Am$ 且 $80\% \times Bm$</td><td>$X=0$</td></tr><tr><td colspan="3">各个考核期，公司层面行权比例（X）取 X1 和 X2 的孰高值</td></tr></table> 注：1、“营业收入”“净利润”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。2、上述“净利润”指标以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。					考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）	各考核年度营业收入增长率（A）或净利润增长率（B）	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	$X=100\%$	$80\% \times Am \leq A < Am$ 或 $80\% \times Bm \leq B < Bm$	$X1=A/Am \times 100\%$ $X2=B/Bm \times 100\%$	$A < 80\% \times Am$ 且 $80\% \times Bm$	$X=0$	各个考核期，公司层面行权比例（X）取 X1 和 X2 的孰高值		
考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）															
各考核年度营业收入增长率（A）或净利润增长率（B）	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	$X=100\%$															
	$80\% \times Am \leq A < Am$ 或 $80\% \times Bm \leq B < Bm$	$X1=A/Am \times 100\%$ $X2=B/Bm \times 100\%$															
	$A < 80\% \times Am$ 且 $80\% \times Bm$	$X=0$															
各个考核期，公司层面行权比例（X）取 X1 和 X2 的孰高值																	
4	个人层面绩效考核要求： 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： <table><tr><th>考核评级</th><th>优秀</th><th>良好</th><th>合格</th><th>不合格</th></tr><tr><td>个人层面行权比例</td><td colspan="2">100%</td><td>50%</td><td>0</td></tr></table>			考核评级	优秀	良好	合格	不合格	个人层面行权比例	100%		50%	0	首次授予的股票期权激励对象共 114 人，其中 8 名激励对象因个人原因离职，2 名激励对象当期个人业绩指标为合格（按照当期可行权数量的 50% 行权），最终行权人数 106 人，行权 410.85 万份； 预留授予的股票期权激励对象共 18 人，其中 3 名激励对象因个人原因离职，1 名激励对象当期个人业绩指标为合格（按照当期可行权数量的 50% 行权），最终行权人数 15 人，行权 46.00 万份。			
考核评级	优秀	良好	合格	不合格													
个人层面行权比例	100%		50%	0													

注：个人原因离职及个人业绩不达标的份额已经前期董事会审议并注销完成。

综上所述，《激励计划（草案）》中规定的首次授予股票期权第二个行权期及预留授予第一个行权期的行权条件已成就，同意为首次授予第二个行权期达到可行权条件的106名激励对象办理拟行权数量410.85万份；同意为预留授予第一个行权期达到可行权条件的15名激励对象办理拟行权数量46.00万份。根据2024

年第三次临时股东大会的相关授权，公司董事会将按照相关规定办理上述相关行权事宜。

四、关于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

（一）权益分派对行权价格调整情况的说明

根据《激励计划（草案）》相关规定，若在激励对象行权前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、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2024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 10.57 元/份调整为 10.54 元/份。

（二）股票期权注销情况的说明

2026 年 7 月 7 日，公司召开第六届董事会第二十一次会议，审议通过《关于注销 2024 年股票期权激励计划部分股票期权的议案》。鉴于 11 名首次授予及预留授予的激励对象因个人原因离职不再具备激励对象资格，以及 3 名激励对象 2025 年度个人业绩指标为合格（按照当期可行权数量的 50%行权），公司拟将上述 14 名激励对象合计持有已授予但尚未达到行权条件的 209.35 万份股票期权进行注销处理。截至本披露日，上述股份已经注销完成，具体详见《共达电声股份有限公司关于 2024 年股票期权激励计划部分股票期权注销完成的公告》（公告编号：2026-056）。

除上述所述事项外，与公司已披露的激励计划不存在其他差异。

五、不符合条件的股票期权处理方式

根据公司本激励计划的相关规定，激励对象必须在规定的行权期内行权，在本次行权期可行权但未行权或未全部行权的股票期权，不得递延至下一期行权，由公司注销。

六、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，公司董事、高级管理人员在公告日前六个月内，除部分高级管理人员存在因股票期权行权外，不存在买卖股份的情况。

七、本激励计划行权日

本激励计划可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- （一）公司年度报告、半年度报告公告前15日内；
- （二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；
- （三）自可能对公司证券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；
- （四）证券交易所规定的其他期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

八、本次行权专户资金的管理和使用计划

本次行权所募集的资金，将全部用于补充公司流动资金。

九、激励对象缴纳个人所得税的资金安排和缴纳方式

激励对象缴纳个人所得税的资金由激励对象自行承担并由公司代扣代缴。

十、本次行权对公司的影响

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。本次激励计划首次授予股票期权第二个行权期及预留授予第一个行权期行权完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

2、对公司经营能力和财务状况的影响

根据公司本激励计划的规定，假设本次激励计划首次授予股票期权第二个行权期及预留授予第一个行权期可行权的股票期权全部行权，在不考虑其他可能导致股本变动的影响的前提下，公司总股本将增加 456.85 万股，对公司基本每股

收益及净资产收益率影响较小，具体影响以经会计师事务所审计的数据为准。

3、公司在授予日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。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。股票期权选择自主行权模式不会对股票期权的定价及会计核算造成实质影响。

十一、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，公司 2024 年股票期权激励计划首次授予第二个行权期及预留授予第一个行权期行权条件已成就，本次可行权的激励对象行权资格合法、有效，不存在《上市公司股权激励管理办法》《激励计划（草案）》中规定的不可行权的情形，本次行权事项不存在损害公司及全体股东利益的情形。

十二、法律意见

北京市时代九和律师事务所认为，截至本法律意见书出具日，公司本次行权条件成就等事项已取得现阶段必要的批准和授权；公司本次行权条件成就的相关事项符合《上市公司股权激励管理办法》《激励计划（草案）》中的相关规定。公司尚需就本次激励计划行权条件成就事项履行信息披露义务以及在相关部门办理确认、登记等手续。

十三、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 2024 年股票期权激励计划首次授予第二个行权期及预留授予第一个行权期行权条件成就等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