

共达电声股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证共达电声股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步建立、健全长效激励机制，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，促进公司战略目标和经营目标的实现，公司依据《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》等法律法规、规范性文件及《共达电声股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《2026 年股票期权激励计划（草案）》的规定，并结合公司实际情况，特制定《共达电声股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，进而确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司长期可持续发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- 2、公司人力资源部在董事会薪酬与考核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提交董事会薪酬与考核委员会；
- 3、公司人力资源部、财务部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；

4、公司薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司财务业绩指标进行考核，根据经营业绩的完成程度核算公司层面行权比例，以达到绩效考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

1、首次授予的股票期权

首次授予股票期权的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，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。

2、预留授予的股票期权

（1）若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授予，则考核年度为 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同首次授予考核目标设置。

（2）若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2027-2028 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	2027 年	营业收入 18.5 亿元	营业收入 19.5 亿元
第二个行权期	2028 年	营业收入 20.4 亿元	营业收入 22 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。

（二）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：

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。

（三）激励对象个人当年实际可行权额度

若公司层面业绩考核达标，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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划首次授予股票期权的考核年度为2026-2027年两个会计年度，每年度考核一次。若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露前授予，则预留授予股票期权的考核年度及考核次数同首次授予考核年度。若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露后授予，则对应考核年度为2027-2028年两个会计年度，每年度考核一次。

七、行权

(一)董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及数量。

(二)绩效考核结果作为行权的依据。

八、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源部门在董事会薪酬与考核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董事会薪酬与考核委员会。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的行权资格及数量。

九、考核结果管理

(一)考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为股票期权行权的依据。

(二)考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会组织统一销毁。

2、绩效考核结果作为保密资料归档保存。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

十、附则

(一)本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二)本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

共达电声股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十七日