

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首次
授予股票期权的公告

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：

- 1、股票期权首次授权日：2026 年 6 月 4 日；
- 2、股票期权首次授权数量：320 万份；
- 3、股票期权首次授予人数：78 人；
- 4、股票期权行权价格：25.59 元/份（调整后）。

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）》”或“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 6 月 4 日召开了第六届董事会第二十次会议，审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，决定以 2026 年 6 月 4 日作为本次激励计划的首次授权日，向符合条件的 78 名激励对象授予股票期权 320 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2日，公司召开第六届董事会薪酬与考核委员会第七次会议，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》《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》。

5、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》《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》。董事会薪酬与考核委员会对上述事项进行了核查并发表了核查意见。

二、本次激励计划简述

公司本次激励计划已经2025年度股东会审议通过，本计划的主要内容如下：

1、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为股票期权，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

2、拟授予股票期权的数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为400万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.10%。其中首次授予320万份，占本激励计划授予总量的80%，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.88%；预留授予80万份，占本激励计划授予总量的20%，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.22%。

3、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告时公司总股本的比例
1	杜曦	总经理	80	20.00%	0.22%
2	辛付东	职工董事	24	6.00%	0.07%
中层管理人员及核心技术（业务）人员（76人）			216	54.00%	0.59%
首次授予合计			320	80.00%	0.88%
预留			80	20.00%	0.22%
合计			400	100.00%	1.10%

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本公司股票累计均未超过本激励计划公告时公司总股本的1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事及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、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司将在内部公示激励对象相关信息。

4、部分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。

4、股票期权的行权价格

本激励计划首次及预留授予的股票期权行权价格为每份25.59元，即满足行权条件后，激励对象可以每股25.59元的价格购买公司股票。

5、本激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日及行权安排

（1）有效期

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。

（2）授权日

本激励计划授权日在本计划由公司股东会审议批准后60日内由公司董事会确定，授权日必须为交易日。

（3）等待期

本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自相应部分授予登记之日起

12个月、24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。

(4) 可行权日及行权安排

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：

(一) 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；

(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；

(四) 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。

本激励计划首次授予股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

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

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	50%

	留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	
--	--------------------------	--

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。

6、股票期权的行权条件

(1) 公司层面业绩考核要求

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

若预留股票期权在 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

若预留股票期权在 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。

（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，根据个人的绩效考核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、本次拟实施的股权激励计划与已披露的股权激励计划是否存在差异的说明

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，审议通过了《关于2025年度利润分配预案的议案》；并于2026年5月23日披露了《2025年年度权益分派实施公告》。鉴于2025年年度权益分派已实施完毕，公司董事会根据本激励计划规定的行权价格调整程序，将本次股票期权行权价格由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。

四、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）》中股票期权的授予条件的规定，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，董事会认为公司本次激励计划规定的首次授予条件已经成就，同意确定以 2026 年 6 月 4 日为首次授权日，向符合条件的 78 名激励对象授予 320 万份股票期权。

五、本次激励计划的首次授予情况

1、授权日：2026 年 6 月 4 日

2、授予数量：320 万份

3、授予人数：78 人

4、行权价格：人民币 25.59 元/份（调整后）

5、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股

6、授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告时公司总股本的比例
1	杜曦	总经理	80	20.00%	0.22%
2	辛付东	职工董事	24	6.00%	0.07%
中层管理人员及核心技术（业务）人员（76人）			216	54.00%	0.59%
首次授予合计			320	80.00%	0.88%
预留			80	20.00%	0.22%
合计			400	100.00%	1.10%

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本公司股票累计均未超过本激励计划公告时公司总股本的1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事及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、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司将在内部公示激励对象相关信息。

4、部分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。

六、激励对象行权资金来源及个人所得税的资金安排

激励对象股票期权行权及缴纳个人所得税的资金全部由激励对象自筹，公司承诺不为激励对象获授的股票期权行权提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。公司将根据国家税收法律法规的相关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

七、本次筹集的资金用途

公司此次因授予股票期权所筹集的资金将用于补充公司流动资金。

八、参与激励的董事、高级管理人员在授权日前6个月买卖公司股票情况的说明

经核查，公司现任一名董事存在股票期权授权前6个月内买卖公司股票的情况，系因前期尚未担任董事时，因2024年股权激励计划行权条件成就后行权，基于对二级市场的自行判断而进行的买卖操作。

九、本次授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

按照《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》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据可行权人

数变动、行权条件达成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照授予日的股票期权公允价值，将当期取得的服务计入相关成本/费用和资本公积金。

1、股票期权的公允价值及确定方法

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，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型计算股票期权的公允价值，并于 2026 年 6 月 4 日用该模型对首次授予的 320 万份股票期权的公允价值进行测算。具体参数选取如下：

(1) 标的股价：37.09 元/股（授权日公司收盘价为 37.09 元/股）

(2) 有效期分别为：12 个月、24 个月（授权之日起至每个行权期首个行权日的期限）

(3) 波动率分别为：20.3755%、25.0000%（采用深证成指最近一年、两年的波动率）

(4) 无风险利率：1.50%、2.10%（采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期存款基准利率）

2、激励成本对公司经营业绩影响的预测算

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。公司于 2026 年 6 月 4 日授予股票期权，则 2026 年-2028 年股票期权成本摊销情况测算见下表：

首次授予股票期权数量（万份）	需要摊销总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
320	4,021.50	1,730.63	1,851.41	439.46

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日、授权日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。同时，公司提醒股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。

2、上述摊销费用预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

十、董事会薪酬与考核委员会意见

经审核，公司董事会薪酬与考核委员会认为：本次激励计划首次授予的激励对象均符合相关法律、法规和规范性文件所规定的条件，其作为本次激励计划激励对象主体资格合法、有效，其获授股票期权的条件已经成就，同意公司以 2026 年 6 月 4 日作为授权日，向符合条件的 78 名激励对象授予股票期权 320 万份，授予价格为人民币 25.59 元/份。

十一、法律意见书结论性意见

北京市时代九和律师事务所认为：公司首次授予事项已经取得必要的批准和授权；首次授予的授权日、授予对象、授予数量及行权价格符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定；公司本激励计划首次授予的授予条件已成就，公司向激励对象首次授予股票期权符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定；公司尚需就首次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次会议决议；
- 2、公司第六届董事会薪酬与考核委员会第七次会议决议；
- 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首次授予、调整行权价格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

二〇二六年六月五日