

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

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：

- 期权简称：共达 JLC3
- 期权代码：037459
- 股票期权首次授权日：2024 年 9 月 2 日
- 股票期权首次授予数量：1,694 万份
- 行权价格：10.60 元/股
- 股票期权首次授予人数：119 人
- 股票期权登记完成日：2024 年 9 月 25 日

根据中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法》、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关规则的相关规定，以及经共达电声股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年第三次临时股东大会审议通过的公司 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”、“激励计划”），公司于近日完成了本激励计划股票期权的首次授予登记工作，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、2024 年 8 月 14 日，公司召开第六届董事会第三次会议，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，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》。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。

二、本次激励计划股票期权首次授予登记完成的具体情况

(一) 股票来源：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) 首次授权日：2024 年 9 月 2 日

(三) 首次授予数量：1,694 万份

(四) 首次授予人数：119 人

(五) 行权价格：10.60 元/份

(六) 本激励计划首次授予的股票期权按照以下比例在各激励对象间进行分配：

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	梁 龙	董事长	120	6.6667%	0.3333%
2	傅爱善	董事、总经理	120	6.6667%	0.3333%
3	张常善	董事、副总经理、董事会秘书、财务总监	120	6.6667%	0.3333%
4	万景明	董事、副总经理	85	4.7222%	0.2361%
5	杨志勇	副总经理	85	4.7222%	0.2361%
6	侯 杰	副总经理	85	4.7222%	0.2361%
中层管理人员及核心技术（业务）人员（113 人）			1,079	59.9444%	2.9972%
首次授予合计			1,694	94.1111%	4.7056%

(七) 本激励计划的有效期、等待期及行权安排

本激励计划有效期自股票期权首次授予之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。

本激励计划首次授予股票期权的等待期为自首次授予之日起 12 个月、24 个月、36 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；
- 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；
- 4、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。

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	30%
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	30%
第三个行权期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

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股票期

权应当终止行权，公司将予以注销。

(八) 股票期权的行权条件

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。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：

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%

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)	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	$X=100\%$
	$80\% \times A_m \leq A < A_m$ 或 $80\% \times B_m \leq B < B_m$	$X_1 = A/A_m \times 100\%$ $X_2 = B/B_m \times 100\%$
	$A < 80\% \times A_m$ 且 $B < 80\% \times B_m$	$X=0$

各个考核期，公司层面的公司层面行权比例（X）取 X1 和 X2 的孰高值

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。

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、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%		50%	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、激励对象获授股票期权与公司公示情况一致性的说明

本次获授股票期权的激励对象及其获授数量等情况与公司董事会、股东大会决议以及相关公告情况一致。

四、本次授予股票期权的登记完成情况

（一）期权代码：037459

（二）期权简称：共达 JLC3

（三）本次授予股票期权登记完成时间：2024 年 9 月 25 日

五、本激励计划股票期权的首次授予对各期经营业绩的影响

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 2024 年 9 月 2 日用该模型对首次授予的 1,694 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：10.43 元/股（授予日公司收盘价为 10.43 元/股）

（2）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授予之日起至每个行权期首个行权日的期限）

（3）波动率分别为：21.1221%、18.6985%、19.5885%（采用深证综指最近一年、两年、三年的波动率）

(4) 无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3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予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2024年9月2日授予股票期权，则2024年-2027年股票期权成本摊销情况测算见下表：

首次授予股票期权的数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）
1,694	2229.28	380.62	994.20	595.43	259.03

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予日、授予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。

六、本激励计划的实施对公司的影响

本激励计划的实施将进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

特此公告。

共达电声股份有限公司董事会

二〇二四年九月二十六日