

共达电声股份有限公司董事会薪酬与考核委员会

关于公司 2026 年股票期权激励计划相关事项的核查意见

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等法律法规、规范性文件及《共达电声股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，共达电声股份有限公司（以下简称“公司”）董事会薪酬与考核委员会对公司《2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本激励计划”）及相关事项进行核查后，现发表如下意见：

1、公司不存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的下列情形，具备实施股权激励计划的主体资格：

（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。

2、本激励计划首次授予激励对象为在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。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。公司本激励计划所确定的激励对象不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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。

激励对象均具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》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，符合本激励计划规定的激励对象范围，上述人员作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

公司将在召开股东会前，通过内部系统公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核查意见及公示情况的说明。

3、本激励计划的制定、审议流程和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规和规范性文件的规定，符合公司实际情况；对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排（包括有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期、行权条件等事项）未违反有关法律法规和规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

4、公司就本激励计划已制定相应的实施考核管理办法，并建立了完善的绩效评价考核体系和激励约束机制，考核体系具有全面性、综合性和可操作性，考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的，以确保本激励计划的有效实施，促进公司战略目标的实现。

5、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会认为：公司 2026 年股票期权激励计划有利于公司的持续发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。

共达电声股份有限公司
董事会薪酬与考核委员会

2026 年 4 月 27 日