

证券代码: 002241 证券简称: 歌尔股份 公告编号: 2026-042

歌尔股份有限公司关于 2023 年股票期权激励计划预留授予部分第二个行权期采用自主行权模式的提示性公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示:

1. 2023 年股票期权激励计划预留授予权限简称:歌尔-JLCT;期权代码:037449。

2. 2023 年股票期权激励计划预留授予部分符合本次行权条件的 840 名激励对象在第二个行权期可行权的股票期权数量共 560.8537 万份,占公司目前总股本比例为 0.16%,行权价格为 17.62 元/股。

3. 本次行权采用自主行权模式。

4. 截至本公告披露日,中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的手续已办理完成,公司 2023 年股票期权激励计划预留授予部分第二个行权期实际可行权期限为 2026 年 7 月 7 日至 2027 年 6 月 25 日。

5. 本次可行权股票期权若全部行权,公司股份仍具备上市条件。

歌尔股份有限公司(以下简称“公司”)已于 2026 年 6 月 29 日召开了第七届董事会第八次会议,审议通过了《关于 2023 年股票期权激励计划预留授予部分符合本次行权条件成就的议案》,公司 2023 年股票期权激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件已满足。目前,公司 840 名激励对象在第二个行权期可行权股票期权数量为 560.8537 万份,行权价格为 17.62 元/股。具体内容详见公司在信息披露媒体巨潮资讯网 <http://www.cninfo.com.cn>、《证券时报》《中国证券报》《上海证券报》《证券日报》上披露的相关内容。

截至本公告披露日,公司已在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司完成自主行权相关手续的办理。现将相关事项说明如下:

一、2023 年股票期权激励计划履行的相关审批程序

1. 2023 年 7 月 19 日,公司召开第六届董事会第七次会议,审议通过了《关于审议〈歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划〉(草案)及其摘要》的议案》《关于审议〈歌尔股份有限公司 2023 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 2023 年股票期权激励计划相关事宜的议案》,第六届董事会第六次会议审议通过了相关议案,并对 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单发表了审核意见。公司独立董事对本次激励计划发表了同意的独立意见,独立董事王亚士女士提交股东大会审议的本次激励计划相关议案并签署了投票权。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

2. 2023 年 7 月 20 日,公司披露了《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单》,并于 2023 年 7 月 20 日起在公司内部对本次激励计划首次授予部分激励对象的姓名及职务进行了公示。监事会结合公示情况对激励对象进行了核查,并发表了《歌尔股份有限公司监事会关于公司 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

3. 2023 年 8 月 6 日,公司召开 2023 年第一次临时股东大会,审议通过了上述相关议案。2023 年股票期权激励计划获得批准,股东大会授权公司董事会办理本次激励计划相关事宜,公司于 2023 年 8 月 9 日披露了《歌尔股份有限公司关于 2023 年股票期权激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

4. 2023 年 8 月 28 日,公司召开第六届董事会第八次会议及第六届监事会第七次会议,审议通过了《关于调整公司 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象及数量的议案》(以下简称“调整议案”),董事会同意将 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,704 人调整至 5,561 人,首次授予的股票期权数量由 21,000 万份调整为 20,899.09 万份,预留授予的股票期权数量不变,拟授予条件成就的股票期权总数由 22,520 万份调整为 22,419.09 万份。监事会认为本次激励计划相关事项进行了核实并发表了审核意见。独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。2023 年 9 月 26 日,公司完成了本次激励计划首次授予登记工作。

5. 2024 年 6 月 27 日,公司召开第六届董事会第十七次会议及第六届监事会第十四次会议,审议通过了《关于调整公司 2023 年股票期权激励计划行权价格的议案》(以下简称“行权议案”),根据公司于 2023 年第一次临时股东大会授权,董事会同意调整 2023 年股票期权激励计划首次授予及预留授予部分的股票期权的行权价格由 18.27 元/股调整为 18.27 元/股,并确定以 2024 年 6 月 27 日为公司本次激励计划预留股票期权授予日,符合授予条件的股票期权授予预留股票期权。董事会同意调整本次激励计划 2024-2025 年度业绩考核指标。可行权日的相关条款。监事会对公司股票期权激励计划相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

6. 2024 年 6 月 28 日,公司披露了《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象名单(授予日)》,并于 2024 年 6 月 28 日起在公司内部对本次激励计划预留授予部分激励对象的姓名及职务进行了公示。监事会结合公示情况对激励对象进行了核查,并发表了《歌尔股份有限公司监事会关于公司 2023 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。2024 年 7 月 17 日,公司完成了本次激励计划预留授予登记工作。

7. 2024 年 7 月 15 日,公司召开 2024 年第二次临时股东大会,审议通过了《关于调整公司 2023 年股票期权激励计划相关事项的议案》,同意公司调整本次激励计划 2024-2025 年度业绩考核指标,可行权日的相关条款。

8. 2024 年 6 月 14 日,公司召开了第六届董事会第十八次会议及第六届监事会第十五次会议,审议通过了《关于调整公司 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》

《关于 2023 年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期行权条件成就的议案》(关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案),董事会同意本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,561 人调整至 5,002 人,注销 1,534.4858 万份已获授股票期权。注销后,首次授予部分股票期权的数量由 20,899.09 万份调整为 19,364.6042 万份,公司于 2024 年 8 月 16 日办理完成对上述股票期权注销事宜。董事会认为本次激励计划首次授予部分第一个行权期的行权条件已经成就,激励对象可根据本次激励计划的有关规定行权。董事会同意在 2024 年中长期激励计划配套实施完成后,将本次激励计划行权价格由 18.27 元/股调整为 18.22 元/股。监事会对本次激励计划激励对象名单调整及行权条件成就等相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

9. 2024 年 11 月 27 日,公司召开了第六届董事会第二十一次会议及第六届监事会第十八次会议,审议通过了《关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案》,董事会同意在 2024 年前三季度利润分配预案实施完成后,将 2023 年股票期权激励计划行权价格由 18.22 元/股调整为 18.12 元/股。监事会对调整本次激励计划行权价格相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

10. 2025 年 6 月 4 日,公司召开了第六届董事会第二十七次会议及第六届监事会第二十二次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》(关于 2023 年股票期权激励计划预留授予部分第一个行权期行权条件成就的议案),董事会同意在 2024 年度利润分配预案实施完成后,将本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 945 人调整至 906 人,注销 112.76 万份已获授股票期权。注销后,预留授予部分股票期权的数量由 1,502.59 万份调整为 1,389.83 万份。公司于 2025 年 6 月 12 日办理完成对上述股票期权注销事宜。董事会认为本次激励计划预留授予部分第一个行权期的行权条件已经成就,激励对象可根据本次激励计划的有关规定行权。监事会对本次激励计划相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

11. 2025 年 8 月 21 日,公司召开了第六届董事会第三十三次会议及第六届监事会第二十五次会议,审议通过了《关于 2023 年股票期权激励计划首次授予部分第二个行权期行权条件成就的议案》,董事会同意本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,002 人调整至 4,735 人,注销 612.3669 万份已获授但未符合行权条件的股票期权。注销后,首次授予部分股票期权的数量(不包含首次授予部分第一个行权期已解锁尚未行权部分)由 11,1,636.6320 万份调整为 11,014.2691 万份,公司于 2025 年 8 月 25 日办理完成上述股票期权注销事宜。董事会认为本次激励计划首次授予部分第二个行权期的行权条件已经成就。激励对象可根据本次激励计划的有关规定行权。监事会对本次激励计划相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

12. 2025 年 8 月 27 日,公司召开了第六届董事会第三十一次会议及第六届监事会第二十六次会议,审议通过了《关于注销 2023 年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期到期未行权股票期权的议案》,董事会同意注销本次激励计划首次授予部分激励对象已获授但未行权的共计 6.9 万份股票期权。公司于 2025 年 8 月 28 日办理完成上述股票期权注销事宜。监事会对本次激励计划首次授予部分激励对象行权相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

13. 2025 年 10 月 24 日,公司召开了第六届董事会第三十五次会议及第六届监事会第二十九次会议,审议通过了《关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案》(关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》,董事会同意将 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象的行权价格由 17.97 元/股调整为 17.82 元/股。监事会对调整本次激励计划行权价格相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

14. 2026 年 6 月 18 日,公司召开第七届董事会第六次会议,审议通过了《关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案》,董事会同意在 2025 年度利润分配方案实施完成后,将 2023 年股票期权激励计划首次及预留授予部分行权价格由 17.82 元/股相应调整为 17.62 元/股。董事会重新审核与考核委员会对调整本次激励计划行权价格事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

15. 2026 年 6 月 29 日,公司召开第七届董事会第八次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》,董事会同意本次激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件成就的议案》,董事会同意本次激励计划预留授予部分激励对象总数 906 人调整至 840 人,并注销 134.7013 万份已获授但不符合行权条件的股票期权。注销后,预留授予部分股票期权的数量由 695.6567 万份调整为 560.8537 万份。董事会认为本次激励计划首次授予部分第二个行权期的行权条件已经成就,激励对象可根据本次激励计划的有关规定行权。董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

二、董事关于 2023 年股票期权激励计划预留授予部分第二个行权期的行权条件成就的说明

(一) 等事项

根据《股权激励管理办法》《上市公司股权激励计划(修订)》及《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)的有关规定,本次激励计划首次授予部分第二个行权行权条件为:自预留授予日起 24 个月,等待期满后为行权期,行权比例为获授股票期权数量的 50%。本次激励计划预留授予部分授予

日为 2024 年 6 月 27 日,截至本公告披露日,本次激励计划预留授予部分第二个行权期的等待期已满。

(二) 满足行权条件的说明

关于本次激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件及条件成就的情况如下:

行权条件	达成情况
1. 公司未发生以下任一情形: (1) 最近一个会计年度财务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施股权激励的; (5) 中国证监会认定的其他情形。	截至目前,公司未发生上述情形,符合本项行权条件。
2. 激励对象未发生以下任一情形: (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认定为市场禁入者; (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或证券市场禁入措施; (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。	截至目前,本次行权的激励对象均未发生上述情形,满足本项行权条件。
3. 个人绩效考核合格: (1) 中高级管理人员 公司按照《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》(以下简称“考核办法”)中规定的考核标准对个人进行考核。个人绩效考核等级分为 A、B+、B、C-D 次档,对应不同的股票期权行权比例。个人绩效考核等级为 A、B+、B 档的对应行权比例为 100%-100%的范围内,按其权重可对应比例行权;个人绩效考核等级为 C、D 次档的,对应行权比例为 50%,对于个人绩效考核等级为 C 的激励对象,取消其获授但未行权的股票期权;对于个人绩效考核等级为 D 的激励对象,取消其获授的全部股票期权。 (2) 普通员工 公司按照个人绩效考核结果确定其当年可行权比例。对于个人绩效考核等级为 A、B+、B 档的,对应行权比例为 100%-100%的范围内,按其权重可对应比例行权;个人绩效考核等级为 C、D 次档的,对应行权比例为 50%,对于个人绩效考核等级为 C 的激励对象,取消其获授但未行权的股票期权;对于个人绩效考核等级为 D 的激励对象,取消其获授的全部股票期权。 (3) 其他说明 激励对象发生《考核办法》中规定的重大负面行为时,或者对公司造成重大经济损失、严重影响生产经营或发生重大生产安全事故负有责任,公司有股份全部或全部被追索或追索时,对应的可行权比例为零。激励对象未能及时行权股票期权由公司申请注销。在考核期间,激励对象发生上述负面行为的,公司有权对其可行权比例进行相应调整。	依据中普会计师事务所(特准普通合)出具的审计报告,公司 2025 年度归属于上市公司股东的净利润较 2024 年度增长 34.70%,公司 2025 年度归属于上市公司股东的净利润为 34.70 亿元,较 2024 年度增长 34.70%,满足第二个行权期业绩考核条件。
4. 公司业绩考核要求 本次激励计划预留授予股票期权的行权考核年度为 2024、2025 年。每个会计年度考核一次,各年度业绩目标如下表所示:	

行权期	考核期间	业绩考核指标
第一个行权期	2024 年	营业收入不低于 1,038.92 亿元或归属于上市公司股东的净利润较 2023 年度增长不低于 100%。
第二个行权期	2025 年	营业收入不低于 1,288.48 亿元或归属于上市公司股东的净利润较 2023 年度增长不低于 140%。

上表中“营业收入”指公司经审计合并财务报表营业收入,“归属于上市公司股东的净利润”指公司经审计合并财务报表归属于上市公司股东的净利润。

综上所述,董事认为公司本次激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件已经成就,根据《股权激励管理办法》《上市公司股权激励计划(修订)》及《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)的有关规定,本次激励计划首次授予部分第二个行权期行权条件已经成就,激励对象可根据本次激励计划的有关规定行权。公司有权对其可行权比例进行相应调整。

三、本次激励计划激励对象与已披露的股票期权激励计划差异情况说明

2023 年 8 月 28 日,公司召开第六届董事会第八次会议及第六届监事会第十五次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》,本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,704 人调整至 5,561 人,首次授予的股票期权数量由 21,000 万份调整为 20,899.09 万份,预留授予的股票期权数量不变,授予预留授予部分激励对象总数由 22,520 万份调整为 22,419.09 万份。

2024 年 6 月 27 日,公司召开第六届董事会第十七次会议及第六届监事会第十四次会议,审议通过了《关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案》(关于调整公司 2023 年股票期权激励计划相关事项的议案),董事会同意将首次授予部分激励对象的行权价格由 18.27 元/股调整为 18.27 元/股;同时调整本次激励计划 2024-2025 年度业绩考核指标。可行权日的相关条款,相关调整事项已于 2024 年 6 月 28 日召开的股东大会审议通过。

2024 年 6 月 14 日,公司召开第六届董事会第十八次会议及第六届监事会第十五次会议,审议通过了《关于调整公司 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》(关于调整公司 2023 年股票期权激励计划行权价格的议案),董事会同意将本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,561 人调整至 5,002 人,首次授予的股票期权数量由 20,899.09 万份调整为 19,364.6042 万份,董事会同意在 2024 年中长期激励计划配套实施完成后,将本次激励计划行权价格由 18.27 元/股调整为 18.22 元/股。监事会对本次激励计划首次授予部分激励对象名单调整及行权条件成就等相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

2025 年 6 月 4 日,公司召开了第六届董事会第二十七次会议及第六届监事会第二十二次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》(关于调整 2023 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案),董事会同意在 2024 年度利润分配预案实施完成后,将本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 945 人调整至 906 人,注销 112.76 万份已获授股票期权。注销后,预留授予部分股票期权的数量由 1,502.59 万份调整为 1,389.83 万份。

2025 年 8 月 21 日,公司召开了第六届董事会第三十三次会议及第六届监事会第二十五次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分第二个行权期行权条件已经成就,根据《股权激励管理办法》《上市公司股权激励计划(修订)》及《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)的有关规定,本次激励计划首次授予部分第二个行权行权条件为:自预留授予日起 24 个月,等待期满后为行权期,行权比例为获授股票期权数量的 50%。本次激励计划预留授予部分授予

日为 2024 年 6 月 27 日,截至本公告披露日,本次激励计划预留授予部分第二个行权期的等待期已满。

(二) 满足行权条件的说明

关于本次激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件及条件成就的情况如下:

行权条件	达成情况
1. 公司未发生以下任一情形: (1) 最近一个会计年度财务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施股权激励的; (5) 中国证监会认定的其他情形。	截至目前,公司未发生上述情形,符合本项行权条件。
2. 激励对象未发生以下任一情形: (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认定为市场禁入者; (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或证券市场禁入措施; (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。	截至目前,本次行权的激励对象均未发生上述情形,满足本项行权条件。
3. 个人绩效考核合格: (1) 中高级管理人员 公司按照《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》(以下简称“考核办法”)中规定的考核标准对个人进行考核。个人绩效考核等级分为 A、B+、B、C-D 次档,对应不同的股票期权行权比例。个人绩效考核等级为 A、B+、B 档的对应行权比例为 100%-100%的范围内,按其权重可对应比例行权;个人绩效考核等级为 C、D 次档的,对应行权比例为 50%,对于个人绩效考核等级为 C 的激励对象,取消其获授但未行权的股票期权;对于个人绩效考核等级为 D 的激励对象,取消其获授的全部股票期权。 (2) 普通员工 公司按照个人绩效考核结果确定其当年可行权比例。对于个人绩效考核等级为 A、B+、B 档的,对应行权比例为 100%-100%的范围内,按其权重可对应比例行权;个人绩效考核等级为 C、D 次档的,对应行权比例为 50%,对于个人绩效考核等级为 C 的激励对象,取消其获授但未行权的股票期权;对于个人绩效考核等级为 D 的激励对象,取消其获授的全部股票期权。 (3) 其他说明 激励对象发生《考核办法》中规定的重大负面行为时,或者对公司造成重大经济损失、严重影响生产经营或发生重大生产安全事故负有责任,公司有股份全部或全部被追索或追索时,对应的可行权比例为零。激励对象未能及时行权股票期权由公司申请注销。在考核期间,激励对象发生上述负面行为的,公司有权对其可行权比例进行相应调整。	依据中普会计师事务所(特准普通合)出具的审计报告,公司 2025 年度归属于上市公司股东的净利润较 2024 年度增长 34.70%,公司 2025 年度归属于上市公司股东的净利润为 34.70 亿元,较 2024 年度增长 34.70%,满足第二个行权期业绩考核条件。
4. 公司业绩考核要求 本次激励计划预留授予股票期权的行权考核年度为 2024、2025 年。每个会计年度考核一次,各年度业绩目标如下表所示:	

行权期	考核期间	业绩考核指标
第一个行权期	2024 年	营业收入不低于 1,038.92 亿元或归属于上市公司股东的净利润较 2023 年度增长不低于 100%。
第二个行权期	2025 年	营业收入不低于 1,288.48 亿元或归属于上市公司股东的净利润较 2023 年度增长不低于 140%。

上表中“营业收入”指公司经审计合并财务报表营业收入,“归属于上市公司股东的净利润”指公司经审计合并财务报表归属于上市公司股东的净利润。

综上所述,董事认为公司本次激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件已经成就,根据《股权激励管理办法》《上市公司股权激励计划(修订)》及《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)的有关规定,本次激励计划首次授予部分第二个行权期行权条件已经成就,激励对象可根据本次激励计划的有关规定行权。公司有权对其可行权比例进行相应调整。

三、本次激励计划激励对象与已披露的股票期权激励计划差异情况说明

2023 年 8 月 28 日,公司召开第六届董事会第八次会议及第六届监事会第十五次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》,本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,704 人调整至 5,561 人,首次授予的股票期权数量由 21,000 万份调整为 20,899.09 万份,预留授予的股票期权数量不变,授予预留授予部分激励对象总数由 22,520 万份调整为 22,419.09 万份。

2024 年 6 月 27 日,公司召开第六届董事会第十七次会议及第六届监事会第十四次会议,审议通过了《关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案》(关于调整公司 2023 年股票期权激励计划相关事项的议案),董事会同意将首次授予部分激励对象的行权价格由 18.27 元/股调整为 18.27 元/股;同时调整本次激励计划 2024-2025 年度业绩考核指标。可行权日的相关条款,相关调整事项已于 2024 年 6 月 28 日召开的股东大会审议通过。

2024 年 6 月 14 日,公司召开第六届董事会第十八次会议及第六届监事会第十五次会议,审议通过了《关于调整公司 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》(关于调整公司 2023 年股票期权激励计划行权价格的议案),董事会同意将本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,561 人调整至 5,002 人,首次授予的股票期权数量由 20,899.09 万份调整为 19,364.6042 万份,董事会同意在 2024 年中长期激励计划配套实施完成后,将本次激励计划行权价格由 18.27 元/股调整为 18.22 元/股。监事会对本次激励计划首次授予部分激励对象名单调整及行权条件成就等相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

2025 年 6 月 4 日,公司召开了第六届董事会第二十七次会议及第六届监事会第二十二次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》(关于调整 2023 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案),董事会同意在 2024 年度利润分配预案实施完成后,将本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 945 人调整至 906 人,注销 112.76 万份已获授股票期权。注销后,预留授予部分股票期权的数量由 1,502.59 万份调整为 1,389.83 万份。

2025 年 8 月 21 日,公司召开了第六届董事会第三十三次会议及第六届监事会第二十五次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分第二个行权期行权条件已经成就,根据《股权激励管理办法》《上市公司股权激励计划(修订)》及《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)的有关规定,本次激励计划首次授予部分第二个行权行权条件为:自预留授予日起 24 个月,等待期满后为行权期,行权比例为获授股票期权数量的 50%。本次激励计划预留授予部分授予

日为 2024 年 6 月 27 日,截至本公告披露日,本次激励计划预留授予部分第二个行权期的等待期已满。

(二) 满足行权条件的说明

关于本次激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件及条件成就的情况如下:

行权条件	达成情况
1. 公司未发生以下任一情形: (1) 最近一个会计年度财务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施股权激励的; (5) 中国证监会认定的其他情形。	截至目前,公司未发生上述情形,符合本项行权条件。
2. 激励对象未发生以下任一情形: (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认定为市场禁入者; (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或证券市场禁入措施; (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。	截至目前,本次行权的激励对象均未发生上述情形,满足本项行权条件。
3. 个人绩效考核合格: (1) 中高级管理人员 公司按照《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》(以下简称“考核办法”)中规定的考核标准对个人进行考核。个人绩效考核等级分为 A、B+、B、C-D 次档,对应不同的股票期权行权比例。个人绩效考核等级为 A、B+、B 档的对应行权比例为 100%-100%的范围内,按其权重可对应比例行权;个人绩效考核等级为 C、D 次档的,对应行权比例为 50%,对于个人绩效考核等级为 C 的激励对象,取消其获授但未行权的股票期权;对于个人绩效考核等级为 D 的激励对象,取消其获授的全部股票期权。 (2) 普通员工 公司按照个人绩效考核结果确定其当年可行权比例。对于个人绩效考核等级为 A、B+、B 档的,对应行权比例为 100%-100%的范围内,按其权重可对应比例行权;个人绩效考核等级为 C、D 次档的,对应行权比例为 50%,对于个人绩效考核等级为 C 的激励对象,取消其获授但未行权的股票期权;对于个人绩效考核等级为 D 的激励对象,取消其获授的全部股票期权。 (3) 其他说明 激励对象发生《考核办法》中规定的重大负面行为时,或者对公司造成重大经济损失、严重影响生产经营或发生重大生产安全事故负有责任,公司有股份全部或全部被追索或追索时,对应的可行权比例为零。激励对象未能及时行权股票期权由公司申请注销。在考核期间,激励对象发生上述负面行为的,公司有权对其可行权比例进行相应调整。	依据中普会计师事务所(特准普通合)出具的审计报告,公司 2025 年度归属于上市公司股东的净利润较 2024 年度增长 34.70%,公司 2025 年度归属于上市公司股东的净利润为 34.70 亿元,较 2024 年度增长 34.70%,满足第二个行权期业绩考核条件。
4. 公司业绩考核要求 本次激励计划预留授予股票期权的行权考核年度为 2024、2025 年。每个会计年度考核一次,各年度业绩目标如下表所示:	

行权期	考核期间	业绩考核指标
第一个行权期	2024 年	营业收入不低于 1,038.92 亿元或归属于上市公司股东的净利润较 2023 年度增长不低于 100%。
第二个行权期	2025 年	营业收入不低于 1,288.48 亿元或归属于上市公司股东的净利润较 2023 年度增长不低于 140%。

上表中“营业收入”指公司经审计合并财务报表营业收入,“归属于上市公司股东的净利润”指公司经审计合并财务报表归属于上市公司股东的净利润。

综上所述,董事认为公司本次激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件已经成就,根据《股权激励管理办法》《上市公司股权激励计划(修订)》及《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)的有关规定,本次激励计划首次授予部分第二个行权期行权条件已经成就,激励对象可根据本次激励计划的有关规定行权。公司有权对其可行权比例进行相应调整。

三、本次激励计划激励对象与已披露的股票期权激励计划差异情况说明

2023 年 8 月 28 日,公司召开第六届董事会第八次会议及第六届监事会第十五次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》,本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,704 人调整至 5,561 人,首次授予的股票期权数量由 21,000 万份调整为 20,899.09 万份,预留授予的股票期权数量不变,授予预留授予部分激励对象总数由 22,520 万份调整为 22,419.09 万份。

2024 年 6 月 27 日,公司召开第六届董事会第十七次会议及第六届监事会第十四次会议,审议通过了《关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案》(关于调整公司 2023 年股票期权激励计划相关事项的议案),董事会同意将首次授予部分激励对象的行权价格由 18.27 元/股调整为 18.27 元/股;同时调整本次激励计划 2024-2025 年度业绩考核指标。可行权日的相关条款,相关调整事项已于 2024 年 6 月 28 日召开的股东大会审议通过。

2024 年 6 月 14 日,公司召开第六届董事会第十八次会议及第六届监事会第十五次会议,审议通过了《关于调整公司 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》(关于调整公司 2023 年股票期权激励计划行权价格的议案),董事会同意将本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 5,561 人调整至 5,002 人,首次授予的股票期权数量由 20,899.09 万份调整为 19,364.6042 万份,董事会同意在 2024 年中长期激励计划配套实施完成后,将本次激励计划行权价格由 18.27 元/股调整为 18.22 元/股。监事会对本次激励计划首次授予部分激励对象名单调整及行权条件成就等相关事项进行了核实并发表了审核意见。北京市天元律师事务所出具了相应的法律意见。

2025 年 6 月 4 日,公司召开了第六届董事会第二十七次会议及第六届监事会第二十二次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案》(关于调整 2023 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象名单及授予数量并注销部分股票期权的议案),董事会同意在 2024 年度利润分配预案实施完成后,将本次激励计划首次授予部分激励对象总数由 945 人调整至 906 人,注销 112.76 万份已获授股票期权。注销后,预留授予部分股票期权的数量由 1,502.59 万份调整为 1,389.83 万份。

2025 年 8 月 21 日,公司召开了第六届董事会第三十三次会议及第六届监事会第二十五次会议,审议通过了《关于调整 2023 年股票期权激励计划首次授予部分第二个行权期行权条件已经成就,根据《股权激励管理办法》《上市公司股权激励计划(修订)》及《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)的有关规定,本次激励计划首次授予部分第二个行权行权条件为:自预留授予日起 24 个月,等待期满后为行权期,行权比例为获授股票期权数量的 50%。本次激励计划预留授予部分授予

日为 2024 年 6 月 27 日,截至本公告披露日,本次激励计划预留授予部分第二个行权期的等待期已满。

(二) 满足行权条件的说明

关于本次激励计划预留授予部分第二个行权期行权条件及条件成就的情况如下:

行权条件	达成情况
1. 公司未发生以下任一情形: (1) 最近一个会计年度财务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施股权激励的; (5) 中国证监会认定的其他情形。	截至目前,公司未发生上述情形,符合本项行权条件。
2. 激励对象未发生以下任一情形: (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认定为市场禁入者; (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或证券市场禁入措施; (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。	截至目前,本次行权的激励对象均未发生上述情形,满足本项行权条件。
3. 个人绩效考核合格: (1) 中高级管理人员 公司按照《歌尔股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》(以下简称“考核办法”)中规定的考核标准对个人进行考核。个人绩效考核等级分为 A、B+、B、C-D 次档,对应不同的股票期权行权比例。个人绩效考核等级为 A、B+、B 档的对应行权比例为 100%-100%的范围内,按其权重可对应比例行权;个人绩效考核等级为 C、D 次档的,对应行权比例为 50%,对于个人绩效考核等级为 C 的激励对象,取消其获授但未行权的股票期权;对于个人绩效考核等级为 D 的激励对象,取消其获授的全部股票期权。 (2) 普通员工 公司按照个人绩效考核结果确定其当年可行权比例。对于个人绩效考核等级为 A、B+、B 档的,对应行权比例为 100%-100%的范围内,按其权重可对应比例行权;个人绩效考核等级为 C、D 次档的,对应行权比例为 50%,对于个人绩效考核等级为 C 的激励对象,取消其获授但未行权的股票期权;对于个人绩效考核等级为 D 的激励对象,取消其获授的全部股票期权。 (3) 其他说明 激励对象发生《考核办法》中规定的重大负面行为时,或者对公司造成重大经济损失、严重影响生产经营或发生重大生产安全事故负有责任,公司有股份全部或全部被追索或追索时,对应的可行权比例为零。激励对象未能及时行权股票期权由公司申请注销。在考核期间,激励对象发生上述负面行为的,公司有权对其	