

共达电声股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

共达电声股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动、提高公司核心团队的积极性和创造性,将股东利益、公司利益和员工个人利益有效地结合在一起,促进公司业绩持续增长,并使员工分享公司发展成果,实现公司与员工的共同发展。公司拟实施 2024 年股票期权激励计划(以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”)。

为保证股权激励计划的顺利实施,公司根据《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》等其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《共达电声股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)、《2024 年股票期权激励计划(草案)》的规定,结合公司实际情况,制定《2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法》(以下称“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,保证本激励计划的顺利实施,并在最大程度上发挥股权激励的作用,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,包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作,并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

(一) 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）	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	$X=100\%$
	$80\% \times Am \leq A < Am$ 或 $80\% \times Bm \leq B < Bm$	$X1=A/Am \times 100\%$ $X2=B/Bm \times 100\%$
	$A < 80\% \times Am$ 且 $80\% \times Bm$	$X=0$
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。

预留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	2025 年	50%	50%
第二个行权期	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 $80\% \times B_m \leq B < B_m$	$X1=A/A_m \times 100\%$ $X2=B/B_m \times 100\%$
	$A < 80\% \times A_m$ 且 $80\% \times B_m$	$X=0$
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。

(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%		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。

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

本次股权激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度, 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上交董事会薪酬与考核委员会。

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，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，董事会办公室需保留绩效考核所有考核记录。

2、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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

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) 本办法经公司股东大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

二〇二四年八月十四日