

# 共达电声股份有限公司

## 2022 年股票期权与限制性股票激励计划

### 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 2022 年股票期权与限制性股票激励计划(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》”)、《2022 年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》的规定,结合公司实际情况,制定《2022 年股票期权与限制性股票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

本激励计划的行权/解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为行权/解除限售条件。

首次及预留授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售安排	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	以公司2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于50%；
第二个行权/解除限售期	以公司2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于100%；
第三个行权/解除限售期	以公司2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于150%。

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但应剔除本次股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行同期存款利息。

### （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“优秀”或“良好”，则激励对象当年计划行权/解除限售额度全部行权/解除限售；若激励对象上一年度考核结果为“合格”，则激励对象当年计划行权/解除限售额度50%行权/解除限售；若激励对象上一年度考核结果为“不合格”公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销，其当年度所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格回购注销。

评价结果	优秀/良好	合格	不合格
当年解除限售额度	100%	50%	0%

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请股票期权/限制性股票行权/解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、行权/解除限售

（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/解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为行权/解除限售的依据。

## 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/限制性股票解除限售的依据。

### （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

二〇二二年五月十九日