

共达电声股份有限公司
关于 2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）
及相关文件的修订说明公告

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。

共达电声股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 5 月 17 日召开第五届董事会第十七次会议、第五届监事会第十七次会议，审议通过了《关于〈2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案修订稿）及其摘要〉的议案》、《关于〈2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》，拟对 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）中相关内容进行修订。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

（一）2022 年 5 月 19 日，公司召开第五届董事会第十次会议，会议审议通过了《关于〈2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）及其摘要〉的议案》、《关于〈2022 年股票期权与限制性股票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 2022 年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》，拟作为激励对象的董事及与激励对象存在关联关系的董事已根据有关规定回避表决。公司独立董事就本次激励计划相关议案发表了同意的独立意见。

同日，公司召开第五届监事会第十次会议，审议通过了《关于〈2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）及其摘要〉的议案》、

《关于〈2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于核查〈2022 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》。公司监事会对本次激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（二）2022 年 5 月 20 日至 2022 年 5 月 29 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，公司监事会未收到任何组织或个人提出的异议或不良反映，无反馈记录。2022 年 5 月 30 日，公司监事会披露了《共达电声股份有限公司监事会关于 2022 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象人员名单的核查意见及公示情况的说明》（公告编号：2022-037）。

（三）2022 年 6 月 6 日，公司召开 2022 年第一次临时股东大会，会议审议通过了《关于〈2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）及其摘要〉的议案》、《关于〈2022 年股票期权与限制性股票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 2022 年股票期权与限制性股票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 2022 年股票期权与限制性股票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：2022-038）。

（四）2022 年 6 月 6 日，公司召开第五届董事会第十一次会议、第五届监事会第十一次会议，会议审议通过了《关于向 2022 年股票期权和限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权和限制性股票的议案》。公司独立董事就该议案发表了同意的独立意见，监事会对激励对象名单等进行了审核并发表了核查意见。

（五）2023年5月17日，公司召开第五届董事会第十七次会议、第五届监事会第十七次会议，会议审议通过了《关于〈2022年股票期权与限制性股票激励计划（草案修订稿）及其摘要〉的议案》、《关于〈2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》。公司独立董事对该事项发表了明确同意的独立意见，公司监事会对该事项发表了同意的核查意见。

二、本次调整的情况说明

（一）调整原因

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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）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，公司于2022年5月19日制定了公司《2022年股权激励与限制性股票激励计划（草案）》。彼时，基于未来一定时期处于正常经营环境的前提下，公司为本激励计划的各考核年度均设定了较为严格的业绩考核目标。

2022年下半年以来，市场环境发生了变化，行业方面仍需面对供给冲击、需求收缩、预期转弱的压力，因此，公司当前的经营环境较2022年上半年激励计划制定时实际上已发生了较大的变化。所制定的相关业绩考核目标已不能和目前公司外部经营环境相适应。若公司继续实行原业绩考核方式，将极大可能削弱激励效果，不利于提高公司激励对象的积极性和团队稳定性。

为充分调动激励对象的工作热情和积极性，稳定团队士气，将公司利益、股东利益和员工利益有效结合在一起，更有效的应对未来复杂多变的行业竞争形势，确保公司长期发展目标的实现，兼顾公平合理及可操作性原则，经公司管理层慎重讨论，拟对公司《2022年股

票期权与限制性股票激励计划（草案）》《2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》中有关 2023 年和 2024 年公司层面的业绩考核目标做出调整。同时，为充分保障激励对象权益，拟对预留部分权益的时间安排做出调整。

（二）调整内容

1、《激励计划（草案）》“第五章 本激励计划具体内容”中“股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日及行权安排、禁售期”及“限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期”调整前后具体内容如下：

调整前：

预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留部分限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%

第二个解除限售期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自预留授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

调整后：

若预留部分股票期权在 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排与首次授予部分保持一致；若预留部分股票期权在 2022 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排与首次授予部分保持一致；若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

2、《激励计划（草案）》“第五章 本激励计划具体内容”中“公司层面业绩考核要求”调整前后具体内容如下：

调整前：

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

首次授予及预留授予的股票期权各行权期业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	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。

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2022-2024 年 3 个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次授予和预留授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	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。

调整后：

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

首次授予的股票期权各行权期业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以公司2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于50%
第二个行权期	以公司2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于50%；或以公司2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于50%
第三个行权期	以公司2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于80%；或以公司2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于80%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；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。

若预留部分股票期权于 2022 年第三季度报告披露之前授予，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2022 年第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标如下所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以公司2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于50%；或以公司2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于50%
第二个行权期	以公司2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于80%；或以公司2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于80%

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为2022-2024年3个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	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50%；或以公司2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于50%
第三个解除限售期	以公司2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于80%；或以公司2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于80%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；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。

若预留部分限制性股票于2022年第三季度报告披露之前授予，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2022年第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于50%；或以公司2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于50%
第二个解除限售期	以公司2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于80%；或以公司2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于80%

此外，针对上述业绩考核指标的调整，《激励计划（草案）》“第五章 本激励计划具体内容”中“考核指标的科学性和合理性说明”部分做了相应的文字修订。

三、本次业绩考核指标修订的科学性、合理性说明

本次调整，公司综合考虑了宏观政策、经济环境、公司现阶段发展重点、市场竞争情况等因素，增加经审计的上市公司营业收入增长率作为考核指标之一，该指标能反应企业经营状况和市场占有能力，是预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。

2022年下半年以来，市场环境发生了变化，行业方面仍需面对供给冲击、需求收缩、预期转弱的压力，因此，公司当前的经营环境较2022年上半年激励计划制定时实际上已发生了较大的变化。所制定的相关业绩考核目标已不能和目前公司外部经营环境相适应。若公司继续实行原业绩考核方式，将极大可能削弱激励效果，不利于提高公司激励对象的积极性和团队稳定性。

本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

综上，本次调整使本激励计划的考核体系更具科学性、合理性以及可操作性，更好地吸引和留住公司核心人才，充分调动其积极性和创造性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，从而更好达到本激励计划的考核目的。

四、本次修订对公司的影响

公司对本激励计划的调整，是根据公司现阶段发展情况，参考了宏观政策、经济环境、现阶段发展重点、市场竞争情况等因素，增加经审计的上市公司营业收入增长率作为考核指标之一，能够更全面的反映公司的发展状况，使本激励计划的考核体系更具科学性、合理性以及可操作性，更好地吸引和留住公司核心人才，充分调动其积极性和创造性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使

各方共同关注公司的长远发展，从而更好达到本激励计划的考核目的。

本次调整不存在导致提前解除限售的情形，不存在降低授予价格的情形，也不会对公司的财务状况和经营成果产生不利影响，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东权益的情况。

五、本次修订的审议程序

1、2023年5月17日，公司召开第五届董事会第十七次会议、第五届监事会第十七次会议，会议审议通过了《关于〈2022年股票期权与限制性股票激励计划（草案修订稿）及其摘要〉的议案》、《关于〈2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》。公司独立董事对该事项发表了明确同意的独立意见，公司监事会对该事项发表了同意的核查意见。

2、北京市时代九和律师事务所出具了《北京市时代九和律师事务所关于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修订相关事项的法律意见书》；上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司出具了《关于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相关调整事项之独立财务顾问报告》。

3、公司本次拟调整股权激励计划及相关文件的事项，尚需提交公司2023年第二次临时股东大会审议。

六、独立董事意见

公司此次对《2022年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要等文件中的公司业绩考核指标及预留部分权益的时间安排进行修订，是根据宏观经济形势及公司实际情况确定的，本次修订更能将公司利益、全体股东利益结合在一起，能够进一步激发公司人员的工作热情，有利于公司持续发展。本次修订不存在损害公司及全体

股东利益的情形，表决程序及过程合法合规，符合相关法律法规的规定。

我们一致同意公司实施本次修订后的股权激励计划，并同意公司董事会将该议案提交股东大会审议。

七、监事会意见

公司为更好地实施本激励计划，同时出于激励效果的考虑，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》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定对《激励计划（草案）》中的公司业绩考核部分及预留部分权益的时间安排做出调整，其他未修订部分，仍然有效并继续执行。经调整后的《2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案修订稿）》不会损害公司及全体股东的利益，同意实施修订后的股权激励计划，并提交公司股东大会审议。。

八、法律意见书的结论性意见

北京市时代九和律师事务所认为，截至法律意见书出具日，本次修订已取得现阶段必要的批准和授权；本次修订的主要内容不存在导致加速行权或提前解除限售的情形，也不存在降低行权价格或授予价格的情形，符合《管理办法》、《激励计划（草案）》的相关规定，不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形；公司尚需按照《管理办法》《激励计划（草案）》等相关规定，就本次修订相关事项提交股东大会审议并履行相关信息披露义务。

九、独立财务顾问意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司认为：共达电声股份有限公司本次修订限制性股票激励计划的相关事项已经取得现阶段必要的授权和批准，调整的内容符合《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》等相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。调整后的业绩考核目标具有科学性与合理性，有利于公司长期、稳定、持续、健康发展，有利于公司现有核心团队的稳定，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

特此公告。

共达电声股份有限公司董事会

二〇二三年五月十八日