证券代码：688533　　证券简称：上声电子　　公告编号：2024-043
债券代码：118037　　债券简称：上声转债

苏州上声电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：第二类限制性股票。

● 股份来源：苏州上声电子股份有限公司（以下简称"上声电子"、"本公司"、"公司"、"上市公司"）向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《苏州上声电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称"本激励计划"或"本计划"）拟授予的限制性股票数量为 320 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 160,000,040 股的 2%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

一、股权激励计划目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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》"）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称"《上市规则》"）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称"《自律监管指南》"）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划草案公告日，本公司同时正在实施 2023 年限制性股票激励计划，具体情况如下：

公司于 2023 年 5 月 18 日召开 2022 年年度股东大会审议通过了公司《2023 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的相关议案。截至本激励计划草案公告日，2023 年限制性股票激励计划已首次授予 291.5 万股限制性股票、预留授予 28.5 万股限制性股票，已授予的限制性股票尚未归属。

本激励计划与正在实施的 2023 年限制性股票激励计划系公司基于不同发展阶段所制定的员工激励机制，各期激励计划相互独立，不存在关联关系。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票，符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

（二）标的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行本公司人民币 A 股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 320 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 160,000,040 股的 2%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公告时，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。本计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的中层管理人员，不含外部董事、独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象总人数及占比

本激励计划授予的激励对象总人数为 19 人，占公司 2023 年底员工总数 2,540 人的 0.75%。具体包括：

1、董事、高级管理人员；

2、核心技术人员；

3、董事会认为需要激励的中层管理人员。

以上激励对象均必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其全资子公司、控股子公司存在聘用或劳动关系。

以上所有激励对象不包括独立董事、监事，单独或合计持股 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

以上激励对象还包含 1 名外籍员工，系公司的中层人员，处于公司核心关键岗位，是对公司未来经营和发展起到重要作用的人员。股权激励的实施更能稳定和吸引外籍高端人才的加入，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。

（三）激励对象获授限制性股票的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例(%)	占本激励计划公告时股本总额的比例(%)
一、董事、高级管理人员						
1	周建明	中国	董事长总经理核心技术人员	24	3.75%	0.15%
2	丁晓峰	中国	董事副总经理	20	3.13%	0.13%
3	顾敏莉	中国	副总经理	20	3.13%	0.13%
4	顾建峰	中国	副总经理	20	3.13%	0.13%
5	袁春凤	中国	副总经理	20	3.13%	0.13%
6	陆喜春	中国	副总经理	20	3.13%	0.13%
7	陶育勤	中国	财务负责人	20	3.13%	0.13%
8	朱文元	中国	执行经理 董事会秘书	20	3.13%	0.13%
小计				164	51.25%	1.03%
二、核心技术人员						
9	叶超	中国	核心技术人员	15	2.34%	0.09%
10	马登永	中国	核心技术人员	15	2.34%	0.09%
11	柴国强	中国	核心技术人员	12	1.88%	0.08%
12	殷惠龙	中国	核心技术人员	12	1.88%	0.08%
13	蔡野锋	中国	核心技术人员	15	2.34%	0.09%
14	沐永生	中国	核心技术人员	15	2.34%	0.09%
小计				84	26.25%	0.53%
三、其他激励对象						
董事会认为需要激励的中层管理人员（5 人）				72	22.50%	0.45%
合计(19 人)				320.0	100.00	2.00

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接减调或在激励对象之间进行分配。

2、本计划授予激励对象不包括独立董事、监事，单独或合计持股 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

（五）在本激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象不得被授予限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、股权激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

（二）本激励计划的相关日期及期限

1、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

2、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后，将按约定的比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟年度报告和半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后 2 个交易日内；

（4）中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排的具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自相应授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自相应授予之日起 36 个月后的首个交易日至相应授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

3、本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

（4）在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、授予价格、行权价格及确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股 16.80 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 16.80 元的价格购买公司授予的股票。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票授予价格的定价方法为自主定价，并确定为 16.80 元／股。

1、本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额／前 1 个交易日股票交易总量）为每股 27.22 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 61.72%；

2、本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额／前 20 个交易日股票交易总量）为每股 26.21 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 54.11%；

3、本激励计划公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额／前 60 个交易日股票交易总量）为每股 27.91 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 60.20%；

4、本激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额／前 120 个交易日股票交易总量）为每股 32.77 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 51.27%；

（三）定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，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，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

本激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，体现了公司实际激励需求，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本激励计划的授予价格，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度结合。

七、获授权益、行使权益的条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形：

（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者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、激励对象未发生如下任一情形：

（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。

（二）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

1、公司未发生如下任一情形：

（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者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。

公司发生上述第 1、条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（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。

某一激励对象出现上述第 2、条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、满足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，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。

本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%	公司层面归属比例 60%
第一个归属期（2024 年度）	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30.00%；	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 24.00%；	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 18.00%；
第二个归属期（2025 年度）	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 60.00%；	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 48.00%；	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 36.00%；
第三个归属期（2026 年度）	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 80.00%；	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 64.00%；	以 2021-2023 三年平均净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 48.00%；

注：上述"净利润"指经审计的扣除股份支付费用的归属于上市公司股东净利润，下同

若公司当年度未达到业绩考核目标 C，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行考核办法组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%		80%	0	

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的数量 × 公司层面归属比例 × 个人层面归属比例。

所有激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司／公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及／或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次／多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核为净利润增长率，反映公司盈利能力，是企业长期成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司所设定的业绩考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，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。

除公司层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标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。

八、公司授予权益及归属的程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要和公司《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

3、监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内）。

（三）限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前，就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具相关意见。

2、对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3、公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向上海证券交易所提出申请，经上海证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

九、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予／归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予／归属数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票授予／归属数量。

2、配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予／归属数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票授予／归属数量。

3、缩股

$Q=Q0\times n$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予／归属数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票授予／归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予／归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中：P0 为调整前的授予价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

2、配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

其中：P0 为调整前的授予价格；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

3、缩股

$P=P0\div n$

其中：P0 为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

4、派息

$P=P0-V$

其中：P0 为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）本限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中的相关规定，需要选择适当的估值模型对第二类限制性股票的公允价值进行计算。

公司选择 Black-Scholes 模型来计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2024 年 4 月 29 日用该模型对本次授予的 320 万股第二类限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

1、标的股价：27.4 元／股（假设公司授予日收盘价为 2024 年 4 月 29 日收盘价）；授予价格为：16.80 元／股。

2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（限制性股票授予之日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：14.20%、14.07%、13.95%（采用上证综指 12 个月、24 个月、36 个月的年化波动率）；

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；

5、股息率：1.1314%。（采用授予日前公司最近一年股息率）

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设 2024 年 4 月 29 日授予，根据企业会计准则要求，本激励计划授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

授予限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年
320	3,434.79	1,476.98	1,315.89	524.18	117.74

注：1．上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2．上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用合同执行。

7、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及／或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及／或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。

若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、股权激励计划变更与终止

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股、派息等原因导致降低授予价格情形除外）。

3、公司应及时披露变更原因、变更内容，公司监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（三）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

（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者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情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司发生合并、分立等情形；

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

3、公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

（四）激励对象发生异动的处理

1、激励对象发生职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

（2）若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司反贪腐制度等廉洁规定、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

2、激励对象离职

激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同／聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，其已归属股票不作处理，自离职之日起激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

3、激励对象退休

激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后不在公司任职的、退休后返聘到公司任职、返聘到期不再续聘的或以其他形式继续为公司提供劳动服务、提供劳动服务到期的），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

如果出现违反遵守保密义务或出现任何损害公司利益行为的或有外界传言有损害公司利益言行的或在公司竞争对手、同行业单位继续兼职等情况的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

4、激励对象丧失劳动能力

（1）当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（2）当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已归属股票不作处理，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

5、激励对象身故

（1）激励对象若因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（2）激励对象若因其他原因而身故的，其已归属股票不作处理，已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

6、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（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。

7、本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

特此公告。

苏州上声电子股份有限公司董事会"

2024 年 4 月 30 日

证券代码：688533　　证券简称：上声电子　　公告编号：2024-036
债券代码：118037　　债券简称：上声转债

苏州上声电子股份有限公司关于 2024 年度董事、监事和高级管理人员薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

苏州上声电子股份有限公司（以下简称"公司"）根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律法规和《公司章程》《薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，结合公司经营发展等实际情况，参照行业、地区薪酬水平，以及董事、监事、高级管理人员的岗位职责与履职情况，公司制定了 2024 年度董事、监事和高级管理人员薪酬方案，现将具体内容公告如下：

一、本方案适用对象

公司 2024 年度任期内的董事、监事、高级管理人员

二、适用期限

2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

三、薪酬方案具体内容

（一）董事薪酬方案

1、独立董事薪酬

公司独立董事以津贴形式在公司领取报酬，津贴标准为 8 万元／年（税前），按月发放；

2、非独立董事薪酬

1）未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

2）在公司担任具体行政职务的非独立董事，不单独领取董事职务津贴或报酬，按照公司薪资结算文件及相关薪酬与绩效考核管理制度，以及其所在公司担任的岗位领取薪酬，薪酬主要由基本工资、岗位级别津贴、人才津贴、年度基本奖励、年度贡献奖励构成；其中，年度贡献奖由公司根据人力资源部绩效考评结果，结合公司年度经营业绩实现情况，以及公司所处行业和地区的薪酬水平决定。

3）非独立董事在公司兼任多个职务的，年薪按就高原则领取，不重复领取。

（二）监事薪酬方案

1）公司第三届监事会监事，不单独领取监事职务津贴或报酬。公司监事按照其在公司所担任的岗位领取薪酬，薪酬主要由基本工资、岗位级别津贴、人才津贴、年度基本奖励、年度贡献奖励；其中，年度贡献奖根据公司年度经营业绩情况，再结合公司所处行业和地区的薪酬水平决定。

2）监事在公司兼任多个职务的，年薪按就高原则领取，不重复领取。

（三）高级管理人员薪酬方案

1）在公司担任除兼任董事以外的其他高级管理人员，按照其在公司所担任的岗位领取薪酬，薪酬主要由基本工资、岗位级别津贴、人才津贴、年度基本奖励、年度贡献奖励构成；其中，年度贡献奖励由公司根据人力资源部绩效考评结果，结合公司年度经营业绩实现情况，以及公司所处行业和地区的薪酬水平决定。

2）上述人员在公司兼任多个职务的，年薪按就高原则领取，不重复领取。

四、其他说明

（一）公司董事、监事、高级管理人员因换届、改选或任期内辞职等原因离任及因换届、改选新任的，根据其实际任期按此方案计算并予以发放。

（二）外部董事出席会议及来公司现场考察的差旅费用，在每次差旅发生时凭有效票据按实报销。

（三）上述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

（四）据相关法律法规及《公司章程》的有关规定，上述高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效，董事和监事薪酬方案尚需提交公司股东大会审议通过后方可生效。

五、已履行的审议程序

（一）董事会薪酬与考核委员会审议情况

2024 年 4 月 28 日，公司召开第三届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，审议了《关于公司 2024 年度董事薪酬方案的议案》，本议案因二名委员需回避表决而无法形成过半数通过的表决决议，同意将此议案直接提交董事会审议。审议通过了《关于公司 2024 年度除兼任董事以外的其他高级管理人员的薪酬方案的议案》，并同意将上述议案提交董事会审议。

（二）董事会审议情况

2024 年 4 月 29 日，公司召开第三届董事会第三次会议，审议了《关于公司 2024 年度董事薪酬方案的议案》，本议案 6 名董事回避表决，并同意将上述议案提交 2023 年年度股东大会审议。

审议通过了《关于 2024 年度除兼任董事以外的其他高级管理人员的薪酬方案的议案》，本议案经董事会审议通过后，无需提交公司股东大会审议。

（三）监事会审议情况

2024 年 4 月 29 日，公司召开第三届监事会第二次会议，审议了《关于公司 2024 年度监事薪酬方案的议案》，本议案全体监事回避表决，并同意将上述议案提交 2023 年年度股东大会审议。

特此公告。

苏州上声电子股份有限公司董事会

2024 年 4 月 30 日

证券代码：688533　　证券简称：上声电子　　公告编号：2024-039
债券代码：118037　　债券简称：上声转债

苏州上声电子股份有限公司关于 2024 年度对外担保额度预计的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

● 被担保人：苏州上声电子股份有限公司（以下简称"公司"）合并报表范围内的全资子公司或控股子公司。

● 本次担保金额及已实际为其提供的担保余额：公司预计 2024 年度为子公司提供担保额度合计不超过人民币（或等值外币）42,500.00 万元。截至 2024 年 4 月 29 日，公司已实际为本次担保对象提供的担保余额为 8,291.00 万元。

● 本次担保是否有反担保：否

● 本担保事项尚需提交股东大会进行审议。

一、担保情况概述

（一）担保基本情况

为满足公司及全资子公司或控股子公司的生产经营需求，结合公司发展计划，公司（含子公司）拟在公司合并报表范围内的子公司申请信贷业务及日常经营需要时为其提供担保（包括但不限于保证担保、抵押担保），担保额度合计不超过人民币 42,500 万元。具体情况如下：

单位：万元

序号	被担保人	担保额度	公司持股比例
1	苏州乐玹音响有限公司	1,000.00	100.00%
2	苏州延龙电子有限公司	2,000.00	100.00%
3	苏州智音电子有限公司	8,500.00	51.00%
4	苏州茹声电子有限公司	5,000.00	100.00%
5	上声电子（合肥）有限公司	26,000.00	100.00%
合计		42,500.00	

由于上述担保额度是基于目前公司业务情况的预计，为确保公司生产经营的实际需要，在总体风险可控的基础上提高对外担保的灵活性，公司可在授权期限内针对下属全资及控股子公司（含现有、新设立或通过收购等方式取得）的实际业务发展需求，分别在上述全资子公司或控股子公司的担保额度内调剂使用。

公司子公司苏州智音电子有限公司少数股东包钧文已承诺将按其持股比例对苏州智音电子有限公司新增借款提供担保责任。

（二）履行的内部决策程序

公司于 2024 年 4 月 29 日召开第三届董事会第三次会议审议通过了《关于授权公司与子公司及子公司之间相互提供担保的议案》。根据公司《对外担保制度》的相关要求，本次担保事项需提交公司股东大会审议，有效期自股东大会审议通过之日起至 2024 年年度股东大会召开之日止。

二、被担保人基本情况

（一）苏州智音电子有限公司

1、成立日期：2022 年 3 月 17 日

2、注册地点：江苏省苏州市相城区北桥街道灵峰村聚峰路 6 号

3、法定代表人：丁晓峰

4、经营范围：一般项目：电子产品销售；电子元器件制造；仪器仪表销售；电子元器件与机电组件设备制造；电子专用设备制造；机械设备研发；软件开发；新材料技术研发；汽车零部件研发；电机及其控制系统研发（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）

5、股权结构：上声电子持股 51.00%，包钧文持股 49.00%

6、主要财务数据：

单位：万元　币种：人民币

	2024 年 3 月 31 日（未经审计）	2023 年 12 月 31 日（经审计）
资产总额	6,746.69	6,007.31
负债总额	5,288.79	4,700.2563
资产净额	1,457.90	1,307.05
	2024 年一季度（未经审计）	2023 年度（经审计）
营业收入		
净利润	-49.15	-11.42
扣除非经常性损益后的净利润	-49.15	-11.42
影响被担保人偿债能力的重大或有事项	不存在	不存在
注：上述 2023 年度财务数据已经信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）审计。		

（二）苏州茹声电子有限公司

1、成立日期：2015 年 2 月 2 日

2、注册地点：苏州市相城区元和街道元和科技园中创路 333 号

3、法定代表人：周建明

4、经营范围：一般项目：电子元器件制造；音响设备制造；音响设备销售；汽车零部件及配件制造；汽车零部件研发；电气信号设备装置制造；电气信号设备装置销售；半导体器件专用设备制造；半导体器件专用设备销售；电子专用设备制造；电子专用设备销售；其他电子器件制造；货物进出口（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）

5、股权结构：上声电子持股 100.00%

6、主要财务数据：

单位：万元　币种：人民币

	2024 年 3 月 31 日（未经审计）	2023 年 12 月 31 日（经审计）
资产总额	30,372.51	29,074.16
负债总额	20,238.03	19,980.84
资产净额	10,134.48	9,093.32
	2024 年一季度（未经审计）	2023 年度（经审计）
营业收入	11,228.18	42,566.49
净利润	1,013.43	1,054.85
扣除非经常性损益后的净利润	1,003.90	959.62
影响被担保人偿债能力的重大或有事项	不存在	不存在
注：上述 2023 年度财务数据已经信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）审计。		

（三）苏州乐玹音响有限公司

1、成立日期：2015 年 1 月 23 日

2、注册地点：苏州市相城区元和街道科技园中创路 333 号

3、法定代表人：周建明

4、经营范围：研发、制造：扬声器零件、家用音响产品、汽车音响产品。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）

5、股权结构：上声电子持股 100.00%

6、主要财务数据：

单位：万元　币种：人民币

	2024 年 3 月 31 日（未经审计）	2023 年 12 月 31 日（经审计）
资产总额	10,823.43	13,348.52
负债总额	6,483.89	9,420.05
资产净额	4,339.55	3,928.47
	2024 年一季度（未经审计）	2023 年度（经审计）
营业收入	7,107.38	25,462.10
净利润	373.54	1,160.62
扣除非经常性损益后的净利润	374.30	1,164.31
影响被担保人偿债能力的重大或有事项	不存在	不存在
注：上述 2023 年度财务数据已经信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）审计。		

（四）苏州延龙电子有限公司

1、成立日期：2002 年 4 月 5 日

2、注册地点：江苏省苏州市相城区北桥街道灵峰村聚峰路 6 号

3、法定代表人：周建明

4、经营范围：生产、销售：电子元器件、鼓纸、防尘盖、扬声器及零部件。自营和代理各类商品及技术的进出口业务（国家限定企业经营或禁止进出口的商品及技术除外）。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）一般项目：非居住房地产租赁；物业管理（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）

5、股权结构：上声电子持股 100.00%

6、主要财务数据：

单位：万元　币种：人民币

	2024 年 3 月 31 日（未经审计）	2023 年 12 月 31 日（经审计）
资产总额	10,674.57	10,832.17
负债总额	3,595.95	3,701.21
资产净额	7,078.62	7,130.96
	2024 年一季度（未经审计）	2023 年度（经审计）
营业收入	2,687.52	10,652.83
净利润	-71.96	303.61
扣除非经常性损益后的净利润	-71.20	312.22
影响被担保人偿债能力的重大或有事项	不存在	不存在
注：上述 2023 年度财务数据已经信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）审计。		

（五）上声电子（合肥）有限公司

1、成立日期：2022 年 8 月 31 日

2、注册地点：安徽省合肥市经济技术开发区新桥科创示范区硕放路 1 号综合办公楼 204 室

3、法定代表人：姜方斌

4、经营范围：一般项目：汽车零部件研发；电子元器件制造；音响设备制造；音响设备销售；汽车零部件及配件制造；电气信号设备装置制造；电气信号设备装置销售；半导体器件专用设备制造；半导体器件专用设备销售；电子专用设备制造；电子专用设备销售；其他电子器件制造；塑料制品制造；塑料制品销售；模具制造；模具销售；软件开发（除许可业务外，可自主依法经营法律法规非禁止或限制的项目）

5、股权结构：上声电子持股 100.00%

6、主要财务数据：

单位：万元　币种：人民币

	2024 年 3 月 31 日（未经审计）	2023 年 12 月 31 日（经审计）
资产总额	46,917.82	39,014.56
负债总额	42,502.32	35,404.55
资产净额	4,415.50	3,610.01
	2024 年一季度（未经审计）	2023 年度（经审计）
营业收入		
净利润	-194.52	-89.94
扣除非经常性损益后的净利润	-194.47	-89.94
影响被担保人偿债能力的重大或有事项	不存在	不存在
注：上述 2023 年度财务数据已经信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）审计。		

三、担保协议的主要内容

在预计的担保额度内，具体担保的方式、期限、金额及反担保等内容，由公司及子公司在办理实际业务时与金融机构协商确定，相关担保事项以最终签订的担保合同为准。

四、担保的原因及必要性

上述担保事项有助于提高公司融资与结算业务的运作效率，满足公司整体生产经营的实际需要，且被担保对象均为公司合并报表范围内持续经营的全资子公司或控股子公司。控股子公司苏州智音电子有限公司少数股东包钧文已承诺将按其持股比例对苏州智音电子有限公司新增借款提供担保责任。担保风险总体可控。

五、董事会意见

董事会认为：公司 2024 年度对外担保额度预计事项有助于公司日常经营业务的开展，符合公司的整体发展需要，均为公司向合并报表范围内的全资子公司和控股子公司及子公司之间相互提供担保，被担保方经营情况稳定，均无逾期担保事项，担保风险整体可控，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

六、累计对外担保金额及逾期担保的金额

截至 2024 年 4 月 29 日，公司为子公司提供的担保余额为 8，291 万元，占公司最近一期经审计净资产的比例为 6.35%，占公司最近一期经审计总资产的比例为 2.87%。

截止本公告披露日，公司及子公司不存在为合并报表范围外第三方提供担保的情况。公司无逾期担保的情况，涉及诉讼的担保金额为 0 元。

七、保荐机构意见

经核查，保荐机构认为：本次担保额度预计事项已经公司董事会审议通过，决策程序符合《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》《公司章程》及公司对外担保管理制度等相关规定；本次担保额度预计系基于公司经营管理需要而进行，不存在损害公司及全体股东利益的情形。保荐机构对公司本次担保额度预计事项无异议。

特此公告。

苏州上声电子股份有限公司

董事会

2024 年 4 月 30 日