

## 广州视源电子科技股份有限公司

### 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州视源电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《广州视源电子科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）。为保证本次股权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

#### 第一章 总 则

##### 第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

##### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本次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。

##### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次股权激励计划确定的激励对象，为公司核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同、劳务合同或聘任合同。

公司独立董事不得参加本计划。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第四条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

### 第五条 考核程序

公司人力资源中心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，公司董事会负责考核结果的审核。

### 第六条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2026 年度、2027 年度、2028 年度。考核实施次数为每考核年度各一次。

## 第三章 考核内容

### 第七条 绩效考核指标

公司本次激励计划授予的限制性股票分三期解除限售。在激励计划存续期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

#### 1、公司层面考核内容

公司层面业绩考核目标如下表所示：

考核期	以2025年营业收入为基数,对应考核年度营业收入增长率 (A)			以2025年营业收入为基数,对应考核年度营业收入累计值增长率 (B)		
	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)	对应考核年度	目标值 (Bm)	触发值(Bn)
第一个考核期	2026 年	16%	8%	2026 年	16%	8%
第二个考核期	2027 年	25%	16%	2026-2027 年	141%	124%
第三个考核期	2028 年	35%	25%	2026-2028 年	276%	249%

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、上述公司业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的解锁比例如下表所示：

考核指标	考核目标完成情况	对应系数
考核年度营业收入增长率实现值 (A)	$A \geq Am$	$X_1=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X_1=80\% + (A - An) / (Am - An) * 20\%$
	$A < An$	$X_1=0$
考核年度累计营业收入增长率实现值 (B)	$B \geq Bm$	$X_2=100\%$
	$Bn \leq B < Bm$	$X_2=80\% + (B - Bn) / (Bm - Bn) * 20\%$
	$B < Bn$	$X_2=0$
公司层面解锁比例 (X)	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$	

若考核年度公司层面业绩指标未达到目标值或触发值，所有激励对象对应考核当年未解除限售的限制性股票均不得解除限售，限制性股票由公司按授予价格加上按银行同期贷款利率（LPR）计算的利息之和回购注销，不可递延至以后年度。

## 2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，若激励对象的绩效考核结果达到合格及以上，则当年个人层面解锁比例为 100%；若绩效考核结果为不合格，则当年个人层面解锁比例为 0%。激励对象对应考核当年解除限售的额度因个人层面绩效考核原因不能解锁的部分，由公司按授予价格予以回购注销，不可递延至以后年度。

## 第八条 考核结果的应用

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，如果公司层面业绩考核达到目标值

或触发值，激励对象当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售的数量×公司层面解锁比例×个人层面解锁比例。

## 第四章 考核结果的管理

### 第九条 考核结果管理

#### 一、考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，其直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 日内与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

#### 二、考核记录归档

1、考核结果归档结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源中心统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## 第五章 附则

**第十条** 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

**第十一条** 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、其它规范性文件等规定为准。

**第十二条** 本办法经股东会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

广州视源电子科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 22 日