

证券代码：002841

证券简称：视源股份

公告编号：2026-028

广州视源电子科技有限公司

关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象 授予限制性股票的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确和完整，不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

广州视源电子科技有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 5 月 12 日召开第五届董事会第十六次会议，审议通过了《关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票的议案》，根据《广州视源电子科技有限公司 2026 年限制性股票激励计划》（以下简称“《激励计划》”）相关规定和 2026 年第一次临时股东会授权，董事会同意以 2026 年 5 月 12 日为授予日，向符合条件的 107 名激励对象授予限制性股票 317 万股，授予价格为 17.50 元/股。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述及已履行的相关审批程序

（一）激励计划简述

1. 激励工具与股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票，限制性股票的股票来源为公司向激励对象定向发行的 A 股普通股股票。

2. 激励对象

本激励计划拟授予的激励对象共计 107 人，包括公司任职的核心技术(业务)人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3. 股票数量及分配

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益数量为 317 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.46%，不设预留股份。本激励计划授予的限制性股票分配情况如下表所示：

激励对象	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他员工（107 人）	317	100%	0.46%
合计	317	100%	0.46%

4. 授予价格

本激励计划授予激励对象的限制性股票的授予价格为 17.50 元/股。

5. 时间安排

本激励计划有效期为自限制性股票授予日起至激励对象获授的所有限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

本激励计划授予的限制性股票将分三期解除限售，各期时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售安排	解除限售比例
授予权益的第一个解除限售期	自限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
授予权益的第二个解除限售期	自限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
授予权益的第三个解除限售期	自限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内因解除限售条件未成就的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按本激励计划规定的原则回购注销激励对象相应限制性股票。限制性股票各解除限售期结束后，激励对象未解除限售的当期限限制性股票应当终止解除限售，公司将予以回购注销。

6. 公司层面业绩考核

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划授予的限制性股票解除限售的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，公司层面的解除限售比例如下表所示：

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)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
考核年度累计营业收入增长率实现值 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=80\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\%$
	$B < B_n$	$X_2=0$
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。

7. 个人层面业绩考核

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。

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。

（二）已履行的决策程序和信息披露情况

1. 2026 年 4 月 22 日，公司召开第五届董事会第十五次会议，审议通过了《关于<公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。董事会薪酬与考核委员会提前审议通过了相关议案并发表了核查意见。

2. 2026 年 4 月 26 日至 2026 年 5 月 5 日，公司在内部对本激励计划授予激励对象的姓名和职务进行了公示，公示期共 10 天。截至公示期满，董事会薪酬与考核委员会未收到任何异议。2026 年 5 月 7 日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司 2026 年限制性股票激励计划授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

3. 2026 年 5 月 12 日，公司召开 2026 年第一次临时股东会，审议通过了《关于<公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。

同日，公司召开第五届董事会第十六次会议，审议通过了《关于调整 2026 年限制性股票激励计划及 2026 年员工持股计划相关价格的议案》《关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票的议案》。相关议案在提交董事会审议前，公司董事会薪酬与考核委员会对其情况进行了核实并发表了核查意见。

二、董事会关于符合授予条件的说明及董事会薪酬与考核委员会发表的明确意见

（一）董事会对本次授予是否满足条件的相关说明

根据《激励计划》中授予条件的规定，激励对象获授限制性股票须同时满足下列授予条件：

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 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。

公司董事会经过认真核查，确定公司和激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本次激励计划的授予条件已经成就。董事会同意公司以 2026 年 5 月 12 日为授予日，向符合条件的 107 名激励对象授予限制性股票 317 万股，授予价格为 17.50 元/股。

(二) 董事会薪酬与考核委员会对本次授予是否满足条件的相关说明

1. 公司不存在《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格；本激励计划的授予激励对象具备《公司法》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》及《深圳证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

2. 公司确定本激励计划的授予日符合《管理办法》以及本激励计划中有关授予日的相关规定。

因此，董事会薪酬与考核委员会认为本激励计划规定的授予条件已经成就，同意以 2026 年 5 月 12 日为授予日，向符合授予条件的 107 名激励对象授予限制性股票 317 万股，授予价格均为 17.50 元/股。

（三）董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

1. 公司本次激励计划授予的激励对象不存在下列情形：

- （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。

2. 公司本次激励计划授予的激励对象未包括公司的独立董事、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女；

3. 公司本次激励计划授予激励对象人员名单未超出公司 2026 年第一次临时股东大会批准的《激励计划》中规定的激励对象名单范围。

4. 本次激励计划授予激励对象均符合《公司法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划授予激励对象的主体资格合法、有效。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会一致同意本次激励计划授予激励对象名单。

三、本次授予计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

因公司 2025 年度权益分派实施完毕，2026 年 5 月 12 日，公司召开第五届董事会第十六次会议，根据公司 2026 年第一次临时股东大会授权，董事会对本激励计划授予价格进行调整，授予价格由 18.22 元/股调整为 17.50 元/股。

除上述调整外，本激励计划其他内容与公司 2026 年第一次临时股东大会审议通过方案一致。

四、权益授予的具体情况

(一) 授予日：2026 年 5 月 12 日

(二) 授予数量：317 万股，占目前公司股本总额比例为 0.46%

(三) 授予人数：107 人，本次授予的限制性股票在各激励对象之间的分配情况如下表：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
		核心技术(业务)人员及董事会认为需要激励的其他员工(107人)	317	100%	0.46%
		合计	317	100%	0.46%

(四) 授予价格：17.50 元/股

(五) 股票来源：为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票

(六) 本次股权激励实施后，将不会导致股权分布不符合上市条件要求。

五、会计处理方法与业绩影响测算

(一) 限制性股票的公允价值及确定方法

按照财政部于 2006 年 2 月 15 日发布的《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，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。

公司依据会计准则的相关规定，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值-授予价格，其中，限制性股票的公允价值=授予日收盘价。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解除限售的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

(二) 限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日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解除限售比例

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。

董事会已确定激励计划的授予日为 2026 年 5 月 12 日，经测算，本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

股份支付费用合计	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年
6,882.07	2,867.84	2,708.52	1,058.71	247.00

说明：

(1) 上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

(2) 上述成本摊销预测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，在不考虑本激励计划对公司业绩的影响情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

六、法律意见书的结论性意见

北京市君合（广州）律师事务所律师认为，截至法律意见书出具之日，公司本次授予已获得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划》的有关规定。

七、备查文件

1. 广州视源电子科技有限公司第五届董事会第十六次会议决议；
2. 广州视源电子科技有限公司第五届董事会薪酬与考核委员会第七次会议决议；
3. 北京市君合(广州)律师事务所关于广州视源电子科技有限公司 2026 年限制性股票激励计划及员工持股计划价格调整及授予相关事项的法律意见。

特此公告。

广州视源电子科技股份有限公司

董事会

2026 年 5 月 13 日