

证券简称：视源股份

证券代码：002841

广州视源电子科技股份有限公司  
2021 年股票期权激励计划  
(草案) 摘要

广州视源电子科技股份有限公司

二零二一年五月

## 声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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行使权益安排的，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。

## 特别提示

一、本激励计划系依据《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》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《广州视源电子科技有限公司章程》制订。

二、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

三、本激励计划激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。本激励计划的激励对象不包括公司监事和独立董事，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、子女未参与本激励计划。

四、本激励计划采取的激励工具为股票期权，股票来源为向激励对象定向发行的广州视源电子科技有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）A股普通股。

五、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 900.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 66,803.0956 万股的 1.347%。其中，首次授予 811.50 万份股票期权，占本计划拟授予股票期权总数的 90.17%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 66,803.0956 万股的 1.215%；预留 88.50 万份股票期权，占本计划拟授予股票期权总数的 9.83%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 66,803.0956 万股的 0.132%。

截止本公告披露日公司《2018 年限制性股票激励计划》尚处在有效期内，根据公司 2021 年 4 月 24 日披露的《关于回购注销 2018 年限制性股票激励计划部分限制性股票的公告》（公告编号：2021-025），尚有 148.125 万股限制性股票需要回购注销。公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司目前

股本总额的 10%。本激励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公司股票累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

六、本激励计划拟首次授予的激励对象总人数为 1114 人，包括公司（含合并报表范围内的子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认定需要激励的其他员工。

七、本激励计划授予的股票期权的首次行权价格为 96.68 元/股。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

八、本激励计划有效期自股票期权首次授予日至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划有关股票期权行权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。

十、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

十二、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

## 目 录

第一章 释 义.....	5
第二章 本激励计划的目的与原则 .....	6
第三章 本激励计划的管理机构 .....	6
第四章 激励对象的确定依据和范围 .....	7
第五章 股票期权的来源、数量和分配 .....	8
第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期 .....	9
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法 .....	11
第八章 股票期权的授予与行权条件 .....	12
第九章 本激励计划的调整方法和程序 .....	16
第十章 股票期权的会计处理 .....	17
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	19
第十二章 附 则.....	20

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

视源股份、本公司、公司、上市公司	指	广州视源电子科技有限公司
本激励计划、股权激励计划	指	广州视源电子科技有限公司 2021 年股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本计划规定，获得股票期权的公司(含合并报表范围内的子公司)董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认定需要激励的其他员工（不包括独立董事、监事及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）
授予日	指	公司向激励对象授权股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	从股票期权首次授予日起到股票期权行权或注销完毕之日止的时间段
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《广州视源电子科技有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

注：1、本草案摘要所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案摘要中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

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、核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工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，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《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，制定本激励计划。

## 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划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意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、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独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）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》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。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含合并报表范围内的子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认定需要激励的其他员工（不包括独立董事、监事及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）。

### 二、激励对象的范围

本激励计划拟首次授予涉及的激励对象共计 1114 人，包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、核心管理人员、核心技术（业务）人员；
- 3、公司董事会认为应当激励的其他员工。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及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。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司具有聘任或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确预留授予部分激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

### 三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司在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 3-5 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。

## 第五章 股票期权的来源、数量和分配

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为向激励对象定向发行公司A股普通股。

### 二、授出股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 900.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 66,803.0956 万股的 1.347%。其中，首次授予 811.50 万份股票期权，占本计划拟授予股票期权总数的 90.17%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 66,803.0956 万股的 1.215%；预留 88.50 万份股票期权，占本计划拟授予股票期权总数的 9.83%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 66,803.0956 万股的 0.132%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

### 三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
杨铭	董事	5	0.56%	0.007%
庄喆	副总经理	5	0.56%	0.007%
邓洁	副总经理、财务总监	3	0.33%	0.004%
程晓娜	副总经理、董事会秘书	2	0.22%	0.003%
核心管理人员及核心技术（业务）人员（1110人）		796.50	88.50%	1.192%
预留		88.50	9.83%	0.132%
合计		900.00	100.00%	1.347%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效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%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本总额的 10%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 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调整到预留部分或在激励对象之间进行分配，调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。

2、上述激励对象不包括独立董事、监事，不包括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、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

### 一、本激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

### 二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司股东大会审议通过本激励计划后 60 日，由公司按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划。预留部分股票期权授予日由公司董事会股东大会审议通过后 12 个月内确认。

### 三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划首次授予的股票期权分三次行权，对应的等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月，本激励计划预留授予的股票期权若在 2021 年授予，则等待期与首次授予部分一致，若在 2022 年授予，则分两次行权对应的等待期分别为 12 个月、24 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

### 四、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，激励对象自各授予日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，且不得在下列期间内行权：

- 1、公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；
- 3、自可能对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、中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

### 五、本激励计划的行权安排

在可行权日内，授予的股票期权若达到本计划规定的行权条件，激励对象可根据

下述行权安排行权。

本激励计划首次授予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	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留权益在 2021 年授予，预留授予激励对象应在股票期权授予日起满 12 个月后的未来 36 个月内分比例行权，行权安排同首次授予一致；若预留权益在 2022 年授予，预留授予激励对象应在股票期权授予日起满 12 个月后的未来 24 个月内分比例行权，其对应的行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	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首次授予日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

## 六、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

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、在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》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。

## 第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

### 一、首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为 96.68 元/股，即满足行权条件后，激励对象可以每股 96.68 元的价格购买公司向激励对象增发的公司股票。

### 二、股票期权的行权价格的确定方法

#### （一）首次授予部分

首次授予股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 75%：

（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 128.90 元；

（2）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 123.35 元。

#### （二）预留授予部分

预留授予股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 75%：

（1）预留股票期权授予董事会决议公告前 1 个交易日的公司股票交易均价；

（2）预留股票期权授予董事会决议公告前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

### 三、股票期权的行权价格的合理性说明

本期股票期权的行权价格是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则来确定的。考虑到二级市场波动及参考市场上股权激励的实践情况，为推动本期激励计划的顺利有效实施，本期股票期权行权价格参考了《管理办法》第二十九条：“上市公司采用其他方法确定行权价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明。”公司已聘请了独立财务顾问按照《管理办法》第三十六条的要求发表专业意见。适当的股权激励价格不仅能降低公司管理成本、激发人才动力，同时是进一步促进公司持续增长的重要举措。

公司是一家以显示、交互控制和连接技术为核心的智能电子产品及解决方案提供

商，始终致力于通过产品创新、研发设计提升产品的用户体验，为客户和用户持续创造价值。公司自成立以来，依托在音视频技术、信号处理、电源管理、人机交互、应用开发、系统集成等电子产品领域的软硬件技术积累，面向多应用场景进行技术创新和产品开发，通过产品和资源整合等能力在细分市场逐步取得领先地位。目前公司的主营业务为液晶显示主控板卡和交互智能平板等显控产品的设计、研发与销售，产品已广泛应用于家电领域、教育信息化领域、企业服务领域等。作为一家高速增长的技术型企业，公司员工主要是技术人员、供应链管理人员和销售人员，公司的业务模式决定了人是公司发展的核心因素，人才的流失将会对公司产品研发、市场开拓及日常经营管理活动构成不利影响。因此，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径，合适的股权激励比例与价格不仅能降低公司留人成本、激发员工动力、吸引并留住优秀的行业人才，同时是公司保持竞争优势、实现可持续发展的重要举措。

本次股权激励计划的激励工具和定价方式选择综合考虑了二级市场行情、激励力度、公司业绩状况、员工对公司的贡献程度、公司历史激励情况等多种因素，通过给予激励对象股票期权行权价格一定的折扣，可以充分调动激励对象的积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起，能够稳定核心管理团队、保证员工薪酬竞争力，对公司发展产生正向作用。因此股票期权的行权价格采用自主定价方式，首次授予的股票期权行权价格为每股 96.68 元。

## 第八章 股票期权的授予与行权条件

### 一、股票期权的授权条件

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

#### 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、股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

### 3、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，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行权条件，公司将根据每个考核年度的营业收入指标的完成程度，确定激励对象的各行权期可行权比例，首次授予部分股票期权行权考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2020 年营业收入为基数，假设每个考核年度的实际营业收入增长率为 X，首次授予部分各年度业绩考核目标计算方式如下表所示：

行权期	业绩考核目标 (X)	公司层面系数 (L)
第一个行权期	$X \geq 15\%$	100%
	$13.5\% \leq X < 15\%$	90%
	$12\% \leq X < 13.5\%$	80%
	$X < 12\%$	0%
第二个行权期	$X \geq 35\%$	100%
	$31.5\% \leq X < 35\%$	90%
	$28\% \leq X < 31.5\%$	80%
	$X < 28\%$	0%
第三个行权期	$X \geq 55\%$	100%
	$49.5\% \leq X < 55\%$	90%
	$44\% \leq X < 49.5\%$	80%
	$X < 44\%$	0%

注：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。

若预留权益在 2021 年授予，则预留部分股票期权行权考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留权益在 2022 年授予，则预留部分股票期权行权考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2020 年营业收入为基数，假设每个考核年度的实际营业收入增长率为 X，则预留部分各年度业绩考核目标计算方式如下表所示：

行权期	业绩考核目标 (X)	公司层面系数 (L)
第一个行权期	$X \geq 35\%$	100%
	$31.5\% \leq X < 35\%$	90%

	$28\% \leq X < 31.5\%$	80%
	$X < 28\%$	0%
第二个行权期	$X \geq 55\%$	100%
	$49.5\% \leq X < 55\%$	90%
	$44\% \leq X < 49.5\%$	80%
	$X < 44\%$	0%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权，不得行权的股票期权，由公司注销。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

#### 4、个人层面绩效考核要求

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行权比例，如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×公司层面系数（L）×标准系数。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果	A	B	C	D
标准系数	1	1	0.9	0

根据《关于首发及再融资、重大资产重组摊薄即期回报有关事项的指导意见》及相关规定，为维护中小投资者利益，公司董事（不含独立董事）、高级管理人员针对公司非公开发行A股股票等有关事宜作出了关于保证公司填补即期回报措施切实履行的承诺。公司董事（不含独立董事）、高级管理人员作为激励对象，其个人行权比例除满足上述要求外，还需满足公司填补回报措施的执行情况到位的条件。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

#### 三、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股权激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本次激励计划的公司层面业绩考核指标为营业收入增长率。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志。不断增加

的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次股票期权激励计划设置了营业收入增长率考核指标：其中最低经营目标为以2020年营业收入为基数，2021-2023年营业收入增长率分别不低于12%、28%、44%；公司层面可以全部行权的目标值为以2020年营业收入为基数，2021-2023年营业收入增长率分别不低于15%、35%、55%。该指标的设置综合考虑了公司目前经营状况、公司历史业绩及激励情况、以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，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评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

## 第九章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权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

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $n$ 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）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

#### 2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

#### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$



其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $n$ 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为  $n$  股股票）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

## 二、股票期权行权价格的调整方法

若在行权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，应对股票期权的行权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

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $n$ 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； $P$ 为调整后的行权价格。

### 2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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）； $P$ 为调整后的行权价格。

### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $n$ 为缩股比例； $P$ 为调整后的行权价格。

### 4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的行权价格。经派息调整后， $P$ 仍须大于 1。

## 三、股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

## 第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计

入相关成本或费用和资本公积。

### 一、股票期权公允价值的确定方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日期在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）来计算股票期权的公允价值，并于草案公告日用该模型对授予的股票期权进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- ① 标的股价：128.39 元/股（假设授予日收盘价为 128.39 元/股）
- ② 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个可行权日的期限）
- ③ 历史波动率：21.71%、22.74%、24.03%（分别采用深圳综指最近一年、两年、三年的波动率）
- 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：0.83%、0.79%、0.74%（取本激励计划公告前 1 年、2 年、3 年公司股息率的平均值）

### 二、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，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行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2021 年 5 月底首次授予激励对象股票期权，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）
811.50	29802.99	10841.46	12320.87	5235.91	1404.75

注：上述结果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、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果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刺激作用情况下，本激励计划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。

预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

## 第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权不得行权。

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。

（二）公司发生下列情形之一的，本激励计划不作变更。

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现分立、合并的情形；

（三）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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销。激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

### 二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司或合并报告范围内的子公司内、或在公司或合并报表范围内的子公司的下属分公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，激励对象负面职务变更（如触犯法律法规），董事会可以决定对激励对象根据本激励计划已获准行权但尚未行使的股票期权终止

行权，未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）激励对象因离职而解除劳动关系，在情况发生之日，董事会可以决定激励对象根据本激励计划已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）激励对象因退休而终止劳动关系，在情况发生之日，其获授的股票期权将完全按照退休前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

（四）激励对象丧失或部分丧失劳动能力，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因工伤丧失或部分丧失劳动能力时，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入可行权条件；

2、激励对象非因工伤丧失或部分丧失劳动能力时，董事会可以决定激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权可保留相应的行权权利，并在 6 个月内完成行权，其未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象若因执行职务而死亡，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照死亡前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入可行权条件；若因其他原因而死亡，董事会决定激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权可保留相应的行权权利，并在 6 个月内完成行权，其未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### 三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交广州视源电子科技有限公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十二章 附 则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

广州视源电子科技股份有限公司

董事会

2021 年 5 月 7 日