

广州视源电子科技股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证广州视源电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司(含合并报表范围内的子公司)董事、高级管理人员、核心管理人员以及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等法律、法规、规范性文件及《广州视源电子科技股份有限公司章程》、《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）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《广州视源电子科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、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，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于 2021 年股票期权激励计划所确定的所有激励对象，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（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）。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作；

(二) 公司董事会办公室、人力资源中心、财务中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 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。

2、本激励计划预留授予的股票期权的各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

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。

(二) 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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象行权股票期权的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源中心应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

十、考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中

心负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自 2021 年股票期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

2021 年 5 月 7 日