

深圳珈伟光伏照明股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法（草案修订稿）

为保证深圳珈伟光伏照明股份有限公司（以下简称“珈伟股份”、“公司”）限制性股票激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，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（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》等有关法律、法规和《深圳珈伟光伏照明股份有限公司章程》的规定，结合公司基本的考核制度，制订本考核办法。

第一条 目的

进一步完善公司经营管理，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，并实现对公司高级管理人员、公司及子公司中高层管理人员、核心技术（业务）骨干的长期激励，使其利益与公司长远利益紧密结合，做到风险共担、利益共享。充分调动公司核心人才的积极性和创造性，促使决策者和经营者行为长期化，实现公司的可持续发展，特制定本办法。

第二条 原则

考核必须坚持公开、公平、公正的原则，同时兼顾被激励对象在公司及子公司过去的贡献及未来发展的潜力，以实现限制性股票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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 激励对象

- 1、公司高级管理人员；
- 2、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员。

预留部分在授予相关激励对象时，同时符合以上条件。

第四条 获得股权激励的基本条件

- 1、股权激励的激励对象原则上限于公司董事、高级管理人员以及对公司整

体业绩和持续发展有直接影响的公司及子公司核心技术(业务)人员和管理骨干。

2、公司监事和独立董事不得成为激励对象。

3、任一激励对象不能同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

4、持股 5%以上的主要股东或实际控制人原则上不得成为激励对象。除非经股东大会表决通过，且股东大会对该事项进行投票表决时，关联股东必须回避表决。

第五条 股权激励对象股权分配标准

1、职务股权分配基数

职务	基数（万股）
公司高管、事业部/子公司/职能中心负责人	10-20
事业部/子公司/职能部门副总	3-15
各部门经理、副经理	1-6
主管、工程师、专员等核心人员	0.3-2

2、考核指标及权重分配

项目	权重	说明
年终绩效考核	100%	年终绩效考核分为 A、B、C、D、E 五档，A 为最优，E 为最差。年终绩效考核为 C 及以上，当期限制性股票可以全部解锁；年终绩效考核为 D，当期限制性股票解锁比例下调 30%；年终绩效考核为 E，当期限制性股票不予解锁。

最终分配股份在此基础上进行综合评估调整。

第六条 股权激励对象解锁考核办法

1、公司考核频率、考核指标按《深圳珈伟光伏照明股份有限公司第一限制性股票激励计划（草案修订稿）》实施。

2、个人考核指标：高层管理人员按每年签订的《绩效合约》实施考核。其它人员按照珈伟股份《绩效管理规定》实施。

3、解锁条件：

1) 按照本办法授予的限制性股票，在解锁期的会计年度中，分年度进行绩

效考核并解锁，达到绩效目标作为激励对象的解锁条件；

2) 若解锁时上一年度个人业绩考核为 C 及以上，激励对象当期限制性股票可以全部解锁；若解锁时上一年度个人业绩考核为 D，激励对象当期限制性股票的可解锁额度相应下调 30%，作注销回购处理；若解锁时上一年度个人业绩考核为 E，激励对象当期限制性股票的可解锁额度不可解锁，作回购注销处理。

第七条 实施程序

1、各部门、子公司评估并上报管理人员、核心业务/技术人员名单。

2、各部门评估部门管理人员和核心业务/技术人员、关键职员的业绩、发展潜力及价值观，评估激励对象应分配股数并提交分配结果给人力资源中心。

3、人力资源部汇总各部门提交结果，经总裁同意后报董事会批准。

4、本次限制性股票激励计划经监管要求的其他法定程序、公司股东大会批准后，由公司召开董事会对激励对象授予限制性股票，公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

第八条 附则

1、本办法是《深圳珈伟光伏照明股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（草案修订稿）》的附属部分，两者具有同等法律效力。

2、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。

（本页无正文，为《深圳珈伟光伏照明股份有限公司第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法（草案修订稿）》之签章页）

深圳珈伟光伏照明股份有限公司

董事会

2016年7月21日