

阳光电源股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法

为保证阳光电源股份有限公司股权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》、等有关法律、法规和《阳光电源股份有限公司2017年限制性股票激励计划（草案）》、《阳光电源股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

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，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第二条 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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

- (一)公司核心技术与管理骨干，以及公司认为应当激励的其他员工；
- (二)预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

(一)公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二)公司人力资源部、财务部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。

(三)公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

(四)公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第五条 考核程序

(一)公司人力资源部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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

(二)公司人力资源部将激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第六条 考核期间与次数

(一)考核期间

激励对象限制性股票解禁前一会计年度。

(二)考核次数

激励对象限制性股票解禁期间每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 解禁前提

激励对象均只有在同时满足下列条件时，才能对已授予的限制性股票进行解禁：

(一)公司未发生以下任一情形：

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. 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

3. 中国证监会认定违法违规的其他情形。

(二)激励对象未发生以下任一情形：

1. 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

2. 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

3. 具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；

4. 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

第八条 绩效考核指标

(一) 公司层面业绩考核

本计划首次授予的解除限售考核年度为 2017-2020 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，授予各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2016 年公司营业收入、净利润为基数，2017 年营业收入、净利润增长率不低于 20%；
第二个解除限售期	以 2016 年公司营业收入、净利润为基数，2018 年营业收入、净利润增长率不低于 40%；
第三个解除限售期	以 2016 年公司营业收入、净利润为基数，2019 年营业收入、净利润增长率不低于 60%。
第四个解除限售期	以 2016 年公司营业收入、净利润为基数，2020 年营业收入、净利润增长率不低于 80%。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2016 年公司营业收入、净利润为基数，2018 年营业收入、净利润增长率不低于 40%；
第二个解除限售期	以 2016 年公司营业收入、净利润为基数，2019 年营业收入、净利润增长率不低于 60%。
第三个解除限售期	以 2016 年公司营业收入、净利润为基数，2020 年营业收入、净利润增长率不低于 80%。

注：1、上述“净利润”指标计算以未扣除激励成本前合并报表中的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。 2、由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

（二）激励对象层面考核内容

根据公司制定的考核管理办法，对个人绩效考核结果划分为优、良、合格、需改善、不合格五档。激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、需改善（D）和不合格（E）五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

个人年度绩效成绩	A	B	C	D	E
解除限售比例	100%	100%	100%	50%	0%

若解除限售期内公司业绩考核未达标，当期标的股票不得解除限售，由公司回购注销并按银行同期存款利率支付利息。

若解除限售期内公司业绩考核达标，则激励对象个人当期实际解除限售额度如下方式计算：

当期实际解除限售额度=个人当期可解除限售额度×个人解除限售比例。

激励对象当年未能解除限售部分的限制性股票由公司授予价格回购注销。

第四章 考核结果的管理

第九条 考核结果的反馈

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束八个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内，向薪酬与考核委员会或人力资源部提出申诉；薪酬与考核委员会或人力资源部在接到申诉之日起三十个工作日内，对其考核结果进行复核，并根据复核结果进行相应处理，同时告之申诉对象处理结果。

第十条 考核结果应用

（一）绩效考核结果作为限制性股票解禁的依据。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的限制性股票的解禁数量。

(三)考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第十一条 考核结果归档

(一)人力资源部须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为七年。

(二)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

第十二条 本办法经公司董事会审议通过后生效，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十三条 本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

第十四条 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

阳光电源股份有限公司董事会

2017年3月17日