

# 阳光电源股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

阳光电源股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，制定并拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《阳光电源股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《阳光电源股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

（一）通过本激励计划，完善公司法人治理结构，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动、提高员工的积极性和创造性，将股东利益、公司利益和员工利益有效地结合在一起，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，改善现阶段以年薪制为主的单一激励模式，完善公司薪酬激励体系，从而吸引和留住优秀人才，增强公司凝聚力。

### 二、考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括部分核心及骨干员工。

### 四、考核机构

董事会薪酬与考核委员会负责领导对激励对象的考核工作。

### 五、考核标准

（一）公司层面业绩考核：

（1）首次授予部分

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2022 年-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	满足以下目标之一： (1) 2022 年营业收入较 2021 年增长 40% 以上（含）； (2) 2022 年归母净利润较 2021 年增长 70% 以上（含）。
	第二个归属期	满足以下目标之一： (1) 2023 年营业收入较 2021 年增长 80% 以上（含）； (2) 2023 年归母净利润较 2021 年增长 110% 以上（含）。
	第三个归属期	满足以下目标之一： (1) 2024 年营业收入较 2021 年增长 120% 以上（含）； (2) 2024 年归母净利润较 2021 年增长 150% 以上（含）。
	第四个归属期	满足以下目标之一： (1) 2025 年营业收入较 2021 年增长 160% 以上（含）； (2) 2025 年归母净利润较 2021 年增长 190% 以上（含）。

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据且扣除相应股份支付费用为准。归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## （2）预留授予部分

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2023 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排		业绩考核目标
预留授予的限制性股票	第一个归属期	满足以下目标之一： (1) 2023 年营业收入较 2021 年增长 80% 以上（含）； (2) 2023 年归母净利润较 2021 年增长 110% 以上（含）。
	第二个归属期	满足以下目标之一： (1) 2024 年营业收入较 2021 年增长 120% 以上（含）； (2) 2024 年归母净利润较 2021 年增长 150% 以上（含）。
	第三个归属期	满足以下目标之一： (1) 2025 年营业收入较 2021 年增长 160% 以上（含）；

	(2) 2025 年归母净利润较 2021 年增长 190%以上（含）。
--	--------------------------------------

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据且扣除相应股份支付费用为准

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足两项公司业绩考核目标（即营业收入增长率、归属母公司所有者净利润增长率）之一的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核目标的，则激励对象对应考核当年计划的限制性股票取消归属，并作废失效。

**（二）个人层面绩效考核**

激励对象个人考核按照《阳光电源股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行。

**1、员工考核年度与对应归属期**

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2022 年-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

员工考核年度与对应归属期如下表所示：

对应归属期	员工考核年度
第一个归属期	2022年
第二个归属期	2023年
第三个归属期	2024年
第四个归属期	2025年

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2023 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

员工考核年度与对应归属期如下表所示：

对应归属期	员工考核年度
第一个归属期	2023年
第二个归属期	2024年
第三个归属期	2025年

**2、员工个人绩效考核与归属系数**

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评级，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量=解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

激励对象的绩效考核结果划分为A、B+、B、C和D五个档次，考核评价表适用于所有激励对象，届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

个人层面上一年度考核结果	A	B+	B	C	D
解除限售比例	100%			50%	0%

激励对象当年因个人绩效考核而不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格进行回购注销。

## 六、考核期间和次数

### （一）考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划首次授予的考核年度为 2022-2025 四个会计年度，每个会计年度考核一次。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2023 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 15 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，人力资源中心须保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

3、绩效考核记录作为保密资料归档保存，保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

**九、附则**

(一) 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。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

阳光电源股份有限公司董事会

2022年5月13日