
证券简称：阳光电源

证券代码：300274

阳光电源股份有限公司
2023 年限制性股票激励计划
(草案)
摘要

阳光电源股份有限公司

二〇二三年十二月

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。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等法律、法规、规章、规范性文件以及《阳光电源股份有限公司章程》的有关规定而制定。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为阳光电源股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行或自二级市场回购公司A股普通股。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，以授予价格分次获得公司增发或自二级市场回购的A股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且限制性股票归属前不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟授予的限制性股票数量为1,150.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.77%。其中，首次授予1,037.50万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.70%，占拟授予权益总额的90.22%；预留授予112.50万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.08%，占拟授予权益总额的9.78%。

四、本激励计划首次授予的激励对象不超过518人，占公司员工总人数（截至2022年12月31日公司员工总人数为9,239人）的5.61%，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、部分核心及骨干员工。预留授予的激励对象的确定参照首次授予的标准执行。

参与本激励计划的激励对象不包括公司监事和独立董事，且均符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

五、本激励计划授予的限制性股票（含预留）的授予价格为 43.22 元/股。

六、在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，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、派息等除权除息事宜的，应对限制性股票的授予价格和/或限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。

七、本激励计划有效期为自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

八、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条的规定，不存在不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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、激励对象承诺，若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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、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向激励对象权益授予并公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目 录

第一章	释义	7
第二章	本激励计划的目的与原则	8
第三章	本激励计划的管理机构	9
第四章	本激励计划的激励对象范围及确定依据	10
第五章	本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况	12
第六章	本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售安排	16
第七章	本激励计划的激励价格及确定方法	19
第八章	本激励计划的授予及归属条件	20
第九章	本激励计划的调整方法和程序	24
第十章	本激励计划的会计处理	26
第十一章	公司/激励对象情况发生变化的处理方式	28
第十二章	公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	30
第十三章	附则	31

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：

阳光电源、本公司、公司、上市公司	指	阳光电源股份有限公司
本激励计划	指	阳光电源股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）
限制性股票、第二类限制性股票	指	满足归属条件后，按本激励计划约定的归属安排，激励对象获得由公司定向发行或自二级市场回购的 A 股普通股
激励对象	指	拟参与本激励计划的人员，包括公司（含子公司）部分核心及骨干员工
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股第二类限制性股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票授予日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	激励对象满足获益条件后，获授的第二类限制性股票由公司办理登记至激励对象个人证券账户的行为
归属条件	指	激励对象为获授第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授的第二类限制性股票完成登记的日期，归属日必须为交易日
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《阳光电源股份有限公司章程》
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、万元	指	人民币元、人民币万元

第二章 本激励计划的目的与原则

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关规定，结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，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。在合法、合规的前提下，股东大会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东大会审议。经股东大会合理授权，由董事会负责管理本激励计划的实施。

三、独立董事、监事会作为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明确意见。监事会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规章、规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单。独立董事应当就拟提请股东大会审议的本激励计划有关议案向所有股东征集委托投票权。

四、公司股东大会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，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明确意见。

五、公司向激励对象授予限制性股票前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据

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》、《上市规则》《监管指南第 1 号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

参与本激励计划的激励对象包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、部分核心及骨干员工（不包括独立董事、监事）。对符合本激励计划范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用关系或劳动关系。

本激励计划首次授予的激励对象共计 518 人，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、部分核心及骨干员工，占公司截至 2022 年 12 月 31 日员工总人数的 5.61%。

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、律师事务所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

（一）本激励计划经董事会审议通过后，由公司内部公示激励对象的名单，公示期不少于 10 天。

（二）监事会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前 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 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行或自二级市场回购公司 A 股普通股。

二、本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 1,150.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.77%。其中，首次授予 1,037.50 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.70%，占拟授予权益总额的 90.22%；预留授予 112.50 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.08%，占拟授予权益总额的 9.78%。

截至本激励计划草案公告之日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。本激励计划首次授予的激励对象中的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不超过公司股本总额的 1.00%。

三、本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、首次授予激励对象						
1	顾亦磊	中国	副董事长、高级副总裁	20.00	1.74%	0.013%
2	吴家貌	中国	董事、高级副总裁	15.00	1.30%	0.010%
3	李顺	中国	高级副总裁	12.00	1.04%	0.008%
4	陈志强	中国	副总裁	12.00	1.04%	0.008%
5	邓德军	中国	副总裁	12.00	1.04%	0.008%
6	陆阳	中国	副总裁	12.00	1.04%	0.008%
7	田帅	中国	副总裁	12.00	1.04%	0.008%
8	汪雷	中国	副总裁	12.00	1.04%	0.008%

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
9	MALL KARSTEN	美国	核心及骨干员工	6.00	0.52%	0.004%
10	ROLF MORITZ JOHANNES	德国	核心及骨干员工	5.00	0.43%	0.003%
11	IZCUE ELIZALDE JAVIER	西班牙	核心及骨干员工	4.00	0.35%	0.003%
12	FEITO CUENDE GONZALO	西班牙	核心及骨干员工	3.00	0.26%	0.002%
13	BASQUERA JUNIOR MAURO FERNANDO	巴西	核心及骨干员工	2.50	0.22%	0.002%
14	BADESRA SUNIL	印度	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
15	BEN-DAVID TZVI	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
16	BISHOP JOSHUA LEE	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
17	BLANCO SARALEGUI JAVIER	西班牙	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
18	CLINE SARAH ANN	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
19	FRIBERG PAUL DANIEL	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
20	GKINIS ANASTASIOS	希腊	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
21	HOWELL GREGORY WILLIAM ERIC	加拿大	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
22	HWANG BRENT	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
23	KIM HOSEOB	韩国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
24	LASKY MICHAEL ALAN	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
25	MARTINS RIBEIRO RAFAEL	巴西	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
26	MURELLI MARCO	意大利	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
27	NUGENT GREGORY PATRICK	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
28	SIM SIEW SIEW	新加坡	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
29	SUNSHINE SAMUEL BRADFORD	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
30	URRY DANE RACKHAM	美国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
31	VON WAHL ROBERT STEPHAN	德国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
32	WANG SI	德国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
33	WELZ CHRISTIAN	德国	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
34	ZHANG YUANZE	澳大利亚	核心及骨干员工	1.50	0.13%	0.001%
35	ADNAN ISSAM ADNAN ALKHATIB	约旦	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
36	ALONSO DA SILVA RICARDO VERGILIO	巴西	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
37	CORNE JUSTIN TYLER	美国	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
38	ESPINOZA MAUCO JUAN ENRIQUE	西班牙	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
39	GALANOS DIMITRIOS	希腊	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
40	GARCÍA TORREGROSA IVAN	西班牙	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
41	GHERSI TUPPER RODRIGO IGNACIO	智利	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
42	GÜLTEKİN CANDAS	土耳其	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
43	HASAN NAVEED MIKHAIL	美国	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
44	HENKEL DIEZ RAFAEL	西班牙	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
45	IKEDA FERNANDO HITOSHI	巴西	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
46	KREAGER TRISTAN KEITH	美国	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
47	LIU SHU CHI	美国	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%
48	MAIER TIMP RUPERT ERWIN	德国	核心及骨干员工	1.00	0.09%	0.001%

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
49	MEESAGANAHALLI SAMPANGIAPPA NATARAJA	印度	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
50	MENDEZ HERRERA CLAUDIA	西班牙	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
51	MOHAMED GALAL MOHAMED BAIOUMY MANDOUR	埃及	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
52	NING QIN JUN	巴西	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
53	ORELLANA TAIBO ESTEFANIA JUDITH	智利	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
54	POTESTIO ELEONRA	澳大利 亚	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
55	QIAN HANG FON	巴西	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
56	SAKR NOUR GEORGIE	英国	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
57	SHAO ép. SCHMIDT Ann	法国	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
58	VEERABHADRAIAH MALLIKARJUN	印度	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
59	WENZL PHILIPP	德国	核心及骨干 员工	1.00	0.09%	0.001%
其他非外籍核心及骨干员工（459人）				853.50	74.22%	0.575%
首次授予限制性股票数量合计				1,037.50	90.22%	0.70%
二、预留部分				112.50	9.78%	0.08%
合计				1,150.00	100.00%	0.77%

注：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。本计划激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售安排

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

公司须在股东大会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

三、本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（一）公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品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；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%

归属安排	归属期间	归属比例
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个归属期	自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分归属安排与首次授予部分一致；

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授予完成，则预留部分归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属事宜；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票取消归属，并作废失效，不得递延。

四、本激励计划的禁售安排

禁售安排是指激励对象获授的限制性股票归属之后，对激励对象相应持有的公司股票进行转让限制的制度。除了相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》明确规定之外，本激励计划授予的限制性股票归属之后，不另设置禁售期。本激励计划的禁售安排按照《公司法》、《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

（一）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。

（二）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。

（三）激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

（四）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《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第七章 本激励计划的激励价格及确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划授予的限制性股票的授予价格（含预留）为每股 43.22 元。即，满足归属条件之后，激励对象可以每股 43.22 元的价格购买公司定向发行或自二级市场回购的 A 股普通股。

二、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次的限制性股票的授予价格确定为每股43.22元，不低于下列价格较高者的50%：

本激励计划草案公告前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81.80元；

本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）为每股86.44元。

第八章 本激励计划的授予及归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列条件的，公司应向激励对象授予限制性股票；反之，未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予限制性股票：

（一）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 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。

（二）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、限制性股票的归属条件

归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（一）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。

（二）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（一）条规定情形之一的，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核

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 2024 年-2027 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) 2024 年营业收入较 2022 年增长 80%以上（含）； (2) 2024 年归属母公司所有者的净利润较 2022 年增长 120%以上（含）。
	第二个归属期	满足以下目标之一： (1) 2025 年营业收入较 2022 年增长 120%以上（含）； (2) 2025 年归属母公司所有者的净利润较 2022 年增长 140%以上（含）。
	第三个归属期	满足以下目标之一： (1) 2026 年营业收入较 2022 年增长 160%以上（含）； (2) 2026 年归属母公司所有者的净利润较 2022 年增长 160%以上（含）。
	第四个归属期	满足以下目标之一： (1) 2027 年营业收入较 2022 年增长 200%以上（含）； (2) 2027 年归属母公司所有者的净利润较 2022 年增长 180%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

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露前授予完成，则考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授予完成，则本激励计划预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为预留授予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
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) 2025 年营业收入较 2022 年增长 120%以上（含）； (2)2025 年归属母公司所有者的净利润较 2022 年增长 140%以上(含)。
	第二个归属期	满足以下目标之一： (1) 2026 年营业收入较 2022 年增长 160%以上（含）； (2)2026 年归属母公司所有者的净利润较 2022 年增长 160%以上(含)。
	第三个归属期	满足以下目标之一： (1) 2027 年营业收入较 2022 年增长 200%以上（含）； (2)2027 年归属母公司所有者的净利润较 2022 年增长 180%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。

（四）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 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，根据个人的绩效评价结果确定当年度的归属比例，个人当年实际归属额度=归属系数×个人当年计划归属额度，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

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归属的比例：

个人层面上一年度考核结果	A	B+	B	C	D
归属比例		100%		50%	0%

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。本激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面的考核指标为营业收入或归属母公司所有者的净利润，上述指标是公司经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现，是公司在综合考虑了宏观环境、历史业绩、行业特点、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，经过合理预测最终确定的。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的绩效考核评级，确定激励对象是否达到限制性股票可归属条件以及具体的可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予/归属数量的调整方法

本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项的，应对限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q0\times(1+n)$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（二）配股

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（三）缩股

$$Q=Q0\times n$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为缩股的比例；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（四）派息、增发

公司发生派息或增发新股的，限制性股票的授予/归属数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项的，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P0\div(1+n)$$

其中：P0 为调整前的限制性股票授予价格；n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（二）配股

$$P=P0 \times (P1+P2 \times n) \div [P1 \times (1+n)]$$

其中：P0 为调整前的限制性股票授予价格；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（三）缩股

$$P=P0 \div n$$

其中：P0 为调整前的限制性股票授予价格；n 为缩股的比例；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（四）派息

$$P=P0-V$$

其中：P0 为调整前的限制性股票授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（五）增发

公司发生增发新股的，限制性股票的授予价格不做调整。

三、本激励计划的调整程序

股东大会授权董事会，当出现前述情况时，调整限制性股票的授予/归属数量、授予价格。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见。关于限制性股票的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，同时公告法律意见。

因上述情形以外的事项需调整限制性股票数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议。

第十章 本激励计划的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在授予日至归属日期之间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、激励成本的确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以授予价格购买公司股票的权利，员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。因此，公司拟采用期权定价模型确定授予日股票期权的公允价值的，该公允价值包括期权的内在价值和时间价值。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，暂以 2023 年 12 月 06 日作为基准日，进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：81.45 元/股（2023 年 12 月 06 日公司股票收盘价为 81.45 元/股，假设为授予日收盘价）

（二）有效期：1 年、2 年、3 年、4 年（授予日至每期首个归属日的期限）

（三）历史波动率：16.43%、22.23%、22.46%、24.74%（分别采用创业板综指截至本草案公告日上月末的近一年、两年、三年、四年的波动率）

（四）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%、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、4 年期存款基准利率）

二、激励成本对公司经营业绩影响的预测算

根据中国会计准则要求，假设本激励计划的首次授予日为 2023 年 12 月底，公司向激励对象首次授予限制性股票 1,037.50 万股，预计确认激励成本为 42,651.49 万元，将按照本激励计划的归属安排分期摊销。本激励计划授予限制

性股票产生的激励成本摊销情况如下表所示：

授予的限制性股票数量 (万股)	预计激励成本 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)
1,037.50	42,651.49	21,732.23	11,649.40	6,447.68	2,822.18

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

经初步预计，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但与此同时，本激励计划的实施将进一步提升员工的凝聚力、团队的稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式

一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

- 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需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司合并、分立。

（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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授限制性股票已归属的，应当返还既得利益，由董事会负责收回激励对象因参与本激励计划所获利益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的，可向负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司或下属分公司、子公司内任职的，已获授但尚未归属的限制性股票仍按本激励计划的规定执行。但是，激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因上述原因导致公司解除与激励对象的劳动关系或聘用关系的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（二）激励对象主动提出辞职申请，或因退休、公司裁员、劳动合同或聘用协议到期、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等原因而离职的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（三）激励对象因工丧失劳动能力而离职的，已获授但尚未归属的限制性股票不做变更，董事会可决定个人层面绩效考核不再纳入归属条件。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（四）激励对象非因工丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（五）激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的争议或纠纷，双方应通过协商方式解决。若双方未能通过上述方式解决的，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十三章 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。

阳光电源股份有限公司

2023年12月6日