

阳光城集团股份有限公司

2018 年股票期权计划实施考核管理办法

第一条 目的

为保证阳光城集团股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）股票期权激励计划（以下简称“本计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励与约束机制，调动高级管理人员与核心团队的主观能动性，增强员工对公司认同感与对公司治理参与度，实现股东权益价值最大化，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩和贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、子公司高管及核心技术（业务）骨干。

参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。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。

第四条 考核机构

公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司人力资源中心负责组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

公司董事会薪酬与考核委员会负责审核把关实施方案与考核结果，维护考核的公平与公正。

第五条 绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

公司本激励计划授予的股票期权，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权第一个行权期	2018 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 35%，且 2018 年度净

	利润相比 2017 年度增长不低于 35%
股票期权第二个行权期	2019 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 82%, 且 2019 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 82%
股票期权第三个行权期	2020 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 146%, 且 2020 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 146%
股票期权第四个行权期	2021 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 232%, 且 2021 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 232%

若预留部分的股票期权于 2018 年度完成授予, 预留授予的股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
股票期权第一个行权期	2018 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 35%, 且 2018 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 35%
股票期权第二个行权期	2019 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 82%, 且 2019 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 82%
股票期权第三个行权期	2020 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 146%, 且 2020 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 146%
股票期权第四个行权期	2021 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 232%, 且 2021 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 232%

若预留部分的股票期权于 2019 年度完成授予, 预留授予的股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
股票期权第一个行权期	2019 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 82%, 且 2019 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 82%
股票期权第二个行权期	2020 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 146%, 且 2020 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 146%
股票期权第三个行权期	2021 年度营业收入比 2017 年度增长不低于 232%, 且 2021 年度净利润相比 2017 年度增长不低于 232%

注: (1) 营业收入指经审计归属于上市公司股东的营业收入, 净利润指经审计合并报表归属于上市公司股东的净利润。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部行使当期权益，具体比例依据激励对象个人年度绩效考核结果确定。

年度考核等级	对应行权比例
A 或 B+或 B	100%
C	0%

在行权期内激励对象年度考核等级为 A 或 B+或 B，则可 100%行使当期全部份额，若行权期内激励对象年度考核等级为 C，则按无法行使当期全部份额。未能行权的剩余份额由公司安排统一注销。

第六条 考核期间与考核次数

（一）考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

股票期权激励期间计划年度每年度一次。

第七条 考核程序

公司人力资源及行政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，并上交董事会薪酬与考核委员会。

第八条 考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，董事会薪酬与考核委员会在审核确认激励对象最终的个人绩效表现时，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。

（二）考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核工作小组应在考核结束后应向被考核的激励对象通知考核结果。

（三）考核结果申诉

激励对象如对考核结果有异议，首先应通过与人力资源及行政中心沟通来解决。如果不能妥善解决，激励对象可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由

董事会裁决。

（四）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由人力资源及行政中心保存，待本计划实施结束起三年后由董事会负责统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

阳光城集团股份有限公司

2018年7月9日