

# 南通江山农药化工股份有限公司

## 2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员及其他领导班子成员，中级管理人员，核心技术（业务及管理）人员，事业部/子公司领导班子成员和核心技术（业务及管理）人员等的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以不断提升公司的核心竞争力和可持续发展能力，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施首期限限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利进行，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、法规和规范性文件、公司章程及公司限制性股票激励计划的相关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一节 总则

**第一条** 为进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，促进公司董事、高级管理人员和核心员工诚信勤勉地开展工作，达成公司发展战略和经营目标，促进公司可持续地发展。通过全面客观评估考核，保证股权激励计划的顺利进行。

**第二条** 考核坚持公开、公正、公平、客观的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，将股权激励计划与激励对象工作业绩紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 第二节 考核体系

**第三条** 考核组织机构如下：

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作。
- 2、公司综合管理部、财务部、审计监察部组成联合工作组在董事会薪酬与考

核委员会的指导下负责具体的考核工作，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

4、公司股东大会和董事会负责本办法的审批。

**第四条** 本办法适用于公司股权激励计划所确定的所有激励对象。

### 第三节 绩效考评评价指标及标准

**第五条** 绩效考评包括公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。本计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

(一) 公司层面业绩考核指标为：扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润增长率、加权平均净资产收益率和年度分红比例。

首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件和解除限售比例：

解除限售安排	业绩考核目标	解除限售时间与比例
第一个解除限售期	1、以2019年至2021年三年扣非净利润平均值为基数，2022年实现扣非净利润较上述基数的增长率不低于35%，且不低于同行业平均业绩； 2、2022年净资产收益率不低于12%，且不低于同行业平均业绩； 3、2022年度现金分红比例不低于当年上市公司可分配利润的30%。	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止 解除限售比例：40%
第二个解除限售期	1、以2019年至2021年三年扣非净利润平均值为基数，2022年和2023年实现扣非净利润的平均值较上述基数的增长率不低于35%，且不低于同行业平均业绩； 2、2023年净资产收益率不低于12%，且不低于同行业平均业绩； 3、2023年度现金分红比例不低于当年上市公司可分配利润的30%。	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止 解除限售比例：30%
第三个解除限售期	1、以2019年至2021年三年扣非净利润平均值为基数，2022年、2023年和2024年实现扣非净利润的平均值较上述基数的增长率不低于40%，且不低于同行业平均业绩； 2、2024年净资产收益率不低于12%，且不低于同行业平均业绩； 3、2024年度现金分红比例不低于当年上市公司可分配	自首次授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止 解除限售比例：30%

解除限售安排	业绩考核目标	解除限售时间与比例
	利润的30%。	

注1：对标企业参考申万农药指数（850333.SI）所纳入的成分股，在年度考核过程中，样本中主营业务发生重大变化或由于进行资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。

注2：上述“扣非净利润”=上市公司经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润+本次股权激励计划相关股份支付费用对当期净利润的影响金额。

注3：上述“净资产收益率”指以扣除股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润作为计算依据的加权平均净资产收益率；在股权激励计划有效期内，如有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

注4：预留股票的解除锁定安排参照首次授予股票的解除锁定安排执行。

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## （二）个人层面业绩考核

根据公司制定的考核管理办法，对激励对象的个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。在绩效考核期间，若激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次被定为“不合格”。

激励对象上一年度个人绩效考核结果必须为优秀、良好或合格，才可按照本激励计划规定的解除限售比例进行解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格等级，则激励对象按照本激励计划不能解除当期限售额度，该部分限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

**第六条** 考核期间为激励对象解除限制性股票限售的前一会计年度，即从上一年的1月1日至12月31日。

**第七条** 在股权激励计划期间，每年度进行一次考核。

## 第四节 考核实施步骤

**第八条** 联合工作组以公司年度财务报告和激励对象的年度绩效考核指标等内容作为激励对象年度绩效考核的依据，形成具体考核结果，并提交董事会薪酬与考核委员会。

**第九条** 董事会薪酬与考核委员会对所有被考核对象的绩效考核结果审议确认。

## 第五节 考核结果管理

**第十条** 被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

**第十一条** 如对于考核结果有异议，被考核者可在接到考核结果通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提起申诉，由董事会薪酬与考核委员会组织联合工作组对考核结果进行复核，确定最终考核结果。全部申诉程序应在提出申诉之日起两周内完成。

**第十二条** 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

**第十三条** 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。

**第十四条** 完成绩效考核后，综合管理部须保留所有绩效考核记录，作为保密资料归档保存。

## 第六节 附则

**第十五条** 本办法由公司董事会负责制定、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。

**第十六条** 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。

南通江山农药化工股份有限公司

二〇二二年四月八日