

江苏长青农化股份有限公司

2019年限制性股票激励计划
实施考核管理办法（修订稿）



江苏长青农化股份有限公司

二〇二〇年十月

目 录

一、总则.....	2
二、职责权限.....	2
三、考核实施.....	3
四、考核结果管理	5
五、附则.....	6

为保证江苏长青农化股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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、规范性文件以及《江苏长青农化股份有限公司章程》的相关规定，并结合本公司实际情况，特制订本考核管理办法。

一、总则

1.1 考核目的：为了进一步建立、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（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

1.2 考核原则：考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本考核管理办法对考核对象进行考核，实现本激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密挂钩。

1.3 适用范围：本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

二、职责权限

2.1 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

2.2 公司董事会薪酬与考核委员会考核工作小组负责具体实施考核工作。

2.3 公司董事会秘书办公室、财务部、人力资源部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。相关部门应积极配合，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

2.4 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核实施

3.1 考核对象

参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的部分董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。

3.2 考核体系

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

3.2.1 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为2019-2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面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2018年合并报表为固定基数，2019年合并报表营业收入增长率不低于12%，且净利润增长率不低于15%。
第二个解除限售期	以2018年合并报表为固定基数，2020年合并报表营业收入增长率不低于25%，且净利润增长率不低于22%。
第三个解除限售期	以2018年合并报表为固定基数，2021年合并报表营业收入增长率不低于40%，且净利润增长率不低于45%。

上述各年度净利润增长率以归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

其中：2020年、2021年根据业绩考核目标的完成情况，按照当年可解除限售比例确定全体激励对象当年可解除限售的限制性股票数量。

2020年业绩考核目标完成区间可解除限售比例如下表所示：

业绩考核目标	解除限售比例
以2018年合并报表为固定基数，2020年合并报表营业收入增长率不低于25%，或净利润增长率不低于22%。	100%

以2018年合并报表为固定基数，2020年合并报表营业收入增长率低于25%但不低于20%，或净利润增长率低于22%但不低于20%。	90%
以2018年合并报表为固定基数，2020年合并报表营业收入增长率低于20%但不低于16%，或净利润增长率低于20%但不低于16%。	80%
以2018年合并报表为固定基数，2020年合并报表营业收入增长率低于16%但不低于12%，或净利润增长率低于16%但不低于12%。	70%
以2018年合并报表为固定基数，2020年合并报表营业收入增长率低于12%但不低于8%，或净利润增长率低于12%但不低于8%。	60%
以2018年合并报表为固定基数，2020年合并报表营业收入增长率低于8%但不低于5%，或净利润增长率低于8%但不低于5%。	50%
以2018年合并报表为固定基数，2020年合并报表营业收入增长率低于5%，或净利润增长率低于5%。	0%

2021 年业绩考核目标完成区间可解除限售比例如下表所示：

业绩考核目标	解除限售比例
以2018年合并报表为固定基数，2021年合并报表营业收入增长率不低于40%，或净利润增长率不低于45%。	100%
以2018年合并报表为固定基数，2021年合并报表营业收入增长率低于40%但不低于37%，或净利润增长率低于45%但不低于40%。	90%
以2018年合并报表为固定基数，2021年合并报表营业收入增长率低于37%但不低于34%，或净利润增长率低于40%但不低于35%。	80%
以2018年合并报表为固定基数，2021年合并报表营业收入增长率低于34%但不低于31%，或净利润增长率低于35%但不低于30%。	70%
以2018年合并报表为固定基数，2021年合并报表营业收入增长率低于31%但不低于28%，或净利润增长率低于30%但不低于26%。	60%
以2018年合并报表为固定基数，2021年合并报表营业收入增长率低于28%但不低于25%，或净利润增长率低于26%但不低于22%。	50%
以2018年合并报表为固定基数，2021年合并报表营业收入增长率低于25%，或净利润增长率低于22%。	0%

当年实际解除限售额度=当年计划解除限售额度×解除限售比例

因公司未达到解除限售条件的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

3.2.2 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核根据本考核管理办法以及公司现行薪酬与考核

的相关规定组织实施，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档，对应的解除限售情况如下：

等级	A	B	C	D
考评结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
个人解除限售比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 个人层面解除限售比例。

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售，未能解除限售部分由公司回购注销。

3.3 考核周期

本激励计划实施期间的考核周期为年度考核。

3.4 考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会考核工作小组负责具体实施考核工作、出具考核结果，并提交董事会薪酬与考核委员会审议确认。

四、考核结果管理

4.1 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考核工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

4.2 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

4.3 考核结果申诉

激励对象如对考核结果有异议，首先应通过与董事会薪酬与考核委员会考核工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内进行复核并确定最终考核结果，对申诉者的申诉请求予以答复。

五、附则

5.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

5.2 本办法自公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

江苏长青农化股份有限公司董事会

2020 年 10 月 22 日