

证券简称：怡达股份

证券代码：300721

公告编号：2021-074

江苏怡达化学股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏怡达化学股份有限公司（以下简称“公司”）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、中层管理人员和核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本次股权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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司2021年限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括在本公司任职的董事、高级管理人员，董事会认为需要激励的中高层管理人员及董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的技术（业务）骨干。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供, 并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2021-2023年3个会计年度, 每个会计年度考核一次。业绩考核目标及归属比例安排如下:

归属期	考核年度	考核指标 (A1或A2两者达成其一即可)			
		考核年度营业收入 (A1)		考核年度净利润 (A2)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2021	12.00亿元	9.60亿元	1.00亿元	0.80亿元
第二个归属期	2022	18.00亿元	14.40亿元	1.60亿元	1.28亿元
第三个归属期	2023	23.00亿元	18.40亿元	1.80亿元	1.44亿元

根据下表中对应的公司层面归属比例确定每个归属期公司层面实际归属的限制性股票数量:

考核指标	公司层面归属比例 (X)	
A (A1或A2)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0%

公司层面当年实际归属的限制性股票数量=公司当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例 (X), 按照公司层面当年实际归属的限制性股票数量办理相关归属事宜, 未能归属部分作废失效。

同时, 激励对象所在的子分公司需至少完成与公司签订的《经营单位年度目标责任书》中营业收入或净利润业绩指标的80%。未完成业绩指标的子分公司, 其包含的激励对象的限制性股票作废失效。

注: 1.上述“净利润”以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润剔除各期激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据。

2.上述“净利润”和“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若公司未达到上述业绩考核目标, 所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属, 由公司作废。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照各子分公司内部的个人绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合格两个档次，届时对应下表中系数计算激励对象的实际归属额度：

考核评级	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象按照各子分公司的内部绩效考核结果来确认其当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）*个人层面归属比例。激励对象当期不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2021-2023年3个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部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。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的归属资格及归属数量。

（三）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一

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 2021年限制性股票激励计划生效后实施。

江苏怡达化学股份有限公司董事会

2021年9月14日

