

江苏舜天股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(提交股东大会审议)

第一章 总则

第一条 为保证江苏舜天股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、其他核心管理层、管理部门骨干、业务部门骨干等人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

第二章 考核目的

第二条 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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第三章 考核原则

第三条 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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第四章 考核范围

第四条 本办法适用于参与公司 2020 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

第五章 考核机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对

参与公司 2020 年限制性股票激励计划的所有激励对象进行考核。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门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绩效委员会。

第六章 绩效考评评价指标及标准

第七条 激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

第八条 公司层面业绩考核要求：

一、授予时业绩考核条件：

1、相比 2018 年，公司 2019 年归母扣非净利润增长率不低于 10%，且不低于同行业平均水平；

2、2019 年净资产收益率不低于 3.55%，且不低于同行业平均水平；

3、2019 年现金分红占当年归母净利润的比例不低于 14%。

上述净资产收益率（ROE）指剔除股权投资盈亏影响的扣非后加权平均净资产收益率，其公式如下：

剔除股权投资盈亏影响后的净资产收益率（ROE）=归母扣非净利润/（报表净资产-扣除数）的加权平均值，扣除数为报表日持有股权的浮动盈亏金额（税后）与已转让股权产生的收益（税后）之和。

二、解除限售时业绩考核条件：

本计划授予的限制性股票，在 2021-2023 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 以2019年归母扣非净利润为基数，2021年归母扣非净利润增长率不低于7.56%，且不低于同行业平均水平； (2) 2021年净资产收益率不低于4.7%，且不低于同行业平均水平； (3) 2021年现金分红占当年归母净利润的比例不低于30%。
第二个解除限售期	(1) 以2019年归母扣非净利润为基数，2022年归母扣非净利润增长率不低于18.32%，且不低于同行业平均水平； (2) 2022年净资产收益率不低于4.9%，且不低于同行业平均水平； (3) 2022年现金分红占当年归母净利润的比例不低于30%。
第三个解除限售期	(1) 以2019年归母扣非净利润为基数，2023年归母扣非净利润增长率不低于30.15%，且不低于同行业平均水平； (2) 2023年净资产收益率不低于5.2%，且不低于同行业平均水平； (3) 2023年现金分红占当年归母净利润的比例不低于30%。

注：1、“净资产收益率”为剔除股权投资盈亏影响的扣非后加权平均净资产收益率，计算公式为归母扣非净利润/（报表净资产-扣除数）的加权平均值，扣除数为报表日持有股权的浮动盈亏金额（税后）与已转让股权产生的收益（税后）之和；

2、在股权激励计划有效期内，如公司有增发、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）。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值予

以回购。

三、授予、解除限售考核同行业公司的选取

江苏舜天属于中国证监会行业“批发和零售业”分类下的“批发业”，本激励计划同行业指中国证监会行业“批发和零售业”分类下的“批发业”所有境内 A 股上市公司，在本激励计划有效期内，如证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业数据。

第九条 激励对象个人层面绩效考核：

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评价，并依照激励对象考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。具体如下：

等级	优秀	良好	称职	不称职
个人层面解除限售比例	100%		80%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀/良好/称职，则激励对象当期限制性股票可按照上述规定的比例解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不称职，则激励对象当期限制性股票全部不得解除限售。因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按本计划予以回购注销，回购价格为授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

第十条 因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

第七章 考核期间与次数

第十一条 本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

第八章 考核结果管理

第十二条 考核结果反馈与申诉：

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可通过人力资源部向董事会薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

第十三条 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，保存期至少为五年。

第九章 附则

第十四条 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。

第十五条 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。