

杭州解百集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证杭州解百集团股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关法律、法规和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，保证本次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

1. 考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
2. 考核指标尽可能量化，并应明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
3. 考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。
4. 股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干人员。

四、考核机构

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
2. 公司人力资源部门、财务管理部门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考核委员会。

五、 绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1. 授予时考核条件：

以公司 2019 年业绩为基数，2020 年归母扣非净利润增长率不低于 15%，且不低于对标企业 50 分位值水平；2020 年加权平均净资产收益率不低于 6.50%，且不低于对标企业 50 分位值水平。

2. 解除限售考核条件：

本计划授予的限制性股票，在 2021-2023 的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划授予的限制性股票解除限售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 2018-2020 年三年均值为基数，2021 年归母扣非净利润增长率不低于 50% 且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；2021 年加权平均净资产收益率不低于 7.40%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；2021 年净利润现金含量不低于 100%；2021 年现金分红比例不低于 2021 年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 40%。
第二个解除限售期	以 2018-2020 年三年均值为基数，2021 年度和 2022 年度归母扣非净利润平均值的增长率不低于 55% 且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；2021 年度和 2022 年加权平均净资产收益率平均值不低于 7.50%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；2022 年净利润现金含量不低于 100%；2022 年现金分红比例不低于 2022 年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 40%。
第三个解除限售期	以 2018-2020 年三年均值为基数，2021-2023 年三年归母扣非净利润平均值的增长率不低于 61% 且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；2021-2023 年三年加权平均净资产收益率平均值不低于 7.60%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均值水平；2023 年净利润现金含量不低于 100%；2023 年现金分红比例不低于 2023 年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 40%。

注：（1）上述“归母扣非净利润”、“加权平均净资产收益率”指标的计算均以激励成本摊销前

的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，同时应剔除因执行新租赁等会计准则或会计政策而增加的费用对净利润的影响；

(2) 在计算“加权平均净资产收益率”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响，在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围；

(3) 在激励计划有效期内，若公司发生金额达到上年末归属于上市公司股东的净资产 10% 以上的重大投资、重大并购事项，则在计算上述考核指标时剔除该事项产生的影响；

(4) 净利润现金含量=经营活动现金净流量/归属于上市公司股东的净利润。

本次选取与公司主营业务具有可比性的上市公司作为公司限制性股票授予及解除限售业绩的对标企业，具体企业名单如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
000785.SZ	居然之家	600859.SH	王府井
600693.SH	东百集团	002561.SZ	徐家汇
600828.SH	茂业商业	603101.SH	汇嘉时代
600785.SH	新华百货	000715.SZ	中兴商业
600628.SH	新世界	600824.SH	益民集团
600682.SH	南京新百	002277.SZ	友阿股份
000419.SZ	通程控股	601366.SH	利群股份
600694.SH	大商股份	600738.SH	丽尚国潮
601086.SH	国芳集团	000417.SZ	合肥百货
000501.SZ	鄂武商 A	600838.SH	上海九百
601010.SH	文峰股份	600865.SH	百大集团
002187.SZ	广百股份	600857.SH	宁波中百

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化，与公司主营业务不具有相关性和可比性，或出现其他偏离幅度过大的样本极值，则由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。

(二) 激励对象个人层面考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评打分。绩效评价结果划分为 4 个等级，根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当

年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体见下表：

考评等级	A	B	C	D
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

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条件未达成的，对应的限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授限制性股票的考核年度为 2020 年，解除限售考核年度分别为 2021 年、2022 年、2023 年。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

1. 公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2. 下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

3. 人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交各审定机构审批。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3. 考核结果作为限制性股票可解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于5年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

杭州解百集团股份有限公司董事会

二〇二一年十月十八日