

利群商业集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证利群商业集团股份有限公司（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，激励公司核心员工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，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、中高级管理人员、核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

授予各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	以 2020 年度归属于上市公司股东的净利润为基数，2021 年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 15%；或以 2020 年度加权平均净资产收益率为基数，2021 年度的加权平均净资产收益率增长率不低于 15%。
第二个解除限售期	以 2021 年度归属于上市公司股东的净利润为基数，2022 年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 8%；或以 2021 年度加权平均净资产收益率为基数，2022 年度的加权平均净资产收益率增长率不低于 8%。
第三个解除限售期	以 2021 年度归属于上市公司股东的净利润为基数，2023 年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 10%；或以 2021 年度加权平均净资产收益率为基数，2023 年度的加权平均净资产收益率增长率不低于 10%。

注：1、上述“归属于上市公司股东的净利润、加权平均净资产收益率”的计算均以扣除非经常性损益之后的“归属于上市公司股东的净利润、加权平均净资产收益率”作为计算依据，并剔除：A、公司新投资建设仓储物流、新开零售门店对净利润的影响；B、管理费用中列示的本次及其他激励计划股份支付费用影响；C、可转债转股及计提财务费用的影响；D、新租赁准则执行，费用列支不可比影响；E、国家政策、会计准则调整等因素导致的对利润的影响。

2、在股权激励计划有效期内，若公司因融资实施发行股票（不包括可转债转股）或发行股份收购资产的行为，则新增加的净资产及产生的净利润不计入业绩考核计算范围内。

（二）个人层面绩效考核

公司在满足解除限售业绩考核的前提下，根据制定的《利群商业集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合表现进行打分，个人当年实际解除限售额度 = 解除限售系数 × 个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效考核结果划分为合格和不合格两个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考评结果	合格	不合格
解除限售系数	100%	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成就的，对应限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

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五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五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

利群商业集团股份有限公司

董事会

2022年5月16日