

王府井集团股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证王府井集团股份有限公司（以下简称“公司”）股票期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、管理骨干及其他核心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、《王府井集团股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）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

本办法适用于参与公司本股票期权激励计划的所有激励对象。

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，并负责根据股票期权激励计划实施考核管理办法对公司董事、高级管理人员及公司董事会认为应当激励的管理骨干、其他核心人员进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）股票期权的授予业绩条件

1、以 2016-2018 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润平均值为基数，2019 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 10%，且不低于

当年对标企业 50 分位值；

2、2019 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率不低于 7.5%，且不低于当年对标企业 50 分位值；

3、2019 年度购物中心和奥莱业态门店营业收入占所有门店总营业收入的比例不低于 20%。

注：1、按照申银万国行业划分标准，剔除其中的 ST 公司和最近三年曾出现过亏损（净利润为负）的公司后，选取“一般零售”行业分类下业务较为相似的 28 家 A 股上市公司作为同行业对标企业。在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，经北京市国资委同意后，公司董事会将在考核时剔除或更换样本。

2、在本计划有效期内，若公司实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时不计入本计划有效期内净资产和净利润增加额的计算。

3、在本计划有效期内，针对因其他客观因素而可能影响公司业绩的事项（如国家会计准则变化、行业政策重大调整、履行重要社会责任等），在计算授予时的业绩指标时应由董事会视情况部分或全部剔除该等事项所带来的影响，计算方法的调整方案视具体情况经北京市国资委同意后，由董事会审议通过后实施。

（二）股票期权的行权业绩条件

1、公司层面业绩考核

本计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

本计划首次（含预留）授予股票期权的行权业绩条件为：

行权期	业绩考核条件
第一个行权期	以 2016-2018 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润平均值为基数，2021 年的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 20%，2021 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率不低于 8%，且上述指标都不低于对标企业 75 分位值；2021 年度购物中心和奥莱业态门店营业收入占所有门店总营业收入的比例不低于 30%。
第二个行权期	以 2016-2018 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润平均值为基数，2023 年的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 30%，2023 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率不低于 8.5%，且上述指标都不低于对标企业 75 分位值；2023 年度购物中心和奥莱业态门店营业收入占所有门店总营业收入的比例不低于 40%。
第三个行权期	以 2016-2018 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润平均值为基数，2024 年的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 40%，2024 年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率不低于 9%，且上述指标都不低于对标企业 75 分位值；2024 年度购物中心和奥莱业态门店营业收入占所有门店总营业收入的比例不低于 50%。

注：1、按照申银万国行业划分标准，剔除其中的 ST 公司和最近三年曾出现过亏损（净利润为负）的公司后，选取“一般零售”行业分类下业务较为相似的 28 家 A 股上市公司作为同行业对标企业。在年度考核过

程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，经北京市国资委同意后，公司董事会将在考核时剔除或更换样本。

2、上述“扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润”、“扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率”指标在考核时将剔除本计划带来的成本影响。

3、在本计划有效期内，若公司实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时不计入本计划有效期内净资产和净利润增加额的计算。

4、在本计划有效期内，针对因其他客观因素而可能影响公司业绩的事项（如国家会计准则变化、行业政策重大调整、履行重要社会责任等），在计算各行权期的业绩指标时应由董事会视情况部分或全部剔除该等事项所带来的影响，计算方法的调整方案视具体情况经北京市国资委同意后，由董事会审议通过后实施。

5、若公司未满足行权业绩考核条件，所有激励对象当年已获授但尚未行权的股票期权将终止行权，由公司无偿收回并统一注销。

2、个人层面绩效考核

激励对象按照公司制定的考核管理办法分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	100%	100%	75%	0

每一个会计年度结束后，由董事会薪酬委员会组织领导对激励对象依据工作业绩、工作态度和工作能力等方面进行个人绩效的考核，并对考核结果进行评审评估，实际可行使股票期权数量与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩，激励对象上一年度考核合格后才具备股票期权当年度的行使资格，个人当年实际行使股票期权额度=标准系数×个人当年计划行使股票期权额度。当年度激励对象未能行使的股票期权由公司注销。

（三）对标企业选取

根据申银万国行业分类，公司属于“一般零售”行业上市公司，剔除申银万国行业“一般零售”行业分类下ST公司和最近三年曾出现过亏损（净利润为负）的公司后，选取业务较为相似的28家A股上市公司作为同行业对标企业，对标企业名单如下：

序号	代码	证券简称	序号	代码	证券简称
1	000417.SZ	合肥百货	15	600785.SH	新华百货
2	000419.SZ	通程控股	16	600814.SH	杭州解百
3	000501.SZ	鄂武商A	17	600827.SH	百联股份
4	000715.SZ	中兴商业	18	600828.SH	茂业商业
5	000759.SZ	中百集团	19	600858.SH	银座股份
6	002187.SZ	广百股份	20	600861.SH	北京城乡
7	002251.SZ	步步高	21	600865.SH	百大集团
8	002277.SZ	友阿股份	22	601010.SH	文峰股份
9	002561.SZ	徐家汇	23	601086.SH	国芳集团

10	600628.SH	新世界	24	601116.SH	三江购物
11	600694.SH	大商股份	25	601366.SH	利群股份
12	600697.SH	欧亚集团	26	603031.SH	安德利
13	600723.SH	首商股份	27	603101.SH	汇嘉时代
14	600774.SH	汉商集团	28	603123.SH	翠微股份

注：1、在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，经北京市国资委同意后，公司董事会将在考核时剔除或更换样本。

2、由于首商股份已被公司换股吸收合并，汉商集团主营业务发生重大变更，公司在进行第一个行权期的业绩考核时，已将上述 2 家企业剔除。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

股票期权激励计划行权考核年度每年度一次。

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，并出具绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）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或员工直接主管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，被考核对象可向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。

（二）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。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

王府井集团股份有限公司

2022年10月28日