

证券代码：600729

证券简称：重庆百货



重庆百货大楼股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

(修订稿)

二〇二三年一月

为保证重庆百货大楼股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成引导公司长期发展的良性均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、核心中层管理人员、核心经营（技术）人员诚信勤勉工作，促进公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据有关法律法规和公司实际情况，制定本办法。

一、 考核目的

进一步健全公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，最大程度上发挥股权激励作用，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，以实现本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

本办法适用于本激励计划的所有激励对象。

四、 考核机构

公司董事会提名与薪酬考核委员会负责领导和组织考核工作。

五、 考核体系

（一）限制性股票授予阶段考核

1. 公司层面考核

公司向激励对象进行限制性股票授予时，公司未发生如下情况：

- （1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- （2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- （3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- （4）法律法规规定不得实行股权激励的；
- （5）中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情

形。

2. 激励对象层面考核

公司向激励对象进行限制性股票授予时，激励对象未发生如下情况：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

(二) 限制性股票解除限售阶段考核

激励对象已获授的限制性股票，必须同时满足如下条件方可解除限售：

1. 公司层面业绩考核

结合公司实际经营情况及行业发展特点，本激励计划考核期限为 2022 年至 2024 年，时间跨度为三个会计年度，每个会计年度考核一次，第一个考核期为 2022 年、第二个考核期为 2023 年，第三个考核期为 2024 年，以达到绩效考核目标作为限制性股票的解除限售条件。绩效考核有两个指标：一是扣除对马上消费金融股份有限公司股权投资收益和非经常性损益的归属于上市公司股东的净利润（以下简称“净利润”）增长率，每年度的净利润增长率均以 2020 和 2021 年度净利润的算术平均数为基数；二是扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率（以下简称“净资产收益率”）。

各考核期间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	(1) 净利润增长率：2022 年度净利润增长率不低于 5%； (2) 净资产收益率：2022 年度净资产收益率不低于 10%。
第二个解除限售期	(1) 净利润增长率：2023 年度净利润增长率不低于 10%； (2) 净资产收益率：2022—2023 年度净资产收益率两年加权平均数不低于 10%。
第三个解除限售期	(1) 净利润增长率：2024 年度净利润增长率不低于 15%； (2) 净资产收益率：2022—2024 年度净资产收益率三年加权平均数不低于 10%。

注：1、净资产收益率：2022-2023 年度二年加权平均数 = $(P_{2022} + P_{2023}) / (E_{2022} + E_{2023})$ ， P_{2022} 、 P_{2023} 分别表示 2022 年度、2023 年度扣除非经常性损益的归属于上市公司股东的净利润，

E2022、E2023 分别表示 2022 年度、2023 年度加权平均净资产。净资产收益率：2022-2024 年度三年加权平均数以此类推。

2、净资产收益率指标需要剔除限售期内实施的重大资产重组、再融资等对加权平均净资产收益率短期摊薄的影响（如有）。

公司未满足上述业绩考核目标的，当年不予解除限售，未解除限售部分的限制性股票，公司将在当期解除限售日之后以按照授予价格回购并注销。

同时，公司未发生如下情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2. 个人对象层面业绩考核

激励对象个人层面的绩效考核分年进行，按照《重庆百货大楼股份有限公司股权激励计划实施考核管理办法》实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定解除限售条件。绩效考核根据《重庆百货大楼股份有限公司绩效管理手册》进行考核，确定分数，综合考核成绩划分为优秀、良好、待改进和不及格等四个等级。

根据个人业绩考核等级，激励对象当期解除限售的比例如下：

绩效考核分数段	$S \geq 85$ 分	$70 \leq S < 85$ 分	$60 \leq S < 70$ 分	$S < 60$ 分
等级	优秀	良好	待改进	不合格
解除限售比例	100%	85%	50%	0

激励对象当期未解除限售部分的限制性股票，公司将在当期解除限售日之后以授予价格回购并注销。

同时，激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

六、 考核机构

(一) 董事会提名与薪酬考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会提名与薪酬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。

七、 考核程序

公司人力资源部在董事会提名与薪酬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提名与薪酬考核委员会。

八、 考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，董事会提名与薪酬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激励对象。

如果激励对象对本人考核结果有异议，可与公司人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，激励对象可在收到考核结果后 5 个工作日内向董事会提名与薪酬考核委员会申诉，董事会提名与薪酬考核委员会需在 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门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，经董事会提名与薪酬考核委员会批准后由人力资源部门统一销毁。

九、 附则

本办法由公司董事会提名与薪酬考核委员会负责制订和修改，公司董事会负责解释，公司股东大会审议通过后生效。

重庆百货大楼股份有限公司

2023 年 1 月 7 日