

# 四川水井坊股份有限公司

## 2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法

四川水井坊股份有限公司（以下称“公司”）为了规范公司限制性股票激励计划实施过程中对被激励对象的考核行为，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

### 一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动在四川水井坊股份有限公司（以下简称“水井坊”或“本公司”、“公司”）（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）管理骨干以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。从而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。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩和能力态度进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力态度紧密结合。

### 三、考核范围

本办法适用于包含公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）管理骨干以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工在内的所有激励对象。

### 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对激励对象的考核工作。

公司人力资源中心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、绩效考核评价指标及标准

## 1、公司层面业绩考核要求

公司业绩满足如下条件时，激励对象获授的限制性股票方可依据本方案解锁：

解锁安排	解锁条件
第一次解锁	2019年度、2020年度的营业收入增长率的平均值，不低于对标企业平均水平的110%
第二次解锁	2019年度、2020年度、2021年度的营业收入增长率的平均值，不低于对标企业平均水平的110%

注1：2019年度、2020年度的营业收入增长率的平均值=[（2019 年度营业收入较 2018 年度营业收入的增长率+2020 年度营业收入较 2019 年度营业收入的增长率）/2]

注2：2019年度、2020年度、2021年度的营业收入增长率的平均值=[（2019 年度营业收入较 2018 年度营业收入的增长率+2020 年度营业收入较 2019 年度营业收入的增长率+2021 年度营业收入较 2020 年度营业收入的增长率）/3]

注3：不低于对标企业平均水平的110%，即：（水井坊营业收入增长率平均值 /对标企业同口径营业收入增长率平均值）≥110%

注4：对标企业为：A 股中前 10 名的白酒行业上市公司（按 2018 年上市公司年报披露的营业收入排名）。

以下为 A 股中前 10 名的白酒行业上市公司名单：

股票代码	公司名称
600519	贵州茅台酒股份有限公司
000858	宜宾五粮液股份有限公司
002304	江苏洋河酒厂股份有限公司
000568	泸州老窖股份有限公司
600809	山西杏花村汾酒厂股份有限公司
000860	北京顺鑫农业股份有限公司（白酒行业部分）
000596	安徽古井贡酒股份有限公司
603589	安徽口子酒业股份有限公司
603369	江苏今世缘酒业股份有限公司
600559	河北衡水老白干酒业股份有限公司

示例：如按 2018 年上市公司年报披露的营业收入排名（以 A1、A2……A10 作为 10 家公司 2019 年度、2020 年度的营业收入增长率平均值的示例），水井坊不在前 10 范围内，则对标企业平均水平为：

$$\text{对标企业平均水平} = 10 \text{ 家对标企业平均营业收入增长率} = (A1 + A2 + \dots + A10) / 10$$

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件且完成个人业绩考核的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销。

## 2、激励对象层面考核内容

公司对激励对象设置个人业绩考核期，并根据激励对象的岗位职责分别设置考核指标。激励对象每个考核期可解锁股份数=员工股权激励业绩考核应解锁股份数\*解除限售比例+战略性绩效考核应解锁股份数\*解除限售比例（仅限公司关键指标负责人）

### （1）公司员工股权激励业绩考核指标

公司员工股权激励业绩考核指标适用于本激励计划中的全部激励对象，包含公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）管理骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员。公司根据考核结果确定员工股权激励业绩考核当期应解锁股份数的解除限售比例，具体如下：

考核等级	当期解除限售比例
合格及以上	100%
待改进及以下	0%

### （2）公司关键指标负责人战略性绩效考核目标

公司关键指标负责人指对公司有重大贡献，与公司商业战略的推动有直接关系的人员。

公司关键指标负责人的考核指标包括员工股权激励业绩及战略性绩效考核目标。薪酬与考核委员会根据当年战略规划提炼 1-2 个战略性绩效考核目标。战略性

绩效考核目标的设置要体现年度的战略重点，是体现战略执行过程控制点的结果性指标。该指标仅适用于关键指标负责人。

公司根据考核结果确定考核当期战略性绩效考核应解锁股份数的解除限售比例。

如对激励对象设置了2个战略性绩效目标，则考核方式具体如下：

考核结果	当期解除限售比例
达成2个战略性绩效目标	100%
达成1个战略性绩效目标	50%
达成0个目标	0%

如对激励对象设置了1个战略性绩效目标，则考核方式具体如下：

考核结果	当期解除限售比例
达成1个战略性绩效目标	100%
达成0个战略性绩效目标	0%

激励对象考核当期不能解除限售的限制性股票，由公司按照本激励计划的规定回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一至三个会计年度（具体考核期间详见上述内容）。

### 2、考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心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。

## 八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，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，可与人力资源中心沟通解决。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。

## 九、考核结果的管理

### 1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

### 2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

四川水井坊股份有限公司

董事会

二〇一九年七月六日