

江苏今世缘酒业股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法（变更）

为保证公司 2020 年股票期权激励计划（变更）的顺利实施，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、核心技术人员和管理骨干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。

第一章 总则

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司 2020 年股票期权激励计划的顺利实施。

第二条 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，以实现股票期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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

《江苏今世缘酒业股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案变更）》所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员和管理骨干。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1.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.公司党委组织部、人力资源部组织财务部、销售部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3.公司党委组织部、人力资源部组织财务部、销售部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 4.公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第五条 考核程序

- 1.公司党委组织部、人力资源部、财务部、销售部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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2.由董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

第六条 考核期间与次数

1.考核期间

股票期权激励计划考核年度分别为 2022、2023、2024 年度。

2.考核次数

股票期权激励计划行权考核年度为每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度股票期权的获授或股票期权行权根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1.公司层面考核

(1) 授予时考核条件:

以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于20%；以2020年扣除非经常性损益后净利润为基数，2021年扣除非经常性损益后净利润增长率不低于15%；2021年净资产收益率不低于20.5%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业的50分位值，2021年主营业务收入占营业收入比例不低于95%。

注：根据证监会行业分类结果，同行业为“制造业”门类下的“酒、饮料和精制茶制造业”分类下的全部A股上市公司，下同。

(2) 行权时考核条件

本计划授予的股票期权行权的业绩条件为：

第一个行权期	1.以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于22%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 2.以2021年扣除非经常性损益净利润为基数，2022年扣除非经常性损益净利润增长率不低于15%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 3.2022年净资产收益率不低于21.5%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 4.2022年主营业务收入占营业收入比例不低于95%。
第二个行权期	1.以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于51.3%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 2.以2021年扣除非经常性损益净利润为基数，2023年扣除非经常性损益净利润增长率不低于32.3%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 3.2023年净资产收益率不低于21.5%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 4.2023年主营业务收入占营业收入比例不低于95%。

第三个行权期	1.以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于90.6%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 2.以2021年扣除非经常性损益净利润为基数，2024年扣除非经常性损益净利润增长率不低于52.1%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 3.2024年净资产收益率不低于21.5%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 4.2024年主营业务收入占营业收入比例不低于95%。
--------	--

注：上述授予与行权业绩考核中“净资产收益率”指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

激励有效期内，若公司未来通过发行股份作为支付手段购买资产或者使用募集资金用于购买资产，新增加的净资产及其产生的净利润不计入当年及未来年度增加额计算。

对标企业的选取：根据证监会行业分类标准，公司属于“酒、饮料和精制茶制造业”行业，从中选取主营类型相近的 A 股上市公司作为对标样本，共计20家（不包括“今世缘”），

对标企业如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
000568.SZ	泸州老窖	600199.SH	金种子酒
000596.SZ	古井贡酒	600519.SH	贵州茅台
000799.SZ	酒鬼酒	600559.SH	老白干酒
000858.SZ	五粮液	600702.SH	舍得酒业
000860.SZ	顺鑫农业	600779.SH	水井坊
000869.SZ	张裕 A	600809.SH	山西汾酒
002304.SZ	洋河股份	601579.SH	会稽山
002646.SZ	青青稞酒	603198.SH	迎驾贡酒
600059.SH	古越龙山	603589.SH	口子窖
600197.SH	伊力特	603919.SH	金徽酒

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化，与公司的产品和业务不具有相关性，则由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。

2.激励对象的个人层面业绩考核

激励对象个人考核分年进行考核，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 (A)	良好 (B)	达标 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

若激励对象考核不合格的，公司将按照本计划的规定，注销其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权。公司董事、高级管理人员出现任期考核不合格或者经济责任审计发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违规行为的，已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废；对于已行权部分的股票，公司可要求激励对象返还其因股权激励带来的收益。

第四章 考核结果的应用和管理

第八条 考核结果的应用

- 1.个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。
- 2.激励对象上一年度考核达标后才具备股票期权当年度的行权资格。

第九条 考核结果管理

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应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.考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3.考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

4.考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

第五章 附则

第十条 本办法经公司股东大会审议通过后生效并实施，修改亦同。如果本办法与监管机构发布的法律、法规和规章存在冲突，则以相关法律、法规和规章规定为准。

江苏今世缘酒业股份有限公司

董事会

2022年7月31日