

舍得酒业股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证舍得酒业股份有限公司（以下简称“公司”）2025 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，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，将股东利益、公司利益和员工利益有效结合，使各方共同关注公司的长远发展，促进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情况，特制定《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，优化公司激励约束机制，保证本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，全面提升员工的整体素质，为员工晋级、升迁、奖惩等提供依据，促进公司和员工共同成长，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、公平、公开的原则，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

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权

激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源中心负责具体的考核工作，负责向薪酬委员会报告工作；

（三）公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考核指标及目标

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度考核2025年-2027年的公司层面业绩和个人层面业绩，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划分年度对公司2025年-2027年的业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司层面的业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

公司层面各考核年度业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	满足下列两个条件之一： 1、以2024年的营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于20%。 2、以2024年的归母净利润为基数，2025年归母净利润增长率不低于164%。
第二个解除限售期	满足下列两个条件之一： 1、以2024年的营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于36%。 2、以2024年的归母净利润为基数，2026年归母净利润增长率不低于231%。
第三个解除限售期	满足下列两个条件之一： 1、以2024年的营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于55%。 2、以2024年的归母净利润为基数，2027年归母净利润增长率不低于309%。

注：上述“归母净利润”指经审计的上市公司合并报表中归属于上市公司股东的净利润。

限制性股票的解除限售条件满足，则所有激励对象按照本激励计划规定的比例解除限售。如公司未满足当年业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均由公司以授予价格回购注销。

上述考核指标仅为对未来业绩的合理预测，不代表公司对未来年度的盈利预测，能否实现取决于市场变化、经营团队的努力程度等各方面因素。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，具体标准如下：

个人层面考核等级	S-卓越	A-优秀	B-良好	C-待改善	D-未达期望
可解除限售比例	100%	100%	100%	0%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象考核当年个人绩效考核结果达到B-良好及以上，则激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售；若激励对象考核当年个人绩效考核结果为C-待改善及以下等级，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票由公司以授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作。公司每年年底由人力资源中心组织，公司领导和相关部门参加，根据工作态度、工作效率、工作质量以及工作贡献等因素进行考核，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会审核，薪酬委员会审核通过后，提请公司董事会对考核结果进行审批。

八、考核结果的管理

（一）考核结果的反馈与申诉

被考核者有权了解考核结果，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。如果被考核者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委员会申诉，薪酬委员会需在 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。薪酬委员会须保留绩效考核所有考核记录档案，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

九、附则

（一）公司董事会负责制定、解释与修订本办法。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

舍得酒业股份有限公司董事会

2025 年 3 月 28 日