

泸州老窖股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司薪酬分配体系，建立长效激励机制，泸州老窖股份有限公司（以下简称公司）拟授予公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、骨干员工1,344万份股票期权，每份股票期权拥有在计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股公司股份股票的权利。为配合激励计划的实施，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《泸州老窖股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关法律、法规规定，结合公司实际情况，特制定本考核办法，以对激励对象进行有效考核。

第一节 总则

第一条 目的

为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，建立和完善公司董事、高级管理人员和核心技术（业务）人员绩效评价体系 and 激励约束机制，激励各级管理人员和骨干诚信勤勉地开展工作，确保整个公司经营和管理活动围绕公司的战略目标展开，以达成公司战略目标的实现。

第二条 原则

一、客观公正原则：以客观标准和事实为依据，公正、合理地对任职者的工作表现做出实事求是的评价。

二、共同责任原则：公司管理者和员工共同对达成公司年度和长远的绩效目标负责，个体的绩效目标和行为表现应围绕公司整体的绩效目标来制定和开展。

三、业绩导向原则：将实际业绩与期权激励相结合，督促激励对象持续改进工作绩效。

第二节 适用范围

第三条 本考核办法适用于全体期权激励对象。

第三节 考核权限

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

第五条 董事会薪酬与考核委员会组织考核工作组负责具体实施考核工作。董事会薪酬与考核委员会考核工作组由董事办、人力资源部、企管部、财务部、效能监察室等职能部门组成。

第六条 考核工作组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。相关控股子公司应积极配合并对提供数据真实性和可靠性负责。

第四节 考核内容

第七条 考核内容实行定量指标与定性指标相结合，以工作绩效考核为主，同时考核其领导能力、团队精神、职业素质等。

第五节 考核实施步骤

第八条 公司根据年度经营目标分别确定被考核对象的关键业绩指标、指标值与权重，作为年度绩效考核的依据。

第九条 会计年度结束后，激励对象向薪酬与考核委员会提交《股票期

权行权申请书》，提出行权申请；同时向考核工作组提交年度述职报告，述职报告的内容包括对该年度各项考核指标完成情况的总结。考核工作组核查、分析、确认激励对象当年的考核成绩，形成绩效报告上报董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会确定考核结果。

第六节 考核结果应用

第十条 个人绩效承诺的考核结果分为四个等级：

绩效总评分	绩效评估等级
(90—100)	优秀--显著地超过预期标准/岗位职责目标
(89—75)	良好--超过预期标准/岗位职责目标
(74—60)	合格--达到预期标准/岗位职责目标
(60 以下)	不合格--未达到预期标准/岗位职责目标

第十一条 绩效考核结果应用：

一、作为股票期权激励计划的行权依据，激励对象在考核达到合格以上（含合格）时方可行权。

二、考核结果也可作为对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

第七节 考核结果管理

第十二条 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。

第十三条 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工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

第十四条 对于考核结果如有不同意见，激励对象可以在收到考核结果

后三日内，填写《考核申诉表》向考核工作组提起申诉。由考核工作小组会同有关主管对考核结果进行调查，整理调查记录，提出处理建议。全部申诉程序，应在考核完成二周内结束。

第十五条 完成绩效考核后，考核结果等相关资料应交档案室存档备案，其保存期限不得少于十年。

第八节 附则

第十六条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十七条 本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施；原《泸州老窖股票期权激励计划实施考核办法》作废。

泸州老窖股份有限公司

董事会

二〇一〇年一月