

四川水井坊股份有限公司

关于递延奖金计划相关事项的补充公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述 或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

2016年4月25日召开的公司八届董事会2016年第一次会议审议通过了《关于实施递延奖金计划的议案》，详见公司2016年4月28日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）及《中国证券报》、《上海证券报》、《证券时报》上披露的《关于实施递延奖金计划的公告》。为保证上述计划在经公司股东大会批准后顺利实施，结合公司实际情况，对递延奖金的计算、考核及会计处理等事项补充说明如下：

递延奖金计划是公司为确保在一个连贯的经营周期内合理评价相关人员的绩效，并将其中长期利益与公司的中长期利益相结合的考核模式。递延奖金的计算公式为：实际授予虚拟股数×授予当年全年的平均收盘价×支付系数。

一、关于“实际授予虚拟股数”的确定

（一）目标授予虚拟股数

董事长 100,000 虚拟股；

总经理为 60,000 虚拟股；

副总经理/总监、董事会秘书及核心高级经理为 20,000 虚拟股；

董事(不含独立董事、监事)为 15,000 虚拟股。

（二）实际授予虚拟股数=目标授予虚拟股数×直线主管或董事会建议授予百分比。

即以目标授予虚拟股数为参照，根据被授予人上一年度的绩效等情况进行差异化授予，实际授予虚拟股数为目标授予虚拟股数的0—150%，但需保证人均比率为100%。其中，董事长及总经理的授予百分比由董事会决定；其余核心管理层人员的授予百分比由其直线主管（董事长或总经理）决定。

二、关于“授予当年全年平均收盘价”的计算

自当年1月1日（或授予日）至当年12月31日（或调离、非主动离职日）之间的每个交易日收盘价的平均值。

三、关于“支付系数”的确定

（一）支付系数直接与公司综合业绩指标达成率挂钩

公司综合业绩指标达成率	支付系数
<90%	0
≥90%，<100%	0.6
≥100%，<120%	1.0
≥120%	1.1

（二）公司综合业绩指标达成率：与公司净销售额、净利润和现金转换率紧密挂钩，即：综合指标达成率（%）=（实际净销售额/目标净销售额）×30%+（实际净利润/目标净利润）×30%+（实际现金转换率/目标现金转换率）×40%。

（三）公司2016—2018各年度业绩考核指标

	2016年目标	2017年目标	2018年目标
净销售额	与2015年相比增长 不低于15%	与2016年相比增长 不低于15%	与2017年相比增长 不低于15%
净利润	与2015年相比增长 不低于15%	与2016年相比增长 不低于15%	与2017年相比增长 不低于15%
现金转化率	不低于100%	不低于100%	不低于100%

注1：净销售额=主营业务收入-销售税金及附加

注2：净利润是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润

注3：现金转化率=经营活动产生的现金流量净额/净利润

注4：经营活动产生的现金流量净额需剔除公司因考虑中长期发展而增加的

存货储备及非经常性项目带来的现金流变动金额

四、递延奖金计划的会计处理

（一）递延奖金金额确定日

年度结束后，根据公司设定的综合业务指标达成等情况确定未来递延奖金支付日时可享受的现金激励权益。

（二）递延年度内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在递延年度内的每个资产负债表日，将职工提供的服务计入成本费用，同时确定所有者权益或负债。同时在每个资产负债表日公司将根据后续信息表明企业当期承担债务的公允价值与以前估计不同而进行调整。

（三）递延奖金实际支付日

递延奖金实际支付日，对达到支付条件的进行支付。

五、递延奖金计划对公司业绩的影响

公司在递延奖金计划方案预算控制中规定：本递延奖金方案每年预算总额高限为授予当年公司净利润的 3%。若按公式计算超过预算总额高限，则进行同比例递减计算，确保实际发放额度控制在当年净利润 3%的预算额度内。因此，本计划产生费用的摊销对有效期内各年的净利润影响基本锁定并影响程度不大；考虑到激励计划对公司业务发展的正向作用，由此激发的管理团队的积极性、提高经营效率，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增长。

特此公告

四川水井坊股份有限公司

董事会

二〇一六年五月十三日