

广州珠江钢琴集团股份有限公司
股票期权激励计划实施考核办法（修订稿）

为保证广州珠江钢琴集团股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权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，激励公司高级管理人员和核心技术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。

一、总则

1、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进行评价，实现期权奖励与公司战略实现、个人绩效紧密结合。

2、本办法适用于担任公司董事（不含独立董事）、高级管理人员以及公司董事会认为需要以此方式进行激励的相关公司员工。

二、职责权限

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2、薪酬与考核委员会工作小组（公司绩效考核委员会）负责具体实施考核工作。

3、公司集团办公室、财务会计部、全质办、人力资源部、规划运营部、证券事务部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。

4、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核范围

公司董事（不含独立董事）、高级管理人员以及公司董事会认为需要以此方式进行激励的相关公司员工。

| 序号 | 姓名 | 职务 |
|----|-----|----------|
| 1 | 李建宁 | 副董事长、总经理 |
| 2 | 黄贤兴 | 董事 |
| 3 | 麦俊桦 | 董事 |
| 4 | 麦燕玉 | 副总经理 |

| | | |
|----|-----------------|-------|
| 5 | 梁志伟 | 副总经理 |
| 6 | 张朝岩 | 副总经理 |
| 7 | 肖巍 | 副总经理 |
| 8 | 杨伟华 | 董事会秘书 |
| 9 | 核心技术管理骨干共 572 人 | |
| 合计 | 580 人 | |

四、考核指标及实施办法

(一) 公司层面业绩考核指标及实施办法

1、授予考核

2015 年度扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 15.5%，扣除非经常损益后加权平均净资产收益率不低于 11%，营业利润占利润总额比例（扣除因政府土地收储形成的非经常性损益影响）不低于 96.12%，且上述三项指标不低于同行业平均业绩水平。

2、行权考核

在本计划的行权日所在的会计年度中，对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。财务业绩考核的指标主要包括：净资产收益率、净利润增长率、营业利润占利润总额比例（扣除因政府土地收储形成的非经常性损益影响）、现金分红比例。

行权期的业绩考核指标设置如下表：

| 行权期 | 业绩考核目标 |
|--------|--|
| 第一个行权期 | 行权前一财务年度，净利润增长率不低于 15.5% ，净资产收益率不低于 14% ，营业利润占利润总额比例（扣除因政府土地收储形成的非经常性损益影响）不低于 96.12% ，且三个指标均不低于同行业平均水平。行权当年度实施的现金分红比例不低于 25% 。 |
| 第二个行权期 | 行权前一财务年度，净利润增长率不低于 16% ，净资产收益率不低于 14% ，营业利润占利润总额比例（扣除因政府土地收储形成的非经常性损益影响）不低于 96.12% ，且三个指标均不低于同行业平均水平。行权当年度实施的现金分红比例不低于 25% 。 |

| | |
|--------|--|
| 第三个行权期 | 行权前一财务年度，净利润增长率不低于 16.5% ，净资产收益率不低于 14% ，营业利润占利润总额比例（扣除因政府土地收储形成的非经常性损益影响）不低于 96.12% ，且三个指标均不低于同行业平均水平。行权当年度实施的现金分红比例不低于 25% 。 |
|--------|--|

上述净利润增长率是指：扣除非经常性损益后的净利润增长率，股票期权成本应计入公司相关成本费用，并在经常性损益中列支。净资产收益率是指：扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，若公司发生再融资行为，净资产为再融资当年扣除再融资数额后的净资产值。

若行权前一财务年度考核不达标，全部激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

（二）个人层面考核指标和实施办法

1、考核周期

在本计划有效期内的各年度内，根据公司制定的《绩效考核管理制度》，对所有激励对象进行考核。

2、考核次数

每年考核一次

3、考核程序

根据每年根据发展规划制定公司级、部门级、岗位级 KPI 指标，指标体系覆盖财务类、顾客类、内部运营类、学习和成长类四类指标，绩效考核指标由公司绩效考核委员会审定，报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

年度结束后的第一个月内，相关部门收集 KPI 指标完成情况，报公司绩效考核委员会实施考核，并将考核结果报公司董事会薪酬与考核委员会审定。

4、考核结果和运用

个人绩效考核结果共有优秀、良好、称职、基本称职、不称职五档。

| | | | |
|------|-------|------|-----|
| 考评结果 | 称职及以上 | 基本称职 | 不称职 |
| 标准系数 | 1.0 | 0.8 | 0 |

（1）激励对象授予等待期考核达到基本称职以上视为考核合格，才具备股票期权本年度的行权资格，不称职视为考核不合格。

(2) 个人当年实际行权额度=上年度考核结果对应标准系数×个人当年计划行权额度。

(3) 考核结果为不称职的员工，公司将按激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

五、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

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。

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。

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。

六、附则

1、本制度未尽事宜或与国家相关法律、法规及《公司章程》相抵触时，按国家相关法律、法规和《公司章程》的规定执行；

2、本制度由公司董事会负责解释，自董事会审议通过之日起实施。

广州珠江钢琴集团股份有限公司

二〇一四年十月