

保利房地产（集团）股份有限公司
第二期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，建立健全公司长效激励机制，充分调动管理团队和核心技术人才的积极性，更好地维护公司及股东利益，实现公司发展规划目标，公司制定了《保利房地产（集团）股份有限公司第二期股票期权激励计划》。为配合股票期权激励计划的实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》等有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况制订本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

保障股票期权激励计划的顺利实施，根据公司业绩考核目标完成情况及激励对象绩效考核结果，确定激励对象获授及行使股票期权的资格，并分档确定不同的股票期权行权比例，切实将股票期权的授权、行权与公司经营业绩及激励对象的绩效考核结果挂钩，达到利用股权激励机制，提高管理效率，实现公司和全体股东利益最大化的目标。

第二条 考核原则

业绩考核坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法对公司业绩考核目标完成情况和激励对象的工作业绩、工作能力和工作素质进行评价，实现股票期权激励与激励对象对公司业绩的贡献、决策和执行能力、职业素养和态度等相匹配。

第三条 考核范围

本办法适用于公司年度经营业绩考核和股票期权激励计划所确定的激励对象绩效考核，激励对象包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、对公司经营业绩和持续发展有直接影响的管理骨干和技术骨干。

第四条 考核组织和执行机构

- 1、董事会授权薪酬与考核委员会全面负责股票期权激励计划的考核。
- 2、薪酬与考核委员会直接负责公司业绩考核和董事、高级管理人员的年度绩效考核。

3、薪酬与考核委员会指定人力资源管理中心负责董事、高级管理人员以外的其他激励对象的年度绩效考核。投资管理中心、财务管理中心和董事会办公室等相关部门负责协助人力资源管理中心完成考核工作。

第二章 公司业绩考核

第五条 考核依据

公司股票期权激励计划确定的股票期权授予和行权业绩条件。

第六条 考核内容

考核内容包括净利润三年复合增长率、加权平均净资产收益率、总资产周转率三项业绩指标，计算上述指标所用的净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，净资产为归属于上市公司股东的净资产。

第七条 考核周期

考核每年进行一次，于每个会计年度结束后六个月内完成对该年度的考核。

第八条 考核方法

会计年度结束后，薪酬与考核委员会根据公司经审计的财务报告，计算相应业绩指标值，对比相关业绩条件考核公司该年度经营业绩是否达到业绩考核目标。

第九条 考核结果的使用

公司业绩考核结果作为公司依据股票期权激励计划向激励对象授予股票期权和激励对象行权的依据。

第三章 激励对象绩效考核

第十条 考核依据

公司年度经营计划、个人年度工作业绩目标、岗位职责说明书。

第十一条 考核内容

考核内容包括工作业绩、工作能力、工作素质，权重分别为 70%、15%、15%。

第十二条 考核周期

考核每年进行一次，于每个会计年度结束后六个月内完成对该年度的考核。

第十三条 考核方法

1、每年度由公司人力资源管理中心根据相关规定拟订绩效目标和考核要求，并报薪酬与考核委员会审核确定，作为考核依据。

2、董事、高级管理人员的年度绩效考核由薪酬与考核委员会直接负责，并结合任期考核或者经济责任审计情况确定考核结果。

3、董事、高级管理人员以外的激励对象由薪酬与考核委员会指定人力资源管理中心负责考核，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及公司内部民主测评情况进行综合评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。

4、人力资源管理中心统一制作激励对象年度绩效考核结果汇总表，报薪酬与考核委员会审核。

第十四条 考核评分

(1) 定量指标，按单项指标计划完成情况评分，100%完成计划的对应分为100分。

(2) 定性指标，由薪酬与考核委员会按照评分细则来评定分值。

(3) 定量指标和定性指标评分结果加权汇总为绩效考核总分。

(4) 绩效考核总分对应的绩效评价为：

90分以上 优秀

80分-90分（不含） 良好

70分-80分（不含） 中等

60分-70分（不含） 合格

60分以下 不合格

第十五条 考核结果管理

1、考核结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核结果进行修正。

2、考核结果的通知

被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会考核工作组应在考核结束后10个工作日内向被考核人通知考核结果。

3、异议的处理

如被考核人对考核结果有异议，可在考核结果通知被考核人之日起5个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理的情形，可对考核结果进行修正。

4、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。

5、考核结果的使用

考核结果作为公司股票期权激励计划的授权及行权依据。

第四章 附则

第十六条 本办法由董事会负责解释。

保利房地产（集团）股份有限公司

2016年6月