



**保利房地产（集团）股份有限公司
2016年第一次临时股东大会**

会议资料

(2016年8月)

保利房地产（集团）股份有限公司 2016年第一次临时股东大会须知

根据中国证券监督管理委员会《上市公司股东大会规则》和《公司章程》的有关规定，为确保公司股东大会顺利召开，特制定会议须知如下，望出席股东大会的全体人员遵守执行：

一、股东参加股东大会，应当认真履行其法定义务，不得侵犯其他股东权益；

二、股东大会期间，全体出席人员应以维护股东的合法权益、确保大会正常秩序和议事效率为原则，认真履行法定职责；

三、出席大会的股东依法享有发言权、咨询权、表决权等各项权利，但需由公司统一安排发言和解答；

四、任何人不得扰乱大会的正常秩序和会议程序，会议期间请关闭手机或将其调至振动状态。

保利房地产（集团）股份有限公司

2016年第一次临时股东大会

会议议程

一、会议时间：

现场会议召开时间：2016年8月12日，上午9:30

网络投票时间：采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为股东大会召开当日的交易时间段，即9:15-9:25, 9:30-11:30, 13:00-15:00；通过互联网投票平台的投票时间为股东大会召开当日的9:15-15:00。

二、会议地点：

广州市黄埔区科学城揽月路99号广州保利假日酒店2楼会议室

网络投票平台：交易系统投票平台和互联网投票平台

三、与会人员：

（一）截至2016年8月3日（星期三）下午收市时中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记在册的公司股东均有权以会议通知公告的方式出席本次会议及参加表决；不能亲自出席本次会议现场会议的股东可授权他人代为出席（被授权人不必为本公司股东），或在网络投票时间内参加网络投票；

（二）公司董事、监事和高级管理人员；

（三）公司聘请的律师；

（四）公司邀请的其他人员。

四、主持人：董事长宋广菊女士

五、会议议程：

9:00 股东签到

9:30 会议正式开始

(一) 报告股东现场到会情况

(二) 审议议案

1、关于公司第二期股票期权激励计划(草案)及摘要的议案(对应议案 1.01-1.11)

2、关于授权董事会办理公司第二期股票期权激励计划相关事宜的议案

3、关于制定公司《第二期股票期权激励计划实施考核办法》的议案

4、关于制定公司《第二期股票期权激励计划管理办法》的议案

(三) 投票表决和计票

(四) 与股东交流公司情况

(五) 宣读现场投票表决结果

议案一

关于公司第二期股票期权激励计划（草案）及摘要的议案

各位股东：

为进一步建立健全公司长期激励制度，提高公司管理水平，促进公司业绩稳步提升，贯彻落实公司十三五发展规划的需要，更好地维护股东权益，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1/2/3号》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》等法律、法规、规章及规范性文件要求和《公司章程》的规定，并结合公司实际情况，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（草案）》（以下简称“《草案》”），并于2016年6月6日经公司2016年第6次临时董事会和第五届监事会第五次会议审议通过。目前公司股票期权激励计划已经国务院国有资产监督管理委员会批准。

各位股东须对《草案》中的以下内容进行分项表决：

- 1、激励对象的确定依据和范围
- 2、股票期权激励计划的标的股票数量、来源和种类
- 3、股票期权的授予情况
- 4、股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票的禁售规定
- 5、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法
- 6、股票期权的授予条件和行权条件
- 7、股票期权激励计划的调整方法和程序

- 8、股票期权的会计处理和对公司业绩的影响
- 9、公司授予股票期权及激励对象行权的程序
- 10、 公司与激励对象各自的权利义务
- 11、 股票期权激励计划变更、终止等特殊情形处理

该议案需进行逐项审议，激励对象股东须回避表决。

请各位股东审议。

保利房地产（集团）股份有限公司

二〇一六年八月十二日

保利房地产（集团）股份有限公司 第二期股票期权激励计划（草案）

保利房地产（集团）股份有限公司

2016年8月

声明

本公司全体董事、监事保证本激励计划不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

1、保利房地产（集团）股份有限公司（以下简称“公司”、“本公司”或“保利地产”）第二期股票期权激励计划（以下简称“本计划”或“本激励计划”）草案系依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1/2/3号》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》等有关法律、法规、规章、规范性文件和《保利房地产（集团）股份有限公司章程》制定。

2、股票期权是指在满足本计划规定的授予条件时，公司授予激励对象在本计划有效期内的可行权日以约定的行权价格购买公司股票的权利。本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司股票。

3、公司拟授予激励对象13,035万份股票期权，涉及公司股票13,035万股，占当前公司已发行股本总额的1.212%。

股票期权有效期内，若发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票数量将根据本计划相关规定进行调整。

4、本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员及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，不包括独立董事、监事，也不包括持股5%以上的主要股东或实际控制人、或其配偶及直系近亲属。本计划的激励对象总人数为688人，占公司员工总数的2.18%。

5、本激励计划的有效期为6年。授予的股票期权从授权日开始，经过两年的行权限制期，在之后的行权有效期内分三期分别有33%、33%、34%的股票期权在满足行权条件前提下获得可行权的权利。行权有效期结束后当期未行权的股票期权自动失效，并不可追溯行使，由公司无偿收回并统一注销。

阶段	时间安排	股票期权行权比例
授权日	在本计划获得股东大会通过之日起的 30 日内, 按规定召开董事会对激励对象授予股票期权	-
行权限制期	自授权日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	-
第一个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自授权日起 48 个月后的首个交易日起至授权日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	34%

6、本计划授予的股票期权的行权价格为8.75元。即行权价格为下列价格的较高者：

(1) 本激励计划草案摘要公布前 1 个交易日公司股票收盘价 8.49 元；

(2) 本激励计划草案摘要公布前30个交易日的公司股票平均收

盘价8.75元。

在股票期权有效期内发生派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发等事宜时，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

7、股票期权的授予业绩条件

(1) 公司在股票期权授权日前三个会计年度净利润年复合增长率不低于 8%;

(2) 公司在股票期权授权日前一个会计年度加权平均净资产收益率 (ROE) 不低于 14%;

(3) 公司在股票期权授权日前一个会计年度总资产周转率不低于 0.25。

8、股票期权的行权业绩条件:

(1) 本计划有效期内各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于股票期权授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负;

(2) 主要行权业绩条件如下:

①净利润增长率和加权平均净资产收益率 (ROE)

行权期	行权比例	行权业绩条件
第一个行权期	33%	第一个行权日前一会计年度的 ROE 不低于 14%，第一个行权日前三个会计年度的净利润年复合增长率不低于 8%
第二个行权期	33%	第二个行权日前一会计年度的 ROE 不低于 14.5%，第二个行权日前三个会计年度的净利润年复合增长率不低于 8%
第三个行权期	34%	第三个行权日前一会计年度的 ROE 不低于 15%，第三个行权日前三个会计年度的净利润年复合增长率不低于 8%

注：假设股票期权授权日为 2016 年 6 月 6 日，则第一个行权期的行权业绩条件为 2017 年（第一个行权日 2018 年 6 月 6 日前一个会计年度，即 2017 年）

的 ROE 不低于 14%，2018 年（第一个行权日 2018 年 6 月 6 日前三个会计年度）前三个会计年度（即 2015 年至 2017 年期间）的净利润年复合增长率不低于 8%，以后的行权期依此类推。

②每个行权日前一年度的总资产周转率不低于 0.25。

由于未满足行权条件而未能获得行权权利的股票期权自动失效，并不可追溯行使，由公司无偿收回并统一注销。

9、激励对象行权资金以自筹方式解决，公司承诺不为激励对象依据本计划行使股票期权提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

10、本计划必须满足如下条件后方可实施：国务院国有资产监督管理委员会审核同意、公司股东大会审议批准。

11、本计划实施后激励对象缴纳的股权认购款用于补充公司的流动资金。

目 录

第一章 释义	1
第二章 总则	2
第三章 激励对象的确定依据和范围	3
第四章 股票期权激励计划的标的股票数量、来源和种类	4
第五章 股票期权的授予情况	4
第六章 股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票的禁售规定	5
第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	8
第八章 股票期权的授予条件和行权条件	8
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序	12
第十章 股票期权的会计处理和对公司业绩的影响	15
第十一章 公司授予股票期权及激励对象行权的程序	18
第十二章 公司与激励对象各自的权利义务	19
第十三章 股票期权激励计划变更、终止等特殊情形处理	21
第十四章 信息披露	23
第十五章 附则	24

第一章 释义

在本计划中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

保利地产、本公司、公司	指保利房地产（集团）股份有限公司
股东大会	指本公司股东大会
董事会	指本公司董事会
薪酬与考核委员会	指本公司董事会下设的薪酬与考核委员会
监事会	指本公司监事会
本计划、本激励计划	指《保利房地产（集团）股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）》
高级管理人员	指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员
公司股票	指保利地产 A 股股票
激励对象	指本激励计划中获授股票期权的人员
股票期权、期权	指公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格购买一定数量公司标的股票的权利
标的股票	指根据本计划相关规定，激励对象有权购买的公司股票
权益	指激励对象根据本计划获得的股票期权
授权日	指公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
行权	指激励对象依据本计划，在规定的时间内以预先确定的价格和条件购买公司标的股票的行为
可行权日	指激励对象获授的股票期权可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指本计划所确定的激励对象行使股票期权，购买公司标的股票的价格
行权限制期	指股票期权授权日与股票期权首个可行权日之间的期间
有效期	指从股票期权授权日起六年
ROE	指加权平均净资产收益率
国务院国资委	指国务院国有资产监督管理委员会
证监会、中国证监会	指中国证券监督管理委员会
证券交易所	指上海证券交易所
登记结算公司	指中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《公司法》	指《中华人民共和国公司法》

《证券法》	指《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指《上市公司股权激励管理办法（试行）》
《备忘录》	指《股权激励有关事项备忘录 1/2/3 号》
《试行办法》	指《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》
《通知》	指《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》
《公司章程》	指《保利房地产（集团）股份有限公司章程》
元	指人民币元

第二章 总则

第一条 为进一步完善公司法人治理结构和长效激励机制，更好地调动管理团队和核心技术人才的积极性，维护公司及股东利益，实现公司发展规划目标，公司依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录》、《试行办法》、《通知》等有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定，特制定《保利房地产（集团）股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）》。

第二条 本计划经公司董事会审议通过，并经国务院国资委审核同意后，由公司股东大会审议批准，并授权董事会具体实施。

第三条 制定本计划所遵循的基本原则

- （一）依法规范，公开透明；
- （二）激励与约束相结合；
- （三）股东利益、公司利益和激励对象利益相一致，有利于公司的可持续发展；
- （四）为股东创造高效持续的回报。

第四条 制定本计划的目的

(一)进一步完善法人治理结构,建立股东和公司管理层间的利益共享与约束机制;

(二)帮助公司管理层平衡公司发展过程中的短期目标与长期目标;

(三)吸引和保留优秀人才,激励持续价值的创造,促进公司长期健康发展。

第三章 激励对象的确定依据和范围

第五条 激励对象确定的依据

1、激励对象确定的法律依据

激励对象的确定以《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录》、《试行办法》、《通知》等有关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》为依据。

2、激励对象确定的内部原则

公司根据相关人员岗位贡献度、现有绩效水平、对公司未来经营业绩的重要性等因素确定激励对象范围。

第六条 本计划激励对象包括公司董事、高级管理人员及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,其中董事、高级管理人员 11 人、中层管理人员 217 人、管理骨干和技术骨干 460 人(具体包括公司总部职能管理中心(办公室)和房地产子公司部门副经理以上、专业子公司助理总经理以上人员),不包括独立董事、监事,也不包括持股 5%以上的主要股东或实际控制人、或其配偶及直系近亲属。本计划的激励对象总计 688 人,占员工总数的 2.18%。

非经股东大会特别决议批准,任一名激励对象通过本计划及本公司其他有效的股权激励计划(如有)累计获得的股票总量,不得超过公司已发行股本总额的1%。

第七条 有下列情形之一的,不得作为本计划的激励对象:

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被证监会予以行政处罚的;
- 3、具有《公司法》规定的不得担任董事、高级管理人员情形的。

第四章 股票期权激励计划的标的股票数量、来源和种类

第八条 本计划拟授予激励对象总数为13,035万份的股票期权,每份股票期权拥有在可行权日以行权价格和行权条件购买1股公司股票的权利,涉及的标的股票数量为13,035万股,占授予时公司已发行股本总额的1.212%。

股票期权有效期内,若发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发等事宜,股票期权数量及所涉及的标的股票数量将根据本计划相关规定进行调整。

第九条 本计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司股票。激励对象行使股票期权认购公司定向发行的股票所缴纳的款项用于补充公司的流动资金。

第五章 股票期权的授予情况

第十条 股票期权的授予情况

序号	姓名	职务	获授股票期权数量(万份)	占本计划拟授予股票期权总量的比例	占公司股本总额的比例
1	朱铭新	董事总经理	60	0.46%	0.0056%

2	张万顺	董事	55	0.42%	0.0051%
3	刘平	董事副总经理	55	0.42%	0.0051%
4	余英	副总经理	55	0.42%	0.0051%
5	陈冬桔	副总经理	55	0.42%	0.0051%
6	王健	副总经理	55	0.42%	0.0051%
7	胡在新	副总经理	55	0.42%	0.0051%
8	吴章焰	副总经理	55	0.42%	0.0051%
9	张伟	副总经理	55	0.42%	0.0051%
10	周东利	财务总监	55	0.42%	0.0051%
11	黄海	董事会秘书	55	0.42%	0.0051%
12	纪委书记、助理总经理、中心总经理，子公司董事长、总经理（48人）		1,935	14.84%	0.1799%
13	中心副总经理、地产子公司副总经理（67人）		2,010	15.42%	0.1869%
14	中心总助、地产子公司总助、专业公司副总经理（102人）		2,040	15.65%	0.1896%
15	地产公司部门正副经理、专业公司助理总经理（460人）		6,440	49.41%	0.5987%
合计(688人)			13,035	100.00%	1.212%

激励对象中不含国务院国资委直管干部。

第六章 股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票的禁售规定

第十一条 股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为6年，即自股票期权授权日起6年内有效。

第十二条 股票期权授权日

公司应在股东大会审议通过本计划起30日内，按相关规定召开董事会确定授权日，并对激励对象进行授权，完成登记、公告等相关

程序。授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- (一) 定期报告公布前 30 日；
- (二) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日
日内；
- (三) 重大交易或事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- (四) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交
易日。

第十三条 行权限制期

行权限制期为股票期权授权日至股票期权首个可行权日之间的
期间，本计划的行权限制期为自股票期权授权日起的 24 个月。

第十四条 可行权日

激励对象应按本计划规定的安排分期行权，可行权日为行权限制
期满次日起至股票期权有效期满当日为止的期间内，公司定期报告公
布后第 2 个交易日起至下一次定期报告公布前 10 个交易日内的所有
交易日，但不得在下列期间内行权：

- (一) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易
日；
- (二) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易
日；
- (三) 其他可能影响股价的重大事项发生之日起至公告后 2 个交
易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事项”

为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

第十五条 行权安排

授予的股票期权从授权日开始，经过两年的行权限制期，在之后的行权有效期内分三期分别有 33%、33%、34%的股票期权在满足行权条件前提下获得可行权的权利。行权有效期结束后当期未行权的股票期权自动失效，并不可追溯行使，由公司无偿收回并统一注销。

阶段	时间安排	股票期权行权比例
授权日	在本计划获得股东大会通过之日起的 30 日内, 按规定召开董事会对激励对象授予股票期权	-
行权限制期	自授权日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	-
第一个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自授权日起 48 个月后的首个交易日起至授权日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	34%

激励对象中的董事、高级管理人员，应根据任期考核或经济责任审计结果行权，保留不低于其获授总量 20%的股票期权，至其股票期权授权时所处的任期（或任职）考核合格后行权。

第十六条 标的股票的禁售规定

1、本计划标的股票的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律法规和《公司章程》规定执行。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股票不得超过其所持有公司股票总数的 25%；在离职后半年内，

不得转让其所持有的公司股票；其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

第十七条 行权价格

本计划股票期权的行权价格为8.75元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以8.75元的价格购买1股公司股票。

第十八条 行权价格的确定方法

行权价格取下述两个价格中的较高者：

- 1、本计划草案摘要公布前1个交易日的公司股票收盘价8.49元；
- 2、本计划草案摘要公布前30个交易日的公司股票平均收盘价8.75元。

第十九条 行权价格的调整

在股票期权有效期内发生派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发等事宜时，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

第八章 股票期权的授予条件和行权条件

第二十条 股票期权授予条件

公司和激励对象在满足下列条件时，公司方可依据本计划向激励对象进行股票期权的授予。

1、公司未发生如下任一情形：

- (1) 最近一个会计年度的财务报告被注册会计师出具否定意见

或者无法表示意见的审计报告;

(2) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚;

(3) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选;

(2) 最近三年内因重大违法违规行为被证监会予以行政处罚;

(3) 具有《公司法》规定的不得担任董事和高级管理人员情形;

(4) 授权日前一会计年度绩效考核结果为合格以下(不含合格)。

3、公司在授权日达到如下业绩条件:

(1) 授权日前三会计年度净利润年复合增长率不低于 8%;

(2) 授权日前一会计年度加权平均净资产收益率 (ROE) 不低于 14%;

(3) 授权日前一会计年度总资产周转率不低于 0.25。

上述指标原则上不低于对标企业 50 分位值水平。对标企业将从 A 股和 H 股房地产上市公司中, 根据综合实力、销售规模、资产规模和土地储备规模等方面排名, 同时考虑业务相似性, 选取领先企业。在年度考核过程中对标企业若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值, 则将由公司董事会薪酬与考核委员会在年终考核时剔除或更换样本。

第二十一条 股票期权行权条件

激励对象已获授的股票期权行权时必须同时满足如下条件。

(一) 公司未发生如下任一情形:

- 1、最近一个会计年度的财务报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
- 2、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚;
- 3、中国证监会认定的其他情形。

(二) 激励对象未发生如下任一情形:

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选;
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被证监会予以行政处罚;
- 3、具有《公司法》规定的不得担任董事、高级管理人员情形;
- 4、当期行权期前一会计年度绩效考核结果为合格以下(不含合格)。

(三) 股票期权行权时公司达到如下业绩条件:

- 1、本计划有效期内各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不得低于股票期权授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负;

2、主要行权业绩条件如下:

①净利润增长率和加权平均净资产收益率 (ROE)

行权期	行权比例	行权业绩条件
第一个行权期	33%	第一个行权日前一会计年度的 ROE 不低于 14%，第一个行权日前三个会计年度的净利润年复合增长率不低于 8%
第二个行权期	33%	第二个行权日前一会计年度的 ROE 不低于 14.5%，第二个行权日前三个会计年度的净利润年复合增长率不低于 8%
第三个行权期	34%	第三个行权日前一会计年度的 ROE 不低于 15%，第三个行权日前三个会计年度的净利润年复合增长率不低于 8%

注：假设股票期权授权日为 2016 年 6 月 6 日，则第一个行权期的行权业绩条件为 2017 年（第一个行权日 2018 年 6 月 6 日前一个会计年度，即 2017 年）

的 ROE 不低于 14%，2018 年（第一个行权日 2018 年 6 月 6 日前三个会计年度）前三个会计年度（即 2015 年至 2017 年期间）的净利润年复合增长率不低于 8%，以后的行权期依此类推。

②每个行权日前一年度的总资产周转率不低于 0.25。

上述指标原则上不低于对标企业 75 分位值业绩水平。

由于未满足行权条件而未能获得行权权利的股票期权全部自动失效，并不可追溯行使，由公司无偿收回并统一注销。

本计划在计算上述指标时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。

第二十二条 公司进行股权融资后业绩指标的调整方法

1、在股票期权有效期内，如果公司进行了目的为通过发行股票作为支付手段购买资产的股权融资，则计算行权条件时应剔除融资产生的影响，具体为在股权融资完成年之后年度开始的行权期，用于计算净利润增长率和加权平均净资产收益率的“净利润”，应为扣除此部分新增资产所对应的净利润数额；计算加权平均净资产收益率的“净资产”，应为扣除此部分新增资产所对应的净资产。

2、在股票期权有效期内，如果公司通过股权融资取得募集资金的，则在股权融资完成年之后年度开始的行权期，相关业绩指标不做调整。

3、在股票期权有效期内，如果公司股权融资以股票作为支付手段购买资产，同时获得募集资金的，则发行股票作为支付手段购买资产的部分，按照上述第一款的规定剔除该部分产生的影响；剩余部分

按照上述第二款的规定不做调整。

第二十三条 激励对象分档行权的安排

激励对象当期行权期前一年度绩效考核结果为合格及以上的,可依据公司业绩和个人绩效考核结果及行权安排分档对所获授可行权股票期权行权。

个人绩效考核结果	股票期权可行权比例
优秀、良好	100%
中等、合格	80%
合格以下	0

个人绩效考核结果为中等、合格的,仅能按当期应行权股票期权的80%行权,剩余的20%自动失效;个人绩效考核结果为合格以下的,当期应行权股票期权全部失效。上述失效股票期权不可追溯行使,由公司无偿收回并统一注销。

第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序

第二十四条 若在行权前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发等事项,应对尚未行权的股票期权数量进行相应调整,调整方法如下。

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q = Q_0 \times (1+n)$$

Q_0 : 调整前的股票期权数量;

n : 每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);

Q : 调整后的股票期权数量。

2、缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

Q_0 : 调整前的股票期权数量;

n : 缩股比例 (即 1 股公司股票缩为 n 股股票);

Q : 调整后的股票期权数量。

3、配股、增发

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

Q_0 : 调整前的股票期权数量;

P_1 : 股权登记日当日收盘价;

P_2 : 配股或增发价格;

n : 配股或增发比例 (即配股或增发的股数与配股或增发前公司股本总额的比例);

Q : 调整后的股票期权数量。

第二十五条 若在行权前公司有派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、增发等事项,应对股票期权的行权价格进行相应调整,调整方法如下。

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P = P_0 \div (1+n)$$

P_0 : 调整前的行权价格;

n : 每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率 (即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);

P : 调整后的行权价格数量。

2、缩股

$$P = P_0 \div n$$

P_0 : 调整前的行权价格;

n : 缩股比例 (即 1 股公司股票缩为 n 股股票);

P : 调整后的行权价格。

3、配股、增发

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

P_0 : 调整前的行权价格;

P_1 : 股权登记日当日收盘价;

P_2 : 配股或增发价格;

n : 配股或增发比例 (即配股或增发的股数与配股或增发前公司股本总额的比例);

P : 调整后的行权价格。

4、派息

$$P = P_0 - v$$

P_0 : 调整前的行权价格;

v : 每股派息额;

P : 调整后的行权价格。

第二十六条 公司股东大会授权董事会依据本计划第二十四条、第二十五条所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。董事会按照上述方法调整股票期权数量和行权价格后, 应按照规定进行备案, 及时公告并通知激励对象。

第二十七条 除本计划已经列明的情形外，如果需要调整股票期权数量或行权价格，需要另行提请股东大会审议通过，并按照有关规定进行备案，及时公告并通知激励对象。

第二十八条 若出现本章规定的调整情形，公司应当聘请律师就上述调整是否符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《试行办法》、《公司章程》及本计划的相关规定向董事会出具专业意见报告书，并及时公告。

第十章 股票期权的会计处理和对公司业绩的影响

第二十九条 股票期权的会计处理原则

根据《企业会计准则》及其应用指南，公司授予激励对象的股票期权遵循以下会计政策：

1、以权益结算的股份支付换取激励对象提供服务的，以授予激励对象权益工具的公允价值计量。

2、对于完成行权限制期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取激励对象服务的以权益结算的股份支付，在行权限制期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，在经常性损益中列支，同时计入资本公积。

第三十条 股票期权的具体会计处理方法

1、授权日会计处理：由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用 B-S 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

2、行权限制期会计处理：公司在行权限制期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中。

3、每个行权期首个可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权时会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时结转已确认的资本公积。

第三十一条 股票期权价值的模型选择及估计

公司选用国际通行的 B-S（布莱克-舒尔斯）期权定价模型对本计划拟授予的 13,035 万份股票期权的公允价值进行估计，此处的价值估算仅为模拟测算，不作为会计处理的依据，股票期权预期价值将根据董事会确定的授权日的实际股价、股价波动率等参数进行重新估算。根据目前市场和公司数据，股票期权估值所用的相关参数假设取值如下：

1、股价波动率：数值为 33.68%（取本计划草案摘要公布前 1 年的公司股票历史波动率）。

2、股票期权预期期限：平均预期期限为 4 年。

3、无风险收益率：以 4 期国债收益率 2.6899% 为无风险收益率。

4、行权价格：本计划股票期权的行权价格为 8.75 元。

5、授权日公司股票市场价格：2016 年 6 月 6 日公司股票收盘价 8.49 元（假定 2016 年 6 月 6 日为授权日）。

根据上述参数，估算本计划授予的每份股票期权的预期价值为 2.49 元。本计划授予的 13,035 万份股票期权的总预期价值为 32,457.15 万元。

第三十二条 股票期权费用的分摊及财务影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在行权限制期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。假设公司于 2016 年 1 月 1 日授予股票期权 13,035 万份，且可行权的股票期权数量不发生变化，则未来几年期权费用摊销情况如下：

行权期	摊销期限 (年数)	2015 年 (万元)	2016 年 (万元)	2017 年 (万元)	2018 年 (万元)	合计
第一个行权期	2	5,355.43	5,355.43			10,710.86
第二个行权期	3	3,570.29	3,570.29	3,570.29		10,710.86
第三个行权期	4	2,758.86	2,758.86	2,758.86	2,758.86	11,035.43
合计		11,684.57	11,684.57	6,329.14	2,758.86	32,457.15

注：1、由于本计划股票期权的行权限制期为两年，故第一、第二、第三个行权期的股票期权费用分别对应激励对象 2、3、4 年的服务，并以此为依据确定股票期权费用摊销期限。

2、受股票期权行权数量的估计与股票期权授权日公允价值的预测性影响，目前预计的股票期权费用总额与实际授予后的股票期权费用总额会存在差异，实际费用应根据董事会确定的授权日的实际股价、波动率等参数进行重新估值，并经审计师确认。

上述股票期权费用不是公司实际付现的费用，不会对公司的经营

业绩产生重大影响。在股票期权的行权限制期或可行权期内没有激励对象行权时，不会对公司的现金流量产生影响；当激励对象行权时，公司将增加股本总额、净资产和每股净资产，降低资产负债率，并获得激励对象按行权价乘以行权数量投入公司的资金。

第十一章 公司授予股票期权及激励对象行权的程序

第三十三条 公司授予股票期权的程序

1、本计划在获得国务院国资委审核批准后提交公司股东大会审议，公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式同时还提供网络投票的方式。

2、本计划经公司股东大会审议通过后，董事会按照本计划的约定在授权日向激励对象授予股票期权。即授予的期权在公司股东大会审议通过股票期权计划之日起 30 日内，公司按相关规定召开董事会确定授权日，对激励对象进行授予，并完成登记、公告等程序。授权日必须为交易日。

3、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。每个激励对象获授的股票期权预期收益原则上应控制在授予时其薪酬总水平的 30%以内。

4、董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。

5、监事会核查授予股票期权的激励对象名单是否与股东大会批准的股票期权激励计划中规定的对象相符。

6、股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权授予协议》

书》，以此约定双方的权利义务关系。《股票期权授予协议书》是授出股票期权的证明文件，应载明姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、被授予数量、认购价格、行权安排、有关注意事项等。

7、公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权计划管理名册，记载激励对象姓名、获授股票期权的数量、获授日期、《股票期权授予协议书》编号等内容。

第三十四条 激励对象行权的程序

1、激励对象在可行权日内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。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。

2、董事会授权薪酬与考核委员会对申请人的行权资格、行权条件与行权数额审查确认。每个激励对象获授的股票期权实际行权收益占本计划股票期权授予时本人薪酬总水平的比重原则上应控制在40%以内，实际行权收益超出40%的，超出部分上交公司，已获授但尚未行权的股票期权不再行权。

3、激励对象的行权申请经薪酬与考核委员会确认并交付相应的行权（购股）款项后，公司向证券交易所提出行权申请。

4、经上海证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

第十二章 公司与激励对象各自的权利义务

第三十五条 公司的权利义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若

激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格,经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案,可根据本计划相关规定取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案,可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、公司根据国家税收法规的规定,就激励对象取得的股票期权激励收益代扣代缴个人所得税及其它税费。

4、公司不得为激励对象依本计划行使股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

5、公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定,积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第三十六条 激励对象的权利义务

1、激励对象应当按照公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象可以选择行使期权或者不行使期权,在被授予的可行权额度内,自主决定行使期权的数量,并承担行权所发生的费用。

- 3、激励对象行使股票期权的资金来源为其合法所得的自筹资金。
- 4、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。
- 5、激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。
- 6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十三章 股票期权激励计划变更、终止等特殊情形处理

第三十七条 公司发生实际控制权变更、合并、分立

公司的实际控制人为中国保利集团公司，若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化，本激励计划所涉及的股票期权不作变更。

公司发生合并、分立等事项而公司未解散的，本激励计划继续执行。但股东大会批准的合并、分立协议另有规定的除外；公司发生合并、分立等事项而导致公司解散的，公司终止授权和激励对象行权，本激励计划终止。

公司发生控制权变更、合并、分立等情形时，未经国务院国资委批准，不得对激励对象未行使股票期权做出加速行权的安排。

第三十八条 激励对象个人情况发生变化

1、激励对象因调动、退休、死亡、丧失民事行为能力等原因与公司解除或者终止劳动或聘用关系时，授予的期权当年已达到可行权时间限制和业绩考核条件的，可行权部分可在解除或者终止劳动或聘用关系之日起半年内行权，半年后权益失效，尚未达到可行权时间限制和业绩考核条件的原则上不再行权，由公司无偿收回并统一注销。

2、股票期权激励对象辞职、因个人原因被解雇的，尚未行使的

权益不再行使，由公司无偿收回并统一注销。

3、激励对象有下列情形之一的，其已获准行权但尚未行使的期权即时终止行权，尚未获准行权的期权自动失效，并不可追溯行使，由公司无偿收回并统一注销，且不得授予新的期权。

(1) 严重失职、渎职；

(2) 违反国家有关法律法规、公司章程规定；

(3) 公司有足够的证据证明激励对象在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露公司商业和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给公司造成损失；

(4) 成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；

(5) 被中国证监会予以行政处罚，或被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；

(6) 董事会薪酬与考核委员会认定的其他情况。

4、其他未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会根据相关规定进行认定，并确定具体处理方式。

第三十九条 公司发生下列情形之一的，本计划即行终止，激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，尚未获准行权的期权自动失效，并不可追溯行使，由公司无偿收回并统一注销。

1、年度财务报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

- 2、最近一年内因重大违法违规行为被证监会给予行政处罚；
- 3、公司经营亏损导致无限期停牌，取消上市资格、破产或解散；
- 4、公司因回购注销股份，不满足上市条件，公司退市；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

第十四章 信息披露

第四十条 公司对外披露股票期权激励计划草案摘要时，激励对象为董事、高级管理人员的，须披露其姓名、职务、获授数量。除董事、高级管理人员外的其他激励对象，须通过上海证券交易所网站披露其姓名、职务。同时，公司须发布公告，提醒投资者关注上海证券交易所网站披露内容。

公司将在定期报告中披露期内本计划的实施情况，包括：

- 1、报告期内激励对象的范围；
- 2、报告期内授出、行使和失效的股票期权数量；
- 3、至报告期末累计已授出但尚未行使的股票期权数量；
- 4、报告期内期权数量和行权价格历次调整的情况以及经调整后的最新期权数量和行权价格；
- 5、董事、高级管理人员的姓名、职务以及在报告期内授予股票期权和历次行权的情况；
- 6、因激励对象行权所引起的股本变动情况；
- 7、在年度报告中披露业绩考核指标完成情况；
- 8、股票期权的会计处理方法；
- 9、应在定期报告中披露的其他信息。

第四十一条 公司将在以下情况发生两个交易日内做出信息披露。

- 1、本计划发生修改时；
- 2、公司发生收购、合并、分立等情况，本计划发生变化时。

第十五章 附则

第四十二条 本计划在国务院国资委审核同意、公司股东大会审议批准之日起生效。

第四十三条 本计划的最终解释权属于公司董事会。

议案二

关于授权董事会办理 公司第二期股票期权激励计划相关事宜的议案

各位股东：

为保证公司第二期股票期权激励计划的顺利实施，提请股东大会授权董事会全权办理与本次股票期权激励计划有关的全部事宜，包括但不限于：

- 1、确定股票期权激励计划的授权日；
- 2、在公司出现资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发、派息等事宜时，按照股票期权激励计划规定的方法对授予股份数量、行权价格做相应的调整；
- 3、在激励对象符合授予条件时向激励对象授予股票期权，并办理授予股票期权所需的全部事宜；
- 4、对公司和激励对象是否具备行权资格、符合行权条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
- 5、决定激励对象是否可以行权；
- 6、办理激励对象行权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改公司章程、办理公司注册资本的变更登记；
- 7、办理尚未行权的股票期权锁定事宜；
- 8、决定股票期权激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格、收回并注销激励对象尚未行权的股票期权、办理已死亡的符合行权条件激励对象尚未行权股票期权的继承事宜、终止公司股票期权激励计划；

- 9、对公司股票期权激励计划进行管理;
- 10、批准与签署、执行、修改、终止任何与本次股票期权激励计划有关的协议和其他相关合同文件;
- 11、如遇《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》等法律、法规、规章及规范性文件发生修订的,依据该等修订对本次股票期权激励计划相关内容进行调整;
- 12、根据股票期权激励计划的规定,决定是否对激励对象行权获得的收益予以收回;
- 13、办理实施本次股票期权激励计划所需的其他必要事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

激励对象股东须回避表决。

请各位股东审议。

保利房地产(集团)股份有限公司

二〇一六年八月十二日

议案三

关于制定公司 《第二期股票期权激励计划实施考核办法》的议案

各位股东：

为建立和完善公司第二期股票期权激励和业绩考核机制，保障公司第二期股票期权计划有效实施，充分调动激励对象工作积极性，实现激励计划的预期目标，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司实施股权激励管理办法（试行）》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》等法律、法规、规章和规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，公司特制定《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》（全文附后）。

激励对象股东须回避表决。

请各位股东审议。

保利房地产（集团）股份有限公司

二〇一六年八月十二日

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 & 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与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8月

议案四

关于制定公司 《第二期股票期权激励计划管理办法》的议案

各位股东：

为进一步促进公司建立、健全激励与约束共存的分配机制，激励公司董事、高级管理人员和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诚信勤勉地开展工作，提高管理水平，促使公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司实施股权激励管理办法（试行）》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》等法律、法规、规章和规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，公司特制定《保利房地产（集团）股份有限公司第二期股票期权激励计划管理办法》（全文附后）。

激励对象股东须回避表决。

请各位股东审议。

保利房地产（集团）股份有限公司

二〇一六年八月十二日

保利房地产（集团）股份有限公司

第二期股票期权激励计划管理办法

第一条 目的

为进一步促进公司建立、健全激励与约束共存的分配机制，激励公司董事、高级管理人员和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诚信勤勉地开展工作，提高管理水平，促使公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据相关法律、法规、规章和规范性文件的规定，特制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司股票期权激励计划的相关管理和实施机构，公司的董事、高级管理人员及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等股票期权激励计划的激励对象。

第三条 管理和实施机构

参与管理及实施股票期权激励计划的机构及部门包括公司股东大会、董事会、董事会薪酬与考核委员会、监事会、董事会办公室、人力资源管理中心、财务管理中心、投资管理中心等。

第四条 管理和实施机构的主要职责

1、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准股票期权激励计划的实施、变更和终止。

2、董事会是股票期权激励计划的执行管理机构，负责审核薪酬与考核委员会拟订和修订的股票期权激励计划，上报公司股东大会审议和提交外部监管机构审批、备案，并在股东大会授权范围内指导公司经营层具体办理股票期权激励计划的相关事宜。

3、薪酬与考核委员会依据相关法律、法规、规章、规范性文件

的规定拟订和修订股票期权激励计划,并根据授权负责处理股票期权激励计划相关事宜。

4、监事会是股票期权激励计划的监督机构,负责核实激励对象名单(授权对象,授予资格),并对股票期权激励计划的实施进行监督。

5、董事会办公室在董事会的指导下牵头组织股票期权激励计划的具体执行,包括健全与完善相应的管理制度,股票期权授予文件的拟定、送达和签署收集,跟踪记载员工股票期权的授予、行权、变更情况,股票期权激励计划相关的财务处理和法律事宜,股票期权激励计划相关文件和文档的档案管理,并负责与资本市场、股东、监管部门、媒体交流和汇报。

6、人力资源管理中心在薪酬与考核委员会的指导和财务管理中心、投资管理中心、董事会办公室的配合下,负责对除董事、高级管理人员以外的激励对象的考核工作。

第五条 股票期权激励计划的审批流程

1、公司董事会薪酬与考核委员会拟定股票期权激励计划草案,并提交董事会审议。

2、董事会审议通过股票期权激励计划草案,独立董事就该激励计划是否有利于公司的持续发展,是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。

3、监事会核实股票期权激励计划的激励对象名单。

4、董事会审议通过股票期权激励计划草案后的2个交易日内,公告董事会决议、股票期权激励计划草案及摘要、独立董事意见等。

5、公司聘请律师对股票期权激励计划出具法律意见书。

6、经公司实际控制人中国保利集团公司报国务院国资委审核同

意后，公司发出召开股东大会的通知。

7、独立董事就股票期权激励计划的相关议案向全体股东征集委托投票权。

8、公司股东大会审议股票期权激励计划，监事会就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

9、公司股东大会审议批准股票期权激励计划，并授权董事会办理股票期权激励计划实施的相关事宜。

第六条 股票期权激励计划的实施流程

（一）授权流程

1、确定授权日

自公司股东大会审议通过股票期权激励计划之日起 30 日内，公司按相关规定召开董事会确定授权日，并对激励对象进行授权，完成登记、公告等相关程序。授权日必须为交易日。

2、激励对象资格审核

激励对象相关资格的审核由董事会按照股票期权激励计划的相关规定，在授权日前完成，并经监事会核实，如果需要可聘请律师对激励对象的相关资格进行审核并出具专门的意见书。

3、签订股票期权授予协议

资格审核完毕后，公司向审核通过的激励对象发送《股票期权授予协议书》，约定双方权利义务。协议书应载明激励对象的姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、被授予数量、认购价格、行权安排和有关注意事项等相关信息。公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权计划管理名册，记载相关信息。

激励对象在 3 个工作日内将签署完毕的《股票期权授予协议书》及个人股票账户等相关文件资料提交公司。如激励对象在规定的期限

内未能按上述要求提交文件资料的，则视为自动弃权，弃权的股票期权自动失效，并不可追溯行使，由公司无偿收回并统一注销。

(二) 考核流程

1、公司业绩目标完成情况考核

会计年度结束后六个月内，由薪酬与考核委员会根据公司经审计的财务报告，对公司该年度业绩目标完成情况进行考核认定，作为公司授予激励对象股票期权或激励对象行权的依据。

2、激励对象年度绩效考核

(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) 会计年度结束后，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；其他激励对象的年度绩效考核由薪酬与考核委员会指定人力资源管理中心负责，对被考核人的工作业绩、工作能力、工作素质进行考评。

(3) 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通过。

(三) 行权流程

1、激励对象在可行权日，向公司递交《股票期权行权申请书》确认可行权的股票期权数量和价格，并交付相应的购股款项。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及股票期权持有者的交易信息等。

2、董事会授权薪酬与考核委员会负责对申请人的行权申请做出核实和认定，并分档确定激励对象的可行权比例。

个人绩效考核结果	股票期权可行权比例
优秀、良好	100%

中等、合格	80%
合格以下	0

个人绩效考核结果为中等、合格的，仅能按当期应行权股票期权的80%行权，剩余的20%自动失效；个人绩效考核结果为合格以下的，当期应行权股票期权全部失效。上述失效股票期权不可追溯行使，由公司无偿收回并统一注销。

3、激励对象中的董事、高级管理人员，应根据其任期考核或经济责任审计结果行权，保留不低于其获授总量20%的股票期权，至其股票期权授权时所处的任期（或任职）考核合格后行权。

4、公司按可申请股票期权行权数量向激励对象定向发行公司股票，并向中国证券登记有限责任公司办理股票登记。

5、激励对象因股票期权激励计划获得的收益，应按国家税收法律法规缴纳个人所得税及其它税费，并由公司代扣代缴。股票期权行权所发生的费用由激励对象承担。激励对象持有股票期权的实际收益原则上不超过其获授股票期权时薪酬总水平的40%。

第七条 股票期权激励计划的日常管理流程

1、沟通、咨询与投诉处理

董事会办公室负责股票期权激励计划与相关各方的沟通，以及咨询答疑工作，投资管理中心负责配合处理法律纠纷等。

2、通知与记录

人力资源管理中心负责配合董事会办公室办理股票期权授权和行权等通知的发送和激励对象股票期权变动情况的记录。

3、账务处理

财务管理中心负责股票期权授权、行权、税务处理和资金收付等相关事项的账务处理。

4、监督、审批、信息披露和备案

董事会办公室负责完成股票期权激励计划的监督、审批、信息披露等工作。

第八条 股票期权激励计划的内部控制程序

1、按职能设置各级专门机构负责专项事务，考核和资格审定等各项重要事务由不同的部门负责，互相监督。

2、通过独立的信息管理减少人为错误。

3、通过培训、咨询和投诉机制，保证股票期权激励计划的有效性和正确性。

第九条 本管理办法由公司董事会负责解释。

保利房地产（集团）股份有限公司

2016年8月