

证券代码:002146 证券简称:荣盛发展 公告编号:临 2009-062号

## 荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划(草案)摘要

本公司全体董事、监事保证本股权激励计划及其摘要不存在虚假记载、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、本计划乃依据《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)》及其他有关法律、法规、规范性文件及《荣盛房地产发展股份有限公司章程》制定。

2、在本计划(草案)提出前 30 天内,公司未发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件,没有发生任何增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项动议和实施。

3、本计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术(专业)骨干,人数不超过公司员工总数的 10%。

4、公司拟授予激励对象 3,000 万份股票期权,拟授予的股票期权所涉及股票来源为公司回购对象定向发行 3,000 万股人民币普通股(A股)股票,约占本计划公告时公司股票总数的 3.00%。

5、公司拟授予激励对象的每份股票期权拥有在本计划有效期内的可行权权,以预先确定的行权价格 19.29 元/股行权条件购买 1 股公司人民币普通股(A股)股票的权利。

6、本计划有效期为自股票期权授权日起五年,自本计划授权日起满 12 个月后,激励对象应按如下安排行权:

(1)第一个行权期:激励对象自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 15%。

(2)第二个行权期:激励对象自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 20%。

(3)第三个行权期:激励对象自授权日起 36 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,可行权额度上限为获授股票期权总额的 30%。

(4)第四个行权期:激励对象自授权日起 48 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,可行权额度上限为获授股票期权总额的 35%。

7、激励对象可行权条件,必须在计划规定的可行权期内行权,在行权期内未行权或未全部行权的股票期权,不得转入下一个行权期,该部分股票期权自动失效,由公司注销,因激励对象上一年度绩效考核未达到《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划实施考核办法》规定的标准,而导致当期无法行权的,该期期权自动失效,由公司注销。

8、行权条件:激励对象对已获授的股票期权行权时必须同时满足如下条件:

(1)公司未发生如下任一情形:

①最近一个会计年度的财务会计报告被注册会计师出具否定意见或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监督管理委员会予以行政处罚;

③中国证监会监督管理委员会认定不能实行股权激励计划的其他情形。

(2)公司截至 2009 年 12 月 31 日、2010 年 12 月 31 日、2011 年 12 月 31 日、2012 年 12 月 31 日的扣除非经常性损益的净利润增长率分别不低于 35%。

(3)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的;

②最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会监督管理委员会予以行政处罚的;

③具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

(4)激励对象上一年度绩效考核符合《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划实施考核办法》的规定。

9、在本计划有效期内,公司因标的股票除权、除息或其他原因需要调整行权价格或股票期权数量的,董事会可根据股东大会的授权,按照本计划第八章规定的调整原则和方式对行权价格、股票期权数量及其所涉及的标的股票总数进行调整。

除上述情况外,因其它原因需调整股票期权数量、行权价格或其他条款的,应经公司董事会决议并经股东大会审议通过。

10、公司应聘请律师事务所就《上市公司股权激励管理办法(试行)》、《荣盛房地产发展股份有限公司章程》和本计划的制定向董事会出具专业意见。

11、本计划的有效期为五年,自首次授权日起算,公司将采取一次授权向激励对象授予全部股票期权的方式实施本计划。自授予之日起 12 个月内,激励对象通过本计划拥有的股票期权不得转让且不行权。

11. 激励对象行使股票期权的全部资金以自筹方式解决,公司承诺不为激励对象依本股权激励计划获取标的股票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。

12、公司披露本计划(草案)至本计划经股东大会审议通过后 30 日内,公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

13、本激励计划必须满足如下条件后方可实施:中国证监会监督管理委员会备案无异议、公司董事会批准。

## 第一章 释义

除非另有说明,以下简称在文中做如下含义:

荣盛发展/公司	指	荣盛房地产发展股份有限公司
本计划/股权激励计划	指	董事会下设的薪酬与考核管理委员会制订、董事会和股东大会审议通过的《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划》
股票期权/期权	指	授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买或增发一定数量股票的权利
本次股权激励	指	公司实施本计划的行权
激励对象	指	本计划规定的符合授予股票期权资格的人员
标的股票	指	根据本计划,激励对象行权购买的荣盛发展人民币普通股(A股)股票
有效期	指	从股票期权授权日起至本计划规定可行权期间
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	激励对象根据本激励计划,在规定的可行权期内,先行权限制,转让期限和数量限制应遵循《公司法》、《证券法》、《上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期,可行权日必须为交易日
行权价格	指	根据本计划,公司向激励对象授予股票期权时所确定的,激励对象购买公司股票的价格
等待期	指	股票期权自授权日起至首次可行权日止的期间
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
股东大会	指	荣盛发展股东大会
董事会	指	荣盛发展董事会
监事会	指	荣盛发展监事会
薪酬与考核委员会	指	公司董事会下设的薪酬与考核委员会
《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》
《上市公司股权激励管理办法(试行)》	指	《上市公司股权激励管理办法(试行)》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所上市规则(2008 年修订)》
《公司章程》	指	《荣盛房地产发展股份有限公司章程》
《实施考核办法》	指	《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划实施考核办法》
元	指	人民币元

## 第二章 总则

2.1 本次股权激励的目的是完善公司治理结构,建立健全激励与约束相结合的中长期激励机制,充分调动、提高激励对象的积极性和创造性,将激励对象、公司利益和员工个人利益有效结合在一起,促进公司业绩持续增长,并使员工分享公司发展成果,实现公司与员工的共同发展。

2.2 为有效实施本次股权激励,董事会下设的薪酬与考核管理委员会根据公司经营状况和董事会决议情况,负责本计划的制订、解释及实施工作。

2.3 公司建立本计划的《实施考核办法》,以该办法规定为激励对象实施本计划的条

件。

2.4 本计划以公司为激励对象,采取授予激励对象规定数量的股票期权的方式实施。

2.5 公司不得为激励对象依本计划获取标的股票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。

2.6 公司实施本计划,应当严格按照有关法律、法规、规范性文件的规定和本计划的要求履行信息披露义务。

2.7 任何人不得利用本计划进行内幕交易、操纵证券交易价格进行证券欺诈活动。

2.8 公司实施本计划所涉及财务处理及税收等问题,按相关法律法规、财务制度、会计准则的规定执行。

## 第三章 激励对象

3.1 本计划的激励对象由董事会根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,结合公司实际情况确定。

3.2 本次股权激励的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(专业)骨干,上述人员需在公司或其控股子公司、分公司全职工作,已与公司或其控股子公司签署劳动合同并在公司或其控股子公司、分公司领取薪酬。

3.3 下列人员不得成为本次股权激励的激励对象:

(1)最近 3 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 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的;

(3)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

3.4 激励对象的人员名单和获授股票期权的数量需由薪酬与考核委员会提名,由监事会核实并报批股东大会决议予以说明。

3.5 薪酬与考核委员会在股东大会审核前,具备本计划激励对象资格的人员共计 78 人,约占截至 2009 年 9 月 30 日公司员工总数 660 人(不含物业公司)的 9.07%;激励对象的人员名单及股票期权的分配情况详见本计划第 4.5 条规定。

## 第四章 标的股票的种类、来源、数量和分配

4.1 本计划拟授予激励对象 3,000 万份股票期权,每份股票期权可以在可行权日以本计划规定的行权价格和行权条件购买 1 股荣盛发展人民币普通股(A股)股票。

4.2 本计划拟授予激励对象的股票期权所涉及标的股票来源为公司回购对象定向发行人民币普通股(A股)股票。

4.3 本计划授予的股票期权数量为 3,000 万份,对应的标的股票数量为 3,000 万股,标的股票约占目前荣盛发展股本总额 89,600 万股的 3.35%。

4.4 非经股东大会特别决议批准,任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的股票期权所对应的公司股票总数累计不得超过公司股本总额的 1%。

4.5 本计划授予激励对象股票期权的具体分配情况如下:

序号	姓名	职务	获授股票期权数量(万份)	获授股票期权占获授股票期权总数的比例(%)	获授股票期权占获授股票期权总数的比例(%)
1	刘山	董事、总经理	160	5.33	0.1796
2	魏丽清	董事、副总经理	150	5.00	0.1674
3	耿建雷	董事	148	4.93	0.1652
4	李万乐	副总经理	140	4.67	0.1563
5	肖玉林	副总经理、财务总监	138	4.50	0.1567
6	李喜林	董事	119	3.97	0.1328
7	陈金海	副总经理、董事会秘书	90	3.00	0.1004
8	核心管理人员及核心技术(专业)骨干		2058	68.60	2.2969

4.6 本计划第 4.5 条所述激励对象获授股票期权的数量为个人最高可获行权数量,具体每期实际可行权数量需根据《实施考核办法》确定。

4.7 在本计划有效期内,公司因标的股票除权、除息或其他原因需要调整行权价格或股票期权数量的,董事会应根据股东大会的授权,按照本计划第八章规定的调整方法和程序对行权价格、股票期权数量及其所涉及的标的股票总数进行调整。

## 第五章 激励计划的有效期

5.1 本计划的有效期为五年,自首次授权之日起计算。

5.2 本次股权激励日确定在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内,公司应严格按照相关程序召开董事会对激励对象进行授权,并完成登记、公告等相关程序。

5.3 公司向激励对象授予股票期权的时点应当为交易日,但不得为下列期间:

(1)公司定期报告公布前 30 日;

(2)公司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;

(3)公司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。

5.4 自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 12 个月后的最后一个交易日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 15%。

(2)第二个行权期:激励对象自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 20%。

(3)第三个行权期:激励对象自授权日起 36 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,可行权额度上限为获授股票期权总额的 30%。

(4)第四个行权期:激励对象自授权日起 48 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,可行权额度上限为获授股票期权总额的 35%。

5.6 作为激励对象的董事、高级管理人员通过本计划所获公司股票期权,在行权期限内,转让期限和数量限制应遵循《公司法》、《证券法》、《上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

## 第六章 股票期权的行权

6.1 激励对象获授股票期权的行权价格按下列价格的较低者确定:

(1)股权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日的股票平均收盘价; 18.51 元;

(2)根据本计划第 6.1 条规定的行权价格的确定方法,本次授予的 3,000 万份股票期权的行权价格为 19.29 元,即首次行权条件成就后,激励对象获授的每份期权以 19.29 元的价格购买 1 股公司人民币普通股(A股)股票。

7.1 公司采取一次性向激励对象授予全部股票期权的方式实施本计划。

7.2 公司向激励对象授予股票期权时应当发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度的财务会计报告被注册会计师出具否定意见或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)中国证监会认定不能实行股权激励计划的其他情形。

7.3 公司向激励对象授予股票期权时,激励对象须未发生本计划第 3.3 条规定的情形。

7.4 激励对象对已获授的股票期权行权时必须同时满足如下条件:

(1)公司未发生本计划第 7.2 条规定的情形;

(2)公司截至 2009 年 12 月 31 日、2010 年 12 月 31 日、2011 年 12 月 31 日、2012 年 12 月 31 日的扣除非经常性损益的净利润增长率分别不低于 35%;

(3)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的;

②最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的;

③具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

(4)激励对象上一年度绩效考核符合《实施考核办法》规定的标准。

7.5 激励对象以扣除非经常性损益的净利润增长率不高于 35%为激励对象可行权的业绩指标,是根据公司快速增期的发展特点,现有土地储备情况和参考同行业其他公司的业绩情况,结合对公司房地产行业及市场发展预期所做出的预期。

7.6 激励对象符合可行权条件,必须在计划第 5.6 条规定的可行权期内行权,在上述行权期内未行权或未全部行权的股票期权,不得转入下一个行权期,该部分期权自动失效,由公司注销。因激励对象上一年度绩效考核不达标,而导致当期无法行权的,该期股票期权

荣盛发展/公司	指	荣盛房地产发展股份有限公司
本计划/股权激励计划	指	董事会下设的薪酬与考核管理委员会制订、董事会和股东大会审议通过的《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划》
股票期权/期权	指	授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买或增发一定数量股票的权利
本次股权激励	指	公司实施本计划的行权
激励对象	指	本计划规定的符合授予股票期权资格的人员
标的股票	指	根据本计划,激励对象行权购买的荣盛发展人民币普通股(A股)股票
有效期	指	从股票期权授权日起至本计划规定可行权期间
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	激励对象根据本激励计划,在规定的可行权期内,先行权限制,转让期限和数量限制应遵循《公司法》、《证券法》、《上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期,可行权日必须为交易日
行权价格	指	根据本计划,公司向激励对象授予股票期权时所确定的,激励对象购买公司股票的价格
等待期	指	股票期权自授权日起至首次可行权日止的期间
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
股东大会	指	荣盛发展股东大会
董事会	指	荣盛发展董事会
监事会	指	荣盛发展监事会
薪酬与考核委员会	指	公司董事会下设的薪酬与考核委员会
《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》
《上市公司股权激励管理办法(试行)》	指	《上市公司股权激励管理办法(试行)》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所上市规则(2008 年修订)》
《公司章程》	指	《荣盛房地产发展股份有限公司章程》
《实施考核办法》	指	《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划实施考核办法》
元	指	人民币元

2.1 本次股权激励的目的是完善公司治理结构,建立健全激励与约束相结合的中长期激励机制,充分调动、提高激励对象的积极性和创造性,将激励对象、公司利益和员工个人利益有效结合在一起,促进公司业绩持续增长,并使员工分享公司发展成果,实现公司与员工的共同发展。

2.2 为有效实施本次股权激励,董事会下设的薪酬与考核管理委员会根据公司经营状况和董事会决议情况,负责本计划的制订、解释及实施工作。

2.3 公司建立本计划的《实施考核办法》,以该办法规定为激励对象实施本计划的条

件。

2.4 本计划以公司为激励对象,采取授予激励对象规定数量的股票期权的方式实施。

2.5 公司不得为激励对象依本计划获取标的股票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。

2.6 公司实施本计划,应当严格按照有关法律、法规、规范性文件的规定和本计划的要求履行信息披露义务。

2.7 任何人不得利用本计划进行内幕交易、操纵证券交易价格进行证券欺诈活动。

2.8 公司实施本计划所涉及财务处理及税收等问题,按相关法律法规、财务制度、会计准则的规定执行。

## 第三章 激励对象

3.1 本计划的激励对象由董事会根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,结合公司实际情况确定。

3.2 本次股权激励的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(专业)骨干,上述人员需在公司或其控股子公司、分公司全职工作,已与公司或其控股子公司签署劳动合同并在公司或其控股子公司、分公司领取薪酬。

3.3 下列人员不得成为本次股权激励的激励对象:

(1)最近 3 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 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的;

(3)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

3.4 激励对象的人员名单和获授股票期权的数量需由薪酬与考核委员会提名,由监事会核实并报批股东大会决议予以说明。

3.5 薪酬与考核委员会在股东大会审核前,具备本计划激励对象资格的人员共计 78 人,约占截至 2009 年 9 月 30 日公司员工总数 660 人(不含物业公司)的 9.07%;激励对象的人员名单及股票期权的分配情况详见本计划第 4.5 条规定。

## 第四章 标的股票的种类、来源、数量和分配

4.1 本计划拟授予激励对象 3,000 万份股票期权,每份股票期权可以在可行权日以本计划规定的行权价格和行权条件购买 1 股荣盛发展人民币普通股(A股)股票。

4.2 本计划拟授予激励对象的股票期权所涉及标的股票来源为公司回购对象定向发行人民币普通股(A股)股票。

4.3 本计划授予的股票期权数量为 3,000 万份,对应的标的股票数量为 3,000 万股,标的股票约占目前荣盛发展股本总额 89,600 万股的 3.35%。

4.4 非经股东大会特别决议批准,任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的股票期权所对应的公司股票总数累计不得超过公司股本总额的 1%。

4.5 本计划授予激励对象股票期权的具体分配情况如下:

序号	姓名	职务	获授股票期权数量(万份)	获授股票期权占获授股票期权总数的比例(%)	获授股票期权占获授股票期权总数的比例(%)
1	刘山	董事、总经理	160	5.33	0.1796
2	魏丽清	董事、副总经理	150	5.00	0.1674
3	耿建雷	董事	148	4.93	0.1652
4	李万乐	副总经理	140	4.67	0.1563
5	肖玉林	副总经理、财务总监	138	4.50	0.1567
6	李喜林	董事	119	3.97	0.1328
7	陈金海	副总经理、董事会秘书	90	3.00	0.1004
8	核心管理人员及核心技术(专业)骨干		2058	68.60	2.2969

4.6 本计划第 4.5 条所述激励对象获授股票期权的数量为个人最高可获行权数量,具体每期实际可行权数量需根据《实施考核办法》确定。

4.7 在本计划有效期内,公司因标的股票除权、除息或其他原因需要调整行权价格或股票期权数量的,董事会应根据股东大会的授权,按照本计划第八章规定的调整方法和程序对行权价格、股票期权数量及其所涉及的标的股票总数进行调整。

## 第五章 激励计划的有效期

5.1 本计划的有效期为五年,自首次授权之日起计算。

5.2 本次股权激励日确定在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内,公司应严格按照相关程序召开董事会对激励对象进行授权,并完成登记、公告等相关程序。

5.3 公司向激励对象授予股票期权的时点应当为交易日,但不得为下列期间:

(1)公司定期报告公布前 30 日;

(2)公司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;

(3)公司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。

5.4 自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 12 个月后的最后一个交易日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 15%。

(2)第二个行权期:激励对象自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 20%。

(3)第三个行权期:激励对象自授权日起 36 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,可行权额度上限为获授股票期权总额的 30%。

(4)第四个行权期:激励对象自授权日起 48 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,可行权额度上限为获授股票期权总额的 35%。

5.6 作为激励对象的董事、高级管理人员通过本计划所获公司股票期权,在行权期限内,转让期限和数量限制应遵循《公司法》、《证券法》、《上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

证券代码:002146 证券简称:荣盛发展 公告编号:临 2009-061 号

## 荣盛房地产发展股份有限公司 第三届董事会第二十三次会议决议公告

第三届中国证监会公告[2009]146 号

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整,不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

荣盛房地产发展股份有限公司第三届董事会第二十三次会议于 2009 年 10 月 29 日以书面、传真和电子邮件方式发出,2009 年 11 月 4 日以传真表决方式召开。会议应出席董事 9 人,6 名董事在公司现场出席会议,1 名董事以传真方式表决。符合《公司法》及《公司章程》的有关规定。

会议决议并通知如下议案:

一、关于《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划(草案)》的议案

同意 4 票,反对 0 票,弃权 0 票

刘山、魏丽清、耿建雷、李喜林四名董事为《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划(草案)》的受益人,耿建雷与耿建雷构成关联关系,均已回避表决,其他非关联董事一致同意议案。独立监事表示同意的独立意见。

本次股权激励计划具体内容详见《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划(草案)摘要》。

二、关于《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划实施考核办法(草案)》的议案:

同意 4 票,反对 0 票,弃权 0 票

刘山、魏丽清、耿建雷、李喜林四名董事为《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划(草案)》的受益人,耿建雷与耿建雷构成关联关系,均已回避表决,其他非关联董事一致同意议案。

本次股权激励计划实施考核办法具体内容详见《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划实施考核办法(草案)》。

三、关于《提请荣盛房地产发展股份有限公司股东大会授权董事会办理股权激励计划有关事项》的议案。

为保证公司首期股票期权激励计划的顺利实施,公司董事会提请股东大会授权董事会办理本次股权激励计划以下事宜:

1、授权董事会确定股票期权激励计划的授权日;

2、授权董事会在公司回购资金、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事项时,按照股票期权激励计划规定的方法对股票期权数量及所涉及标的股票数量、行权价格做相应调整;

3、授权董事会在激励对象符合行权条件时,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、授权董事会对激励对象的行权条件和行权条件进行审查确认,并同意董事会将该授权委托薪酬与考核委员会行使;

5、授权董事会决定激励对象是否可行权;

6、授权董事会与激励对象签订相关《股票期权协议书》;

7、授权董事会办理激励对象行权的全部事宜,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,办理公司注册变更事宜;

8、授权董事会办理股票期权及未行权股票的锁定事宜;

9、授权董事会决定股票期权激励计划的变更与终止,包括但不限于向激励对象回购标的股票并注销事宜,终止公司股票期权激励计划;

10、授权董事会办理股票期权激励计划的其他事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权力除外。

刘山、魏丽清、耿建雷、李喜林四名董事为《荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划(草案)》的受益人,耿建雷与耿建雷构成关联关系,均已回避表决,其他非关联董事一致同意议案。

同意 4 票,反对 0 票,弃权 0 票

上述议案均报中国证监会监督管理委员会备案无异议后,提交股东大会审议通过,股东大会通过前另行公告。

特此公告。

荣盛房地产发展股份有限公司 董 事 会  
二〇〇九年十一月四日

证券代码:002146 证券简称:荣盛发展 公告编号:临 2009-063 号

## 荣盛房地产发展股份有限公司 2009 年股票期权激励计划 实施考核办法(草案)

第三届中国证监会公告[2009]146 号

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整,不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

为进一步完善荣盛房地产发展股份有限公司(以下简称“公司”或“荣盛发展”)激励与约束相结合的中长期激励机制,健全公司治理结构,充分调动和释放核心员工队伍的积极性和创造性,保持公司良好的可持续发展态势,保障公司股权激励计划的顺利实施,根据《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)》等法律、法规、规范性文件及《荣盛发展 2009 年股票期权激励计划实施考核办法(草案)》(以下简称“本办法”)的规定,特制定《荣盛发展 2009 年股票期权激励计划实施考核办法》(以下简称“本办法”)。

一、目的与意义

通过绩效考核,充分释放本次股权激励计划的激励效应,让激励对象在最大限度地实现自我价值的同时,共同推动公司利益最大化,切实体现公司“鼓励正确行为下的高绩效”的考核文化,为本次激励计划的实施提供保障。

二、适用范围与考核依据

2.1 考核对象为本次激励计划规定的激励对象,包括以下三部分人员:

1.1 公司总部高级管理人员及核心管理人员;

2.1 开发类分子子公司核心管理人员;

2.1 非开发类分子子公司核心管理人员;

2.2 考核周期为一个完整的会计年度。

2.3 相关考核指标均以最终调整的 2009—2012 年度经营计划、上年度业绩责任书,以及《荣盛发展开发类分子子公司核心岗位关键业绩指标考核指引》为考核依据。

3.业绩评分

3.1 公司董事会负责制定与修订本办法,并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与实施与考核工作。

3.2 薪酬与考核委员会负责审核相关实施方案与考核结果,维护考核的公平与公正。

3.3 薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核工作的组织。

3.4 公司人力资源部、财务部等相关职能部门负责相关考核数据的搜集和提供,并对数据的真实性与可靠性负责。

4.考核程序

4.1 股权激励对象与公司签订《股票期权协议书》、《年度业绩责任书》等规定激励条件的法律文件。公司将结合岗位性质根据公司内部考核制度对激励对象进行分类跟踪考核,若经过考核计算所得的当期实际可行权额度大于或等于个人当期最高可行权额度,则个人当期实际可行权额度等于个人当期最高可行权额度。

4.2 薪酬与考核委员会及核心管理人员

4.3 根据岗位职责不同,关键绩效指标来源于财务、市场客户、内部运营、学习与成长文化等 5 个维度设置,体现在年度业绩责任书内。

4.4 个人当期实际可行权额度=Min(个人当期最高可行权额度,个人当期最高可行权额度×个人年度绩效考核系数×时间关系数)

4.5 考核系数

4.5.1 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.2 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.3 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.4 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.5 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.6 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.7 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.8 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.9 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.10 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.11 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.12 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.13 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.14 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.15 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.16 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.17 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.18 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.19 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.20 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.21 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.22 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.23 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.24 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.25 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.26 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.27 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.28 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.29 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.30 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.31 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.32 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.33 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.34 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.35 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.36 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.37 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.38 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.39 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.40 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.41 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.42 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.43 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.44 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.45 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.46 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.47 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.48 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.49 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.50 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.51 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.52 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.53 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.54 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.55 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.56 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.57 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.58 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.59 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.60 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.61 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.62 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.63 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.64 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.65 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.66 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.67 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.68 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.69 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.70 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.71 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.72 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.73 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.74 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.75 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.76 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.77 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.78 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.79 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.80 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.81 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.82 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.83 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.84 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.85 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.86 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.87 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.88 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.89 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.90 考核系数=考核系数×时间关系数

4.5.91 考核系数=考核系数×时间