

格力地产股份有限公司董事、监事、高级管理人员 绩效考核与薪酬激励管理办法

一、目的意义

为推动格力地产股份有限公司（以下简称“公司”）战略目标和年度经营业绩指标实现，充分调动和发挥董事、监事、高级管理人员（以下简称“董监高”）的主动性、积极性和创造性，建立业绩成果与薪酬分配相匹配的现代企业激励机制，科学合理确定董监高的薪酬水平及支付方式，推动公司高质量发展，特制定本办法。

二、基本原则

- 1、目标导向、注重增量、效益优先原则
- 2、责任到人、指标清晰原则
- 3、科学考核、市场化激励约束原则
- 4、公开、公平、公正原则

三、适用范围

本办法适用于在公司体系内签订劳动合同的董监高（以下简称“适用对象”），包括：

- 1、董事：董事长、专职董事；
- 2、监事：监事会主席；
- 3、高级管理人员：公司总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人和公司《章程》规定的其他高级管理人员。

适用对象如在公司担任两个及以上职务的，薪酬标准按担任其中某一职务对应的核定年薪基数孰高执行。

关于公司非专职董事（独立董事、外部董事）、监事（职工监事）的津贴、补贴等事项，根据国家相关法律、法规及公司《章程》的规定，由董事会、监事会另行制定。

四、薪酬结构

- 1、应发年薪=核定年薪+经营考核年薪

2、核定年薪：包括基本年薪（按月固定发放）+个人重点工作目标考核年薪

3、经营考核年薪：包括达标考核年薪+增量考核年薪

（1）达标考核年薪应围绕公司年度重要经营指标设定，达标即可获取对应年薪。

（2）增量考核年薪是在公司设定的年度经营目标基础上，经审计如存在超额增量或超预期完成部分，将按照适用对象的分配系数比例或实际完成情况进行考核确定。

4、综合分配调节系数。根据适用对象（除公司董事长外）当年具体工作目标、工作质量及对公司贡献度等综合情况考虑，设置个人考核年薪的综合分配调节系数，取值区间为0.25—1.20，即适用对象最终的考核年薪=（个人重点工作目标考核年薪+经营考核年薪）*个人综合分配调节系数。

公司董事长不参与上述综合分配调节系数考核，适用对象当年的综合分配调节系数由公司人力资源部提出建议，经公司董事长审批，报董事会薪酬与考核委员会备案。

5、任期绩效薪酬。与适用对象当年最终核定的考核年薪挂钩并从中计提，于适用对象任期届满（与任职时的当届董事会实际任期保持一致）后10个工作日内发放给适用对象。

当年计提的任期绩效薪酬=（个人重点工作目标考核年薪+经营考核年薪）*10%

五、薪酬形式

1、本办法适用对象具体对应的核定年薪基数、达标考核年薪基数，根据适用对象的职务、岗位重要性、专业资质及能力、过往工作表现、承担的主要工作内容等多种因素综合评估；增量考核年薪分配系数的设定除考虑上述因素外，还应充分考虑适用对象所处岗位职责与公司净利润等经营业绩的直接关联程度。上述基数、分配系数由公司人力资源部提出建议，公司董事长审批，经董事会薪酬与考核委员会确定，并提交董事会备案。

2、适用对象个人年度应发年薪按本办法实施绩效考核后的结果确认，并根据法律法规及公司《章程》规定，报有权机构审议及披露。

六、公司年度经营目标考核

（一）年度经营目标。原则上按照预算统筹、实事求是的原则，以公司董事会审议通过战略规划及年度经营目标为依据，制定公司年度经营考核目标。经营目标应重点考虑归属于上市公司股东的净利润（以下简称“归母净利润”）指标，也可包含公司当年其他重要经营指标。各指标具体设置权重应当结合公司当年经营重点，由公司企业管理部提出建议，公司总裁、董事长依次审批，经董事会薪酬与考核委员会确定，并提交董事会备案。

（二）达标考核的经营目标应围绕公司年度重要经营指标，以实事求是为原则设定，达标即可获取对应年薪。指标的设定可以选取单一完成目标，也可以选取区间完成目标。

（三）增量考核年薪计算方式

1、在公司设定的年度经营目标基础上，经审计如存在超额增量完成部分，且超额增量部分可量化分配比例时，将按照适用对象的分配系数比例确定，即：

增量考核年薪=经审计超额增量完成金额*适用对象分配比例系数

2、如超额增量完成金额相较年度经营目标大于 50%，属于超额完成幅度较大情况，可由董事会薪酬与考核委员会以实际完成率为重要基础，综合考虑考核应用方式。

3、如经营目标存在超预期完成情况且不合适直接量化分配比例时，可由董事会薪酬与考核委员会根据实际完成情况进行考核及分配。

（四）影响因素剔除

如公司董事会在设定年度经营目标时未能考虑相关重大影响因素，在核定年度经营目标完成率时，可考虑剔除以下重大因素影响：

1、重大资产处置、资产公允价值变动等行为导致的本年度非经营性损益较大；

2、投资并购、改革重组等行为的不确定性导致的本年度经营目标重大变化；

3、国家规定的会计政策和会计估计变更导致的本年度经营目标重大变化；

4、与公司主业相关的外部政策性因素变动（如产品价格调控政策、税费缴纳政策等）导致的本年度经营目标重大变化；

5、受重大社会事件、汇率恶性变动、不可抗力等因素影响导致的本年度经营目标重大变化；

6、因处理本制度审批通过日之前的相关历史沉积事项，导致本年度经营目标重大变化；

7、公司董事会认为其他应予考虑的剔除因素。

公司董事会授权公司董事会薪酬与考核委员会根据实际情况，可决定剔除上述重大因素影响，核定当年的年度经营目标及超额完成率，并报董事会备案。

七、个人重点工作目标考核

（一）个人重点工作目标的设定和考核

1、公司对董监高被考核人员实行“一岗一考核”，考核内容以公司重点工作目标及个人岗位职责分工为基础确定，由公司人力资源部、企业管理职责部门组织高级管理人员按照公司模板要求编写《个人年度重点工作考核责任书》，明确每项重点工作内容、进度、成果及每项分值（总分 100 分，完成情况超预期可酌情加分），依次报总裁审核、董事长批准后，提交公司董事会薪酬与考核委员会备案。

2、年终由公司企业管理职责部门、人力资源部组织重点工作项目验收组对《个人年度重点工作考核责任书》打分情况进行逐项验收，验收结果依次报总裁审核、董事长批准后，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

（二）个人重点工作目标考核年薪核算和应用

1、个人重点工作目标考核年薪=个人重点工作目标考核年薪基数*个人重点工作得分/100

鉴于董事长、总裁、监事会主席主要对其他董监高的年度重点工作进行协调和支持，因此其个人重点工作目标考核得分=其他董监高重点工作项目考核得分平均值。

2、应用规则

| 序号 | 个人重点工作目标完成情况 | 应用规则 |
|----|-----------------------|--|
| 1 | 个人重点工作考核得分低于 60 分(不含) | 个人重点工作目标考核年薪原则为 0 |
| 2 | 60 分≤个人重点工作考核得分≤120 分 | 个人重点工作目标考核年薪=个人重点工作目标考核年薪基数*个人重点工作得分/100 |
| 3 | 个人重点工作考核得分大于 120 分 | 个人重点工作目标考核年薪=个 |

| | | |
|--|--|---------------------------|
| | | 人重点工作目标考核年薪基数 *120/100 |
|--|--|---------------------------|

(三) 因公司重点工作方向调整、适用对象岗位或分工调整、外部不可预见重要因素变化等原因, 个人重点工作目标在执行过程中确需变更的; 或对特殊情况下对适用对象虽部分完成目标考核, 但免除受个人重点工作考核得分低于 60 分的对应考核年薪归零限制的, 由人力资源部提出建议, 经总裁审核, 报董事长批准后执行, 并提交公司董事会薪酬与考核委员会备案。

八、绩效考核结果的应用

1、个人考核不达标退出。对于高级管理人员年度重点工作考核得分低于 50 分或连续两年低于 70 分的, 董事会可对该高管予以调岗或免职。

2、适用对象触发红线的处理

(1) 违反国家法律法规和公司相关制度, 发生重大违法违纪、严重违反企业管理制度、严重渎职行为等其他情形个人被判定违法犯罪、采取刑事强制措施或追究相关责任的;

(2) 对企业资产重大损失、重大安全与质量责任事故、严重环境污染事故、重大法律纠纷损失、重大投资决策失误、重大治理违规事件负有重要领导责任的;

(3) 董事会认定的其他对公司造成重大不利影响的事项。

触发上述红线的, 对相关责任人给予扣减当年基本年薪, 取消当年考核年薪、追究经济责任等经济处罚, 以及降免职或解聘等处分。

相关责任人对处罚结果存在疑虑或持有异议, 可以采取书面形式向董事会申诉。

3、薪酬追索扣回机制

相关责任人员任期内, 如在事后被查实存在有虚报、瞒报、漏报重大经营、财务、公司治理状况等信息, 给公司造成重大损失的, 根据个人承担的责任需追索扣回已发考核年薪, 并按照有关法律法规追究有关人员的责任。

九、实施说明

1、本办法所指的应发年薪, 不包括适用对象依法享有的各项津贴、社保、公积金、保险及企业年金等福利性待遇, 此部分待遇标准按政府相关文件及公司有关制度规定执行。

2、本办法所指的应发年薪均为税前薪酬, 个人所得税由公司根据相关法律

法规履行代扣代缴义务。

3、请假、离职及调岗、年中任职

(1) 人员请假及相关管理按公司相关制度执行。

(2) 由于个人原因离职，或与公司协商解除劳动合同，或劳动合同到期公司不予续签，或公司单方解除劳动合同的；或因严重违规违纪、严重违反公司规定、损害公司利益、业绩不达标等被公司辞退的，离职者按在岗月数计发基本年薪，未发考核年薪、已计提的任期绩效薪酬不予兑现；由组织或公司安排调离本岗位者或达到法定年龄退休的，依据考核情况按在岗月数计发基本年薪、考核年薪，依据任期工作情况发放已计提的任期绩效薪酬。

(3) 年度中途新任岗位者依据考核情况按在岗月数计发基本年薪、考核年薪。

4、本办法未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及公司《章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司《章程》的有关规定不一致的，以上述有关规定为准。

5、本办法自 2023 年 1 月 1 日起执行，报股东大会批准后实施，修改时亦同。

6、股东大会授权公司董事会薪酬与考核委员会在本办法规定的范围内执行相关事项，并对本办法主持修订及负责解释。