

财信地产发展集团股份有限公司

高管人员绩效考核办法

第一章 总 则

第一条 为了细化并完善财信地产发展集团股份有限公司个人绩效考核方案，调动公司高管人员积极性，提升公司经营业绩和管理水平，结合公司实际情况，特制定高管人员绩效考核方案。

第二条 考核原则及适用范围：

- 1、“权责对等，个人收入与公司业绩挂钩”的原则。
- 2、高管人员包括公司总裁、联席（执行）总裁、高级副总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人。

第三条 薪酬与考核委员会是公司薪酬与考核的领导机构，负责高管薪酬确定及激励管理办法审核与组织实施。

第二章 考核程序

第四条 考核周期为半年度预考核及年度考核，每年初签订本年度经营目标责任书。

1、半年预考核：由董事会根据公司半年度经济指标完成情况进行考评，考核结果于7月25日前审定。

2、年度考核：次年初提交年度述职报告和目标责任书完成情况，由人力行政部组织公司高管述职。

3、年度考核结果汇总及运用：述职结束后3个工作日内由运营管理中心汇总考核结果，经总裁审核、薪酬与考核委员会审定及董事长审批后，反馈给被考核对象。最终考核结果作为年浮动薪酬发放的

最终依据。

4、被考核人对考核数据持有异议，应在收到或得知考核结果后的3个工作日内向薪酬与绩效考核委员会提出书面申诉，薪酬与绩效考核委员会收到书面申诉后3个工作日内回复。

第三章 考核指标及考核结果计算

第五条 高管成员考核指标分为个人年度绩效得分和个人360°综合评价两部分。

个人年度考核得分=个人年度绩效得分×90%+个人360°综合评价×10%

其中，总裁个人年度绩效得分=公司年度目标责任书考核得分×90%+个人360°综合评价×10%。

其他高管的个人年度绩效考核得分由公司年度目标责任书考核得分、个人年度目标责任书考核平均得分和个人360°综合评价三个部分组成。

其他高管个人年度绩效得分=公司年度目标责任书考核得分×40%+个人年度目标责任书考核得分×50%+个人360°综合评价×10%

个人年度目标责任书须包含分管、协管部门相关指标和个人其他工作指标内容。

第四章 考核结果运用

第六条 高管年度薪酬总额由固定薪酬、年浮动薪酬两部分组成。原则上，固定薪酬不超过核定年薪的80%，按月发放，剩余部分为年浮动薪酬。

公司整体年度目标责任书中经营类指标达成率 $\geq 65\%$ 时，年浮动薪酬根据年度组织考核系数核发。个人绩效考核结果运用于年终奖金核发，具体以当年度年终奖金分配方案为准。

年浮动计算公式：高管年浮动薪酬=目标年浮动薪酬基数 \times 在职时间系数 \times 发放系数

在职时间系数=本年度在职月份数/12

发放系数按组织绩效考核得分进行对应，具体如下：

组织考核得分 (F)	$F \geq 90$	$75 \leq F < 90$	$65 \leq F < 75$	$F < 65$
发放系数	1	0.9	0.8	0

第七条 因个人原因在考核周期内与公司解除劳动关系者，可按劳动合同约定经考核后，折算发放已服务期限内的年浮动薪酬。严重违反公司制度被公司辞退或开除的不予以计算年浮动薪酬。

第五章 罚 则

第八条 经审计查实，如公司高管个人在考核期内出现以下情况之一，其年浮动薪酬不予发放：

- 1、以权谋私，为自己或他人获取不正当或非法利益；以及其它故意损害公司利益的行为。
- 2、损害公司声誉，因个人责任给公司造成严重负面影响的行为。
- 3、其它严重违反公司制度或严重渎职、失职行为。

第九条 各数据提供部门负责人与分管领导对数据的真实性负责。

- 1、在绩效考核数据中有弄虚作假者扣罚不低于 50% 的年度绩效奖金。

2、不及时报送绩效考核数据，导致考核延误的按照每天不低于1000元扣罚。

第六章 附 则

第十条 本办法由人力行政部起草，由薪酬与考核委员会审核，经董事会审议通过后生效；薪酬与考核委员会具有条款的最终解释权。

第十一条 发生以下情况之一，公司高管需重新签订目标责任书，并从变化后分段考核：

- 1、经营环境等外界条件发生重大变化；
- 2、被考核人在年度内发生岗位调整或主要工作内容有较大变更。

财信地产发展集团股份有限公司

二〇二一年二月六日