

财信国兴地产发展股份有限公司

高管人员绩效考核方案

第一章 总 则

第一条 为了细化并完善财信国兴地产发展股份有限公司绩效考核方案，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、副总裁、财务负责人、董事会秘书。

第三条 董事会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 考核周期为每年1月1日-12月31日；在年初签订本年度经营目标责任书。

1、年终考评：次年1月初进行。1月10日前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。

2、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、董事会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度绩效薪酬发放的最终依据。

3、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×80%+个人360°综合评价×20%

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。

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、个人主管部门年度目标责任书考核平均得分两个部分组成。

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×50%+个人主管部门年度目标责任书考核平均得分×50%

个人主管部门年度目标责任书考核平均得分计算规则如下：

个人主管部门年度绩效考核平均得分： $\frac{\sum_{k=1}^{n1}(1+\dots+n1)}{n1}$ ，n1表示主管部门数量。

第四章 考核结果运用

第六条 高管年度薪酬总额由基本工资、年度绩效奖金两部分组成。其中：

1) 基本工资为核定年薪的80%，按月发放。

2) 年度绩效奖金为核定年薪的20%，年度考核后根据考核系数计算，计算公式：

高管年度绩效奖金=年度绩效奖金基数×发放系数

注：个人年度考核得分 ≥ 80 分，发放系数=1；个人年度考核得分 < 80 分，发放系数=个人年度考核得分 $\div 80$ 。

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度绩效奖金。严重违反公司制度被公司辞退或开除的不予以计算年度绩效奖金。

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，其年度绩效奖金不予发放：

- 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，由董事会薪酬与考核委员会审核，经董事会审议通过后生效；董事会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。