

# 金地（集团）股份有限公司

## 股票期权激励计划实施考核办法

### 一、 总则

#### 1、目的

旨在进一步完善公司法人治理结构，健全中高级管理人员及核心岗位员工的激励体系，激励股权激励对象不断创造更高业绩，鼓励激励对象与公司共同发展，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现股东利益的最大化。

#### 2 、原则

股权激励的考核坚持以高绩效为导向、以个人工作业绩为考核依据的原则。

#### 3、考核对象

本办法适用的股权激励对象包括：

- 1) 公司董事（不包括独立董事和外部董事）、监事（不包括外部监事）和高级管理人员；
- 2) 中级管理人员；
- 3) 由公司领导办公会提名的业务骨干和有突出贡献的人员。

### 二、 考核组织职责权限

1、由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

2、由公司绩效管理小组（由公司人力资源部、经营管理部、计划财务部等相关职能部门人员组成）负责具体实施考核工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

3、公司董事会负责本办法的审批。

### 三、 考核体系

#### 1、考核内容

公司强调以高绩效为导向，对于考核对象以工作业绩为依据进行客观、公正的考核。

## 2、考核项目与指标

运用平衡记分卡（BSC）的概念，针对股权激励对象中的中高级员工，从财务、客户、内部流程与学习成长四个维度考虑应关注的关键增值领域，将关键增值领域转化为可衡量的关键绩效指标。其中：

- 1) 财务维度考核项目主要包括以下指标：净利润额、销售额/回款额、土地储备；
- 2) 客户维度考核项目主要包括以下指标：客户满意度；
- 3) 内部流程维度考核项目主要包括以下指标：营运管理、流程管理、开发能力提升；
- 4) 学习与成长维度考核项目主要包括以下指标：组织能力建设、人才培养。

对于股权激励对象中的其他员工，绩效指标主要来自两个方面：部门绩效指标的分解落实和本人所从事岗位工作职责的相关性指标。各岗位考核指标的目标值和权重由其上级领导确定。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动，个人所获授期权数量不调整（如因个人原因被撤职、降职者除外）。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算绩效等级。

## 3、绩效评价者及其评分权重

每一名激励对象（被评价人者）都有其对应的评价人对其业绩完成情况进行评价，各评价人考核权重如下图：

评价人 被评价人	董事会薪酬 与考核委员 会	董事长	总裁	主管领导	子公司/集 团部门第一 负责人
董事长	100%				
总裁		100%			
高级管理人员、董事会秘书、受薪董事		60%	40%		
子公司第一负责人 集团部门第一负责人		40%	30%	30%	
其它员工					100%

备注：

高级管理人员：是指副总裁、财务总监、总裁助理等人员；受薪董事：是指在金地集团担任职务、领取报酬的董事（不包括独立董事）；若有同时担任列表内两个以上职位者，按较高职位的考核办法进行考核。

#### 4、绩效等级

关键绩效指标一般设有三个指标值：门槛值、目标值、挑战值。

1) 门槛值：门槛值是该绩效指标最低应达到的水平；未完成门槛值，绩效得分为D；

2) 目标值：目标值是该绩效指标在符合岗位要求的情况下应达到的水平；完成门槛值但未达成目标值，绩效得分为C；

3) 挑战值：挑战值是对超额完成该绩效指标的要求；并非所有的绩效指标都有挑战值，如果该指标的超额完成能够对公司绩效和战略目标有很大贡献，可以为该指标设置挑战值。完成目标值但未完成挑战值，绩效得分为B；完成挑战值，绩效得分为A。

#### 5、考核流程

1) 金地集团的绩效考核体系包括年度、季度、月度考核，与股权激励计划挂钩的绩效考核结果指的是年度业绩考核结果，即对员工年度工作完成情况进行的评定；

2) 每一考核年度由公司制定股权激励对象年度工作业绩目标，并与被考核对象签订年度业绩目标责任书。其中，董事、高级管理人员的业绩目标责任书需报公司董事会薪酬与考核委员会备案；

3) 年度考核由集团绩效管理小组负责具体考核操作，根据年度工作业绩目标的实际完成情况，集团绩效管理小组对被考核人的工作业绩进行评估，将评估结果报评价人，由评价人对被评价人进行绩效评价，并最终形成被评价人的年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案；

4) 若激励对象的年度业绩考核结果为B以上（含B），则其当年绩效表现达到行权条件，可以申请当年标的股票的行权；若激励对象的年度绩效考核结果为B以下，则其当年未达到行权条件，取消其当年标的股票的行权资格。

#### 6、考核结果管理

##### 1) 考核指标和结果的修正

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，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

## 2) 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或绩效管理小组应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果。

## 四、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

金地（集团）股份有限公司

2008年1月30日