

丰林集团高级管理人员绩效考核办法

1. 目的

为了贯彻落实集团公司战略发展目标，规范集团公司高级管理人员的绩效管理工作，科学、公正地评价考核集团公司高级管理人员的工作业绩，特制定《丰林集团高级管理人员绩效考核办法》。

2. 适用范围

本办法适用于广西丰林木业集团股份有限公司董事会聘任的高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书）。

3. 绩效考核原则

3.1 坚持个人薪酬与公司效益相结合的原则，确保主营业务持续增长，促进公司稳定发展；

3.2 坚持定量考核与定性考核相结合、结果与过程相统一的原则；

3.3 坚持绩效考核工作的公平性、客观性原则。

4. 绩效考核机构与职责

4.1 集团公司董事会是高级管理人员绩效考核管理机构，负责组织指导实施、监督集团公司高管的绩效考核管理工作。

4.2 集团公司董事会提名与薪酬委员会负责草拟，修订集团公司高级管理人员绩效考核方案，报董事会批准后由董事长组织实施。

5. 绩效考核项目

集团高级管理人员的绩效考核项目主要由关键业绩指标（80%）、管理指标（软性指标）（20%）两部分组成。具体考核指标根据战略发展的年度计划一年一定。

6. 绩效考核方法

6.1 每年 1 月 31 日前，由董事长根据考核方案，组织对公司高管人员进行考核。

6.2 被考核人提交纲要式个人年度工作总结，并作述职报告。

6.3 财务、人力部门负责为集团公司管管绩效考核提供所需的数据和有关信息。

6.4 董事长组织召开专题会议，根据收集到的各项信息、数据资料等，并考虑年度内外部生产经营环境的变化等因素，对被考核人逐一进行综合评价。

6.5 董事长将考核结果反馈给被考核人，并依据考核结果决定年度绩效奖。

7. 绩效考核结果运用

7.1 考核结果分为三个等级，即：优秀、称职、不称职。得分与等级关系如下表所示：

考核等级	优秀	称职	不称职
考核得分	90 分及以上	65（含）~90 分	65 分以下

7.2 集团高级管理人员实行年薪制，年薪由“基础年薪+绩效工资”组成。其中，两部分的组成比例分别是：1:1，具体发放方法如下：

①. 月基本工资=基础年薪/12，每月发放；

②. 绩效工资依据个人年度绩效考核结果支付，年终一次性发放。系数如下：

考核等级	优秀（90 分以上）	称职					不称职（65 分以下）
		85~90	80~85	75~80	70~75	65~70	
发放系数	1	0.95	0.9	0.85	0.8	0.7	0

8. 附 则

8.1 本办法的解释权与修订权在集团公司董事会；

8.2 本办法自签发之日起实施。

广西丰林木业集团股份有限公司董事会

2016 年 10 月 28 日