

XX 融资租赁有限公司

薪酬与绩效考核管理办法

一、为确保实现公司确定的业务发展和经营战略目标，同时科学衡量管理层级各部门经营绩效和员工工作贡献，体现鼓励拼搏和创新的公司文化，特制定本办法。

二本办法依据公司2012年业务目标和工作计划的基础上测算制定的。适用的考核期间为公司2012年1月1日起至2012年12月31日。在考核期间，根据内外部环境变化情况，以及上半年的考核方案执行情况，公司经董事会同意可对本办法进行必要的修订。

三、本办法内容经公司董事会审议批准后执行。由公司综合管理部负责解释。执行过程中如发现相关条款有重大出入，公司可及时向董事会汇报，必要时予以适当调整。

四、公司实行年薪制。员工年薪=固定工资（固定月薪×12）+绩效工资。固定工资/绩效工资=1:1（具体比例可以适时调整。）员工全年所得=固定工资+绩效工资+超额奖+各项福利补贴。

五、公司部门分类及薪酬标准：

- (1) 前台：各业务部
- (2) 中台：资金财务部、评审部、合规部、资产管理部
- (3) 后台：综合管理部、信息管理部

岗位职务	岗位名称	固定工资	外派租贴	交通补贴	出差补贴	通讯补贴
总裁	总裁	6 万/月	实报实销	实报实销	实报实销（不包括宴请。宴请需事先报综合管理部，经总裁或其授权人批准）有关宴请标准另行制定。	实报实销
副总裁	副总裁	常务 5.2 万/月	实报实销	实报实销		实报实销
		其他 5.0 万/月				
总裁助理/总监	总裁助理、业务总监、财务总监	1 级 4 万/月	3000 元 / 月	1200 元/月		
		2 级 3.5 万/月				
		3 级 3 万/月				
部门总经理	前台	1 级 2.5 万/月	2500 元 / 月	700 元/月		700 元/月
		2 级 2.3 万/月				
		3 级 2.1 万/月				
	中后台	1 级 2.3 万/月				
		2 级 2.1 万/月				
		3 级 1.9 万/月				
部门副总经理	前台	1 级 2.2 万/月	2000 元 / 月	500 元/月	500 元/月	
		2 级 2.0 万/月				
		3 级 1.8 万/月				
	中后台	1 级 2.0 万/月				
		2 级 1.8 万/月				
		3 级 1.6 万/月				
高级经理	前台	1 级 1.6 万/月		350 元/月	100 元 / 人. 天	350 元/月
		2 级 1.4 万/月				
		3 级 1.2 万/月				
	中后台	1 级 1.4 万/月				
		2 级 1.2 万/月				
		3 级 1.0 万/月				
业务经理	前台	1 级 1.0 万/月		200 元/月		200 元/月
		2 级 0.8 万/月				
		3 级 0.6 万/月				
	中后台	1 级 0.8 万/月				
		2 级 0.6 万/月				
		3 级 0.4 万/月				
商务助理	商务专员及前台文员、司机等	1 级 0.5 万/月		100 元/月		100 元/月
		2 级 0.4 万/月				
		3 级 0.3 万/月				

四、绩效考核

(1) 业务部。

a.绩效工资考核内容包括效益指标、投放指标和质量指标。其中，效益指标考核业务部门的盈利能力，权重为 60%；投放指标考核业务部门的业务发展速度和规模，权重为 40%。

效益指标系数（B）按公司年初下达给业务部的年度考核利润额为基数计算。 $B = \text{部门年度实现利润总额} / \text{部门年度考核利润额} * 100\%$ ， $B > 1$ 时，即为超额完成， $B = 1$ 且享有超额奖； $0.9 \leq B \leq 1$ ，视同完成， $B = 1$ ； $0.7 \leq B \leq 0.9$ ，按实计算； $B < 0.7$ ，未完成， $B = 0$ 。

投放指标系数（F）按公司年初下达给部门的租赁投放总额（A）为基数计算。 $F = \text{部门实际租赁投放额} / A * 100\%$ ， $F > 100$ 时， $F = 1$ ，即为完成； $70 \leq F < 100$ 时，按实计算； $F < 70$ 时， $F = 0$ 。

质量指标反映业务部门应收租金按期足额回笼情况。年度要求必须实现租金 100%按期回笼，若出现租金逾期未跨年但超过 3 个月的，该部门考核得分减半，当年应收租金年末仍未回笼的，则该部门本年度考核得分为 0 分，即 $B + F = 0$ 。

项目投放后，如发现业务部门提交项目立项和评审材料内容与实际情况有重大出入、或有故意隐瞒等情况的、且直接影响到项目租金正常回笼等其它情况，则该部门本年度考核得分为 0 分，即 $B + F = 0$ ，同时，公司将及时予以通报并对责任人及部门负责人采取重大事故责任追究措施。对有营私舞弊等其它情况，公司一旦发现将予以行政处罚，直至追究法律责任。

b. 超额奖金以业务部门在完成公司下达的年度利润考核任务后的超额部分为计算依据，先按公司和部门以 70：30 比例分配，再由业务部内部自行分配。中后台五超额奖金。

c.绩效工资按实际计算所得的 100%于当年兑现。超额奖金分三年兑现，依次为 60%、20%、20%。

(2) 评审部。

a.绩效考核内容包括评审质量指标、投放指标和公司整体效益考核指标完成情况。其中，

评审质量指标 (P) 考核评审部对租赁项目评审质量、整体风险控制，和项目协调能力，权重为 60%。投放指标考核公司业务发展速度和规模，权重为 20%；

投放指标系数(F)按公司年初下达给各业务部门的租赁总额(A) 为基数计算。 $F = \text{公司实际租赁投放额} / A * 100\%$ ， $F > 100$ 时， $F = 1$ ，即为完成； $70 \leq F < 100$ 时，按实计算； $F < 70$ 时， $F = 0$ ；公司整体考核挂钩指标 (W)，权重为 20%。

评审部及评审人员负责租赁项目的评审质量，以求公司租赁项目实现租金 100%按期回笼，若出现经评审的租赁项目租金逾期未跨年但超过 3 个月的，部门年度考核得分打 7 折，该项目评审员考核得分打对折，当年应回收租金年末仍未回笼的，则部门本年度考核得分打对折，该项目评审员考核得分为 0 分。

(4) 合规部绩效考核比照评审部执行。评审、合规部门必须履行职责，保证严格审查项目有关材料的真实性，准确把握国家宏观经济

金融形势和行业动态，如发现项目材料内容与实际情况有重大出入、或审查合法合规方面有重大瑕疵，且将直接影响到项目正常执行及租金回笼的，或有故意隐瞒、营私舞弊等其它情况，则责任部门本年度考核得分为 0 分。或有故意隐瞒、营私舞弊等其它情况，公司将及时予以通报并对责任人及部门负责人采取重大事故责任实行行政等追究措施。

(5) 财务部。a. 绩效工资以固定工资为基数，根据绩效考核结果计算所得。绩效考核内容包括财务工作质量指标和公司整体效益考核挂钩指标。其中，财务工作质量指标考核财务部对财务工作水准和财务协调能力，权重为 70%。公司整体效益考核挂钩指标考核公司当年创利情况，权重为 30%。公司整体效益系数（M）按公司年初下达的公司当年创利总额（W）为基数计算。 $M = \text{公司当年实际实现利润总额} / W * 100\%$ ， $M > 100$ 时， $M = 1$ ； $70 \leq M < 100$ 时，按实计算； $M < 70$ 时， $M = 0$ 。绩效工资计算及兑现办法比照业务部执行。

(6) 综合管理部根据公司明确的工作职责进行绩效考核。具体办法比照财务部执行。

(7) 资产管理部、IT 部等职能部门待组建后制定相应考核办法。

公司规定：高级管理人员的工资按照按分管部门的标准进行。若因部门人员配置、职级评聘等原因引起难以合理分配或因客观原因造成分配出现明显偏差的，公司将根据具体情况临时调整确定。

xx 融资租赁有限公司 二〇一二年一月 四日