

天津津滨发展股份有限公司

年度经营业绩考核办法

(2026 年版)

为提升津滨公司经济效益和市场化竞争力，倡导以工作业绩为导向的经营理念，以股东权益为先，吸引、保留、激励人才，调动全员工作激情，奖优罚劣，促进公司整体运营效率和管理水平的提升，特制定本办法。

一、 人员范围

本方案适用于津滨公司全体员工，不包括佣金制、外派员工、退休返聘以及物业公司员工。

二、 奖励原则

本着打通层级，上下齐心，打破平均主义，绩高奖高为原则，坚持奖励与经营业绩相挂钩。

三、 奖励办法

绩效奖励包括两部分，一是基础绩效奖金，二是董事长特别奖励奖金。

(一) 基础绩效奖金

津滨公司以董事会下发的年度经营任务指标为基准，由董事会薪酬管理委员会依据指标完成结果核定公司年度绩效考核系数。

基础绩效奖金可发放总额=∑各岗位基础奖金计提额*公司经营考核系数*员工个人考核系数

1、各岗位基础奖金计提

依据部门类别、岗位性质、职级高低、工作量、责任度、贡献度等多重因素，以高管 0-12 个月、中层和员工分别 0-7 个月的基础月薪为奖金计提宽度，确定各个岗位的基础奖金额。

2、年度经营任务指标

每年一季度，董事会依据区域整体经济趋势、持有项目运营情况、新项目拓展进度，确定当年度经营类、管理类年度经营任务指标下发津滨公司。次年一季度，董事会薪酬管理委员会依据上年度任务指标完成情况，核定津滨公司上一年度经营考核系数，每年以此类推。

董事会下发的经营任务指标可依据津滨公司所辖项目营运情况，并充分考虑宏观经济环境、行业政策等因素影响的基础上，本着客观原则，由津滨公司申请，经董事会审议通过，年中可对指标进行合理性修订，以促进津滨公司各项经营业务持续健康推进。

3、公司经营考核系数核定

董事会薪酬管理委员会根据年度经营指标完成情况确定考核系数，具体分值与系数对应如下：

考核指标完成分值	公司经营考核系数
>90 分	1.2
≤90 分， >80 分	1.0
≤80 分， >70 分	0.8
≤70 分， >60 分	0.6
≤60 分	0

4、员工个人考核系数核定

以绩效为导向，按劳分配，绩高奖高，充分激发想干、能干、多

干员工的工作激情和对公司的信心。员工年度绩效考核，在充分考量岗位年度重点难点工作目标达成情况的基础之上，实施强制排名（按照 A、B、C 进行分类，依据考核拉开明显差距），核定相应的员工个人考核系数。

（二）董事长特别嘉奖

每年额外提取净利润总额的 0.5%-1%作为董事长特别奖励，向为公司经营和管理做出突出贡献的员工予以嘉奖，此奖项不含在基础奖金额度之内。

四、奖励的实施

董事会薪酬与考核委员会依照年度经营指标完成情况，对公司经营业绩进行考核。董事会授权董事长依据公司经营指标完成情况及薪酬与考核委员会考核结果对全员进行奖励。

五、其他

- 1、在任期内，本办法规定范围内人员因违反国家法律法规、造成重大决策失误、发生重大安全责任事故或质量事故给公司造成不良影响或公司资产流失的，除由有关部门依法处理外，董事会可酌情扣减其年度奖励。
- 2、绩效奖金发放以实际年度任职时间为准进行发放。