1. **考核目的：**为全面推进复星“打造以客户为中心，产品品牌为抓手，科创驱动的家庭消费产业集团”的目标，贯彻落实各项战略和预算目标，特制定此绩效考核书
2. **考核指标设置原则**

1定义清晰，目标量化：确保考核指标明确口径与定义（可通过附件进一步补充说明），并量化设置力争值与挑战值

2.全面覆盖，重点突出：确保考核指标涵盖核心工作要求与关键业务指标，并通过权重的合理分配保证重点关注事项的优先性与导向性

3.**共进共助，共赢共享：鼓励各部门/条线/小组设计的KPI中至少有20%的分值需要与至少另外两个有强关系的部门/条线/小组相关联（如产品的强相关可以是前端，算法，人力的强相关部门为南风，财务等）**

三**．考核内容：**

1.财务指标：考核整体的财务经营结果，包括净利润,ROE,ROIC,分红等财务指标进行考核

2.业务指标：包括：（1.投资：人均价值。人均新增投资项目个数等；（2.产品：用户满意度（包括强相关部门满意度），不同阶段产品数量等

3.机制指标：各条线核心工作要求与重点推进事项的年度量化目标

4.人才指标：包括：（1.员工的敬业度调查结果（2.组织能力建设目标，包括运营效率提升（考核方为接收方，如人力资源部的招聘交付适应该条款，考核方为各部门综合评定），核心人才引进（核心人才引进的第一责任人为本部门领导）等

5.奖惩指标与否决项：对公司发展有重大促进或突破的工作项目进行加分奖励，尤其鼓励核心业务/产品在外部对标排名中，较去年去取得重大进步的；对重大安全或质量事故/被外部监管机构检查的发生违规操作事项/被内部风险，审计部门检查发生违规操作事项/属于当期责任的重大资产损失事项/被媒体或相关机构报道产生不良后果等进行扣分

**四．考核计分的挂钩规则**

1.业务部门负责人考核得分=个人考核书得分

2.职能条线负责人考核得分=个人考核书得分\*公司（CEO）考核书得分

职能部门负责人考核得分=个人考核书得分\*所属条线负责人考核总得分

其中，个人考核书得分=（财务指标得分\*60%+业务指标得分\*20%+机制指标得分\*20%）\*人才系数+嘉奖得分-惩罚项扣分