



Z 某与某地产公司劳动争议案

北京办公室

承办律师：孙绮璐

一、 案情简介

案件背景

Z 某与某地产公司（下称“地产公司”）签订劳动合同，自 2020 年 6 月*日起为地产公司工作，职位为“投资总监”，固定年薪 5*****元分 12 个月发放，每月固定工资 4*****元，浮动薪酬包括年绩效奖金、超额业绩奖金和月绩效工资三部分，年绩效奖金相当于 3 个月工资，工作地点为北京市。

2023 年 9 月*日，地产公司与 Z 某续签劳动合同，约定工作地点为北京市，合同期限 5 年，自 2023 年 10 月 1 日至 2028 年 9 月*日。2023 年 11 月*日，地产公司向 Z 某送达《解除劳动合同书》，理由是“双方就工作地点变更事宜未能协商达成一致，致使劳动合同无法继续履行。”但地产公司在 8 月底通知确定搬迁办公地点（从北京到 B 市），且 9 月*日续签合同时仍约定工作地点为北京市。

2023 年 12 月*日，Z 某向北京市**区劳动人事争议仲裁委员会（下称“**劳动仲裁委员会”）提起劳动仲裁，请求事项：

- 1、支付 Z 某 2022 年 3 月、5 月、10 月及 2023 年 3 月、6 月、9 月绩效工资差额共计 3*****. **元；
- 2、支付 Z 某 2020 年度、2021 年度、2022 年度、2023 年度年终奖共计 3*****元；
- 3、支付违法解除劳动关系赔偿金 3*****元。

以上共计 6*****. **元。

案件结果

2024 年*月*日，**劳动仲裁委员会下发《裁决书》，对绩效和年终奖全部支持，但因企业搬迁被认为构成《劳动合同法》第四十条第三项规定的“客观情形发生重大变化”，未支持违法解除劳动赔偿金，裁决地产公司给予 Z 某经济补偿金。



后 Z 某与地产公司均向**区人民法院提起一审。Z 某要求法院判决地产公司支付违法解除劳动合同赔偿金 3*****元及因地产公司资金紧张产生的保全费 4****元。在等待地产公司起诉材料送达过程中，地产公司撤诉，Z 某也选择撤诉，原《裁决书》生效。

二、 案例难点

1、地产公司于 2023 年 11 月*日作出的《解除劳动合同书》是否属于违法解除劳动合同

Z 某认为，Z 某自 2020 年 6 月*日起在北京市为地产公司工作，职位为“投资总监”，有固定年薪及浮动薪酬。2023 年 9 月*日双方续签劳动合同，约定工作地点为北京市。但 2023 年 11 月*日地产公司以“双方就工作地点变更事宜未能协商达成一致，致使劳动合同无法继续履行。”为由向 Z 某送达《解除劳动合同书》，称公司 8 月底确定搬迁办公地点从北京到 B 市且称是“微调”。然而，续签合同与搬迁说法矛盾，Z 某于 2023 年 12 月*日实地访问 Z 某曾办公的北京望京办公区，该办公区仍有地产公司员工且工位充足。

根据《劳动合同法》第四十条第三项、《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》十二条，地产公司搬至 B 市的行为不构成“客观情况”，地产公司对 Z 某构成违法解除劳动合同。《劳动合同法》第四十条第三项规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

另外，根据《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会，关于印发〈审理劳动争议案件适用法律问题的解答〉的通知》十二条可知，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”是指劳动合同订立后发生了用人单位和劳动者订立合同时无法预见的变化，致使双方订立的劳动合同全部或者主要条款无法履行，或者若继续履行将出现成本过高等显失公平的状况，致使劳动合同目的难以实现，下列情形一般属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”：(1)地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力；(2)受法律、法规、政策变化导致用人单位迁移、资产转移或者停产、转产、转(改)制等重大变化的；(3)特许经营性质的用人单位经营范围等发生变化的。另外，在(2023)京 01 民终 6645 号判决书，法院认为公司基于市场及盈利需求所作出的经营策略调整，该情形不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项中的“客观情况发生



重大变化”。被申请向 Z 某发送《解除劳动合同书》构成违法解除，在(2021)京民申 7182 号裁定书中，法院认为劳动者工作地点属于劳动合同中的重大事项。劳动合同履行过程中，用人单位对工作地点的调整如果对劳动者带来实质性影响的，应得征得劳动者的同意。

被申请向 Z 某发送《解除劳动合同书》构成违法解除。在《解除劳动合同书》中，地产公司所称的“客观的经营情况”不符合以上任何“客观情形”，且在实际层面，地产公司有能力和安排 Z 某在北京继续办公，不存在《解除劳动合同书》所述“劳动合同无法履行”之情形，同时，地产公司所提交的《答辩书》明确承认了“公司办公地点因整体决策由北京调整至 B 市，不属于客观情况的重大变化”，仅仅是因为“90%以上的员工都能在此情况下继续履约”。因此地产公司要求 Z 某继续履约，因 Z 某拒绝变更劳动合同之工作地点后，地产公司与 Z 某解除劳动合同。因此，地产公司对 Z 某构成违法解除，应根据《劳动合同法》第四十八条规定，向 Z 某支付赔偿金。

但**劳动仲裁委员会认为地产公司已经搬迁至 B 市市办公，属于《劳动合同法》第四十三条第三项规定的客观情况发生重大变化，因此地产公司应向 Z 某支付解除劳动关系经济补偿金，而非赔偿金。

2、Z 某的绩效工资扣除是否属于违法扣除

2020 年 12 月，地产公司将 Z 某原本为 4****元固定月工资拆分为 3****元固定月工资和 8***元月绩效工资，根据地产公司《员工手册》可知，绩效工资属于浮动薪酬，浮动薪酬是指“为实现团队成果和个人业绩的激励而设立，遵从结果导向，包括绩效工资、专项奖金、年度奖金、超额业绩奖金等”，然而，Z 某 8***元月绩效工资是由地产公司将原本为 4****元固定月工资拆分而来，并非“为实现团队成果和个人业绩的激励而设立”，地产公司拆分 Z 某 4****元固定月工资行为属于变相降薪。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

绩效工资属于劳动报酬，对该影响工资制度的制定应遵循《劳动合同法》第四条之规定，制度的制定过程未经过民主程序或征询 Z 某意见，未进行有效公示、未向当事人进行确认，应属无效。对于被拆分的 8***元月绩效工资，地产公司并没有合法的制度进行考核与量化，因此，地产公司扣除 Z 某 2022 年 5 月、10 月及 2023 年 3 月、6 月、9 月绩效工资是违法扣除。地产公司对 Z 某绩效的考核存在恶意考核情形，且绩效考核严重不合理，追本溯源，该绩效工资来源并非基于地产公司激励，而是来源于 Z 某被拆分的固定工资，基于公平、合理原则，地



产公司不应无故克扣 Z 某绩效工资。对于劳动报酬,用人单位不得随意增设条件、排除该权利,否则该条件应被认定为无效,因此,地产公司克扣 Z 某绩效工资行为应属无效。地产公司应支付 Z 某 2022 年 5 月、10 月、2023 年 3 月、6 月、9 月月绩效工资差额共计 3****元。

另外,根据 Z 某工资流水,地产公司无故拖欠 Z 某 2022 年 3 月绩效工资 8***元、4 月绩效工资 8***元,直至 2023 年 11 月*日地产公司与 Z 某解除劳动关系,该笔费用并未进行发放,地产公司应支付 Z 某 2022 年 3 月、4 月绩效工资差额共计 1****元。综上,地产公司应支付 Z 某 2022 年 3 月、4 月、5 月、10 月及 2023 年 3 月、6 月、9 月绩效工资差额共计 5****元。

对此,**劳动仲裁委员会认为地产公司自述无证据证明所涉制度经过民主程序,且上述证据规定了需进行绩效考核、需制定考核目标、考核的内容等,而地产公司作为用人单位,未就 Z 某各季度、年度考核指标和实际达成情况提交证据证明,未提交证据证明上述制度经过民主程序,故其扣发 2022 年 5 月、10 月、2023 年 3 月、6 月、9 月绩效工资的行为无依据,应予补足。

地产公司自述无证据证明上述证据经过民主程序,且上述证据规定了需进行绩效考核、需制定考核目标、考核的内容等,而地产公司作为用人单位,未就 Z 某各季度、年度考核指标和实际达成情况提交证据证明,未提交证据证明上述制度经过民主程序,故其公司扣发 2022 年 5 月、10 月、2023 年 3 月、6 月、9 月绩效工资的行为无依据,应予补足。综上,依据《中华人民共和国劳动合同法》因此,地产公司扣除 Z 某绩效工资属于违法扣除,根据《劳动合同法》第三十条,地产公司应对扣除 Z 某的绩效工资进行补足。

3、Z 某 2020 年度、2021 年度、2022 年度、2023 年度年终奖是否应该被支持

根据《劳动法》第四十七条,用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。根据《录用意向书》, Z 某的年总现金收入=固定薪酬+浮动薪酬+福利补贴,其中,“年绩效奖金相当于 3 个月工资作为年绩效奖金发放……奖金金额将根据 Z 某在公司的服务时间进行折算。”根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。年终奖属于工资,系劳动报酬,影响年终奖发放条件的规定应经过民主程序,从未向当事人进行公示、确认。年终奖属于工资,系劳动报酬,用人单位不得随意增设条件、排除该权利,否则该条件应被认定为无效。



对于对在《录用意向书》中关于“全集团/地区公司完成年度业绩”的规定，在入职时地产公司从未向 Z 某主张过相关规定，根据 Z 某在地产公司 OA 系统中检索可知，地产公司从未公示过“年终奖”相关内容，且该规定过于广泛，年终奖属于工资，设定条件应遵循公平合理原则，对于年度业绩的设定需满足《劳动合同法》第四条之民主条件，否则该条款属于《劳动合同法》第二十六（二）“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”无效情形。对于“全集团/地区公司年度业绩”，地产公司从未向 Z 某发过征求意见通知书，也没有经过职工大会或职工代表大会讨论并形成修正稿公示生效，因此无效。即使“全集团/地区公司完成年度业绩”也需要建立在存在合法有效的“业绩”前提下。

Z 某 2020 年至 2023 年年度工作表现已满足年终奖发放的考评标准，且 Z 某 2020 年获得了该年度部分年终奖 20200 元，2021 获得了该年度部分年终奖 20200 元。根据（2023）苏 0481 民初 2**4 号案，与 Z 某同集团的陈某 2021 年年年终奖得到了支持，同该（2023）苏 08 民终 1**9 号案，与 Z 某同集团的吴某 2022 年年年终奖得到了支持，由**劳动仲裁委员会受理的王某与地产公司劳动争议一案可知，王某获得了 2020 年、2021 年年年终奖，地产公司发放 2020 至 2022 年年度年终奖条件已成就。

Z 某 2022 年年度考核在 B 以上，且根据 Z 某 2020 年至 2023 年工资条可知，Z 某付出了劳动，符合年终奖发放标准。Z 某 2023 年年度工作表现满足年终奖发放的考评标准，虽然 Z 某在 2023 年 11 月*日离职，但离职并非 Z 某原因，而是基于地产公司违法解除劳动关系。Z 某在 2023 年付出了劳动，对解除劳动关系亦无过错，依法应获得对应年终奖金。重要的是，地产公司认可应发年终奖事实，只是基于对在职工工的考虑，如果给离职员工补偿和发年终奖，在职工工心理难平衡，因此拒发 Z 某应得的年终奖。因此，Z 某符合 2020 年、2021、2022 年、2023 年年年终奖发放条件。

根据地产公司的上市主体《2023 年*月*日<截止 2023 年 6 月*日止六个月中期业绩公告>》，“X 控股有限公司”截止 2023 年 6 月*日，2022 年、2023 年收入分别为 3*****千元、3*****千元，毛利分别为 1*****千元、8*****千元，且在 2023 年经营利润为 4*****千元，且根据此，截止 2023 年 6 月*日，“X 控股有限公司”的收入约为人民币 3*.**亿元，非关联方业务收入约为人民币 3*.**亿元（较去年同期增长约 1%），经营活动产生的现金流净额约为人民币 6**万元，X 控股有限公司”的净利润约为人民币 3**.*百万元。因此，地产公司具备发放年终奖的客观条件。

对此，**劳动仲裁委员会认为关于年度绩效，双方均提交了《录用意向书》，根据该证据及地产公司的答辩意见可知，Z 某享有相当于 3 个月工资的年绩效奖金。《盈利警告》所涉主体 X 控股有限公司，地产公司未举证证明其公司隶属于 X 控股有限公司、上述证据与其公司或本案具有关联性，Z 某亦不认可具有关



关联性，故该证据与本案无关；公告及《交易之更新公告》所涉主体虽为 X 控股有限公司，但 Z 某主张 2021 年 11 月*日前地产公司所在的集团公司并非 X 控股有限公司，地产公司未举证证明其公司 2021 年 11 月*日前隶属于 X 控股有限公司、上述证据与其公司或本案具有关联性，且《交易之更新公告》的内容也无法证明地产公司未达成 2022 年度业绩要求；审计报告、2023 年中期业绩公告主体均为 X 控股有限公司，Z 某认可该期间地产公司隶属于 X 控股有限公司，但该两份证据同时载明 X 控股有限公司 2022 年、2023 年年度净利润均为正；综上，上述证据均无法证明 2020 年以来地产公司所在集团未达成当年业绩目标、其公司无法发放年度绩效奖金的相关主张，故其公司关于不向 Z 某发放奖金的主张无依据。地产公司未举证证明 Z 某 2020 年至 2023 年的年度绩效评价情况，Z 某按照每年 3 个月工资作为计算基数，因此不持异议。

三、 案例点评

1、 对于地产公司与 Z 某解除劳动关系是否属于违法解除

第一，地产公司在 2023 年 9 月*日与 Z 某续签了《劳动合同》，确认工作地点为“北京市”，然而地产公司在《解除劳动合同证明》中主张“公司于 2023 年 8 月底确认办公地点微调（由北京到 B 市）”，显然无法对应，地产公司应对其在《劳动合同》确认工作地点为“北京市”的行为承担责任。

第二，在 2023 年 12 月*日，在 Z 某在《解除劳动合同书》被告知“双方就工作地点变更事宜未能协商一致，致使劳动合同无法继续履行。”后，我作为律师与 Z 某就该办公区进行实地取证发现，该办公区仍有地产公司员工办公，且该办公区工位充足，与地产公司所言“导致劳动合同无法继续履行”不符，地产公司主张的解除理由与事实严重不符。

因此，我认为地产公司与 Z 某解除劳动关系属于违法解除。但基于地产公司在一审中撤诉，基于对 Z 某尽快拿到款项的考虑，因在劳动仲裁之前我方已成功就请求金额对地产公司进行足额保全，我方也选择了撤诉，以尽快走入执行程序。

律师建议：

- (1) 在进行仲裁之前（最好在劳动关系解除之前介入），可先与当事人进行沟通，通过查看合同、登陆系统等方式寻找对方财产线索。在提起仲裁申请，拿到《受理通知书》时向劳动与人事争议仲裁委员会所在地基层法院申请财产保全。
- (2) 在涉及工作地点变更的劳动纠纷中，即使仲裁裁决对当事人有利，也建议在《裁决书》送达的十五日内向对当事人有利的有管辖权的法院提起诉讼，一是可以避免对方向对当事人不利的有管辖权的法院提起诉讼；二是以击中对方的痛点的方式制衡对方，比如在本案中地产公司选择了撤诉。

2、 Z 某的绩效工资扣除是否属于违法扣除



地产公司在仲裁中提交了由其单方制作的《地产公司绩效管理与绩效考核规定》、《关于发布《X 绩效办法》的通知》、《X 绩效办法》及《X 投资人员绩效考核办法》等文件。

我方认为，《地产公司绩效管理与绩效考核规定》为地产公司单方制作，且该绩效制度的“起草人”为 A 某，“审核人”为 B 某，“签批人”为 C 某，编订日期为 2021 年*月*日。绩效工资属于工资，系劳动报酬，对该制度的制定应遵循《劳动合同法》第四条之规定，应经过民主程序制定并公示，A 某、B 某及 C 某等人不是“投资”专业人员，对该规则制定不具备合理性，且该等人员也无权代表员工集体制定并通过该绩效制度，该规定没有经过民主程序，没有征求过 Z 某意见，也没有经职工大会或职工代表大会讨论形成修改稿，因此，根据《劳动合同法》第二十六条规定，该绩效制度未经过民主公示程序应属无效，地产公司对 Z 某的绩效工资扣除属于违法扣除。

对于《关于发布《X 绩效办法》的通知》，我方认为，第一，该证据为地产公司单方制作，对其真实性不予认可。其次，该证据“选择印章处”为空白，其真实性无法认可。第二，该证据的拟稿日期和印发时间为 2023 年*月*日，拟稿部门为“人力行政部”，拟稿人为“D 某”，专业类型为“人力”。绩效工资属于工资，系劳动报酬，对该制度的制定应遵循《劳动合同法》第四条之规定，应经过民主程序制定并公示，D 某、人力行政部不是“投资”专业人员，对该规则制定不具备合理性，且该等人员也无权代表员工集体制定并通过该绩效制度，该证据的拟稿日期和印发时间为 2023 年*月*日，但在同一天起草并颁布的繁杂制度并不具备存在经过民主程序的客观条件，该证据没有经过民主程序，没有征求过 Z 某意见，也没有经职工大会或职工代表大会讨论形成修改稿，因此，该绩效制度应属无效。第三，该文件的专业类型为“人力”，我方不认为人力专业具备考核 Z 某“投资”专业的能力，该文件的制定不具备合理性，未经合法程序制定，不应对 Z 某产生效力。

针对《X 绩效办法》和《X 投资人员绩效考核办法》，我方也从没有经过民主程序，没有征求过 Z 某意见，以及制定文件人员不具备专业能力进行了质证。因此，Z 某的绩效工资扣除属于违法扣除。

律师建议：

涉及绩效等直接关乎员工切身利益的规章制度的制定和修改时，依据《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修订或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接关乎员工切身利益的规章制度时，必须履行法律规定的（1）民主程序与（2）公示程序。

民主流程通常包含以下两个关键环节：

- （1）规章制度草案需先提交至用人单位的职工代表大会或全体职工进行广泛讨



论，鼓励员工提出建设性方案和宝贵意见。

(2) 随后，用人单位需与工会或经选举产生的职工代表，基于上述提出的方案和意见，开展平等而充分的协商，以最终确定规章制度的正式文本。

针对未设立职代会或工会的用人单位，民主流程的执行方式如下：

(1) 若缺乏职工代表大会，用人单位可通过电子邮件、公司内部网络、微信平台或直接线下分发《规章制度征求意见稿》等形式，广泛征求全体员工的意见和建议。

(2) 若未成立工会，则需依法推举职工代表，并与之就规章制度内容进行平等协商。若推选职工代表面临实际困难，用人单位可以灵活组织以小组、团队或部门为单位的讨论会议，就民主流程第一步中收集到的员工意见进行集中讨论和协商。

3、对于年终奖是否应该发放

根据《劳动法》第四十七条，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，在地产公司已经依法自主确定的《录用意向书》中明确了年绩效奖金（年终奖），且相当于三个月工资发放。对于对在《录用意向书》中关于“全集团/地区公司完成年度业绩”的规定，在入职时地产公司从未向 Z 某主张过相关规定，根据 Z 某在地产公司 OA 系统中检索可知，地产公司从未公示过“年终奖”相关内容，且该规定过于广泛，年终奖属于工资，设定条件应遵循公平合理原则，对于年度业绩的设定需满足《劳动合同法》第四条之民主条件，否则该条款属于《劳动合同法》第二十六（二）“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”无效情形。对于“全集团/地区公司年度业绩”，地产公司从未向 Z 某发过征求意见通知书，也没有经过职工大会或职工代表大会讨论并形成修正稿公示生效，因此无效。

对于地产公司提交的香港交易所官网于 2022 年*月*日披露的《X 控股有限公司<盈利警告>》、《关于 X 服务“收购目标公司 100% 权益及豁免的持续关联交易框架协议”之公告》、《审计报告》、《香港交易所官网发票的<交易之更新公告>》、《2023 年*月*日<截止 2023 年 6 月*日止六个月中期业绩公告>》，及公开查询可知（地产公司提交的 X 控股有限公司”集团架构，地产公司从未在“X 控股有限公司”的集团架构下，在 2021 年 11 月*日之前也未在“X 控股有限公司”的集团架构下，且：

第一，根据《劳动法》第四十七条，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，在地产公司已经依法自主确定的《录用意向书》中，从未明确需要根据“经营情况”发放年终奖，因此“经营情况”不是地产公司规定的发放年终奖的条件；

第二，根据《2023 年*月*日香港交易所官网发票的<交易之更新公告>》，X 控股有限公司”于 2023 年*月*日对本证据发布了《交易之更新公告》，明确了“本



公司与卖方经平等友好协商，一致同意对原业绩承诺相关条款予以变更。”，据此可知，地产公司的 2022 年度业绩要求已被豁免，因此在《录用意向书》中对应的“全集团业绩”也应相应被豁免；所谓“业绩承诺”也仅仅是合同订立双方之间的承诺，由于“X 控股有限公司”是港交所上市公司，披露文件需符合港交所上市文件披露规则，以及需考虑该文件披露出来之后的对资本市场的影响，因此该“业绩承诺”条款的设立目的存在包括“交易对价”、“合规性”、“影响力”等多重因素，与“全集团/地区公司年度业绩”并无直接关联，不对“全集团/地区公司年度业绩”直接适用；

第三，所谓“全集团/地区公司年度业绩”与企业“盈利”并无直接关联，影响企业“盈利”的因素很大程度上取决于公司股东会和董事会的方针，员工只是普通职工，为了公司付出了劳动，为公司创造了价值，因此如果一味将没有经过合法程序的“业绩”与“盈利”挂钩，而否认 Z 某的劳动和年终奖，系对 Z 某的不公；何况根据《审计报告》可知地产公司 2022 年度净利润为 9*****.**元，因此具备发放年终奖客观条件；

第四，根据《2023 年*月*日<截止 2023 年 6 月*日止六个月中期业绩公告>》，“X 控股有限公司”截止 2023 年 6 月*日，2022 年、2023 年收入分别为 3*****千元、3*****千元，毛利分别为 1*****千元、8*****千元，且在 2023 年经营利润为 4*****千元，且根据该证据，截止 2023 年 6 月*日，“X 控股有限公司”的收入约为人民币 3*.**亿元，非关联方业务收入约为人民币 3*.**亿元（较去年同期增长约 13%），经营活动产生的现金流净额约为人民币 6**万元，且关联方贸易应收款项总额较 2022 年 12 月*日减少约人民币 1.**亿元，且根据该证据，截止 2023 年 6 月*日，房产经纪服务收入约为 3*.*百万元，较截止 2022 年 6 月*日止六个月减少的原因是由于“随着代理房源逐步售罄，本集团尾盘销售收入呈下降趋势”，与“全集团/地区公司年度业绩”更是毫无关联，且截止 2023 年 6 月*日止 6 个月，“X 控股有限公司”的净利润约为人民币 3**.*百万元；

因此，地产公司具备发放年终奖的客观条件。

律师建议：

当对方主体与上市公司有关联，在面对对方提交的关于上市公司披露文件的一系列看似复杂的证据时无需慌张。可以尝试通过登陆上市公司信息披露网站进行查询，可以先从该主体的招股说明书进行查看有关信息，比如对方主体涉及了几个上市主体（换句话说，对方集团上市了几次？本案中涉及两个港交所上市主体），寻找对方主体与上市公司有何种关系，以及通过查看相关披露文件来从“关联性”打掉对方提交的证据。