# 附件4：

# 襄阳云谷投资管理有限公司

# 职业经理人任期经营业绩责任书

**甲方：**

**地址：**

**法定代表人：**

**联系方式：**

**乙方：**

**职务（岗位）：**

**身份证号：**

**联系方式：**

为实现公司中长期发展战略规划，建立有效的激励和约束机制，本着责、权、利相结合的原则，甲乙双方签订任期经营业绩责任书如下：

第一条 考核依据

根据《襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人工作方案》，由襄阳云谷投资管理有限公司（以下简称“甲方”）与 （以下简称“乙方”）签订本责任书，并依据考核结果决定对乙方的奖惩。

第二条 考核期

甲方对乙方进行任期经营业绩考核，考核期为 年，即从公历 年 月 日起至 年 月 日止。

1. 工作职责

乙方在担任甲方 职务期间，工作职责具体详见《总经理岗位职责说明书》。

1. 考核管理

（一）考核原则

职业经理人考核遵循契约化管理，年度考核与任期考核相结合、过程评价与结果评价相统一、定性与定量指标互相补充的考核评价机制。

任期考核由任期经营业绩考核和综合考核评价2部分组成，总分值为100分，与任期届满当年年度经营业绩考核一并进行。其中，经营业绩考核指标考核由甲方董事会组织实施。综合考核评价考核由汉江控股党委组织实施。

（二）任期经营业绩考核

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **指标类别** | **具体指标** | **分值（分）** |
| 经营业绩考核 | 结合任期内公司重点经营业绩考核指标及实际情况确定具体指标，包括：营业收入、净利润；营业现金比率、应收账款回款额；应收账款周转率等。 | 100 |

1.任期经营业绩考核权重为100分，考核总分为各项指标得分的总和。经营业绩考核总分直接作为综合考核评价中“工作实绩”指标的打分依据。公式：“工作实绩”指标得分=经营业绩考核总分\*60%。

2.任期经营业绩考核总分为任期激励的发放依据。任期激励发放金额=任期激励基数\*发放比例\*任期经营业绩考核总分/100。

任期经营业绩考核总得分低于100分的，任期激励做降薪处理。任期经营业绩考核总分低于85分的，予以解聘，不得发放任期激励。详情见下表：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 经营业绩考核总分 | 发放基数 | 发放比例 | 发放系数 | 发放额（万元）  （发放基数\*发放比例\*发放系数） | 发放区间X（万元） |
| 100分（含）以上 | 18万元/任期 | 100% | 1 | 18 | 18 |
| 90分（含）到100分（不含） | 80% | 任期经营业绩考核总分/100 | 14.4\*任期经营业绩考核总分/100 | 12.96≤X＜14.4 |
| 85分（含）到90分（不含） | 70% | 12.6\*任期经营业绩考核总分/100 | 10.71≤X＜11.34 |
| **85分（不含）以下** | **予以解聘，不得发放任期激励。（无需再进行任期综合考评）** | | | | |

（三）任期综合考核评价

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **指标类别** | **具体指标** | **分值（分）** | **总分（分）** |
| 综合考核评价 | 政治表现 | 10 | 100 |
| 能力素质 | 10 |
| 工作实绩（运用经营业绩考核结果） | 60 |
| 廉洁从业和履行“一岗双责”情况 | 15 |
| 民主测评 | 5 |

1.综合考核评价结果分为优秀、胜任、基本胜任、不胜任4个等次。

考核结果标准如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 评价结果 | 优秀 | 胜任 | 基本胜任 | 不胜任 |
| 综合考核  总分 | 分数≥95 | 85≤分数＜95 | 75≤分数＜85 | 分数＜75 |

第五条 考核实施与奖惩

（一）考核评价程序。

1.综合部拟定乙方任期经营业绩考核指标。董事长与乙方进行沟通，对指标内容、指标权重、计分方式等达成一致。

2.党组织对乙方任期经营业绩考核指标进行研究讨论后提交董事会决定，由董事长与乙方签订任期经营业绩责任书。

3.因公司发展战略或年度经营计划更改、岗位分工调整等非个人主观可控原因，乙方可申请调整变更任期经营业绩考核指标，并递交书面材料重新报董事会进行审批确定。

4.考核期末，公司董事会对职业经理人的经营业绩完成情况进行考核。汉江控股党委组织对职业经理人进行综合考核评价。

（二）奖惩

1.甲方根据《襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人工作方案》和本责任书的规定对乙方进行任期考核，考核结果直接与乙方绩效奖金收入挂钩。

2.乙方应于考核期结束后按照甲方要求报送反映考核项目及目标完成情况的财务数据和经营情况报告，甲方董事会审查确认后，根据《襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人工作方案》和本责任书的有关要求兑现奖惩。

第六条 考核结果反馈与申述

考核结果反馈和申述流程依据《襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人工作方案》第六章“业绩目标和考核评价”相关规定执行。

第七条 责任书的生效、变更、解除和终止

（一）本责任书经甲乙双方签字盖章后生效。

（二）本责任书生效后即具有约束力，任何一方不得随意变更或解除。

（三）如遇国家法律法规、公司相关政策发生变更、工作调动以及其他不可抗力因素影响，致使双方确定的考核指标明显不适用或数据发生重大变化的，经双方协商一致，可按程序修改或变更本责任书的有关条款直至解除。

（四）若乙方根据上款规定认为应该变更或解除责任书，应向甲方提出书面申请，经甲方审核同意后，方可变更或解除本责任书。在甲乙双方协商达成新责任书之前，本责任书依然有效。

（五）责任书部分条款的修改或变更不影响本责任书其他条款的效力。

（六）考核期满，责任书履行完毕，本责任书自行终止。责任书终止，并不免除乙方在考核期内因违反国家法律法规和公司规章制度，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大违纪事件，给公司造成重大损失或不良影响而应承担的赔偿责任和其他责任，并按责任大小追回相应的奖励。

**第八条 附则**

（一）本责任书未尽事宜双方将另行协商，并可签订补充文件，作为本责任书附件。责任书附件为本责任书不可分割的组成部分，具有同等法律效力。

（二）责任书正本一式两份，甲方、乙方各执一份。

附件：1.襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人\_\_\_\_\_任期经营业绩考核指标表

2.襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人\_\_\_\_\_任期综合考核评价指标表

**甲 方：（盖章） 乙 方：**

**法定代表人签字：**

**年 月 日 年 月 日**

附件1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人\_\_\_\_\_\_任期经营业绩考核指标表** | | | | | | | | |
| **被考核人：** | | | | | | **岗位：总经理** | | |
|  | **序号** | **具体指标** | **考核**  **权重** | **目标值** | **计分规则** | **数据来源** | **评分** | **备注** |
| 经  营  业  绩  考  核 | 1 | 营业收入 | 25% | 目标值\_\_\_\_\_万元 | 基本分25分； 1.完成目标值得25分，每超过目标值1%在基本分的基础上加0.5分，本项加分上限5分； 2.未完成目标值，按照实际完成率核算得分。 | 财务部 |  | 由**董事会**组织实施 |
| 2 | 净利润 | 25% | 目标值\_\_\_\_\_万元 | 基本分25分； 1.完成目标值得25分，每超过目标值1%在基本分的基础上加0.5分，本项加分上限5分； 2.未完成目标值，按照实际完成率核算得分。 |  |
| 3 | 营业现金比率 | 20% | 目标值\_\_\_\_\_% | 基本分20分，按照实际完成率核算得分。  1.完成目标值得20分，每超过目标值1%在基本分的基础上加0.5分，本项加分上限4分； 2.未完成目标值，按照实际完成率核算得分。 |  |
| 4 | 应收账款回款额 | 20% | 目标值\_\_\_\_\_万元 | 基本分20分； 1.完成目标值得20分，每超过目标值1%在基本分的基础上加0.5，本项加分上限4分； 2.未完成目标值，按照实际完成率核算得分。 |  |
|  | 5 | 应收账款周转率 | 10% | 目标值\_\_\_\_\_次 | 基本分10分； 1.完成目标值得10分，每超过目标值1次加1分，本项加分上限2分； 2.未完成目标值，周转次数少一次扣5分。 |  |
| **经营业绩考核得分** | | | | | | |  |  |
| **备注：考核结果标准参见本责任书第四条关于考核结果标准的规定。具体指标、目标值、计分规则可根据任期实际情况制定。** | | | | | | |  |  |

附件2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人\_\_\_\_\_\_任期综合考核评价指标表** | | | | | | | | |
| **被考核人：** | | | | | | **岗位：总经理** | | |
|  | **序号** | **具体指标** | **考核权重** | **目标值** | **计分规则** | **数据来源** | **评分** | **备注** |
| 综合  考核评价 | 1 | 政治表现 | 10% | 1.具有较高的政治素质，坚决执行党和国家的方针政策，坚持国有企业的社会主义方向。  2.具有良好的职业操守和个人品行，遵纪守法、诚信经营、廉洁从业，能够忠实执行企业战略规划和董事会决议，自觉维护企业及股东利益。  3.具有正确的业绩观，能够正确处理当期效益与长远发展的关系，推动企业全面履行经济、政治和社会责任。 | 基本分10分； 1.能够正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，规范遵守国家的法律、法规和各项规章制度，廉洁奉公，完全履行聘用合同者，得10分；  2.考核期内政治素质一般，工作完成质量一般，未能完全履行聘用合同要求，在工作中存在一定失误，酌情扣分。 | 党群部 |  | 由**汉江控股党委**组织实施 |
| 2 | 能力素质 | 10% | 1.能够组织开展公司全面管理工作，包含业务开发、风控管理、财务管理、行政人事管理等。  2.能够制定完成规划与体系建设，包含组织实施公司中长期发展战略、年度经营计划、公司重大改革方案等。  3.能够良好地贯彻落实股东会、董事会交办的工作，包括主持召集经理办公会，研究决定重大经营管理事项；监督落实公司年度经营目标计划和融资方案等。 | 基本分10分； 1.有效促进各部门发展，较好地落实公司日常经营管理，实现公司经营管理制度化、规范化、标准化、流程化，确保国有资产的保值增值，得10分；  2.考核期内出现中长期战略规划、体系建设和年度经营计划不合理，无法促进长效可持续发展的，扣0.5—1分；  3.业务流程屡次遭到其他部门质疑需要改进而未改进，扣2分；  4.因未落实好股东会、董事会交办工作且未及时完善而给公司造成损失，视情节严重酌情扣3—5分。 | 业务部 |  |
| 3 | 工作实绩 | 60% | 完成经营业绩考核指标。 | 详见附件1中关于经营业绩考核部分的规定；  评分为经营业绩考核得分\*60%。 | 综合部 |  |
| 4 | 廉洁从业和履行“一岗双责”等情况 | 15% | 1.确保党的路线、方针、政策和上级决策部署在分管领域得到贯彻落实，确保分管业务不发生廉洁风险。  2.负责落实分管领域安全生产工作责任，确保不发生安全生产事故。 | 满分15分，公司给予个人诫勉谈话的，每发生一次扣2分，发生组织调整的（下调），每次扣3分，受到党纪政务轻处分（第二种形态）的，每次扣4分，扣完为止。 | 党群部 |  |
| 5 | 民主测评 | 5% | / | 从政治素养、工作成效等维度对个人德、能、勤、绩、廉等综合评价打分，得分为民主测评平均分×5% | / |  |
| 否决项 | 在考核期内出现重大违规违纪、重大工作疏漏等情况，考核结果实行“一票否决”。评定为“不胜任”。 | | | | |  |  |  |
| **综合考核评价合计** | | | | | | |  |  |