附件3：

襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人

\_\_\_\_\_年度经营业绩责任书

**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：**

第一条 考核依据

根据襄阳云谷投资管理有限公司（以下简称“甲方”）\_\_\_\_\_\_年度重大战略任务分解，由甲方与 （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

甲方对乙方进行年度经营业绩考核，考核周期为一年，即从公历\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。初次聘任为本公司职业经理人的，实行任期试用期制度，试用期为一年。

1. 考核管理

年度考核由年度经营业绩考核和年度综合考核评价2部分组成，以自然年度为周期，在次年进行。其中，经营业绩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。

（一）年度经营业绩考核

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **指标类别**  | **具体指标** | **分值（分）** |
| 经营业绩考核 | 结合当年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、净利润等 | 100 |

1.年度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。年度经营业绩考核总分直接作为年度综合考核评价中“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.年度经营业绩考核总分为绩效年薪的发放依据。绩效年薪发放金额=绩效年薪基数\*发放比例\*年度经营业绩考核总分/100。

年度经营业绩考核总得分低于100分的，绩效年薪做降薪处理。年度经营业绩考核总分低于80分的，视为予以解聘，不得发放当年度绩效年薪。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） |
| 绩效年薪 | 100分（含）以上 | 19.32万元/年 | 100% | 1 | 19.32 | 19.32 |
| 90分（含）到100分（不含） | 90% | 年度经营业绩考核总分/100 | 17.388\*年度经营业绩考核总分/100 | 15.6492≤X＜17.388 |
| 85分（含）到90分（不含） | 80% | 15.456\*年度经营业绩考核总分/100 | 13.1376≤X＜13.9104 |
| 80分（含）到85分（不含） | 70% | 13.524\*年度经营业绩考核总分/100 | 10.8192≤X＜11.4954 |
| **80分（不含）以下** | **予以解聘，不得发放当年度绩效年薪。（无需再进行年度综合考评）** |

（二）年度综合考核评价

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 |

1. 年度综合考核评价结果为胜任及以上的，可继续聘用，考核结果为基本胜任的，进行诫勉谈话，考核结果为不胜任或连续两年考核结果均为基本胜任的，解除聘用。

第四条 考核实施与奖惩

（一）考核评价程序。

1.综合部拟定乙方年度经营业绩考核指标。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.汉江控股党委组织对乙方年度经营业绩考核指标进行研究讨论后提交董事会，由董事长与乙方签订年度经营业绩责任书。

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年度考核，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。

第五条 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。

第六条 责任书的变更、解除和终止

1.责任书生效后即具有法律约束力，不得随意变更或解除；特殊情况如清产核资、股权变更等导致对乙方考核责任目标发生变化的，甲方可结合具体情况变更责任书相关内容。

2.如遇上级部门（单位）对甲方考核指标调整，致本责任书规定与之不符，或其他不可抗力影响，致使甲乙双方确定的考核责任目标明显不适用，经双方协商一致，可修改或变更责任书的有关条款直至解除。

3.乙方根据前款提出变更或解除本责任书，应向甲方提交变更或者解除责任书的申请及其他材料依据，应同时提交董事会决议，经甲方审核同意后，方可变更或解除。

4.考核期结束，责任书履行完毕后，自行终止。即使责任书终止，也不能免除乙方在考核期内因违反国家法律法规和政策规章，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，给甲方造成重大经济、声誉损失或造成国有资产流失而应承担的责任。

第七条 生效及效力

本责任书经甲方法定代表人与乙方签字，并加盖公章后生效。

第八条 附则

1、本责任书未尽事宜甲乙双方另行协商，并可签订补充文件，作为本责任书附件。责任书附件是本责任书不可分割的组成部分，具有同等约束力。

2、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\_\_\_\_\_年度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\_\_\_\_\_年度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\_\_\_\_\_\_年度经营业绩考核指标表** |
| **被考核人：** | **岗位：副总经理** |
|  | **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 |  % | 目标值\_\_\_\_\_万元 | 基本分\*分；1.完成目标值得\*分，每超过目标值1%在基本分的基础上加1分，本项加分上限为基本分的20%分；2.未完成目标值，按照实际完成率核算得分。 | 聘用公司财务部提供数据，汉江控股财务部确认 |  | 由**董事会**组织实施 |
| 2 | 净利润 |  % | 目标值\_\_\_\_\_万元 | 基本分\*分；1.完成目标值得\*分，每超过目标值1%在基本分的基础上加1分，本项加分上限为基本分的20%分；2.未完成目标值，按照实际完成率核算得分。 |  |
|  | 3 | …… |  % | 目标值\_\_\_\_\_ | …… |  |
| **经营业绩考核得分** |  |  |
| **备注：考核结果标准参见本责任书第三条关于考核结果标准的规定。具体指标、目标值、计分规则可根据当年实际情况制定。** |  |  |

附件2

|  |
| --- |
| **襄阳云谷投资管理有限公司职业经理人\_\_\_\_\_\_年度综合考核评价指标表** |
| **被考核人：** | **岗位：副总经理** |
|  | **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** |  |  |
| **备注：考核结果标准参见本责任书第三条关于考核结果标准的规定。** |  |  |