

# 安源煤业集团股份有限公司 经理层成员任期制及契约化管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入贯彻落实省国资国企改革三年行动，进一步完善法人治理结构，切实推动安源煤业集团股份有限公司（以下简称“公司”）真正按市场化机制运营上取得明显成效，强化经理层成员任期制和契约化管理的精准考核与刚性兑现，进一步分层分类落实企业负责人经营管理责任，充分激发经理层成员的积极性和主动性，根据《关于印发〈省出资监管企业经理层成员任期制和契约化管理质量提升专项行动方案〉的通知》（赣国资考核字〔2024〕1号）、《经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点》（国企改革办发〔2022〕6号）、《江西省投资集团有限公司经理层成员任期制及契约化管理办法》，制定本办法。

**第二条** 本办法所称的经理层成员任期制和契约化管理，是指对公司经理层成员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据合同或协议约定开展年度和任期考核，并根据考核结果兑现薪酬和实施聘任（或解聘）的管理方式。

**第三条** 本办法所称的经理层成员其范围包括公司总经理、副总经理、财务总监、法务总监、总工程师和总经理助理等高级管理人员。

## 第二章 组织与管理

**第四条** 公司董事会负责组织制定经理层成员考核目

标、履行决策审批程序、与经理层成员签订契约、开展考核、兑现薪酬、聘任(或解聘)等相关工作。涉及相关领导任免事项的应事先征求上级党组织意见建议。

**第五条** 公司党委根据“三重一大”决策办法及事项清单对第四条相关事项进行前置研究。

**第六条** 董事会下设的薪酬与考核委员会负责具体组织落实推行经理层成员任期制和契约化管理的有关工作，具体职责包括：起草并修订经理层成员任期制和契约化管理办法、制定考核目标和具体考核方案、组织签订《岗位聘任协议》《年度经营业绩责任书》《任期经营业绩责任书》，组织实施经理层成员经营业绩考核、并根据考核结果提出兑现薪酬方案等。相关部门配合薪酬与考核委员会开展相关工作。

### **第三章 任期制与契约化管理**

#### **第七条 契约化管理**

##### **（一）岗位聘任协议**

应明确聘任岗位、任期期限、岗位职责与工作分工、考核与薪酬待遇、权利义务、退出规定、责任追究等内容。经理层成员的任期期限一般为三年；岗位职责与工作分工采用岗位说明书的方式进行规定，说明主要职责与重点工作任务。

##### **（二）经营业绩责任书**

根据《岗位聘任协议》，签订《年度经营业绩责任书》、《任期经营业绩责任书》。经营业绩责任书一般包括以下内容：双方基本信息、考核内容及指标、考核指标的目标值确定方法及计分规则、考核实施与奖惩和其他需要约定的事项。

### （三）考核内容及指标

根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向，确定每位经理层成员的考核内容及指标。年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、有效衔接。

### （四）考核指标的目标值

目标值应科学合理、具有一定挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等设置。

### （五）签约程序

由董事会授权董事长与经理层成员签订《岗位聘任协议》、《年度经营业绩责任书》和《任期经营业绩责任书》（详见附件 1、2、3），依法依规建立契约关系。

## 第八条 经营业绩考核

公司董事会按照合同约定，对经理层成员开展年度和任期经营业绩考核，年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

考核期末，董事会薪酬和考核委员会依据经审计的财务决算数据和内部管理数据，对经理层成员考核内容及指标的完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见，考核与奖惩意见征求上级组织意见后，再按照有关决策程序，提交公司董事会。董事会形成决议后反馈给经理层成员。经理层成员对考核与奖惩意见有异议的，可及时向董事会反映。最终确认的考核结果可以在一定范围内公开。

对经理层成员经营业绩考核方法详见《安源煤业集团股

份有限公司经理层成员经营业绩考核和薪酬管理办法（试行）》，并以其为准。

## **第九条 薪酬管理**

（一）薪酬结构。经理层成员薪酬结构主要由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

1. 基本年薪是年度基本收入。

2. 绩效薪酬是指与年度经营业绩考核结果相联系的收入，原则上不得低于年度薪酬的60%。

3. 任期激励收入是指与任期经营业绩考核结果相联系的收入。

（二）薪酬兑现。应根据经营业绩考核结果，合理拉开经理层成员薪酬差距。年度考核不合格的，扣减全部绩效年薪。公司根据有关规定建立薪酬追索扣回制度并严格执行。

对经理层成员薪酬的管理详见《安源煤业集团股份有限公司经理层成员经营业绩考核和薪酬管理办法（试行）》，并以其为准。

## **第十条 任期管理**

（一）续聘管理。公司经理层成员任期期满后，应重新履行聘任程序并签订岗位聘任协议。到期未能续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务的，原则上一并免去。任期期限、最多连任届数和期限等一经确定，不得随意延长。

（二）退出管理。加强对经理层成员任期内的考核和管理，经考核认定不适宜继续任职的，由公司董事会提出考核处理建议，由公司党委按照干部管理权限上报上级组织，经

上级组织研究决定后，再由公司董事会按有关规定办理，将中止任期、免去现职。一般包括以下情形：

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成底线的；年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线的；连续两年年度经营业绩考核结果为不合格的；任期经营业绩考核结果为不合格的。

特别说明：完成底线为百分制 70 分；合格线为百分制 80 分，年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线的，年度考核结果应当认定为不合格。如外部客观条件发生重大变化导致上述相关指标无法完成，另行考虑。

2. 年度综合考核评价中得分连续两年靠后，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

3. 因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究相关责任的。

4. 聘任期间对企业重大决策失误、重大财产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产重大损失负有直接责任的，应予以追究相关责任，且经董事会研判不适宜担任领导职务的。

5. 因年龄、身体健康等其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

（三）协议变更。公司与经理层成员双方协商一致，征得上级组织同意后，聘任协议可以变更或解除。

（四）岗位变动。对于岗位人员发生变更的，继任者应当全面承接所任职岗位前任成员的年度、任期业绩指标目标，

并签订“两书一协议”，相关程序可从简；对于任期内经理层成员分工发生调整的，分工调整所涉及到的经理层成员的“两书一协议”均应重新签订，所有年度、任期指标目标应结合分工进行统筹分配，不得出现原业绩指标无人承接的情况，经营业绩实施分段核算，自分工调整决策次月起，按新的业绩责任书核算业绩。

## **第四章 监督管理**

### **第十一条 履职监督**

建立健全对推行任期制和契约化管理的经理层成员的监督体系，党组织、董事会、监事会等治理主体，以及纪检监察、巡视、审计等部门根据职能分工，做好履职监督工作。坚持以预防和事前监督为主，建立健全提醒、诫勉、函询等制度办法，及早发现和纠正其不良行为倾向。

### **第十二条 责任追究**

经理层成员在聘任期间应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。经理层成员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成国有资产损失或其他严重后果的，严肃追究责任。但因按照“三个区分开来”要求，按照公私分明、尽职合规免责原则，建立健全并细化相关工作机制。

## **第五章 附 则**

**第十三条** 本办法由董事会制定、修改并负责解释。

**第十四条** 本办法由董事会审议通过后施行。未尽事宜，由公司董事会确定。

附件：

1. 《聘任协议书》样表
2. 《年度经营业绩考核目标责任书》样表
3. 《任期经营业绩考核目标责任书》样表

附件 1

\_\_\_\_\_聘任协议书  
(适用经理层成员)

甲方名称：安源煤业集团股份有限公司

乙方姓名：\_\_\_\_\_

安源煤业集团股份有限公司印制

## 签约须知

1. 双方应当仔细阅读本协议条款，协商确定其权利和义务。
2. 签订协议不得涂改，空白之处应尽可能协商一致后填写，无内容应写无或划掉。
3. 本协议一式三份，具有同等法律效力，甲乙双方各执一份，报上级组织备案一份，各方应妥善保管，甲方对已经解除或终止劳动关系的协议文本，至少保存二年备查。

# 聘任协议

甲方（单位）名称：

法定代表人：

组织机构代码：

单位地址：

邮政编码：

联系电话：

乙方姓名：

身份证号码：

家庭住址：

邮政编码：

联系电话：

为明确甲、乙双方的权利、义务、职责，规范甲、乙双方的职责，甲、乙双方根据《中华人民共和国合同法》（以下简称《劳动合同法》）《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《中华人民共和国企业国有资产法》（以下简称《企业国有资产法》）及有关法律、法规和政策规定，遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，达成如下协议，以资双方共同遵照执行。

## 一、聘用职务

经甲方董事会研究，聘请乙方担任甲方公司\_\_\_\_\_岗位。

## 二、聘用期限

自 202\_\_年\_\_月\_\_日起至 202\_\_年\_\_月\_\_日止。聘任期\_\_年。

## 三、岗位职责

乙方岗位职责与工作分工详见后附《\_\_\_\_\_岗位说明书》。

## 四、权利义务

### （一）甲方的权利

1. 决定甲方的经营目标、各项经济指标和投资方案；
2. 决定甲方内部管理机构设置；
3. 决定甲方的基本管理制度；
4. 决定对乙方的经营业绩考核及具体薪酬管理办法；
5. 监督乙方的经营管理行为及工作完成情况；
6. 对乙方经营业绩进行年度和任期考核，并根据经营业绩考核结果，按照约定确定其薪酬和奖惩，按照相应程序决定续聘或者解聘；
7. 对乙方违反规章制度和本协议约定行为给予处分或处罚，直至解除本协议。

### （二）甲方的义务

1. 按照本协议约定按时向乙方支付薪酬；

2. 为乙方提供履行职务所必需的工作条件和履职保障,支持乙方权责范围内的工作;

3. 甲方章程及权责约定所规定的其他权利和义务。

### (三) 乙方的权利

乙方享受公司法及甲方公司章程赋予经理层的相关权利,具体如下:

1. 乙方有权向甲方充分了解工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及其他相关情况。

2. 甲方应当保障乙方履职后继续教育和专业技术资质培训等。

3. 甲方应当保障乙方履职后,在(乙方开展相关工作)等方面的必要投入。

### (四) 乙方义务

乙方应根据《公司法》《企业国有资产法》等法律、法规以及甲方的公司章程、制度的规定,完成本职工作,勤勉忠实履行义务,具体如下:

1. 乙方应当按照甲方管理制度、工作安排,尽最大努力促使甲方利益最大化,完成工作目标并接受甲方的监督考核。

2. (乙方开展相关工作)。

3. 未经甲方同意,乙方不得在其他单位兼职。

## 五、业绩目标

甲方授权董事长与乙方签订年度和任期经营业绩责任书。

## 六、薪酬待遇

乙方薪酬收入根据《安源煤业集团股份有限公司经理层成员经营业绩考核和薪酬管理办法（试行）》等相关制度执行，由基本年薪、绩效年薪和任期奖惩构成。基本薪酬作为岗位基本工资，不与考核挂钩；绩效年薪与年度考核结果直接挂钩，实行浮动绩效薪酬；任期奖惩与任期考核结果直接挂钩，实行浮动奖惩薪酬。

董事会根据经理层经营业绩考核办法和薪酬计算方法确定业绩考核薪酬的金额。

## 七、考核评价及薪酬兑现

### （一）考核评价

考核评价分年度考核和任期考核。经营业绩考核由甲方董事会按照《安源煤业集团股份有限公司经理层成员经营业绩考核和薪酬管理办法（试行）》，组织对乙方进行年度和任期考核。除经营业绩考核以外，还应当进行综合考核评价，综合考核评价由上级组织负责牵头组织实施，并将考核结果反馈企业董事会使用。

### （二）薪酬兑现

甲方董事会根据年度和任期考核结果，依据《安源煤业集团股份有限公司经理层成员经营业绩考核和薪酬管理办法（试行）》，提出经理层成员考核结果和薪酬分配系数建议，报上级组织确定。

### （三）薪酬追索扣回

按照《省属国有企业负责人薪酬追索扣回暂行规定》（赣国企薪改发〔2019〕3号）有关规定执行。

## **八、履职待遇**

(一) 乙方福利待遇、履职待遇和业务支出按甲方相关规定执行。

(二) 除有明确规定外，乙方不得在甲方领取薪酬收入及福利待遇以外的其他货币性收入。

(三) 在本协议期内，甲方每月按国家及公司规定为乙方缴纳社会保险费、住房公积金等。乙方个人应缴纳的社会保险费、住房公积金部分在工资中代扣代缴。

(四) 在本协议期内，乙方出现患病、工伤、非因公负伤等情况，按国家及公司有关规定执行。

## **九、工作时间和休息休假**

(一) 乙方履职期间，根据其所在岗位要求，按照国家规定执行相应的定时工作制。

(二) 乙方履职期间，享受国家规定的法定节假日、公休假、带薪年假等。

## **十、劳动保护、劳动条件和职业危害防护**

甲方按乙方所任工作需要，提供符合国家安全卫生规程和标准的安全设施及相关工作条件。

## **十一、工作纪律**

(一) 乙方必须遵守国家法律、法规及地方法规、规章、政策，遵守甲方的规章制度，认真履行岗位职责。

(二) 乙方必须严格按照其职权范围履行职务。发现乙方有

滥用权力的行为，董事会有权做出处理，造成严重经济损失或重大不良影响的，可以终止聘用。

（三）在聘任关系存续期间，甲方根据上级或企业实际发展情况，有权制定新的制度，修订老的制度。

## **十二、协议的变更、解除和终止**

（一）经甲、乙双方协商一致，本聘任协议可以变更或解除。

（二）出现以下情形，乙方经考核认定确属不胜任或不适宜担任现职的，由企业董事会提出考核处理建议，由企业党委按照干部管理权限上报上级组织，经上级组织研究决定后，再由企业董事会按有关规定办理：

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成 70%的，或者年度经营业绩考核主要指标完成率未达到 70%的。如外部客观条件发生重大变化导致相关指标无法完成，另行考虑。

2. 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的。

3. 任期综合考核评价不称职，或者在年度综合考核评价中连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

4. 因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究相关责任的。

5. 聘任期间对企业重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产重大损失负有直接责任的，应予以追究相关责任，且经董事会研判

不适宜担任领导职务的。

6. 因年龄、身体健康等其他原因，董事会（或者股东会以及党组织）认为不适合在该岗位继续工作的。

（三）甲乙双方提出聘用协议解聘或续聘，应提前一个月书面通知对方。

### **十三、违约责任**

#### **（一）甲方违约责任**

乙方完成经营目标，甲方未按约定及时足额支付报酬的，按照日万分之三支付违约金。

#### **（二）乙方违约责任**

1. 乙方对甲方董事会作出的各种决议执行不力或者拒不执行的，甲方董事有权视情节严重程度给予警告、扣薪直至解聘。

2. 从事禁止性行为，根据损失的严重程度，由董事会给予警告、扣薪直至解聘的处理，并依法追究其赔偿责任。

### **十四、双方协商约定的其他事项**

（一）乙方应遵守《公司法》《企业国有资产法》《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》等有关法律、法规、政策和公司章程的规定，对甲方负有忠实、勤勉义务。

（二）乙方应当按照甲方管理制度、工作安排，完成工作目标并接受甲方的监督考核。

（三）甲乙双方签订《涉密人员保密责任书》。乙方应当保守甲方的商业秘密、知识产权及相关应保密事项

(四) 乙方按从业禁止规定，不得从事与甲方利益有冲突的业务。

(五) 乙方已向甲方充分了解工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及其他相关情况。

(六) 甲方有关书面文件、通知无法直接送达给乙方时，乙方确认聘任协议中所填写的家庭住址、邮寄送达地址或住址等均为送达地址，甲方以 EMS 或挂号信邮寄至该地址的，视为送达。

## **十五、争议处理**

(一) 本协议依法订立后，即具有法律约束力，双方必须严格履行。如果发生争议，双方可以协商解决；不能协商解决的，可依法定途径和程序解决。

(二) 本协议未尽事宜或与国家有关法律法规规定不一致的，按国家有关法律法规规定执行。

本协议一式三份，甲方持有一份，乙方持有一份，报备上级组织一份；本协议自甲乙双方签字盖章后生效，生效时间为协议期限起始日。

(以下无正文，为本补充协议之签字页)

(本页为\_\_\_\_\_聘任协议书之签署页)

甲方(单位)盖章:

法定代表人(或委托人)签字:

时间: 年 月 日

乙方(受聘者)签字:

时间: 年 月 日

# \_\_\_\_\_岗位说明书

## 一、主要职责

负责\_\_\_\_（分工）\_\_\_\_\_。

## 二、重点工作任务

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

## 附件 2

# 202X 年度经营业绩考核目标责任书

甲方：\_\_\_\_\_公司董事会

乙方（受聘方）：\_\_\_\_\_

为充分调动公司经营层成员积极性，实现公司国有资产保值增值，根据《安源煤业集团股份有限公司经理层成员经营业绩考核和薪酬管理办法（试行）》（以下简称《考核办法》），经公司董事会研究决定，甲方聘请乙方担任甲方公司的\_\_\_\_\_ 总经理/副总经理/财务总监/总经理助理，并以签订年度经营业绩目标责任书的方式明确考核内容及奖惩等事项；乙方同意受甲方委托，负责 \_\_\_\_\_（分工）\_\_\_\_\_，同时服从公司党委会及甲方的分工调整安排，接受甲方的经营业绩考核。

### 一、考核期限

从 202X 年 1 月 1 日起至 202X 年 12 月 31 日止，考核期一年。

### 二、考核内容

考核指标、目标值及计分规则等具体内容见附件。

### **三、考核与奖惩**

（一）甲方根据《考核办法》及本经营业绩责任书的规定对乙方进行考核，并对乙方进行奖惩。

（二）乙方根据甲方的要求在规定时间内提交必要的材料。若有特殊情况，应在征得甲方同意的前提下，方可予以适当延期。

（三）乙方应于考核期结束后 5 个月内向甲方上报指标完成情况，甲方对考核指标的完成情况予以确认。其中，乙方所提交考核指标为财务指标的，应为经中介机构审计后的财务数据；乙方所提交指标为其他指标的，乙方对指标的真实性负全责，甲方有权要求乙方提供相关支持性材料。

### **四、责任书的变更、解除和终止**

（一）本经营业绩目标责任书生效后即具有法律约束力，任何一方不得随意变更或解除。

（二）因客观条件变化致使双方确定考核指标明显不适用或业绩异常的，经双方协商一致，可修改或变更本经营业绩目标责任书的有关条款直至解除。

（三）乙方根据上款提出变更或者解除责任书，应提交总经理办公会会议决议以及其他相关证明文件，向甲方提出变更或解除本责任书的申请，经甲方审核同意后，方可变更或解除本责任书。

（四）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。

(五) 考核期满，责任书履行完毕，本责任书自行终止。考核期内，乙方因经营管理不善或违法、违规导致重大决策失误、重大安全与质量事故、严重环境污染事故、重大违纪事件给企业造成重大损失的，甲方有权解除本责任书。责任书的终止或解除，并不免除乙方因上述原因应承担的法律责任，包括但不限于扣除绩效年薪等。

(六) 本责任书未尽事宜由双方另行协商，可签订补充协议或由考核方发文明确，作为本责任书的补充，与本责任书具有同等效力。

## 五、其他需要约定的事项

(一) 本经营业绩目标责任书作为《聘任协议书》的附件。

(二) 本责任书正本一式二份，甲方和乙方各执一份。本合同自双方当事人签字或盖章之日起生效，对甲乙双方具有同等法律约束力，双方应共同遵守。

甲方授权代表（签字）：

乙方（签字）：

\_\_\_\_\_  
年 月 日

\_\_\_\_\_  
年 月 日

附件：\_\_\_\_\_20XX 年度业绩指标（经理层正职）

指标名称	基础分	目标值	计分规则
一、公司总体业绩指标	90		
1、			
2、			
3、			
二、个人业绩指标	10		
1、			
2、			
3、			
合计	100		

附件：\_\_\_\_\_20XX 年度业绩指标（经理层副职）

指标名称	基础分	目标值	计分规则
一、经理层正职考核指标	50		
二、个人业绩指标	45		
1、定量指标	20		
2、定性指标	25		
3、			
三、总经理评分	5		
四、减分项	≤5		
合计	100		

### 附件 3

## 202X 年-202X 年任期经营业绩考核 目标责任书

甲方：\_\_\_\_\_公司董事会

乙方（受聘方）：\_\_\_\_\_

为充分调动公司经营层成员积极性，实现公司国有资产保值增值，根据《安源煤业集团股份有限公司经理层成员经营业绩考核和薪酬管理办法(试行)》(以下简称《考核办法》)，经公司董事会研究决定，甲方聘请乙方担任甲方公司的\_\_\_\_\_ 总经理/副总经理/财务总监/总经理助理，并以签订年度经营业绩目标责任书的方式明确考核内容及奖惩等事项；乙方同意受甲方委托，负责 \_\_\_\_\_ (分工) \_\_\_\_\_，同时服从公司党委会及甲方的分工调整安排，接受甲方的经营业绩考核。

### 一、考核期限

从 202X 年 1 月 1 日起至 202X 年 12 月 31 日止，考核期年。

### 二、考核内容

考核指标、目标值及计分规则等具体内容见附件。

### 三、考核与奖惩

（一）甲方根据《考核办法》及本经营业绩责任书的规定对乙方进行考核，并对乙方进行奖惩。

（二）乙方根据甲方的要求在规定时间内提交必要的考核材料。若有特殊情况，应在征得甲方同意的前提下，方可予以适当延期。

（三）乙方应于考核期结束后5个月内向甲方上报指标完成情况，甲方对考核指标的完成情况予以确认。其中，乙方所提交考核指标为财务指标的，应为经中介机构审计后的财务数据；乙方所提交指标为其他指标的，乙方对指标的真实性负全责，甲方有权要求乙方提供相关支持性材料。

#### **四、责任书的变更、解除和终止**

（一）本经营业绩目标责任书生效后即具有法律约束力，任何一方不得随意变更或解除。

（二）因客观条件变化致使双方确定考核指标明显不适用或业绩异常的，经双方协商一致，可修改或变更本经营业绩目标责任书的有关条款直至解除。

（三）乙方根据上款提出变更或者解除责任书，应提交总经理办公会会议决议以及其他相关证明文件，向甲方提出变更或解除本责任书的申请，经甲方审核同意后，方可变更或解除本责任书。

（四）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。

（五）考核期满，责任书履行完毕，本责任书自行终止。考核期内，乙方因经营管理不善或违法、违规导致重大决策

失误、重大安全与质量事故、严重环境污染事故、重大违纪事件给企业造成重大损失的，甲方有权解除本责任书。责任书的终止或解除，并不免除乙方因上述原因应承担的法律责任，包括但不限于扣除绩效年薪等。

（六）本责任书未尽事宜由双方另行协商，可签订补充协议或由考核方发文明确，作为本责任书的补充，与本责任书具有同等效力。

### 五、其他需要约定的事项

（一）本经营业绩目标责任书作为《聘任协议书》的附件。

（二）本责任书正本一式二份，甲方和乙方各执一份。本合同自双方当事人签字或盖章之日起生效，对甲乙双方具有同等法律约束力，双方应共同遵守。

甲方授权代表（签字）：

乙方（签字）：

\_\_\_\_\_  
年 月 日

\_\_\_\_\_  
年 月 日

附件： \_\_\_\_\_ 20XX 年-20XX 年任期业绩指标（经理层正职）

指标名称	基础分	目标值	计分规则
一、公司总体业绩指标	90		
1、			
2、			
3、			
二、个人业绩指标	10		
1、			
2、			
3、			
合计	100		

附件：\_\_\_\_\_20XX 年-20XX 年任期业绩指标（经理层副职）

指标名称	基础分	目标值	计分规则
一、经理层正职考核指标	50		
二、个人业绩指标	45		
1、定量指标	20		
2、定性指标	25		
3、			
三、总经理评分	5		
四、减分项	≤5		
合计	100		