

# 四川蜀道装备科技股份有限公司

## 职业经理人考核管理暂行办法

### 第一章 总则

**第一条** 根据四川省政府国有资产监督管理委员会《关于规范企业董事会对市场化选聘的高级管理人员开展经营业绩考核与薪酬管理的指导意见（试行）》《公司法》《证券法》及《中共蜀道投资集团有限责任公司委员会关于推行职业经理人制度的指导意见》等精神，为充分调动四川蜀道装备科技股份有限公司（以下简称“公司”）市场化选聘职业经理人的积极性，建立有效的激励和约束机制，促进公司持续健康发展，结合职业经理人原考核机制及具体实际，特制定本办法。

### 第二条 总体原则

（一）坚持市场化改革。坚持“结果市场检验、薪酬市场决定”的方向，以业绩为导向，注重与同行业同规模企业进行效益薪酬双对标，薪酬能高能低。

（二）坚持完善法人治理制度。落实和维护企业董事会聘任和解聘职业经理人员及决定其报酬的权利，充分保障职业经理人经营自主权，推动形成协调运转、有效制衡的企业法人治理结构。

（三）坚持激励与约束相结合。坚持激励要足、约束要严，使薪酬分配与企业战略目标和发展阶段相适应、与职业风险和岗位价值相匹配、与量化考核相挂钩。

（四）突出短期效益与中长期目标相结合。企业董事会对职业经理人实行契约化管理，通过签订考核目标责任书，明确职业经理人的年度任务和任期目标，强化中长期激励，促进公司可持续发展。

（五）突出经济效益与综合效益相结合。对职业经理人考核应坚持效益导向，同时把企业战略与党建、科技创新、高质量发展等方面密切结合实行综合考核，促进职业经理人关注企业可持续健康发展。

### **第三条 适用范围**

本办法所称职业经理人是指纳入推行职业经理人制度范围的公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师及公司章程规定的其他高级管理人员。

## **第二章 管理机构**

### **第四条 党委职责**

发挥领导和把关作用，对市场化选聘职业经理人考核相关管理制度进行前置讨论研究。

### **第五条 董事会职责**

- （一）董事会依法选聘和管理职业经理人人员，制定相关工作方案。
- （二）决定职业经理人业绩考核相关管理制度。
- （三）负责职业经理人年度、任期目标管理与业绩考核。
- （四）负责审定职业经理人薪酬与考核管理运行中的重大或突发变化事项。

### **第六条 薪酬与考核专门委员会职责**

- （一）制定公司职业经理人考核标准并进行考核。
- （二）制定、审查职业经理人薪酬政策及方案。
- （三）审核职业经理人年度、任期考核结果并提出奖惩意见。
- （四）对职业经理人考核管理办法的执行情况进行监督。

**第七条** 薪酬与考核专门委员会办公室职责由董事会办公室、人力资源部门、财

务管理部门等相关职能部门分担，具体职责包括：

- （一）负责做好职业经理人考核的日常工作。
- （二）负责提供职业经理人年度、任期主要财务指标和经营目标完成情况相关数据。
- （三）按照规定披露职业经理人薪酬信息。
- （四）执行党委、董事会其他有关职业经理人考核管理决定事项。

第三章 考核管理

第八条 考核周期

年度考核以自然年度为周期，即每年 1 月 1 日或入职日期至 12 月 31 日。任期考核原则上以 3 年整年度为周期，从入职日期起至第 3 个完整年度的 12 月 31 日止。因特殊原因确需调整的，具体由公司党委、董事会研究决定。

第九条 考核内容

- （一）经营业绩考核指标：经营业绩考核指标为共背指标，是国家出资企业对公司年度、任期经营业绩考核内容。
- （二）个人业绩指标：根据职业经理人成员分工、岗位职责、经理层权责清单，并按照“一人一岗”原则设置个人业绩指标。个人业绩指标及目标值根据公司年度、任期经营重点动态确定。
- （三）综合考核评价：职业经理人综合考核评价由公司董事会实施并确定其综合考核评价测评得分和考核等级。

第十条 考核指标权重设置

根据公司职业经理人职责分工差异化设置考核权重，权重设置具体如下：

分类	经营业绩考核指	个人业绩指标	综合考核评
----	---------	--------	-------

	标（共背指标）		价（如有）
经理层主要负责人	100%	/	加/扣分
分管生产经营工作职业经理人	30%-60%	40%-70%	
分管生产经营兼职能保障工作职业经理人	40%-60%	40%-60%	
分管职能保障工作职业经理人	50%-60%	40%-50%	

**第十一条** 职业经理人个人业绩指标分为主要指标和战略解码指标，原则上个人业绩指标不超过 6 个。主要指标是用于衡量公司的核心业务绩效的关键业绩指标，根据国家出资企业给公司下达的年度和任期经营业绩考核指标确定，包括投资额、营业收入、利润、净资产收益率、人工成本投入产出、成本控制等。战略解码指标是解读和量化公司的发展战略、经营业绩执行情况，用于支撑公司核心经营任务完成的指标，包括产品合格率、回款率、研发投入、分管部门考核结果等。

考核指标目标值设置上应当体现跳起摸高、合理可行要求，具有一定挑战性，传导经营压力形成倒逼机制，结合企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标等情况合理确定。

**第十二条** 如有综合考核评价，评价结果作为加减分项与年度、任期目标考核结果联动，具体分以下情形：

综合考核评价结果作为加减分项与个人经营管理考核结果联动，评价结果为优秀的，可在个人经营管理目标考核得分基础上加 2 分；评价结果为称职的，不加分也不扣分；评价结果为基本称职的，应扣 2 分；评价结果为不称职的，不计发年度绩效薪酬，不计提当年任期激励。

### **第十三条** 考核结果计算

职业经理人年度考核得分由公司经营业绩考核得分、个人业绩指标考核得分和综

合考核评价得分组成，具体计算公式如下：

个人年度考核得分=公司年度共背指标得分×权重+个人年度业绩指标考核得分×权重±个人年度综合考核评价得分

个人任期考核得分=公司任期共背指标考核得分×权重+个人任期业绩指标考核得分×权重±个人任期综合考核评价得分

共背指标得分=公司经营业绩考核得分÷120+Σ指标超额加分

当有核心经营业绩指标完成值超过力争目标值时，给予超力争目标值加分：

指标超额加分=指标基准分值×（指标完成值-力争目标值）/力争目标值

**第十四条** 年度及任期考核系数（见附表），除约定外，原则上经理层正职领导人员考核系数低于1时，经理层副职领导人员考核系数不高于经理层正职领导人员考核系数的1.1倍。

**第十五条** 任期考核结果与领导班子成员任期激励挂钩，个人任期考核得分低于80分或个人任期综合考核评价结果为不称职或公司任期经营业绩考核结果为E的，不计发任期激励收入。

**第十六条** 年度和任期考核因特殊原因确需调整的，具体由公司研究决定。

#### 第四章 退出管理

**第十七条** 根据职业经理人聘任合同约定和经营业绩考核结果等，出现以下情形的，公司有权按程序采取适当方式要求其退出：

（一）年度个人业绩考核结果未达到完成底线；年度个人业绩主要指标未达到完成底线；聘任期限内累计两个年度个人业绩考核结果为不合格；任期个人业绩考核结果为不合格。其中，未达到完成底线指百分制低于70分，或完成率低于70%；不合格指百分制低于80分，或完成率低于80%。

（二）对违规经营投资受到责任追究的。

（三）企业经营业绩考核结果为 E 或者经营业绩考核结果按百分制折算低于 60 分的，公司经理层成员集体退出。

（四）因健康原因无法正常履行工作职责的。

（五）聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或聘期届满不再续聘的。

（六）试用期内或试用期满，经试用发现或试用考核结果不适宜聘任的情形。

（七）因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

（八）董事会认定可以直接解除（或终止）劳动关系的其他情形。

党内职务、董事会职务应按照管理权限，报经上级单位、股东会研究同意后，免去其职务；经理层职务应按照管理权限，由公司董事会按程序解聘，不得以任期未满为由继续留任。

## **第五章 监督管理**

### **第十八条 监督机制**

风控法务审计机构根据相关法律法规对公司职业经理人考核管理执行情况进行监督、检查和专项审计。

### **第十九条 考核资料保存**

（一）保存的考核资料包括职业经理人年度/任期目标考核责任书、各类考核量表原件及其他相关资料原件等。

（二）公司人力资源部门负责保管职业经理人考核资料，资料以书面文档和电子文档形式存档，考核资料档案袋内资料按年度顺序排列，公司人力资源部门将所有资料收集整理并完成统一编号工作。原则上资料保存期限不得低于 15 年。

## **第六章 附 则**

**第二十条** 本办法未尽事宜，应按照省国资委、国家出资企业相关政策、规定执行。

**第二十一条** 本办法由公司董事会负责制定、解释和修订。

**第二十二条** 本办法自公司董事会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

附件 年度及任期考核等级

## 附件

### 年度考核等级

考核结果	S4	S3	S2	S1	A 级	B 级	C 级	D 级	E 级
分值区间	240-290	190-240（含）	150-190（含）	120-150（含）	100-120（含）	90-100（含）	80-90（含）	70（含）-80（含）	<70 分
系数区间	2.4-3	1.9-2.4	1.5-1.9	1.2-1.5	1-1.2	0.8-1	0.6-0.8	0.3-0.6	0
考核系数	$2.4+0.6 \times$ （考核分数 -240）/50)	$1.9+0.5 \times$ （考核分数 -190）/50)	$1.5+0.4 \times$ （考核分数 -150）/40)	$1.2+0.3 \times$ （考核分数 -120）/30)	$1+0.2 \times$ （考核分数 -100）/20)	$0.8+0.2 \times$ （考核分数-90） /10)	$0.6+0.2 \times$ （考核分数-80） /10)	$0.3+0.3 \times$ （考核分数-70） /10)	0

### 任期考核等级

考核结果	S3	S2	S1	A 级	B 级	C 级	D 级	E 级
分值区间	210-240	180-210（含）	150-180（含）	120-150（含）	100-120（含）	90-100（含）	80（含）-90（含）	<80 分
系数区间	2.4-3	1.9-2.4	1.5-1.9	1.2-1.5	1-1.2	0.8-1	0.6-0.8	0
考核系数	$2.4+0.6 \times$ （考核分数 -210）/30)	$1.9+0.5 \times$ （考核分数 -180）/30)	$1.5+0.4 \times$ （考核分数 -150）/30)	$1.2+0.3 \times$ （考核分数 -120）/30)	$1+0.2 \times$ （考核分数 -100）/20)	$0.8+0.2 \times$ （考核分数-90） /10)	$0.6+0.2 \times$ （考核分数-80） /10)	0