

职业经理人薪酬与绩效考核管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步健全北京电子城高科技集团股份有限公司(以下简称公司)市场化管理机制,不断完善职业经理人激励机制,打造高素质职业经理人队伍,激发企业做强做优做大的内生动力,根据有关规定,结合实际,制定本办法。

第二条 本办法适用于公司、业务平台、业务单元、托管公司。

第三条 本办法所称职业经理人,是指公司实行任期制、契约化管理的职业化高级管理人员及其他管理人员。公司非职业经理人高级管理人员参照此制度执行。

第四条 职业经理人薪酬与绩效考核工作遵循以下原则:

(一)坚持党的领导。全面落实党的路线方针政策,充分发挥党组织把方向、管大局、保落实的领导作用,建立党建工作与经营管理工作深度融合的考核机制。

(二)坚持市场导向。坚持市场化改革方向,结合企业实际差异化设置考核,提高考核的针对性和有效性。

(三)坚持激励约束并重。与企业发展战略相结合,与职业经理人业绩相匹配,与考核评价紧密挂钩的差异化激励约束机制。

(四)坚持依法合规。严格按照权利、义务、责任相统一的要求,建立健全依法合规考核、过程有据可依、结果可追溯的考核机制。

(五)坚持短期目标与长远发展相统一。构建任期考核与年度考核相结合,促使职业经理人个人利益与公司长远健康发展紧密联系,形成公司和职业经理人利益共同体,立足当前、着眼长远的考核体系。

第二章 管理机构及职责

第五条 党委会负责职业经理人薪酬与考核制度及方案、职业经理人绩效考核结果及绩效薪酬兑现结果,以及职业经理人薪酬考核运行中的重大问题和待决策事项的前置审议。

董事会负责审定职业经理人薪酬与考核制度、公司高级管理人员中的职业经理人薪酬与绩效考核方案、绩效考核结果及绩效薪酬兑现结果,以及公司高级管

理人员的职业经理人薪酬考核运行中的重大问题和待决策事项。

经理办公会负责审定其他管理人员中的职业经理人绩效考核方案、绩效考核结果及绩效薪酬兑现结果，以及薪酬考核运行中的重大问题和待决策事项。

第六条 公司成立职业经理人薪酬考核工作小组，具体负责职业经理人的薪酬与考核工作的实施。

组长：党委书记、董事长、总经理

副组长：党委副书记、人力资源分管领导

组员：人力资源部、党群工作部、运营管理部、财务管理部、战略企划部、审计监察部、纪委办公室负责人

主要职责包括：

（一）负责组织职业经理人绩效考核工作的开展；

（二）负责对职业经理人绩效考核结果有疑义或提出申诉的问题进行处理。

第七条 职业经理人薪酬考核工作小组各部门职责如下：

人力资源部负责制定并持续优化、完善职业经理人薪酬与绩效考核方案及制度；组织完成职业经理人岗位聘任协议、考核激励契约书的签订；组织职业经理人测评工作的开展；汇总职业经理人绩效考核结果并履行决策程序；依据绩效考核结果核发奖励；职业经理人绩效考核资料的归档。

党群工作部负责制定并持续优化、完善职业经理人全面从严治党考核，组织相关部门完成全面从严治党考核工作的开展，出具全面从严治党考核结果。

战略企划部负责提供职业经理人考核中战略规划相关的绩效考核内容，负责对战略规划相关工作落实情况进行监控。

财务管理部负责配合职业经理人关键经营指标制定，对职业经理人指标完成情况进行监控，出具职业经理人关键经营指标数据。

审计监察部负责对接审计机构，出具职业经理人关键经营指标、重点任务的完成情况。

纪委办公室负责对职业经理人绩效考核工作进行全面监督。

第三章 薪酬管理

第八条 收入结构

职业经理人的薪酬由岗位薪酬、年度绩效薪酬、任期绩效薪酬、股权/分红权等中长期激励四部分构成。

（一）岗位薪酬是职业经理人的年度基本收入，主要体现岗位价值，作为日常发放的依据，岗位薪酬占年度薪酬基准水平的 40%，按月发放。

（二）年度绩效薪酬是与职业经理人年度绩效考核结果挂钩的收入，采用契约化方式约定有关内容，根据年度绩效考核结果确定。

（三）任期绩效薪酬是与职业经理人任期绩效考核结果挂钩的收入，采用契约化方式约定有关内容，根据任期绩效考核结果确定，任期绩效薪酬在任期结束后发放。

（四）股权/分红权等中长期激励按照有关批复方案执行。

第九条 薪酬水平综合考虑以下因素：

（一）行业、地域等薪酬水平；

（二）企业发展规模、经营效益、发展阶段、员工薪酬水平等；

（三）岗位职责、战略发展目标、任务等；

（四）工作履历、履职经验等；

（五）年度和任期的指标内容等。

第四章 绩效考核

第十条 考核内容

（一）年度考核内容

根据年度全面预算及职业经理人岗位职责，签订《年度考核激励契约书》，可体现年度经营指标、年度重点任务、转型促进力、否决性事项等方面内容，具体根据年度实际情况及要求下达。

年度经营指标侧重经营规模、经营效益等关键维度。年度重点任务根据职责进行差异化设置，可分为年度战略任务和年度重点工作任务。转型促进力主要通过构建业务生态进行考核，通过测评方式形成考核结果。否决性事项侧重全面从严治党（党建）“一岗双责”、信访维稳、法治国企建设、安全生产等方面。

（二）任期考核内容

任期考核工作根据公司中长期战略发展规划及各职业经理人岗位职责，签订《任期考核激励契约书》。主要包括任期经营指标、任期重点任务。任期经营指

标侧重战略目标、经营规模、经营效益等关键维度。任期重点任务结合公司中长期战略发展规划要求，形成重点任务内容和标准。

第十一条 考核基本流程：

（一）公司高级管理人员中的职业经理人

1. 人力资源部会同有关部门，拟定绩效考核内容，形成考核激励契约书；
2. 考核激励契约书提交党委会前置审议、董事会审定；
3. 考核期结束后，审计监察部依据考核激励契约书，委托第三方机构组织开展专项审计工作，出具专项审计报告；
4. 人力资源部根据会计师事务所出具的审计报告及全面从严治党考核结果，拟订绩效薪酬兑现方案；
5. 薪酬兑现方案经党委会前置审议、董事会审定；
6. 人力资源部依据董事会决议，将执行情况报上级单位备案，并兑现绩效薪酬。

（二）其他管理人员中的职业经理人

1. 人力资源部会同有关部门，以公司经营计划或战略规划安排为基础，拟定绩效考核内容，形成考核激励契约书；
2. 考核激励契约书提交党委会前置审议、经理办公会审定；
3. 考核期结束后，人力资源部组织相关部门完成经营业绩考核，出具其他管理人员中的职业经理人经营业绩考核结果；党群工作部组织完成全面从严治党考核，出具党建考核结果；人力资源部负责完成转型促进力评价，出具转型促进力考核结果；
4. 人力资源部结合经营业绩考核结果及党建考核结果，拟订绩效薪酬兑现方案；
5. 薪酬兑现方案经党委会前置审议、经理办公会审定；
6. 人力资源部依据经理办公会决议，组织绩效薪酬的兑现。

第十二条 考核结果运用

考核结果作为绩效薪酬发放以及职务调整的依据，具体按照考核激励方案和契约文件相关内容执行。

第十三条 当发生战略规划、全面预算调整，岗位变动、职责分工变更，不可抗力事件等，可对考核内容进行调整，变更后的契约或补充协议按契约确定流

程重新履行决策程序。符合战略规划、全面预算决策范围之内情况，不需要重新履行决策。

第五章 其 他

第十四条 职业经理人在公司之外其他单位兼职的，不得领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。不得在国家和本市相关规定之外，领取由政府或有关部门（单位）发放的奖金。

第十五条 非个人原因岗位变动、调离企业的，依据相关任免文件，结合考核结果，除在企业实际工作月数计提的绩效奖金外，不得继续在企业领取薪酬，及时迁出工资关系。个人原因离开企业的，离职当年年度绩效薪酬、任期绩效薪酬为零。

第十六条 正式退休的，结合绩效考核结果，根据在企业实际工作月数核算绩效薪酬，不得继续在本单位领取薪酬。

第十七条 职业经理人薪酬单独核算并设置明细账目。离任后，妥善保存任期、年度绩效薪酬兑现的原始资料。

第十八条 职业经理人按照国家有关规定参加社会保险，享受符合国家和北京市规定的补充医疗保险、住房公积金和企业年金等福利性待遇，一并纳入所投资的企业薪酬体系统筹管理，不得领取其他福利性货币收入。本人应承担的缴费项目，由单位依法合规代扣代缴。

第十九条 履职待遇严格按照相关规定执行，不得违规享受其他待遇。

第二十条 当下列任意情况出现，年度和任期绩效薪酬全部取消，情节严重的需承担相应的赔偿或处罚责任：

（一）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的；

（二）因其他原因，董事会（或控股股东及其党组织）认为不适合在该岗位继续工作的；

（三）对因职业经理人出现经营失误，造成公司巨大经济损失（当年累计超过最近一期经审计的公司净资产 5%）；

（四）对于发生重大产品质量、环保等违法违纪或在媒体产生重大不良影响，根据分工职责和严重程度，需承担相应的赔偿或处罚责任；

（五）发生安全责任事故，根据安全责任级别，造成人员生命及财产重大损

失的，一票否决。

第二十一条 建立追索扣回等风险承担机制。考核期内发生重大责任事故或管理事故，按照考核原则调减当期绩效薪酬；造成重大经济损失的，经研究决定，对已发放任期绩效薪酬进行追回，同时视情况给予经济处罚、组织处理、纪律处分、解除聘用等责任追究处理，涉嫌违纪违法犯罪的，年度和任期绩效薪酬扣减按相关制度执行，情节严重的依法移送司法机关。

第六章 附 则

第二十二条 本办法由董事会审批。

第二十三条 本办法由人力资源部负责解释。

第二十四条 本办法自发布之日起实施。