附件1：

薪酬和考核相关规定

一、薪酬标准

**（一）薪酬水平和结构**

职业经理人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励三部分构成。

1.基本年薪和绩效年薪总和为40万元/年。

（1）基本年薪为14万元/年，是职业经理人的年度基本收入，以月度固定工资的形式分12个月发放。

（2）绩效年薪为26万元/年，是与职业经理人年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入。绩效年薪按照“月度预发，年度结算”的方式发放，按照绩效年薪的65%的比例随月预发，差额部分在次年年度考核后一次性兑付（多退少补）。年度综合考核评价结果为不胜任的，不得领取绩效年薪，已预发的部分予以退回。

2.任期激励为30万元/任期，即平均10万/年。任期激励是与职业经理人任期经营业绩考核结果挂钩的收入，任期结束后按任期考核结果予以发放。任期综合考核评价结果为不胜任的，不得领取任期激励收入。

3.职业经理人以下三种情形解除（终止）聘任和劳动关系的，且经离任审计无遗留问题，并完成离职交接的，可根据年度（任期）考核评价结果，按照岗位任职时间，领取相应的绩效年薪（任期激励）收入。（1）任期内因个人原因离职，且提前2个月向董事会提交离职申请，经与公司协商一致解除聘任合同的；（2）任期届满考核合格但不再续聘的；（3）达到法定退休年龄的。

4.职业经理人以下五种情形解除（终止）聘任和劳动关系的，原则上不得兑现当年绩效年薪、任期激励和其他中长期激励收入。（1）经营业绩考核不达标的；（2）年度或任期综合考核结果为不胜任的或连续两年年度综合考核结果均为基本胜任的；（3）因严重违纪违法、严重违法企业管理制度被追究相关责任的。（4）聘任期间有重大失误造成严重损失或者不良后果的。（5）未经批准擅自离职的，或离任审计存在重大问题的，或未完成离职交接的。

5.职业经理人在任期内出现重大失误，给企业造成重大损失的，应当追索扣回部分或者全部已支付绩效年薪、任期激励收入、中长期激励收入，并止付所有未支付部分。追索扣回制度同样适用于已离职或退休的职业经理人。

**（二）履职待遇、业务支出和福利**

1.职业经理人履职待遇和业务支出按照市属企业相关规定执行。

2.职业经理人按照国家有关规定和公司制度享有社保、住房公积金、企业年金、补充医疗保险待遇。

二、业绩目标和考核评价

1.职业经理人考核分为任期试用期考核、年度考核和任期考核。任期试用期考核在试用期满年度审计报告印发后次月由汉江控股组织实施。年度考核一般在次年进行。任期经营业绩考核一般结合聘期期满当年年度经营业绩考核一并进行。

2.试用期考核为胜任及以上等次的，可以继续聘用，考核为不胜任的不再聘用，考核为基本胜任的试用期再延长半年，半年后仍未达到胜任以上的，不再聘用。

3.职业经理人考核考核内容包含经营业绩考核和综合考核评价两个部分。经营业绩考核结果主要运用于核算薪酬兑付金额，综合考核评价结果主要运用于决定是否解聘或任期届满续聘。

4.经营业绩考核。

（1）经营业绩考核，分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核，由董事会组织实施。经营业绩考核指标包括但不限于：利润总额、净利润、营业收入、对外投资额等。具体结合企业发展目标，根据岗位工作分工来确定。具体经营业绩考核考核指标见附件2和附件3。

（2）考核期末，公司董事会依据经审计的企业财务决算数据等，对职业经理人的经营业绩完成情况进行考核，形成考核意见。经营业绩考核满分为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%。

（3）薪酬发放金额=薪酬基数\*发放比例\*经营业绩考核总分/100。年度（任期）经营业绩考核总得分低于100分的，绩效年薪（任期激励）做降薪处理。年度经营业绩考核总分低于85分的，予以解聘，不得发放当年度绩效年薪。任期经营业绩考核总分低于90分的，予以解聘，不得发放任期激励。详情见表1薪酬发放表。

**表1：薪酬发放表**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 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 | 26万元/年 | 100% | 1 | 26 | 26 |
| 95分（含）到100分（不含） | 90% | 23.4\*年度经营业绩考核总分/100 | 22.23≤X＜23.4 |
| 90分（含）到95分（不含） | 80% | 20.8\*年度经营业绩考核总分/100 | 18.72≤X＜19.76 |
| 85分（含）到90分（不含） | 70% | 18.2\*年度经营业绩考核总分/100 | 15.47≤X＜16.38 |
| **85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）** | | | | |
| 任期激励 | 100分（含）以上 | 30万元/任期 | 100% | 任期经营业绩考核总分/100 | 30 | 30 |
| 90分（含）到100分（不含） | 80% | 24\*任期经营业绩考核总分/100 | 21.6≤X＜24 |
| **90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）** | | | | |

5.综合考核评价

（1）综合考核评价，分为年度综合考核评价和任期综合考核评价，由汉江控股党委组织实施，重点考核评价政治表现、能力素质、工作实绩、廉洁从业和履行“一岗双责”等情况。综合考核评价具体指标见附件4。综合考核结果分为优秀、胜任、基本胜任、不胜任四个等次。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |

（2）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。

（3）任期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，核结果为不胜任或连续两个任期考核结果均为基本胜任的，解除聘用。

**表2：年度（任期）考核内容设置和结果运用表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核内容** | **指标设置** | **考核结果** | **结果运用** | **运用规则** |
| 年度（任期）经营业绩考核 | 包括但不限于：利润总额、净利润、营业收入、对外投资额等 | 按照指标完成比例打分，满分100分。 | 核算绩效年薪（任期激励），决定是否解聘 | 薪酬发放详见表1薪酬发放表，年度得分85分（不含）以下，解除聘用，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）。任期得分90（不含）以下的，予以解聘，不得发放任期激励（无需再进行任期综合考评）。 |
| 年度（任期）综合考核评价 | 重点考核评价政治表现、能力素质、工作实绩（占比60%）、廉洁从业和履行“一岗双责”等情况 | 分为优秀、胜任、基本胜任、不胜任四个等次 | 决定是否解聘 | 胜任及以上的，可继续聘用；基本胜任的，进行诫勉谈话；不胜任或连续两年（或两个任期）基本胜任的，解除聘用。年度综合考核评价结果为不胜任的，不得领取绩效年薪，已预发的部分予以退回。任期考核不胜任的，解除聘用，不得领取任期激励。 |

三、退出规定

（一）职业经理人有下列情况的，应当解除聘任关系和劳动关系：

1.经营业绩考核不达标的。（年度经营业绩考核总分低于85分视为不达标，任期经营业绩考核总分低于90分视为不达标）。

2.年度综合考核结果为不胜任或连续两年年度综合考核结果均为基本胜任的。任期综合考核评价结果为不胜任的。

3.因严重违纪违法、严重违法企业管理制度被追究相关责任的。

4.聘任期间有重大失误造成严重损失或者不良后果的。

5.因健康原因无法正常履行工作职责的。

6.聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或者聘期满不再续聘的。

7.达到退休年龄界限的。

8.董事会认定不适宜继续聘任的其他情形。

（二）职业经理人离任时应当实施离任审计。因个人原因辞职的，应当依据《中华人民共和国劳动合同法》和签订的聘任合同有关条款，提前30天提出辞职申请。未经批准擅自离职、给企业造成损失的，依法依规追究其相应责任。

（三）对于不胜任或者不适宜担任现职的职业经理人，应当解除（终止）聘任关系，不得以任期未满为由继续留任。职业经理人在解除（终止）聘任关系的同时，应当依法解除（终止）劳动关系，不得再担任公司其他岗位职务。

（四）职业经理人聘任期间及退出后，应当按照国家和企业相关规定以及聘任合同约定，承担保守商业秘密和竞业禁止义务。

（五）职业经理人有下列情形之一的，不得提出辞职：

1.重要项目或者重要任务尚未完成，且必须由本人继续完成的；

2.任期内发生相关责任问题尚未处理完毕的；

3.其他原因不能立即辞职的。