

镇江市人民政府国有资产监督管理委员会文件

镇国资〔2021〕41号

关于修订《市属国有企业职业经理人经营业绩考核和薪酬管理实施方案》的通知

各监管企业：

现将修订后的《市属国有企业职业经理人经营业绩考核和薪酬管理实施方案》印发给你们，请认真贯彻执行。原《市属国有企业职业经理人经营业绩考核和薪酬管理实施方案》（镇国资〔2020〕25号）同时废止。

镇江市人民政府国有资产监督管理委员会

2021年9月9日



市属国有企业职业经理人 经营业绩考核和薪酬管理实施方案

(2021 年 9 月 9 日修订)

一、考核周期

2020 年为试点期起始年，年度考核在次年年初进行。

2020-2022 年为第一个任期，任期考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

二、考核实施

试点期内，由市国资委会同相关产业集团成立考核小组，依据经审计的企业财务决算数据和经营业绩专项审计报告，对职业经理人经营业绩目标完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见，并反馈给职业经理人。职业经理人对考核与奖惩意见有异议的，可及时反映。

三、考核计分

(一) 基本指标

可量化指标根据实际完成度计算得分，完成度低于 60%的，计零分。计算公式为：指标得分=指标分值×实际完成值/目标值×100%。当目标值为负数时，计算公式为：指标得分=指标分值×(2-实际完成值/目标值)×100%，指标得分最多不超过指标分值。当目标值为零时，计分方式另行研究。

不可量化指标可根据工作任务完成情况、项目完成进度、相关机构评估报告、考核小组评分等多种方式，综合评定计分。

（二）综合指标

综合指标根据实际完成度计算得分，计算方式同基本指标。

四、薪酬确定与支付

（一）基本年薪

基本年薪由市国资委根据企业所属行业和行业同类可比人员薪酬水平等因素，充分听取职业经理人意见后确定，按月支付。担任正职的职业经理人第一个任期（2020-2022 年）基本年薪为 10 万元。

（二）绩效年薪

绩效年薪原则上占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于 60%。计算公式为：绩效年薪=考核年薪+特别奖励+超额利润奖励。

1. 考核年薪

考核年薪=1.5×基本年薪×考评系数

考评系数=考评得分÷100，考评得分满分为 100 分。

考核年薪可按照不超过 30%的标准实施预发。

非因宏观环境发生重大变化、国家政策出现重大调整、企业发生重大资产变化等不可抗因素，职业经理人在任期内，企业连续两年亏损的，亏损第二年的考核年薪全额扣发。

2. 特别奖励

特别奖励由市国资委综合重大任务完成情况，及职业经理

人在某一领域所作贡献大小，研究确定奖励对象和奖励金额。个人一次性奖励 2-5 万元，团队一次性奖励 5-20 万元。团队奖励的具体分配方案由董事会或执行董事制订，报市国资委备案后实施。

3. 超额利润奖励

超额利润奖励以年度净利润目标值为基数，根据当年超额完成值和计提比例计算确定，超过目标值越多，奖励越高。计算第一年度超额利润时，应扣除在次年发放的经营层绩效年薪和超额利润奖励等。超额利润奖励的奖励对象为经营团队，具体分配方案由董事会或执行董事制订，报市国资委备案后实施。

超额利润奖励实行累进制，设三档。每超出目标值 10%(含)为一个档次，每提升一个档次奖励比例提高 2 个百分点，超出目标值 30%以上的，奖励比例不再提高。目标值小于等于 500 万元的，第一档奖励额为本档超额部分的 15%；目标值介于 500-1000 万元的（含 1000 万元），第一档奖励额为本档超额部分的 12%；目标值介于 1000-3000 万元的（含 3000 万元），第一档奖励额为本档超额部分的 10%；目标值介于 3000-5000 万元（含 5000 万元）的，第一档奖励额为本档超额部分的 8%；目标值大于 5000 万元的，第一档奖励额度为本档超额部分的 6%。

因宏观环境发生重大变化、国家政策出现重大调整、企业发生重大资产变化、关联交易等因素影响，导致企业净利润出现非正常性大幅度波动的，由市国资委按照“一事一议”原则研究确定超额利润奖励额度。控亏企业减亏的，相关奖励办法

另行研究。多个股东的企业，在实行超额利润奖励时，经征求全体股东意见并达成一致同意后实施。

（三）任期激励

任期激励收入在不超过企业负责人任期内年薪（不含特别奖励和超额利润奖励）总水平的 30%以内确定。

任期激励实行延期支付，在任期经营业绩考核结束后当年兑现 50%，第二年兑现 50%。

