两江公司市场化职业经理人(生产技术副总)

考核目标责任书

一、执行依据

根据《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》，两江公司副总经理年度薪酬总额，由“基本年薪+绩效年薪+市场化考核年薪”组成，经重庆市水利投资（集团）有限公司考核发放，第一个任期（2020-2022年）以不超过52.5万元为限。

基本年薪按月固定发放；绩效年薪按月预发50%，次年考核发放；市场化考核年薪与“收入增（减）幅”挂钩考核，次年考核发放。

二、任期目标

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 主要效益指标 | 2020 | 2021 | 2022 | 任期 | |
| 1 | 采购保供的营业收入（占比75%） | 1000 | 2000 | 3000 | 6000 | |
| 2 | 采购保供的利润 （占比10%） | 10 | 200 | 300 | 510 | |
| 3 | 党建工作（占比10%） | 考核等级B级及以上，不扣分；考核为C级扣0.5分，C级以下扣1分。 | | | | |
| 4 | 争资立项（占比5%） | 100 | 700 | 1200 | 2000 | |
| 5 | 辅助指标 渔业管理办公室、  生产技术、均衡上市、渔业保供 | 打通一个链条，突出两个靓点，建立三大标准（安全、质量、数量），严格“四个统筹”（苗种投放、精准捕捞、定位运输、市场营销统筹），确保“五个稳定”（品种、规格、数量、质量、成活率的稳定）。 | | | | |
| 6 | 否决指标 | 不出现党风廉政建设和反腐败工作及安全生产，涉及的“一票否决” | | | |  |

三、基本年薪

2020-2021年，11.458万元；2022年，10.11万元。按月固定发放。

四、绩效年薪

以基本年薪为绩效年薪基数，完成下列考核内容：

（一）完成党建考核年度指标（占比10%）；

（二）完成子公司水库鱼种统筹采购投放前期及实施工作（占比40%）；

（三）完成“四个统筹”，确保“五个稳定”，特别是子公司养鱼协调、生产经营及渔业技术管理工作（占比30%）。

（四）完成集团公司安全考核年度目标。若安全考核在合格以上等级的，不扣分；低于合格等级的，扣减绩效年薪50%；如出现安全生产事故，按集团公司相关规定执行。

（五）按照“生态发展、引领高端”的品牌定位，全面推进“渝湖”产业“六大体系”（即：鱼种培育、成鱼养殖、市场营销、特色加工、渔业监管、科技支撑体系）建设（占比20%）；

五、市场化考核年薪

1、基本年薪。2020-2021年，11.458万元；2022年，10.11万元。

2、绩效年薪基数。与基本年薪一致，绩效年薪以经济指标考核占比85%（收入指标占比75%，利润指标占比10%）、党建考核占比10%、综合测评占比5%为计算依据，根据年度业绩考核结果兑现，按照完成比例发放。绩效年薪未确定前，可按照基本年薪预发。

3、采购保供的营业收入超额提成奖。以统筹采购保供的批发销售营业收入100万元为基数，超额累计提成。具体如下：

（1）年度实际完成值较基数超（低）400万元（含）以内的部分，按（实际完成值-100万元）部分4%提成（或扣减），年度总薪酬上限29万元；

（2）年度实际完成值较基数超（低）800万元（含）以内的部分，按（实际完成值-500万元）部分3%提成（或扣减），年度总薪酬上限34万元；

（3）年度实际完成值较基数超（低）1000万元（含）以内的部分，按（实际完成值-900万元）部分2%提成（或扣减），年度总薪酬上限36万元；

（4）年度实际完成值较基数超1300万元（含）以内的部分，按（实际完成值-1100万元）部分的1.5%提成，年度总薪酬上限40万元；

（5）年度实际完成值较基数超1300万元以上的部分，按照（实际完成值-1400万元）部分的0.8%提成，年度总薪酬上限52.5万元。

注：采购保供的营业收入超额提成奖，以采购保供的营业收入实际完成值不低于年度目标值70%，且不影响公司利润总额目标值完成为前提。

4、重点工作奖。以税后12万元为限，在年度薪酬总额外顺加。

5、任期激励。按绩效年薪和采购保供的营业收入超额提成奖总和的10%,年度扣除（计提），根据任期考核结果兑现。