

辽宁交投艾特斯技术股份有限公司 子企业市场化选聘职业经理人招聘公告

辽宁交投艾特斯技术股份有限公司（以下简称“艾特斯公司”），隶属于辽宁省交通建设投资集团有限责任公司。主要业务包括：公路交通机电系统设计、工程施工、工程监理、试验检测、智能交通系统核心软、硬件产品研发、运维、通信管道维护等业务，是交通机电工程全产业链解决和服务等业务的高新技术企业。

辽宁交通信息技术有限公司（以下简称“信息公司”或“子企业”）推行职业经理人制度。信息公司成立于2005年，注册资金270万元，是艾特斯公司全资子公司。是以网络安全和信创作为核心业务的高新技术企业。主营业务包括网络安全：网络安全产品研发、行业解决方案、安全服务与运营、安全集成与实施；信创：信创规划咨询、信创项目集成交付、信创升级及运维服务、信创人才培养认证。信息公司致力于在“十四五”期内成为具有省内网络安全影响力和创新能力的数字安全企业。

河北雄安马骥科技有限公司（以下简称“雄安公司”或“子企业”）推行职业经理人制度。雄安公司成立于2018年11月27日，注册资本300万元，是艾特斯公司全资子公司，是艾特斯公司在党中央建设雄安新区的重大战略引领下，提前布局的智慧办

公、智慧城市、智慧交通相关的信息技术服务企业。主营业务有智慧城市、智慧一体化办公；技术服务、技术开发、技术咨询等。

为进一步增强子企业经营活力，深化市场化选人用人机制改革，健全市场化经营机制，辽宁交投艾特斯技术股份有限公司拟对信息公司及雄安公司面向全国公开招聘八名职业经理人，现公告如下：

一、招聘岗位及人数

子企业	岗位	岗位职责	数量
雄安公司 (工作地点：河北雄安)	总经理	全面管理	1人
	副总经理(负责市场营销)	产品规划、市场开发、市场营销体系建设	1人
	副总经理(负责实施运营)	项目实施、项目管理体系建设	1人
	财务总监、副总经理(负责综合管理)	财务管理、会计核算、行政管理、人力资源管理	1人
信息公司 (工作地点：辽宁沈阳)	总经理	全面管理	1人
	副总经理(负责网络安全)	网络安全项目市场营销、研发、实施运维全过程流程	1人
	副总经理(负责信创)	信创项目市场营销、研发、实施运维全过程流程	1人
	财务总监、副总经理(负责综合管理)	财务管理、会计核算、行政管理、人力资源管理	1人

二、应聘的基本条件

(一) 具有中华人民共和国国籍；拥护中国共产党；年满十八周岁；具有良好品行；具有正常履行职责的身体条件和心理素质。

(二) 应聘者应符合招聘岗位要求的年龄、学历、专业、经验等任职资格要求，具体要求详见《雄安公司职业经理人选拔标

准》（附件1）及《信息公司职业经理人选拔标准》（附件2）。

（三）因本次招聘实行市场化选聘、契约化管理，应聘者应在报名前知悉并认同所应聘子企业的职业经理人契约化管理内容，包括聘任期限、绩效目标及考核、薪酬待遇及兑现、以及市场化退出等，具体详见《雄安公司职业经理人契约化管理方案》（附件3）及《信息公司职业经理人契约化管理方案》（附件4）

（四）应聘人员不得应聘聘用后即构成回避关系的招聘职位。

（五）应聘人员无违法违纪行为和不良记录。

三、招聘程序

本次招聘按照报名与资格审查、综合考评、组织考察和背景调查、提出和确定拟聘任人选、聘任和签约等5个主要阶段。

（一）报名和资格审查

1.发布招聘公告。在辽宁省国资委、辽宁交投集团和外部人力资源市场等公开发布招聘公告。

2.受理报名。

3.资格审查。按照公告的资格条件开展资格审查。

（二）综合考评

按照招聘公告的约定，对应聘人员进行综合测评，包括履历业绩评价、心理测评、笔试、面试。

（三）组织考察和背景调查

对初步考察人选进行组织考察，对考察人选政治素质、履职能力、创新精神、工作业绩、职业素养、廉洁从业等情况进行分

析评价。对来自艾特斯公司及其子企业外部的初步考察人选，将委托专业机构开展背景调查。

（四）提出和确定拟聘任人选

（五）聘任和签约

1.艾特斯公司对拟聘任人选进行任前公示。

2.公示结束后，如无反映意见或反映意见经调查核实证明不属实、不影响使用的，子企业与市场化选聘的职业经理人签订劳动合同。

3.子企业董事会与职业经理人签订岗位聘任协议书与经营业绩责任书。

每个阶段的具体实施时间、地点等情况，将以适当方式提前告知。

四、报名时间、方式及相关要求

（一）报名时间

1.总经理岗位：报名时间截止于2024年6月2日18:00前，逾期不再受理。

2.副总经理岗位：报名时间截止于2024年6月9日18:00前，逾期不再受理。

（二）报名方式

应聘者须在报名时间内下载《辽宁交投艾特斯技术股份有限公司子企业市场化选聘职业经理人报名表》（见附件5）及《辽宁交投艾特斯技术股份有限公司子企业市场化选聘职业经理人报

名一览表》（见附件6），按要求规范、完整填写后，将报名表原版（word格式）、签字版（PDF格式）、一览表（excel格式）与个人相关证明材料（包括身份证复印件、学历及学位证书扫描件、工作业绩证明、相关获奖证明等材料）一同打包发送到指定邮箱 ciictalent2024@163.com，命名方式为“应聘公司+应聘岗位+姓名”。本次招聘工作不接受现场、电话、信函等其他方式报名。

（三）每人可在总经理和副总经理级各报名一个岗位，须一次性完整填报所有信息。

（四）对符合岗位要求并通过资格审核的应聘者，将通过电话、短信等方式通知其进入下一环节；对未进入下一环节的，不再另行通知。

五、注意事项

（一）报名实行诚信承诺制，应聘者应对所提交应聘材料的真实性、完整性负责，如发现与事实不符的，将取消应聘资格。

（二）应聘人员自报名至拟聘用人员公示期间，应保持所留联系方式畅通有效，如因应聘人员通信不畅而引起的信息传递问题，由应聘人员本人负责。

（三）因个人原因未能按时参加综合测评、体检、考察、办理有关手续等招聘环节的，视为放弃应聘资格。

（四）计算应聘人员年龄、工作年限等的截止时间为2024年5月31日。

(五) 本着择优录取原则，在招聘过程中，如某一岗位应聘人员均未达到理想的聘用标准，招聘方有权决定取消本次该岗位的招聘。

(六) 因体检不合格、自愿弃权、弄虚作假等被取消应聘资格及其他原因出现名额空缺的，招聘方有权决定按照综合测评结果递补拟聘人选。

(七) 招聘方对应聘者的应聘信息及提交的应聘材料严格保密，不做他用，报名信息统一存档保管，不再退还。报名前请认真阅读招聘公告，确认无异议后进行申报。

(八) 招聘公告的解释权归辽宁交投艾特斯技术股份有限公司所有。

(九) 对报名有疑问的，可在工作日上班时间（9:00-11:30，13:30-17:30）致电咨询：李老师 010-85359884。

辽宁交投艾特斯技术股份有限公司



附件 1

雄安公司职业经理人选拔标准

任职资格		雄安公司			
		总经理	副总经理（负责市场营销）	副总经理（负责实施运营）	财务总监、副总经理（负责综合管理）
背景经验	学历背景	大学本科及以上学历			
	专业背景	自动化（自动化、智能装备与系统、工业智能）类、计算机类（智能科学与技术、空间信息与数字技术）等相关专业优先			财务管理类相关专业
	行业经验	3年以上软件和信息技术服务业，在行业内容具有一定的影响力和认可度			
	管理经验	具有中型以上规模企业任职经历，在高级管理人员任职1年以上或3年以上承担市场营销职能的中层管理岗位任职经历。具备国有企业工作经验者优先最佳。	具有中型以上规模企业任职经历，具备中层以上岗位管理经验。具备国有企业工作经验者优先最佳。		具有中型以上规模企业任职经历，3年以上中层管理人员及以上工作经验。具备国有企业3年以上工作经历。
	业务经验	具备智慧办公、智慧城市、智慧交通等团队管理、市场营销经验。主导成功销售智慧办公、智慧城市、智慧交通等业务。	具备智慧办公、智慧城市、智慧交通等团队管理、市场营销经验。主导成功销售智慧办公、智慧城市、智慧交通等业务。	具备主导智慧办公、智慧城市、智慧交通项目实施及运维经验。	具备中级以上财务相关职称，熟悉资金管理、财务管理、税务管理等知识。
年龄	年龄一般不超过 45 周岁				
岗位知识	通用知识	1.熟悉国家宏观经济政策、方针和制度。 2.熟悉软件和信息技术服务业等相关知识，熟悉行业发展方向、把握行业竞争力发展趋势。 3.熟练掌握现代企业管理知识，对企业经营活动进行计划、组织、指挥、协调与控制。 4.熟悉雄安新区当地政策环境。			
	专业知识	熟悉智慧办公、智慧城市、智慧交通、市场营销等相关知识	熟悉智慧办公、智慧城市、智慧交通、市场营销等相关知识	熟悉智慧办公、智慧城市、智慧交通等相关知识	熟悉财务管理等相关知识
管理技能	1.战略促进：以战略发展目标为导向，制订业务规划，促进战略落实。 2.组织推动：贯彻落实公司制定的各项发展战略和决策，快速响应、组织实施并推动工作进展。 3.团队建设：重视团队梯队建设，以前瞻的眼光审视分管领域人才队伍的差距和建设趋势，并提出建设性的建议和思路。				
核心素质	1.捕捉商机：高度重视信息价值，时刻保持对信息的警觉，一旦发现重要信息，便迅速落实研究或利用，并跟踪其结果。 2.突破创新：不拘泥于传统做法，乐意接受改变，能够针对具体业务或管理流程等提出新颖的想法和思路，在商业模式等企业发展层面形成自己的突破性思路。 3.政治素养：有明确的政治方向、坚定的政治立场、清醒的政治头脑，富有政治敏锐性和政治鉴别力。				
限制性条件	1.曾因犯罪受过各类刑事处罚。 2.有犯罪嫌疑尚未查清或正在接受纪律审查的。 3.无民事行为能力或限制民事行为能力。 4.担任因经营管理不善导致破产清算企业的主要领导职务，并对该企业的破产负有个人责任的。 5.担任因违法经营被吊销营业执照企业的法定代表人，并负有个人责任的。 6.个人所负数额较大的债务到期未偿还，被列入失信被执行人名单人员，或信用评价不合格的。 7.有国家法律法规规定不得担任国有企业中高级管理人员的其他情形人员，均不得应聘。				

附件 2

信息公司职业经理人选拔标准

任职资格		信息公司			
		总经理	副总经理（负责网络安全）	副总经理（负责信创）	财务总监、副总经理（负责综合管理）
背景经验	学历背景	大学本科及以上学历			
	专业背景	计算机类（软件工程、网络工程、信息安全）相关专业			财务管理类相关专业
	行业经验	5年以上软件和信息技术服务业从业经验，在行业内具有一定的影响力和认可度	3年以上软件和信息技术服务业从业经验，在行业内具有一定的影响力和认可度		—
	管理经验	具有中型以上规模企业任职经历，1年以上高级管理人员工作经历或3年以上具有技术能力丰富经验的中层管理人员。具备国有企业工作经验者最佳。	具有中型以上规模企业任职经历，具备技术能力丰富经验的中层管理人员以上岗位。具备国有企业工作经验者最佳。		具有中型以上规模企业任职经历，3年以上中层管理人员及以上工作经历。具备国有企业3年以上工作经历。
	业务经验	具备网络安全、信创项目实施及IT系统集成运维等相关工作经验，熟悉网络安全、信创行业发展趋势。在网络安全、信创方面具有团队管理、销售、业务交付、产品研发经验。	具备网络安全项目市场营销、实施运维运营等相关工作经验，熟悉网络安全建设、服务、研发等全过程流程。	具备信创项目市场营销、实施运维运营等相关工作经验，熟悉信创产业全周期全链条流程。	具备中级以上财务相关职称，熟悉资金管理、财务管理、税务管理等知识。
	年龄	年龄一般不超过45周岁			
岗位知识	通用知识	1.熟悉国家宏观经济政策、方针和制度。 2.熟悉软件和信息技术服务业等相关知识，熟悉行业发展方向、把握行业竞争发展趋势。 3.熟练掌握现代企业管理知识，对企业经营活动进行计划、组织、指挥、协调与控制。			
	专业知识	熟悉现代企业管理、网络安全、信创、IT系统集成、运维等相关知识	熟悉网络安全等相关知识	熟悉信创等相关知识	熟悉财务管理等相关知识
	管理技能	1.战略促进：以战略发展目标为导向，制订业务规划，促进战略落实。 2.组织推动：贯彻落实公司制定的各项发展战略和决策，快速响应、组织实施并推动工作进展。 3.团队建设：重视团队梯队建设，以前瞻的眼光审视分管领域人才队伍的差距和建设趋势，并提出建设性的建议和思路。			
	核心素质	1.捕捉商机：高度重视信息价值，时刻保持对信息的警觉，一旦发现重要信息，便迅速落实研究或利用，并跟踪其结果。 2.突破创新：不拘泥于传统做法，乐意接受改变，能够针对具体业务或管理流程等提出新颖的想法和思路，在商业模式等企业发展层面形成自己的突破性思路。 3.政治素养：有明确的政治方向、坚定的政治立场、清醒的政治头脑，富有政治敏锐性和政治鉴别力。			
8	限制性条件	1.曾因犯罪受过各类刑事处罚。 2.有犯罪嫌疑尚未查清或正在接受纪律审查的。 3.无民事行为能力或限制民事行为能力。 4.担任因经营管理不善导致破产清算企业的主要领导职务，并对该企业的破产负有个人责任的。 5.担任因违法经营被吊销营业执照企业的法定代表人，并负有个人责任的。 6.个人所负数额较大的债务到期未偿还，被列入失信被执行人名单人员，或信用评价不合格的。 7.有国家法律法规规定不得担任国有企业中高级管理人员的其他情形人员，均不得应聘。			

附件 3

雄安公司职业经理人契约化管理方案

一、聘任期限

（一）任期期限

职业经理人任期期限由子企业董事会确定，每届任期不超过 3 年，聘任期限原则上与劳动合同期限保持一致。职业经理人首届任期为自起聘任之日起至 2026 年 12 月 31 日。

（二）到期重聘

市场化选聘职业经理人任期期满后，聘任关系自然解除，职业经理人须再次开展市场化选聘，选聘成功后，重新履行聘任手续，方可签订岗位聘任协议。未能续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务、董事会职务，原则上应一并免去。

二、绩效目标及考核

（一）考核内容

考核评价内容主要包括综合考核评价和经营业绩考核评价，实行“双达标”机制：

1.综合考核评价：反映职业经理人的行为与雄安公司岗位要求、组织文化要求符合状况以及个人能力素质表现的评价指标，关注职业经理人政治素质、职业素养、业务能力、廉洁从业等方面。

2.经营业绩考核：对职业经理人实施试用期、年度和任期经营业绩考核，围绕雄安公司未来战略发展规划目标要求，分解至任期内各年度，形成以战略为牵引，年度和任期考核内容及指标适当区分、有效衔接的短中长期相结合的考核机制。根据岗位职责和工作分工，确定每位职业经理人的考核内容及指标。

3.对兼任董事会职务和具有中共党员身份的职业经理人，基于岗位职责，开展董事履职和党建与党风廉政建设考核。

（二）经营业绩考核

1.试用期考核

在职业经理人试用期到期后，按照管理权限，由艾特斯公司组织开展试用期考核，试用期考核主要为管理效能评价。

2.年度经营业绩考核

年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，在次年年初进行。年度经营业绩考核聚焦价值导向、突出重点，一人一策差异化设置考核指标。

（1）总经理：主要考核雄安公司整体经营业绩完成情况。雄安公司总经理考核维度包括经营业绩指标、管理发展指标，分别占比 70%，30%；总经理经营业绩考核目标值在艾特斯公司对子企业董事会考核目标值

上浮不少于 10%确定。

表 1：雄安公司总经理年度经营业绩模式

序号	雄安公司总经理考核模式			
	考核维度	考核指标及目标	考核指标来源	考核分值
1	经营业绩指标（70%）	营业收入	董事会考核指标	20
2		集团外营业收入	董事会考核指标	10
3		利润总额	董事会考核指标	10
4		新签合同额	董事会考核指标	15
5		集团外新签合同额	董事会考核指标	15
6	管理发展指标（30%）	新增业务资质不少于 XX 项	董事会考核指标	10
7		组建核心管理团队和主要业务团队	董事会考核指标	10
8		完成雄安公司组织架构设计及岗位编制制定，制定三年中长期规划	董事会考核指标	10
标准分合计				100

（2）其他职业经理人：由共担指标和个性化指标组成，共担指标为总经理年度经营业绩考核结果，权重为 20%；个性化指标 5—7 个，单个指标权重一般不低于 5%，权重为 80%，其中个性化指标中的经营业绩指标目标值在总经理目标值的基础上上浮 5%以上下达。

表 2：雄安公司副总经理年度考核要点

岗位	总经理年度经营业绩考核结果（20分）	岗位关键业绩指标（80分）
副总经理 （负责市场营销）	20	80分：新签合同额（主要指标）、集团外新签合同额、配合艾特斯公司组建销售团队、2023—2025 智慧产品实施计划，完成智慧项目储备库建设

副总经理 (负责实施运营)	20	80分：营业收入(主要指标)，新增业务资质不少于xx项，配合艾特斯公司组建业务团队，完成雄安公司制度、流程搭建
财务总监、副总经理 (负责综合管理)	20	80分：完成雄安公司组织架构设计及岗位编制制定、制度流程建设、督办事项完成率

3.任期经营业绩考核

任期经营业绩考核以职业经理人任期为考核期，与任期届满当年年度考核一并进行。

(1) 总经理：任期考核重点关注企业中长期发展战略、可持续发展能力、业务布局。雄安公司总经理考核维度包括经营业绩指标、战略重点工作，分别占比60%，40%。

(2) 其他职业经理人：由总经理任期经营业绩考核结果、任期岗位关键业绩指标、任期内年度考核结果，权重分别为20%、60%、20%。

4.指标计分规则

对于量化类指标按照完成率计分，核心指标设置加分项，不设置保底分；专项任务类指标按照任务完成率进行计分。

5.考核等级划分

试用期、年度及任期经营业绩考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。

其他职业经理人个人年度及任期经营业绩考核初始

结果核定与考核分数挂钩，最终根据总经理经营业绩考核结果确定。

表 3：考核分数及等级划分

初始考核等级	考核得分
优秀	100 分（含）—120 分（含）
良好	90（含）—100 分
合格	80 分（含）—90 分
不合格	80 分以下

表 4：职业经理人考核等级比例表

总经理经营业绩考核等级	其他职业经理人经营业绩考核等级比例规定
优秀	原则上优秀比例不高于 70%
良好	原则上优秀比例不高于 20%
合格	原则上不能评为优秀，良好的比例不高于 40%
不合格	原则上不能评为优秀和良好，合格的比例不高于 40%

注：若考核得分一致，按照主要指标完成情况、综合考核评价得分进行确定等级。

三、薪酬待遇及兑现

（一）薪酬水平

职业经理人薪酬总水平应按照“业绩与薪酬双对标”原则，根据行业特点、企业发展战略目标、经营业绩、市场同类可比人员薪酬水平等因素，由子企业董事会与职业经理人协商确定。

（二）薪酬结构

职业经理人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入、战略达标奖等组成。

1.基本年薪是年度基本收入，基本年薪占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪）的比例为 40%。

2.绩效年薪是与年度经营业绩考核相挂钩的浮动收入，绩效年薪基数占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪）的比例为 60%。核定方式为：

绩效年薪=绩效年薪基数×年度经营业绩考核兑现系数

表 5：经营业绩考核兑现系数

考核等级	考核得分	年度经营业绩考核兑现系数
优秀	100 分（含）—120 分（含）	[1, 1.1]
良好	90（含）—100 分	[0.8, 1)
合格	80 分（含）—90 分	[0.6, 0.8)
不合格	80 分以下	0

注：最终考核等级若低于按考核得分初始核定等级，考核兑现系数按照最终考核等级中的最高兑现系数确定。

3.任期激励收入：任期激励收入是与任期经营业绩考核结果相联系的薪酬收入。根据任期考核评价结果，在不超过职业经理人任期内年薪总水平的 30%以内确定。核定方式为：

任期激励收入=任期内三年的年薪总水平之和×30%×任期经营业绩考核兑现系数，即： $W_{\text{任期}}=(W_1+W_2+W_3) \times 30\% \times \text{任期经营业绩考核系数}$ 。其中： W_1 、 W_2 、 W_3 分别为任期内第一年、第二年、第三年的年度薪酬。

表 6：任期经营业绩考核兑现系数

考核等级	考核得分	任期经营业绩考核兑现系数
优秀	100 分（含）-120 分 （含）	1
良好	90（含）-100 分	[0.8, 1)
合格	80 分（含）-90 分	[0.6, 0.8)
不合格	80 分以下	0

注：最终考核等级若低于按考核得分初始核定等级，考核兑现系数按照最终考核等级中的最高兑现系数确定。

（三）薪酬管理

1.薪酬兑现。基本年薪按月固定发放。绩效年薪、任期激励在经营业绩考核完成后兑现，不进行预发，其中任期激励实施延期支付，任期考核后三年内兑现，兑现比例分别为 30%、30%、40%。

2.年度经营业绩考核不合格或按下述第四项市场化退出中规定的（一）退出条件应当退出岗位的，扣减当年全部绩效年薪。任期经营业绩考核不合格的，应当扣减全部任期激励。

3.解除（终止）聘用和劳动关系后（聘期届满考核合格但不再续聘、因公调离、退休、身故等特殊原因的除外），原则上不得兑现当年绩效年薪、任期激励、专项激励、任期超额利润分享等。

4.职业经理人在任期出现职责内风险损失，或在负责的业务领域出现重大违纪事件，给公司造成重大不良

影响或造成国有资产流失的，董事会有权止付所有未支付部分，并保留根据《劳动合同法》等法律法规，将相应期限内已发放的绩效年薪部分或全部追回的权利。

四、市场化退出

建立职业经理人市场化退出机制，制定相关制度或在岗位聘任协议书中明确。

（一）退出条件

依据职业经理人岗位聘任协议书约定和经营业绩考核结果等，出现以下情形的，应解除（终止）聘任关系。

1.年度经营业绩考核结果未达到完成底线（低于70分），年度或任期经营业绩考核主要指标未达到完成底线（完成率低于70%）。

2.聘任期限内累计两个年度经营业绩考核结果为不合格（低于80分）或任期经营业绩考核结果为不合格的（低于80分）。

3.任期综合考核评价为不称职，或者在年度综合考核评价总经理得分连续两年靠后，其他经理层成员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

4.聘任期间对重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有重要领导责任，或对违规经营投资造成

国有资产损失负有责任，按有关规定追责免职的。

5.有违规违纪违法行为或严重违反社会公序良俗等其他原因，子企业董事会或艾特斯公司党委认为不适合在该岗位继续工作的。

6.因健康原因无法正常履行工作职责的。

7.聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或者聘期届满不再续聘的。

8.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。

9.子企业董事会或艾特斯公司党委认定不适宜继续聘任的其他情形。

对认定不胜任或不适宜担任现职的职业经理人，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘，在职业经理人解除（终止）聘任关系的同时，如有党组织职务、董事会职务应当一并免去，并依法解除（终止）劳动关系。

（二）退出程序

1.个人请辞。市场化选聘的职业经理人在聘任合同期未满辞职或聘任合同期满自愿离职的，应当遵循协商原则，解除与企业的聘任合同。个人请辞的，应至少提前一个月以书面形式向董事会提出申请。

2.企业解聘。市场化选聘的经理层成员聘任合同期

未满或聘任合同期满后，拟解除聘任合同的，经子企业董事会在一定范围酝酿，商请艾特斯公司党委同意后，启动相关工作程序，并及时向艾特斯公司党委备案。

（三）市场化选聘职业经理人成员退休相关事宜按照国家和省有关政策执行。

附件 4

信息公司职业经理人契约化管理方案

一、聘任期限

（一）任期期限

职业经理人任期期限由子企业董事会确定，每届任期不超过 3 年，聘任期限原则上与劳动合同期限保持一致。职业经理人首届任期为自起聘任之日起至 2026 年 12 月 31 日。

（二）到期重聘

市场化选聘职业经理人任期期满后，聘任关系自然解除，职业经理人须再次开展市场化选聘，选聘成功后，重新履行聘任手续，方可签订岗位聘任协议。未能续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务、董事会职务，原则上应一并免去。

二、绩效目标及考核

（一）考核内容

考核评价内容主要包括综合考核评价和经营业绩考核评价，实行“双达标”机制：

1.综合考核评价：反映职业经理人的行为与信息公司岗位要求、组织文化要求符合状况以及个人能力素质表现的评价指标，关注职业经理人政治素质、职业素养、业务能力、廉洁从业等方面。

2.经营业绩考核：对职业经理人实施试用期、年度和任期经营业绩考核，围绕信息公司未来战略发展规划目标要求，分解至任期内各年度，形成以战略为牵引，年度和任期考核内容及指标适当区分、有效衔接的短中长期相结合的考核机制。根据岗位职责和工作分工，确定每位职业经理人的考核内容及指标。

3.对兼任董事会职务和具有中共党员身份的职业经理人，基于岗位职责，开展董事履职和党建与党风廉政建设考核。

（二）经营业绩考核

1.试用期考核

在职业经理人试用期到期后，按照管理权限，由艾特斯公司组织开展试用期考核，试用期考核主要为管理效能评价。

2.年度经营业绩考核

年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，在次年年初进行。年度经营业绩考核聚焦价值导向、突出重点，一人一策差异化设置考核指标。

（1）总经理：主要考核信息公司整体经营业绩完成情况。信息公司总经理考核维度包括经营业绩指标、科技创新驱动指标、管理发展指标，分别占比60%、30%、10%；总经理经营业绩考核目标值在艾特斯公司

对子企业董事会考核目标值上浮不少于 10%确定。

表 1：信息公司总经理年度经营业绩模式

序号	信息公司总经理考核模式			
	考核维度	考核指标及目标	考核指标来源	考核分值
1	经营业绩指标（60%）	营业收入（主要指标）（万元）	董事会考核指标	15
		集团外新签合同额（万元）	董事会考核指标	10
2		利润总额（主要指标）（万元）	董事会考核指标	15
3		新签合同额（万元）	董事会考核指标	10
4		集团外营业收入（万元）	董事会考核指标	10
5	科技创新驱动指标（30%）	获批辽宁省国资国企信创促进中心	战略导向指标	10
6		研发投入强度：不低于 XX	一利五率指标、董事会考核指标	5
7		自有研发产品外部合同额不少于 XX 万	战略导向指标	5
8		围绕网络安全方面，推出自主创新并实现市场转化产品数量不少于 XX 项	董事会考核指标	5
9		围绕信创产业方面，推出自主创新并实现市场转化安可产品数量不少于 XX 项	董事会考核指标	5
10	管理发展指标（10%）	市场拓展：老客户业务收入占比：XX、新客户不少于 XX 个，（单一订单总额超过 1000 万元），客户满意度 XX%以上	战略导向指标	3
11		实现信息系统安全运维服务资质升级到二级	董事会考核指标	2
		完成信息公司组织架构设计及岗位编制制定，制定三年中长期规划	战略导向指标	5
标准分合计				100

（2）其他职业经理人：由共担指标和个性化指标组成，共担指标为总经理年度经营业绩考核结果，权重为 20%；个性化指标 5—7 个，单个指标权重一般不低

于 5%，权重为 80%，其中个性化指标中的经营业绩指标目标值在总经理目标值的基础上上浮 5%以上下达。

表 2：信息公司年度副总经理考核要点

岗位	总经理年度经营业绩考核结果 (20 分)	岗位关键业绩指标 (80 分)
副总经理 (负责网络安全)	20 分	80 分：分管业务领域营业收入 (主要指标)、分管业务领域毛利润、分管业务领域新签合同额、围绕网络安全方面，推出自主创新并实现市场转化产品数量不少于 XX 项、信息系统安全运维服务二级资质、网络安全人员持证上岗不少于 XX 人，出台公司网络安全业务 2023 年—2025 年实施计划
副总经理 (负责信创)	20 分	80 分：分管业务领域营业收入 (主要指标)、分管业务领域毛利润、分管业务领域新签合同额、获批辽宁省国资国企信创促进中心、围绕信创产业方面，推出自主创新并实现市场转化安可产品数量不少于 xx 项、出台公司信创业务 2023 年—2025 年实施计划
财务总监、副总经理 (负责综合管理)	20 分	80 分：完成信息公司组织架构设计及岗位编制制定、制度流程建设、督办事项完成率

3.任期经营业绩考核

任期经营业绩考核以职业经理人任期为考核期，与任期届满当年年度考核一并进行。

(1) 总经理：任期考核重点关注企业中长期发展战略、可持续发展能力、业务布局。信息公司总经理为经营业绩指标、科技创新驱动指标、战略重点工作，权重分别为 50%、30%、20%。

(2) 其他职业经理人：由总经理任期经营业绩考核结果、任期岗位关键业绩指标、任期内年度考核结

果，权重分别为 20%、60%、20%。

4. 指标计分规则

对于量化类指标按照完成率计分，核心指标设置加分项，不设置保底分；专项任务类指标按照任务完成率进行计分。

5. 考核等级划分

试用期、年度及任期经营业绩考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。

其他职业经理人个人年度及任期经营业绩考核初始结果核定与考核分数挂钩，最终根据总经理经营业绩考核结果确定。

表 3：考核分数及等级划分

初始考核等级	考核得分
优秀	100 分（含）—120 分（含）
良好	90（含）—100 分
合格	80 分（含）—90 分
不合格	80 分以下

表 4：职业经理人考核等级比例表

总经理经营业绩考核等级	其他职业经理人经营业绩考核等级比例规定
优秀	原则上优秀比例不高于 70%
良好	原则上优秀比例不高于 20%
合格	原则上不能评为优秀，良好的比例不高于 40%
不合格	原则上不能评为优秀和良好，合格的比 例不高于 40%

注：若考核得分一致，按照主要指标完成情况、综合考核评价得分进行确定等级。

三、薪酬待遇及兑现

(一) 薪酬水平

职业经理人薪酬总水平应按照“业绩与薪酬双对标”原则，根据行业特点、企业发展战略目标、经营业绩、市场同类可比人员薪酬水平等因素，由子企业董事会与职业经理人协商确定。

(二) 薪酬结构

职业经理人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入、战略达标奖等组成。

1.基本年薪是年度基本收入，基本年薪占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪）的比例为40%。

2.绩效年薪是与年度经营业绩考核相挂钩的浮动收入，绩效年薪基数占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪）的比例为60%。核定方式为：

绩效年薪=绩效年薪基数×年度经营业绩考核兑现系数

表 5：年度经营业绩考核兑现系数

考核等级	考核得分	年度经营业绩考核兑现系数
优秀	100分（含）—120分（含）	[1, 1.1]
良好	90（含）—100分	[0.8, 1)
合格	80分（含）—90分	[0.6, 0.8)
不合格	80分以下	0

考核等级	考核得分	年度经营业绩考核兑现系数
注：最终考核等级若低于按考核得分初始核定等级，考核兑现系数按照最终考核等级中的最高兑现系数确定。		

3.任期激励收入：任期激励收入是与任期经营业绩考核结果相联系的薪酬收入。根据任期考核评价结果，在不超过职业经理人任期内年薪总水平的30%以内确定。核定方式为：

任期激励收入=任期内三年的年薪总水平之和×30%×任期经营业绩考核兑现系数，即： $W_{\text{任期}}=(W_1+W_2+W_3) \times 30\% \times \text{任期经营业绩考核系数}$ 。其中： W_1 、 W_2 、 W_3 分别为任期内第一年、第二年、第三年的年度薪酬。

表 6：任期经营业绩考核兑现系数

考核等级	考核得分	任期经营业绩考核兑现系数
优秀	100分（含）-120分（含）	1
良好	90（含）-100分	[0.8, 1)
合格	80分（含）-90分	[0.6, 0.8)
不合格	80分以下	0
注：最终考核等级若低于按考核得分初始核定等级，考核兑现系数按照最终考核等级中的最高兑现系数确定。		

（三）薪酬管理

1.薪酬兑现。基本年薪按月固定发放。绩效年薪、任期激励在经营业绩考核完成后兑现，不进行预发，其中任期激励实施延期支付，任期考核后三年内兑现，兑现比例分别为30%、30%、40%。

2.年度经营业绩考核不合格或按第四项市场化退出中规定的（一）退出条件应当退出岗位的，扣减当年全部绩效年薪。任期经营业绩考核不合格的，应当扣减全部任期激励。

3.解除（终止）聘用和劳动关系后（聘期届满考核合格但不再续聘、因公调离、退休、身故等特殊原因的除外），原则上不得兑现当年绩效年薪、任期激励、专项激励、任期超额利润分享等。

4.职业经理人在任期出现职责内风险损失，或在负责的业务领域出现重大违纪事件，给公司造成重大不良影响或造成国有资产流失的，董事会有权止付所有未支付部分，并保留根据《劳动合同法》等法律法规，将相应期限内已发放的绩效年薪部分或全部追回的权利。

四、市场化退出

建立职业经理人市场化退出机制，制定相关制度或在岗位聘任协议书中明确。

（一）退出条件

依据职业经理人岗位聘任协议书约定和经营业绩考核结果等，出现以下情形的，应解除（终止）聘任关系。

1.年度经营业绩考核结果未达到完成底线（低于70分），年度或任期经营业绩考核主要指标未达到完

成底线（完成率低于 70%）。

2.聘任期限内累计两个年度经营业绩考核结果为不合格（低于 80 分）或任期经营业绩考核结果为不合格的（低于 80 分）。

3.任期综合考核评价为不称职，或者在年度综合考核评价总经理得分连续两年靠后，其他经理层成员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

4.聘任期间对重大决策失误、重大财产损失、重大安全事故等负有重要领导责任，或对违规经营投资造成国有资产损失负有责任，按有关规定追责免职的。

5.有违规违纪违法行为或严重违反社会公序良俗等其他原因，子企业董事会或艾特斯公司党委认为不适合在该岗位继续工作的。

6.因健康原因无法正常履行工作职责的。

7.聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或者聘期届满不再续聘的。

8.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。

9.子企业董事会或艾特斯公司党委认定不适宜继续聘任的其他情形。

对认定不胜任或不适宜担任现职的职业经理人，不

得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘，在职业经理人解除（终止）聘任关系的同时，如有党组织职务、董事会职务应当一并免去，并依法解除（终止）劳动关系。

（二）退出程序

1.个人请辞。市场化选聘的职业经理人在聘任合同期未满辞职或聘任合同期满自愿离职的，应当遵循协商原则，解除与企业的聘任合同。个人请辞的，应至少提前一个月以书面形式向董事会提出申请。

2.企业解聘。市场化选聘的经理层成员聘任合同期未满或聘任合同期满后，拟解除聘任合同的，经子企业董事会在一定范围酝酿，商请艾特斯公司党委同意后，启动相关工作程序，并及时向艾特斯公司党委备案。

（三）市场化选聘职业经理人成员退休相关事宜按照国家 and 省有关政策执行。

附件 5

辽宁交投艾特斯技术股份有限公司 子企业市场化选聘职业经理人报名表

(本表是资格审核和测评评估的重要依据, 请如实、准确、完整、清晰填写)

1.应聘总经理级岗位: XX 公司 XX 岗位 (需严格按照岗位名称填写)

2.应聘副总经理级岗位:

姓 名		性 别		(照片)
出生日期	精确到日	籍 贯		
民 族		参加工作时间		
政治面貌		身份证号码		
手机号码			电子邮箱	
学 历 学 位	全日制教育 (第一学历、学 位)		毕业时间、 院校及专业	示例: 2015 年 6 月 XX 大学 计算机 专业 需严格按毕业证书所记载填写
	全日制教育 (最高学历、学 位)			
	在职教育 (最高学历、学 位)	无相关学历 请填写: 无		
现工作单位 及职务	示例: 所在单位规范全称 及职务全称	职务级别 (如有)		任职 时间
专业技术职 务	示例: 工程师	注册/执业 资格证书	示例: 注册会计师/法律职业资格证书/ 注册一级建造师	
工作经历	<p>(从高中毕业后写起, 不含高中经历。有空白期的请写明, 待业或待分配。借调/挂职的, 写明原单位和实际工作单位, 注明借调/挂职。)</p> <p>按时间、企业名称、企业规模(按照《中小企业划型标准规定》界定的标准划分)、担任职务、工作职责进行撰写, 示例:</p> <p>2016.08-2024.02 XXXX 公司(该企业 XXXX 年营业收入/资产总额为 XX 万元, 具有员工 XX 人, 为大/中/小/微型企业) XX 部门 XX 岗位(员工/中层/高管) 工作职责: 1.XXXX 2.XXXX</p>			

近 3 年主要 工作业绩					
奖惩情况	没有奖惩情况的请注明：无惩处/无奖励				
熟悉专业、 业务及特长					
家庭主要 成员及重要 社会关系	称谓	姓名	出生年月	政治面貌	工作单位及职务
个人承诺	<p>我承诺： 我提供的个人情况和资料全部真实无误。 我不符合《职业经理人选拔标准》中列出的任何限制性条件。 我本人与报名应聘公司内人员没有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系；不存在应当回避的其他亲属关系；没有受到纪检、监察部门或司法机关立案调查。 如出现上述情况，同意按照有关规定接受处理。 承诺人（签字）： _____ 年 月 日</p>				

备注：1. “工作经历”从院校学习时填起。起止时间填到月，前后要衔接，不得空断（因病休学、休养、待分配等都要如实填写），职务以单位正式发文批准任免的时间为准；
 2. “主要业绩”请从“干过什么、干成什么”两方面书写，以写实为主；
 3. 需在“照片”栏内附上近期 1 寸标准照。

本表请发送 word 原始表和本人签字扫描的 PDF 扫描件两套材料，提示性文字请在提交时务必删除。

附件 6

辽宁交投艾特斯技术股份有限公司子企业市场化选聘职业经理人报名一览表

应聘公司	应聘岗位	姓名	性别	出生日期/年龄	参加工作时间	政治面貌	现工作单位及职务	任职时间	第一学历				最高学历				专业技术职务/职称	注册(执业)资格证书	行业经验	任职经历	管理经验	手机	电子邮箱	备注
									学历	学校	专业	学习时间	学历	学校	专业	学习时间								
信息公司/雄安公司	岗位名称	xxx		1995.03.24 (XX岁)	2006.09	中共党员/群众	XXXX公司 XX部门XX岗位	2018.04	请填写本/专科学历学位		双学位的请注明第一学位	2011.9-2015.6	存在多个同等级最高学历的,请填写多个					XX年以上XX行业从业经验	具有XX规模XX类型企业XX年任职经历	XX年中层管理经验;XX年高管管理经验				

- 注: 1. 所有表格格式为“文本”, 应聘单个岗位的仅填写一行, 应聘两个岗位的需填写两行;
 2. 出生日期精确到日, 其他日期只写年月;
 3. 手机和邮箱必须留本人联络方式, 因联系方式错误造成的问题由本人负责;
 4. 岗位名称与报名表必须严格一致, 如不一致报名作废。

