



中华人民共和国国家标准

GB/T 31864-XXXX
代替 GB/T 31864-2016

职业经理人信用评价指标

Index for credit evaluation of professional manager

(征求意见稿)

XXXX – XX – XX 发布

XXXX – XX – XX 实施

国家市场监督管理总局
国家标准化管理委员会 发布

目 次

前言 II

引言 III

1 范围 1

2 规范性引用文件 1

3 术语和定义 1

4 基本原则 1

 4.1 科学性 1

 4.2 合理性 1

 4.3 适用性 1

5 指标分类 2

 5.1 分类 2

 5.2 否决项指标 2

 5.3 综合指标 2

附录 A（规范性）职业经理人信用评价否决项指标名称及说明 3

附录 B（规范性）职业经理人信用评价综合指标名称及说明 7

参考文献 11

前 言

本文件按照GB/T 1.1-2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件代替GB/T 31864-2016《职业经理人信用评价指标》，与GB/T 31864-2016相比主要技术变化如下：

- a)更改了“范围”（见第1章，2016年版的第1章）；
- b)更改了“术语和定义”（见第3章，2016年版的第3章）；
- c)更改了“指标分类”（见第5章，2016年版的第5章）；
- d)更改了“职业经理人信用评价基本指标名称及说明”（见附录A，2016年版的附录A）。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由全国社会信用标准化技术委员会（SAC/TC 470）提出并归口。

本文件起草单位：中国标准化研究院、中关村企业信用促进会、职业经理研究中心、上海驭麟科技有限公司。

本文件主要起草人：江洲、周莉、徐兴华、李春兰、赵燕、侯玥、张铁铮、王新伟、邱祥兵、谭鑫、叶如意、李向华、孟翠竹、李萍、高晓红、宋荷靓。

引 言

现代企业制度的本质特征是所有权与经营权的分离，即股东（所有者）委托职业经理人（经营者）进行日常管理。这种分离在提升专业效率的同时，也带来了信息不对称和利益冲突的风险，导致企业的所有者难以辨别经营者是由于能力不足导致经营失败，还是由于道德风险（如关联交易、利益输送、消极管理）导致的失职。本文件通过界定“职业信用”维度（如是否履行竞业禁止义务、是否存在财务造假行为），将模糊的道德风险转化为可量化、可监督的信用指标，对于抑制经营者的机会主义行为，降低所有者的监督成本具有重要的现实意义。本文件的推广应用也能够进一步促进职业经理人的失信记录（如违约离职、泄露商业机密）在行业内的共享，让失信者在市场中受到约束，从而激活职业经理人市场，实现人力资源的优化配置。

本文件的提出能够将企业家精神中抽象的“人格信任”转化为可量化、可监督的“制度约束”，为所有者敢于充分授权提供安全保障。这既划定了职业经理人机会主义行为的底线，又将诚信经营的正向特质具象化为职业行为准则，从而在规范中真正弘扬企业家精神。

本文件以传统信用评价技术为基础，借鉴利益相关者管理理论，结合我国国情实际，从守信意愿、守信能力和守信行为三个维度建立职业经理人信用评价指标。本文件适用于对职业经理人的综合信用状况开展的评价活动。

职业经理人信用评价指标

1 范围

本文件确立了职业经理人信用评价指标建立的基本原则，规定了评价指标内容。

本文件适用于第三方信用服务机构开展的职业经理人信用评价活动，其他相关评价活动也可参照使用。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 22117 信用 基本术语

3 术语和定义

GB/T 22117界定的以及下列术语和定义适用于本文件。

3.1

职业经理人 professional manager

按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则选聘和管理的，在充分授权范围内依靠专业的管理知识、技能和经验，实现企业经营目标的高级管理人员。

3.2

职业经理人信用评价 credit evaluation of professional manager

对职业经理人遵循职业行为准则和规范的表述，这种表述建立在对职业经理人守信意愿、能力和行为评定基础之上。

4 基本原则

4.1 科学性

指标内容包括能影响职业经理人信用的主要因素，能够反映其信用状况。

4.2 合理性

指标之间有机配合，避免重复和矛盾。

4.3 适用性

各项指标便于使用、引用和可操作。

5 指标分类

5.1 分类

职业经理人信用评价指标分为否决项指标和综合指标。

实际应用时，可以根据被评对象特征以及所掌握资源情况，适当调整指标项，但在调整时应符合本文件的基本原则。

5.2 否决项指标

否决项指标又称“一票否决指标”，是指职业经理人在职业活动中，一旦出现特定情形，即直接判定其信用评价结果为最低等级，不再进行后续综合评价的特定失信行为清单。

在对职业经理人进行信用评价时，触发任一项否决项指标，则其信用评价等级直接判定为最低等级，终止后续综合评价流程。

职业经理人信用评价否决项指标名称及说明应符合附录A。

5.3 综合指标

综合指标可分为：

a) 守信意愿：职业经理人在职业活动中，基于内在道德观念、价值取向和外部激励约束机制，所产生的自觉遵守契约、忠实履行职责、维护各方合法权益的主观倾向和心理准备状态。

b) 守信能力：职业经理人基于自身专业知识、从业资质、管理经验和外部信用记录，所具备的履行契约义务、遵守法律法规、防范信用风险的实际条件和客观能力。

c) 守信行为：职业经理人在职业活动中，基于其守信意愿和守信能力，实际表现出来的、可被客观记录和验证的与信用相关的行为事实和历史记录。

职业经理人信用评价综合指标名称及说明应符合附录B。

附 录 A

(规范性)

职业经理人信用评价否决项指标名称及说明

职业经理人信用评价否决项指标名称及说明见表A.1。

表A.1 职业经理人信用评价否决项指标名称及说明

否决类别	具体否决情形	判定依据	生效条件	建议有效期
1. 资格丧失类	1.1 无民事行为能力或限制民事行为能力	法院认定文书/ 医学鉴定	认定即生效	持续至资格恢复
	1.2 因犯罪被剥夺政治权利, 执行期满未逾五年 (缓刑考验期满未逾二年)	生效刑事判决书	判决生效即生效	执行期满5年 /缓刑期满2年
2. 刑事犯罪类	2.1 侵占公司财产、挪用公司资金定罪	生效刑事判决书	判决生效即生效	5 年
	2.2 贪污、贿赂、非国家工作人员受贿定罪	生效刑事判决书	判决生效即生效	5 年
	2.3 破坏社会主义市场经济秩序罪定罪	生效刑事判决书	判决生效即生效	5 年
	2.4 违规披露、不披露重要信息罪定罪	生效刑事判决书	判决生效即生效	5 年
	2.5 背信损害上市公司利益罪定罪	生效刑事判决书	判决生效即生效	5 年
	2.6 拒不执行判决、裁定罪定罪	生效刑事判决书	判决生效即生效	3 年
	2.7 窃取、侵犯商业秘密罪定罪	生效刑事判决书	判决生效即生效	5 年
3. 监管禁入类	3.1 被监管机构处以市场禁入或行业禁入处罚	行政处罚决定书	处罚决定生效 且禁入期未届满	至禁入期届满

否决类别	具体否决情形	判定依据	生效条件	建议有效期
	3.2 担任因违法被吊销营业执照公司的法定代表人并负个人责任，自吊销之日起未逾三年	行政处罚决定书	吊销之日起	3 年
	3.3 因个人责任被处以重大行政处罚(罚款金额较大或性质严重)	行政处罚决定书	处罚决定生效	3-5 年
4. 严重失信类	4.1 被列入严重违法失信企业名单且为直接责任人	市场监管部门列入决定书	列入名单期间	移出名单前持续有效
	4.2 被人民法院列为失信被执行人(“老赖”)	中国执行信息公开网	列入名单期间	移出名单前持续有效
	4.3 对外担保未按约履行代偿义务	生效民事判决书	判决生效即生效	3 年
	4.4 生效民事判决未按期履行(非企业行为)	生效民事判决书	判决生效即生效	3 年
5. 破产责任类	5.1 担任破产清算公司的董监高并负个人责任，破产完结未逾三年	破产裁定书、法院认定	破产完结之日起	3 年
6. 重大责任事故类	6.1 重大安全生产事故直接责任人	事故调查报告、生效判决	调查报告批复或判决生效	5 年
	6.2 重大环境污染事故直接责任人	事故调查报告、生效判决	调查报告批复或判决生效	5 年
	6.3 重大食品安全事故直接责任人	事故调查报告、生效判决	调查报告批复或判决生效	5 年
	6.4 企业重大环保违法个人责任	行政处罚决定书、生效判决	认定即生效	3 年
	6.5 企业重大安全事故个人责任	事故调查报告、生效判决	认定即生效	5 年
	6.6 企业重大质量事故个人责任	事故调查报告、生效判决	认定即生效	3 年

否决类别	具体否决情形	判定依据	生效条件	建议有效期
7. 严重违反忠实义务类	7.1 利用职务便利谋取私利	生效判决、监管认定	认定即生效	5 年
	7.2 篡夺公司商业机会	生效判决、监管认定	认定即生效	5 年
	7.3 违规同业竞争	生效判决、监管认定	认定即生效	5 年
	7.4 不当关联交易输送利益	生效判决、监管认定	认定即生效	5 年
	7.5 财务造假行为	监管认定、生效判决	认定即生效	5 年
	7.6 个人名义开立账户存储公司资金	生效判决、监管认定	认定即生效	5 年
	7.7 佣金归为己有	生效判决、监管认定	认定即生效	5 年
	7.8 其他违反忠实义务的行为	生效判决、监管认定	认定即生效	5 年
8. 勤勉义务严重失职类	8.1 因玩忽职守、违规操作导致公司重大合规风险或重大资产损失	生效判决、监管认定	认定即生效	5 年
	8.2 未能及时提供重大信息，导致公司重大信息披露违规	监管认定、生效判决	认定即生效	3 年
9. 资格造假类	9.1 学历、学位证书造假	法院判决、用人单位查实	查实确认后	3 年
	9.2 职业资格证书造假	发证机关认定	查实确认后	3 年
	9.3 从业履历造假	法院判决、用人单位查实	查实确认后	3 年
10. 社会	10.1 恶意侵害员工权益(恶意拖欠工资、	生效判决	判决生效即生	3 年

否决类别	具体否决情形	判定依据	生效条件	建议有效期
责任严重 失责类	拒不缴纳社保等)		效	
	10.2 消费者权益重大侵害	生效判决、行政 处罚	认定即生效	3 年
11. 信用 修复合规 类	11.1 信用修复申请材料弄虚作假	信用修复机构认 定、监管处罚	查实确认后	3 年
12. 离职 后追溯类	12.1 离职后被追溯认定其在任内存在违 规行为并受到处罚	生效判决、行政 处罚	认定即生效	/

附 录 B

(规范性)

职业经理人信用评价综合指标名称及说明

职业经理人信用评价综合指标名称及说明见表B.1。

表B.1 职业经理人信用评价综合指标名称及说明

一级指标	二级指标	三级指标	指标说明	备注
1. 守信意愿	1.1 外部诚信评价	1.1.1 上级/董事会诚信评价	股东、董事会成员对其诚信度的主观评价	
		1.1.2 同级/跨部门诚信评价	其他高管对其协作诚信度的主观评价	
		1.1.3 下属/团队诚信评价	直接下属对其管理诚信度的评价	
		1.1.4 外部合作伙伴诚信评价	供应商、客户、金融机构对其履约诚信度的评价	
	1.2 职业道德与价值取向	1.2.1 契约精神认同度	是否认可并遵守合同约定、公司章程及股东会决议	
		1.2.2 股东利益优先意识	是否认同股东利益优先于个人利益的代理人义务原则	
		1.2.3 忠实义务遵从度	是否认同并践行对公司的忠实义务	
		1.2.4 长期激励偏好	是否倾向于股权、期权等长期激励而非短期套利	
	1.3 公司治理参与度	1.3.1 权责边界遵守意识	是否遵守董事会与经理层的权责边界,无越权行为	
		1.3.2 监督机制配合度	是否积极配合监事会、独立董事的监督工作	
		1.3.3 治理制度执行情	是否严格执行公司章程及各项治理制度	

一级指标	二级指标	三级指标	指标说明	备注
		况		
		1.3.4 契约化管理制度遵守	是否严格履行任职合同约定的责任、目标和义务	
	1.4 离职后延迟观察	1.4.1 离职后原企业风险暴露	离职后一年内原企业是否爆出因其任内行为导致的重大风险	反向
	1.5 信用修复与重建	1.5.1 失信后主动修复记录	发生非恶意失信后,是否主动纠正并申请修复	加分项
		1.5.2 信用修复完成情况	信用修复申请是否获得批准,失信记录是否已撤销	加分项
		1.5.3 修复后持续履约期	修复后2年观察期内保持良好记录	加分项
		1.5.4 多次修复记录	是否存在两次及以上修复记录(反复失信)	扣分项
2. 守信能力	2.1 合规管理能力	2.1.1 任期内个人行政处罚记录	个人受到行政处罚(非一票否决类)的次数及严重程度	反向
		2.1.2 任期内个人涉诉记录(被告)	个人作为被告的涉诉案件数及案由(非一票否决类)	反向
		2.1.3 合规制度建设参与	是否主导或参与建立企业合规管理制度体系	
	2.2 历史履约记录	2.2.1 个人征信报告异常记录	个人银行征信是否存在房贷、信用卡等逾期记录	反向
	2.3 勤勉履职基础能力	2.3.1 时间和精力投入保障	是否保证足够时间和精力参与公司事务	
3. 守	3.1 违反	3.1.1 董事会出席合规	是否按要求亲自出席董事会	

一级指标	二级指标	三级指标	指标说明	备注
信行为	勤勉义务行为	性		
		3.1.2 问题报告及时性	是否及时向董事会报告公司经营中的重大问题	
		3.1.3 违法违规行为报告与纠正	是否及时纠正和报告公司违法违规行为	
		3.1.4 关联方侵占报告义务	获悉关联方侵占资产时是否及时报告	
		3.1.5 审议关注义务履行	是否关注审议事项的决策程序	
		3.1.6 舆情关注与核实	是否及时关注媒体报道并督促查明	
		3.1.7 谨慎履职与审慎判断	是否以合理谨慎态度履行职责	
	3.2 任职企业关联记录	3.2.1 企业经营异常（仅企业行为）	企业被列入经营异常名录，但经理人无个人责任	仅作参考，不计分
		3.2.2 企业一般行政处罚（仅企业行为）	企业受到一般行政处罚，但经理人无个人责任	仅作参考，不计分
	3.3 社会责任相关行为	3.3.1 工作环境建设	是否构建安全、平等、尊重的工作环境	
		3.3.2 员工权益保障履行	是否保障员工合法权益，有无重大劳动争议	
		3.3.3 员工发展与培训投入	是否重视员工职业发展，建立培训体系	加分项
		3.3.4 碳减排与能源管理	是否推动企业节能减排	加分项
		3.3.5 公益慈善参与	是否积极参与公益慈善活动	加分项

一级指标	二级指标	三级指标	指标说明	备注
		3.3.6 乡村振兴/社会价值创造	是否参与乡村振兴等社会价值创造活动	加分项
		3.3.7 ESG/SR 管理体系建立	是否主导建立 ESG/SR 管理体系	加分项
		3.3.8 社会责任信息披露	是否推动企业披露社会责任/ESG 报告	加分项
	3.4 信用修复合规性行为	3.4.1 通过合规渠道申请修复	是否通过正规渠道申请信用修复	加分项
		3.4.2 委托合规信用服务机构	委托的信用服务机构是否具备资质	加分项
	3.5 其他正面记录	3.5.1 行业声誉与奖项	获得行业诚信类、合规类奖项	加分项
		3.5.2 主动合规披露	主动向监管部门报告自身轻微违规行为	加分项

参考文献

- [1] 中华人民共和国公司法
 - [2] 中华人民共和国民营经济促进法
 - [3] 中华人民共和国外商投资法
 - [4] 中华人民共和国企业国有资产法
 - [5] 中华人民共和国个人投资法
-