

华电科工股份有限公司

经理层成员任期制和契约化管理办法

（已于 2026 年 5 月 15 日审议通过）

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实党中央、国务院关于深化国有企业改革的决策部署，健全完善基于中国特色现代企业制度的新型经营责任制，高质量、规范化全面推行经理层成员任期制和契约化管理，有效激发企业活力和效率，根据国家有关法律法规以及《国务院国有企业改革领导小组办公室关于印发〈“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引〉和〈“双百企业”推行职业经理人制度操作指引〉的通知》（国改办发〔2020〕2号）、《关于加大力度推行经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（国改办发〔2021〕7号）、《关于印发〈经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点〉的通知》（国改办发〔2022〕6号），结合华电科工股份有限公司（以下简称“公司”）实际，制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员任期制和契约化管理，是指对公司经理层成员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据合同约定开展年度和任期考核，并根据考核结果兑现薪酬、实施聘任或解聘的管理方式。

第三条 遵循的原则：

- （一）坚持和加强党对国有企业的全面领导。
- （二）坚持党管干部原则和发挥市场机制作用相结合。
- （三）坚持有利于国有资产保值增值。
- （四）坚持治理主体权责对等。

第四条 本办法适用于公司经理层成员，包括但不限于总经理、副总

经理、财务总监、总工程师等。公司系统所属子公司可参照本办法制定相应的办法。所属分公司、事业部等按照实质重于形式的原则参照执行。

第二章 职责权限

第五条 公司董事会组织制定经理层成员任期制和契约化管理相关工作方案、管理制度等，组织开展业绩考核、薪酬兑现、聘任或解聘等工作。

第六条 公司党委对公司经理层成员任期制和契约化管理相关工作方案以及考核结果应用等重大事项进行前置研究讨论。

第三章 任期管理

第七条 经理层成员实行任期制，任期期限由董事会确定，应当明确起止日期，一般为3年，可以根据实际情况适当延长。除过渡期或者确有特殊情况外，不得将任期定为1年。

第八条 届中增补的经理层成员任期自聘任之日起至本届经理层届满。任期届满后，应重新履行聘任程序并重新签订岗位聘任协议。未能续聘的，自然免职（解聘）。如有党组织职务，原则上一并免去。

第九条 公司经理层成员应严格执行领导人员到龄改任和退休的规定。

第四章 契约化管理

第十条 公司经理层成员应签订岗位聘任协议、年度和任期经营业绩责任书。

第十一条 公司董事长、副董事长与经理层成员签署岗位聘任协议。董事长、副董事长与总经理签订经营业绩责任书，总经理与经理层副职签

订经营业绩责任书。

第十二条 对经理层成员的岗位职责及工作分工进行明确和细化，在逐人逐岗制订岗位说明书的基础上，差异化制定岗位聘任协议和年度和任期经营业绩责任书。

第十三条 岗位说明书按照“一岗一责”原则建立，对岗位信息、工作关系、任职资格、岗位职责、岗位权限等内容进行界定。

第十四条 岗位聘任协议应明确聘任职务、任期期限、岗位职责、权利义务、薪酬待遇、退出规定、责任追究等内容。薪酬待遇部分应包含薪酬追索扣回条款。

第十五条 年度和任期经营业绩责任书主要内容应包含双方基本信息；考核内容及目标；考核指标的目标值、考核方法及计分规则；考核实施与奖惩；考核指标调整的具体条件及审批程序；契约解除的情形及违约责任；国有资产保值增值的底线要求；其他需要约定的事项。

第十六条 年度考核指标。根据岗位职责和工作分工，按照定量和定性相结合、以定量为主的原则，确定每位经理层成员的考核内容及指标。年度考核指标结合本企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等综合确定。

第十七条 总经理经营业绩责任书的考核内容原则上应当全面承接本企业经营目标。其他经理层成员经营业绩责任书实行“一人一岗、一岗一表”，考核指标中可以设置由经理层成员共同承担的共性指标（如本企业整体业绩指标），权重原则上不得高于 50%，即经理层副职的个性化考核指标权重原则上不得低于 50%。个性化考核指标应当明确具体的考核内容和指标，且每项考核指标的权重应当清晰明确。

第十八条 经营业绩责任书签订后，除遇国家宏观经济形势重大变化、

产业政策调整或企业战略重大调整、清产核资、资产重组等情况，其考核内容、指标和目标值等原则上不作调整。

第十九条 任期经营业绩考核内容及指标应当与年度有所区分，在效益类指标的基础上，更多关注企业中长期发展类指标，不应简单的以任期内各年度考核结果的平均值作为任期考核结果（各年度考核结果可占一定的权重）。

第二十条 任期内，经理层成员岗位职责和分工一般保持相对稳定。对于岗位人员发生变更的，继任者应当及时签订契约文本，并承接前任的业绩指标；对于任期内经理层成员分工发生调整的，相关经理层成员应当重新签订有关协议或者签订补充协议。

第五章 考核评价和运用

第二十一条 对经理层成员实施年度和任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以年度为周期，一般在次年年初进行。任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

第二十二条 考核期末，由董事会提名与薪酬委员会依据经审计的财务决算数据等，组织开展经理层成员的经营业绩考核工作，形成初步考核意见，提交董事会审定，并反馈给经理层成员。

第二十三条 经营业绩考核结果作为经理层成员岗位聘任（解聘）、薪酬兑现等事项的主要依据。

第六章 退出管理

第二十四条 经理层成员应严格执行退出规定。出现下列情况之一的，应当中止任期或不再续聘：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（得分率低于 70%），或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（完成率低于 70%）的；

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（得分率低于 80%）或任期经营业绩考核结果为不合格（得分率低于 80%）的；

（三）因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究相关责任的；

（四）聘任期间对企业重大决策失误、重大财产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的；

（五）因健康原因无法正常履行工作职责的；

（六）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；

（七）因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第二十五条 经理层成员自愿辞职的，应当提交书面申请，按照干部管理权限审批。有下列情形之一的，不得辞去职务：

（一）在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职或者离开上述职位不满解密期限的；

（二）正在接受纪检监察机关、司法机关调查，正在接受经营投资损失责任追究调查，或者正在接受审计的；

（三）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；

（四）存在其他不得辞去职务情形的。

第二十六条 经理层成员退出后，须继续对所知悉的国家秘密和公司商业秘密、技术秘密承担保密责任和义务，保密期限按照国家和公司规定执行。

第七章 监督约束

第二十七条 公司党委、董事会、董事会审计委员会等治理主体，以及

纪检、监督、审计等部门根据职能分工，以预防和事前监督为主，做好履职监督工作。

第二十八条 经理层成员应当维护公司国有资产安全、防止国有资产流失。不如实上报经营业绩，未履行或未正确履行职责，造成国有资产重大损失或其他严重后果的，严肃追究责任。

第二十九条 对经理层成员在推进工作特别是改革创新中出现的失误，按照“三个区分开来”要求，大胆容错，宽容失误，鼓励创新，充分调动和保护经理层成员干事创业的积极性。

第八章 附则

第三十条 非经理层的其他领导人员的任用和考核等原则上仍按现行有关规定执行。

第三十一条 本办法由董事会负责解释，自印发之日起施行。