

河南豫能控股股份有限公司

经理层任期制和契约化管理办法（试行）

（经公司董事会2022年第八次临时会议审议通过，于2022年12月制订）

第一章 总则

第一条 为认真贯彻落实中央、国务院和省委、省政府关于进一步深化国有企业改革、建立健全市场化经营机制、激发企业活力的决策部署，积极推进经理层任期制和契约化管理，根据国务院国有企业改革领导小组办公室《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》（国企改革〔2021〕7号）和河南省政府国资委有关规定，结合河南豫能控股股份有限公司（以下简称“豫能控股”）实际，特制定本办法。

第二条 基本原则

（一）党管干部和党管人才原则。不断加强豫能控股党的建设，以党建引领国有企业深化改革发展，通过抓基层、打基础，加快推进企业经理层任期制和契约化管理，充分发挥党组织的领导和把关作用，体现党组织的战斗堡垒作用。

（二）权利与义务、激励与约束相统一原则。通过签订年度及任期经营业绩责任书等方式，明确经理层成员的经营业绩目标和工作任务，并严格规范考核，进一步规范考核结果与过程评价的公平性，实现激励与约束相配套，权责利相统一，确保经理层契约化管理的刚性约束。

（三）责任与职位、薪酬与业绩相一致原则。参照同行业薪酬水平、建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，进一步健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的分配激励机制，提高经理层薪酬水平的市场竞争力，充分发挥薪酬管理对调动经理层积极性的重要作用。

第三条 适用范围

本办法适用于豫能控股及下属全资、控股公司（以下简称下属子公司）经理层成员，包括总经理、副总经理、总会计师（财务总监）、总经济师和公司章程规定的其他高级管理人员，豫能控股履行经理层职责的其他领导班子成员和由豫能控股委派至下属子公司的专职董事长等可结合实际实行同向管理。

第二章 管理机构及职责

第四条 豫能控股党委会对公司经理层任期制和契约化管理办法进行前置研究，并提出相关建议。

豫能控股董事会对经理层成员任期制和契约化管理工作实施方案、管理制度或办法进行审批，并监督执行。

豫能控股成立以董事长为组长、总经理为副组长、领导班子副职为成员的经理层成员任期制和契约化管理专项工作领导小组，协助董事会统筹协调推进任期制和契约化管理工作，对任期制和契约化管理重大事项作出指导部署。包括但不限于统筹协调经理层成员任期制和契约化管理的协议或责任书签订、绩效考核、综合考评及薪酬管理等工作。

专项工作领导小组下设办公室，设在人力资源管理部门。在专项工作领导小组的指导下，负责下属子公司经理层成员任期制和契约化管理的日常工作。包括但不限于组织开展经理层成员岗位说明书、年度和任期目标责任书签订、考核指标的设计及考核实施、薪酬核算等具体工作。

第三章 任期制和契约化管理

第五条 任期制管理

经理层成员实行任期制管理，原则上每届任期3年。每届任期期间，有新聘任人员按聘任之日起到该届任期届满时为止。

（一）选聘关系确立。经理层成员由豫能控股党委会研究选派或推荐人员，由各级公司董事会授权董事长或执行董事与经理层成员签订《岗位聘任协议》，明确聘任关系。

（二）聘任与解聘。经理层成员任期届满，岗位聘任关系自然解除，公司董事会根据上级党委意见，综合经理层成员德才表现和任期考核结果，在“双向选择”的基础上，决定是否续聘。决定续聘的，重新履行聘任程序并签订《岗位聘任协议》。未能续聘的，自然免职或解聘的，如有党组织职务，原则上一并免去。

（三）明确经理层成员职责定位及权责界限。各级公司根据经理层成员工作分工实际，制定经理层成员个人《岗位说明书》，“一人一说明”，对号入座，

明确经理层成员岗位职责与任职资格，规范董事会与经理层成员的权责清单，经所在公司董事会审批后实施。经理层成员分工原则上任期内保持相对稳定，如分工调整，应重新制定《岗位说明书》并报批后实施。

第六条 契约化管理

各级公司经理层成员以签订的劳动合同为基础，以《岗位聘任协议》、《个人任期经营业绩目标责任书》和《个人年度经营业绩目标责任书》（“两书一协议”）为载体，建立契约关系。

（一）各级公司和经理层成员通过签订《岗位聘任协议》约定聘用岗位职务、期限、双方责权利、薪酬管理与奖惩等；通过签订经营业绩目标责任书，明确绩效考核内容和指标、考核目标及计分方式、考核结果的相应奖惩措施等。经营业绩目标责任书一经签订，非董事会提出，不得随意更改。

（二）原则上，《岗位聘任协议》《个人任期经营业绩目标责任书》每届签订一次；《个人年度经营业绩目标责任书》在集团公司下达年度企业经营业绩目标责任书后的一个月签订。

（三）根据每位经理层成员的岗位职责和工作分工，一人一岗逐人签订“两书一协议”契约文本，契约文本应当签署双方姓名和日期。届内、年内新增人员需要新签订“两书一协议”的，应在任职1个月内完成签订；届内、年内岗位人员发生变更的，继任者应当在1个月内签订“两书一协议”，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，应重新签订“两书一协议”或签订补充协议。

第四章 考核管理

第七条 考核原则

各级董事会根据市场同类企业经营水平，结合企业战略发展目标和经理层成员岗位职责，按照集团下达的经营业绩目标责任书、分解责任，设计考核指标和考核细则，指导实施考核管理工作。以经理层成员的岗位说明书中明确的岗位分工、职责权限和签订的经营业绩目标责任书为依据，实行“一岗一考核”、“年度+任期”的考核模式，以“定量+定性”相结合以定量为主的考核指标，确保公司各项经营目标的有效落实。

第八条 考核周期

各级公司经理层成员的考核分为年度考核和任期考核两类。年度考核和任期考核以经理层成员与公司签订的《个人年度经营业绩目标责任书》《个人任期经营业绩目标责任书》为主要考核依据。

第九条 经营业绩目标责任书主要内容

各级公司董事会应根据豫能控股下达的任期及年度经营业绩考核目标，并结合战略发展规划和目标，以及经理层成员的工作分工，将企业经营业绩目标细化分解到各经理层成员任期和年度的个人责任目标，在经理层成员签订的个人任期及年度经营业绩责任书明确。责任书一般包括以下内容：

1. 签订双方基本信息，聘任岗位和分管内容；
2. 考核内容及指标：根据岗位职责和工作分工，按照定量和定性相结合、以定量为主的导向，确定每位经理层成员的考核内容与指标。年度考核和任期考核内容及指标适当区别并有效衔接；
3. 考核指标的目标值、确定方法和计分规则；
4. 考核实施与奖惩；
5. 其他需要约定的事项。

第十条 考核指标的设计

根据考核周期，考核指标分为个人年度业绩考核指标和个人任期业绩考核指标。考核指标的设计应与豫能控股下达企业经营业绩考核结果相挂钩，并充分体现经理层成员经营管理能力与业务能力，以及为企业创造的价值和广大干部职工对其的满意度，多个维度考核经理层成员综合素质和成效。其中：

（一）个人年度经营业绩考核指标。包括公司经营业绩指标和个人年度工作指标两部分。考核指标的目标值设置应当科学合理、具有一定挑战性，可结合公司战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等综合确定。经理层正职原则上全面承接本公司年度经营目标；经理层副职考核指标中可以设置由经理层共同承担的共性指标，但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不得低于 50%（特殊功能类型、处于特殊阶段或有特殊需要的可适当放宽）。

1. 公司经营业绩指标与豫能控股下达公司年度经营业绩指标一致。
2. 个人年度个性化指标主要来源于年度公司经营业绩目标的分解，部分来源

于经理层成员个人工作职责范围内的工作，可分解为经营成果、安全生产、党建工作、分管工作等。要明确指标解释、指标目标值、指标权重、计分规则及特殊事项处理原则等，同时合理区分业绩存量与业绩增量的关系、市场化业务与非市场化业务（包括政策性业务、集团内部关联业务等）的关系，突出抓创新、抓开拓、抓短板。不能量化的，应具体细化，明确关键节点、时限要求及工作成效标准等。个人年度个性化指标中，应当根据重要程度、权重等明确个人主要指标，主要指标原则上不得超过 3 个。

（二）个人任期经营业绩考核指标。任期考核指标应与年度考核指标有所区分，在效益类指标的基础上，更多关注企业中长期发展类指标，不应简单地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权重）。经理层正职原则上全面承接本公司任期经营目标；经理层副职考核指标中可以设置由经理层共同承担的共性指标，但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不得低于 50%（特殊功能类型、处于特殊阶段或有特殊需要的可适当放宽）。

第十一条 考核实施

各级公司经营业绩考核工作由豫能控股考核工作组按照下属企业负责人经营业绩考核有关规定组织开展，公司董事长、法定代表人对公司整体企业经营业绩负责，与企业经营业绩考核结果挂钩；公司经理层成员的个人业绩考核由考核工作组与公司董事会共同组织开展。

第十二条 考核等级的评定

个人任期及年度经营业绩考核结果根据考核综合得分，分为优秀（95（含）以上）、称职（90（含）-95（不含）分）、基本称职（80（含）-90（不含）分）、不称职（80 分以下）四个等级。年度经营业绩考核结果和年度经营业绩主要考核指标的完成底线为 70 分。

经理层任期期间有调整变动的，按实际变动分时段折算得分并套相应等级，但每年 10 月份以后调整岗位职务的，按原职务进行考核。

第五章 薪酬管理

第十三条 薪酬结构

公司经理层成员的薪酬按照豫能控股相关薪酬制度和公司有关考核规定予以兑现。公司经理层成员薪酬结构一般包括基本年薪、绩效年薪、任期激励等，可以约定并明确薪酬的基准额度，原则上基本年薪与绩效年薪的比例为 4：6，任期激励收入原则上不超过任期内基本年薪与绩效年薪之和的 30%。

第十四条 薪酬核算与支付

（一）基本年薪。按月支付，以月度固定工资的形式分摊到 12 个月发放。

（二）绩效年薪。年度绩效年薪原则上占年度薪酬基准的比例不低于 60%。年度考核为优秀的，绩效年薪上浮 20%；年度考核为称职的，绩效年薪标准不变；年度考核为基本称职的，绩效年薪下浮 20%，即按 80%兑付；年度考核为不称职的，扣除全部绩效年薪。

（三）任期激励。任期激励不超过任期内基本年薪与绩效年薪之和的 30%，任期激励在任期考核结束后根据考核结果一次性发放。

（四）经理层成员薪酬为税前收入，应当由个人缴纳的个人所得税、社会保险费与住房公积金等由取酬单位依法代扣代缴。

（五）经理层成员的薪酬不得超出豫能控股核定的标准发放；同时，公司经理层成员未经豫能控股许可不得在本办法规定的薪酬之外领取公司或兼职单位任何其他工资、奖金、津贴、补贴等货币性收入。或因特殊情况需在兼职企业或其他社会组织领取报酬的，应全额上交公司，不得据为己有。

第十五条 薪酬管理与监督

各级党组织、董事会、监事会等治理主体，以及纪检机构、审计部门等根据管理权限、职能分工，做好履职监督工作，坚持以预防和事前监督为主，建立健全提醒、诫勉、函询等制度办法，及早发现和纠正其不良行为，并自觉接受集团纪委的监督。

（一）公司于每年经营业绩考核工作结束后一个月内将公司经理层成员考核年度的薪酬兑付方案征求河南投资集团意见后，再按照有关决策程序，提交公司薪酬与考核委员会、董事会。内容包括公司经理层成员年度考核结果、基本年薪和绩效年薪标准，以及其他所有货币性收入。未经集团公司核准的公司经理层成员薪酬不得兑付。

公司于每个任期经营业绩考核工作结束后一个月内将公司经理层成员的任

期激励兑付方案征求河南投资集团意见后，再按照有关决策程序，提交公司薪酬与考核委员会、董事会。

（二）公司经理层成员达到法定退休年龄的，按规定办理退休手续，当年在公司按实际工作时间计发绩效年薪和任期激励。

（三）在任期年度内，公司经理层成员由于个人原因离职或损害公司利益或严重违规违纪而被辞退的，当年绩效年薪及任期激励不予发放。因工作需要公司内部调整岗位或组织批准调离公司的，其总收入按在公司经理层岗位上的实际工作时间予以清算。

（四）对经理层成员违反党纪法规及相关规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资等工作中造成国有资产损失或其他严重后果的，严肃追究责任，实行重大决策终身责任追究制度。符合“三个区分开来”要求，且经理层成员在履职过程中公私分明、尽职合规，经公司研究可适当减免责任。

第十六条 薪酬追索扣回机制

经理层成员在任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，一经查实，将根据其承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回机制适用于已离职或退休的经理层成员。

第六章 退出机制

第十七条 解聘约束条款

经理层成员出现以下情况之一的，按管理权限，经豫能控党委研究认定为不胜任或不适宜担任现职的，应当及时中止任期、免去现职、及时解聘，不得以任期满为由继续留任：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于 70 分）或年度经营业绩考核任一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称职的。

（三）任期经营业绩考核结果为不称职的。

（四）年度考核评价中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。

（五）聘任期间对企业重大决策失误、重大财产损失、重大安全生产事故或企

业严重不良后果负有领导责任的,或对违规经营投资造成国有资产损失或严重不良后果负有直接责任的。

(六)因其他原因,豫能控股党委或董事会或控股公司股东会、董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第十八条 解聘程序

经理层成员出现解聘情形的,按豫能控股人事管理相关程序办理。

第十九条 辞职管理

经理层成员因个人或其他原因,可依据《劳动合同法》和签订的《岗位聘任协议》有关条款提前 30 日提出辞职或转岗申请,并经审批同意后办理离职或转岗手续。

第七章 附 则

第二十条 本办法自董事会通过之日起实施。

第二十一条 本办法与上级文件规定有抵触时按上级文件执行。

5. 提供履行职务所必需的、符合国家规定的劳动条件和劳动保护。

(二) 聘用期内乙方的职权

1. 岗位职务规定的基本职权。

2. 甲方授予的其他职权。

(三) 聘用期内乙方的义务

1. 遵守法律、行政法规和甲方各项规章制度，履行诚信和勤勉等义务。

2. 履行“一岗双责”，结合个人分管工作，落实党建工作和党风廉政建设工作要求。

3. 按照甲方的规章制度和要求履行相应的岗位职责，尽最大努力促进甲方利益最大化，完成甲方下达的经营任务指标等工作目标并接受甲方的监督考核和管理。

4. 保守甲方的商业秘密，直至该秘密成为公开信息。

5. 根据甲方要求报告经营管理情况和财务情况，并保证报告的真实性。

6. 《岗位说明书》等其他要求的相关义务。

(四) 聘用期内乙方的承诺事项

1. 向甲方提供的有关乙方的各种资料和信息均真实、准确、不存在任何误导成分。

2. 忠实履行职责，维护甲方利益，当乙方自身的利益与甲方利益相冲突时，应当以维护甲方最大利益为行为准则。

3. 未经甲方事先同意，不得在甲方所出资企业或者其他企业、事业单位、社会团体、中介机构兼任任何职务；经甲方同意兼职的，不得擅自领取薪酬及其他收入。

4. 不利用职务便利为本人或他人侵占本属于甲方的商业机会。

5. 不利用内幕信息为本人或特定关系人谋取利益。

6. 不利用职权谋取私利。

7. 未经甲方同意，乙方在职期间不得自营或者为他人经营与甲方同类的业务或者从事损害甲方利益的活动。自营或为他人经营包括以专职或兼职的方式到相关工作，或成为相关公司股东等可能侵犯甲方利益的行为。

8. 遵守《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》和《中华人民共和国公司法》

《中华人民共和国企业国有资产法》等法律法规规定的国有企业领导人员行为规范。

9. 甲方其他规章制度规定相关的事项。

五、工作目标

个人工作目标包括任期目标和年度目标。公司董事会对乙方工作目标完成情况的考核，实行年度经营业绩考核与任期经营业绩考核相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度。具体按照集团公司有关考核管理办法执行。

（一）乙方按照甲方的要求，应实现任期工作目标：按双方签订的《个人任期经营业绩责任书》的约定。

（二）乙方按照甲方的要求，应实现年度工作目标：按双方签订的《个人年度经营业绩责任书》约定。

六、薪酬管理

（一）薪酬结构一般包括基本年薪、绩效年薪、任期激励等，基本年薪原则上不超过年总薪酬的 40%，任期激励收入原则上不超过任期内基本年薪与绩效年薪之和的 30%。基本年薪标准为 18 万元/年，基本年薪分摊到月按月发放。

（二）乙方薪酬激励按豫能控股薪酬管理制度执行。

（三）符合违反有关规定情形的，甲方有权根据有关规定对乙方进行薪酬追索扣回。

（四）公司有新管理制度的按新制度执行。

七、聘任与解聘

（一）有以下情形之一的，本协议终止：

1. 聘用期满不再续聘的；
2. 甲乙双方协商一致，提前终止的；
3. 因工作需要，经集团公司党委研究决定乙方调离本单位或本岗位的。

4. 因年度或者甲乙双方约定的期限内乙方经营业绩考核为不称职，或者经考核确认乙方无法完成任期目标，甲方决定提前终止的。包括（但不限于）以下情形之一的：

（1）乙方年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于 70 分）或年

度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线（完成率低于70%）的。

(2) 乙方连续两年年度考核为不称职或任期考核为不称职的。

(3) 乙方在聘任期间对企业重大决策失误、重大财产损失、重大安全生产事故或企业严重不良后果负有领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产损失或严重不良后果负有直接责任的。

5. 因乙方出现严重工作失误或者其他不当言行，给甲方造成重大损害，甲方决定提前终止的。

6. 乙方不正确履行职责，造成甲方法人财产重大损失或其他严重经济责任问题，依据甲方有关规定应予以免职的。

7. 乙方出现《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》规定的不得担任企业经理层成员情形的。

8. 乙方出现其他违反法律、行政法规、甲方规章制度以及党员违反党的纪律，按照规定应予解聘的。

9. 符合因其他原因，甲方或其控股股东及其党组织认为不适合在该岗位继续工作的。

10. 法律、行政法规规定的其他情形。

(二) 乙方申请辞职的，须至少提前三十日书面向甲方提出。

甲方严格按《劳动合同法》和本协议的有关规定为乙方办理相关手续。在甲方作出决议前，乙方不得擅自离职，仍应认真履行职责，否则应赔偿因此给甲方造成的损失。

(三) 乙方有下列情形之一的，不得提出辞职或转岗：

1. 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；
2. 任期内发生相关责任问题尚未处理完毕的；
3. 在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职且不满解密期的；
4. 其他原因不能立即辞职或转岗的。

八、奖惩

(一) 乙方圆满完成年度及任期经营目标的，且有重大突出贡献的，甲方在先进评选以及单项奖励时予以考虑。

(二) 乙方必须严格执行《公司法》、聘用协议书的事项要求，如存在违反

以上规定的行为，甲方有权制止并可以解聘，给甲方造成损失的可以要求乙方赔偿，并追究法律责任。

九、附则

（一）在聘用期内，因组织需要或其他原因，岗位职责和分工发生变化或调整的，应重新签订任期、年度经营业绩责任书。

（二）本协议执行中如出现争议，甲乙双方应友好协商解决。协商未解决，任何一方可向甲方所在地劳动争议仲裁委员会提出仲裁要求。任何一方对仲裁结果不服的，可按有关法律规定向甲方所在地拥有管辖权的法院起诉。

（三）本协议执行中，协议条款发生重大变化的，双方可订立补充协议，补充协议作为本协议的组成部分。

（四）本协议是乙方《劳动合同》的组成部分，若与《劳动合同》有冲突，以本协议为准。《河南省自然资源投资集团有限公司推行经理层成员任期制和契约化管理工作实施方案》同时构成本协议附件，本协议约定不明或未约定的，以前述文件规定为准。

（五）本协议经甲方盖章并由董事长（或执行董事或法定代表人）签字和乙方签字后生效。

（六）本协议一式三份，甲乙双方各持一份、XX公司人事部门持一份。

甲方（盖章）

董事长（签字）：

乙方（签字）：

年 月 日

个人任期经营业绩目标责任书

甲方（企业）：

乙方（个人）： 职务：

根据甲方公司战略发展规划和目标，结合个人的分管工作，按照责、权、利对等的原则，双方签订任期经营业绩目标责任书。

一、考核周期（与聘任时间同步）

_____年____月____日起至_____年____月____日止。

二、个人具体分管工作（被考核对象）

三、考核指标详见《任期经营业绩考核指标表》（附件）。

四、企业董事会组织开展经理层成员的个人经营业绩考核工作，并根据考核结果按照《岗位聘任协议》的相关条款及企业相关制度实施奖惩。

五、经理层成员应及时向董事会报告责任书执行中出现的重大事项，做好企业经营风险防控，确保企业稳定持续发展。并严格遵守国家及企业相关制度规定，依法依规推进工作，规范财务核算，确保考核指标相关的所有数据真实、完整，如实反映经营成果。

六、本责任书一经签字即对甲乙双方具有法律约束力，甲乙双方应共同遵守，任何一方不得随意变更或解除。如乙方遇不可抗力因素或无法预见的国家法律法规变更，致使本责任书无法履行的，由企业董事会审议后，报集团公司审核备案，方可变更或解除。

七、本责任书未尽事宜可由双方签订补充文件，作为本责任书附件。

八、本责任书一式三份，甲方执一份，乙方执一份，集团公司人力资源部执一份。

附件：任期经营业绩考核指标表

甲 方：（盖章）

董事长：（签字）

乙 方：（签字）

年 月 日

任期经营业绩考核指标表

考核期限：____年__月__日起至____年__月__日止

被考核人		分管工作	
<p>一、任期内共性指标（不超过 50%）</p> <p>按照考核制度规定进行任期考核</p>			
<p>二、个人任期个性工作指标（不低于 50%）</p> <p>任期指标主要根据集团公司下达给企业的任期目标，结合个人工作职责范围内的设计下达，个人任期指标应包括价值提升（量化的指标）和分管业务综合评价（定性指标）两类。考核指标要明确指标解释、指标目标值、指标权重、计分规则及特殊事项处理原则。</p>			

七、本责任书未尽事宜可由双方签订补充文件，作为本责任书附件。

八、本责任书一式三份，甲方执一份，乙方执一份，集团公司人力资源部执一份。

附件：_____年经营业绩考核指标表

甲 方：（盖章）

董事长：（签字）

乙 方：（签字）

年 月 日

_____年度经营业绩考核指标表

被考核人		分管工作	
<p>一、公司经营业绩共性指标（不超过 50%）</p> <p>集团公司或下属二级子公司年度下达经营业绩指标</p>			
<p>二、个人年度个性工作指标（不低于 50%）</p> <p>由公司董事会根据个人分管工作设计下达个人年度工作指标（个人业绩考核指标主要来源于企业年度经营管理目标的分解，部分来源于个人工作职责范围内的工作，包括经济指标、核心工作指标和管控指标等。考核指标以量化指标为主，要明确指标解释、指标目标值、指标权重、计分规则及特殊事项处理原则）</p>			