

# 重庆渝开发股份有限公司

## 经理层成员任期制和契约化管理

### 暂行办法

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步建立健全公司经理层成员考核激励约束机制，有效激发企业活力，提高企业在市场竞争中的整体运作能力和核心竞争力，根据重庆市国资委《关于市属国有企业全面推行经理层成员任期制和契约化管理的指导意见》（渝国资党发〔2020〕9号）等文件精神 and 政策规定，结合公司工作实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用范围为：公司总经理、副总经理、财务总监和经理层其他成员。

#### 第二章 任期管理

**第三条** 按照权责对等原则，公司对经理层成员岗位职责进行分工，经完善相关审批程序后实施。经理层成员分工原则上任期内保持相对稳定。

**第四条** 公司经理层成员的选聘根据相关制度规定，按照相关程序执行。

**第五条** 公司经理层成员每届任期为3年，原则上与本单位每届董事会任期起止时间保持一致。任期结束后，由公司董事会组织重新选聘，符合续聘条件的可按程序续聘。未能续聘的，自然解聘，如有党组织职务，原则上一并免去。

### 第三章 契约管理

#### 第一节 契约签订

**第六条** 契约化管理以劳动合同为基础，以岗位聘任协议、目标责任书为载体，与公司经理层成员建立契约关系。

#### 第七条 契约签订主体

经理层成员类别	劳动合同签订主体	岗位聘任协议签订主体	业绩责任书签订主体
公司总经理	公司	公司	公司董事长
公司经理层副职		公司	公司总经理

**第八条** 岗位聘任协议内容包括但不限于任职期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、薪酬待遇、退出规定、责任追究、其他约定事项等。经理层成员岗位职务发生变动，应重新签订岗位聘任协议。

**第九条** 任期不单独签订目标责任书，根据任职期间签订的各年度业绩责任书完成情况进行考核，确定任期评价结果。

**第十条** 年度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、考核方法及计分规则、考核实施与奖惩、其他需要约定的事项。

**第十一条** 原则上年度业绩责任书应于每年1季度签订，年内人员及岗位职务调整等需要新签订和修订业绩责任书的，应在1个月内签订。每年10月份以后调整岗位职务的，

按原职务进行考核，不签订新的业绩责任书。

## **第二节 考核实施**

**第十二条** 年度考核按《重庆市国资委关于印发市属国有企业推行经理层成员任期制及契约化管理指导意见的通知》（渝国资党发〔2020〕9号）《公司高管人员薪酬管理办法》及配套实施方案等相关规定执行。

**第十三条** 年内人员及岗位职务发生调整的，根据调整前后的目标责任书，将任务指标分解进行考核。

**第十四条** 任期考核得分根据年度考核得分计算得出，根据相关考核权限及制度进行考核。

## **第三节 考核结果**

**第十五条** 根据年度业绩目标实际完成情况确定年度考核得分和任期考核得分，考核得分小于70分为不合格。

## **第四节 薪酬管理**

**第十六条** 公司经理层成员薪酬结构及薪酬水平等根据薪酬管理及绩效考核相关制度确定。

**第十七条** 根据年度考核和任期考核结果，结合经理层成员年度绩效和任期激励标准，由董事会薪酬与考核委员会组织考核，并提交董事会确定经理层成员最终年度绩效和任期激励予以兑现。

### **第十八条 薪酬追索扣回**

（一）公司违反《会计法》《企业会计准则》等有关法律法规、规章制度，虚报、瞒报财务状况，经理层成员违反

国家法律法规和其他规范性文件规定，未履行或未正确履行职责造成国有资产损失的，违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受规定以外福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为，个人违反廉洁从业若干规定，公司根据具体情况，责成相关单位扣减责任人当年绩效年薪或追索扣回部分或全部已发绩效年薪、任期激励等收入，并收缴违规所得收入。

（二）公司经理层成员在退休、岗位调整、辞职、辞退后，经审计、监督等发现有重大问题的，视具体情况扣减年度绩效薪酬，扣减比例 5%-100%，年度绩效薪酬已发放的追索扣回，公司保留对责任人经济追偿的权利。

（三）其他监管部门及公司薪酬管理等相关制度规定的薪酬扣减、追索扣回的情形。

## 第五节 退出管理

**第十九条** 按照《重庆市国资委关于印发市属国有企业推行经理层成员任期制及契约化管理指导意见的通知》（渝国资党发〔2020〕9号）精神，结合相关规定，公司经理层成员出现以下情形之一时，经董事会研究可予以免去现职，任期未届满的，中止任期予以解聘，任期已届满的，不予续聘：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于 70 分），或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（如完成率低于 70%）的。

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的。

(三) 任期综合考核评价不合格，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。

(四) 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

(五) 有违规违纪违法行为或因其他原因，公司董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

对不胜任或不适宜担任现职的经理层成员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘。

**第二十条** 对中止、终止任期的公司经理层成员，应当及时解聘。根据绩效管理等相关制度，结合退出原因、岗位聘任协议等，按照人岗相适的原则，由董事会审议批准后进行调岗或退任安排，重新确定职级，不再保留原管理层级或职级。

## **第六节 监督与约束管理**

**第二十一条** 公司经理层成员人事关系、出国（境）管理、培养发展、保密管理、兼职管理等依据公司相关制度执行。

**第二十二条** 适用相关党内监督、经营管理监督、干部履职监督管理制度，公司党委、董事会、监事会，以及纪律检查、巡视、审计等机构根据职能分工，做好履职监督工作，要坚持以预防和事前监督为主。公司根据管理工作的需要，不断健全完善任期制和契约化管理人员的监督体系。

**第二十三条** 公司经理层成员应自觉努力维护公司国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥

霍国有资产，若未履行或未正确履行职责，根据相关规定，视情况给予组织处理、纪律处分，出现重大经营失误、事故造成经济损失的，公司将按有关规定严肃追究责任，涉嫌违纪违法犯罪的依法处置。

## **第七节 附则**

**第二十四条** 本办法自董事会审议批准后执行。

重庆渝开发股份有限公司

2020年10月15日