

证券代码：300527

证券简称：中船应急

公告编号：2021-046

债券代码：123048

债券简称：应急转债

## 中国船舶重工集团应急预警与救援装备股份有限公司

### 关于公司经理层任期制和契约化管理方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

为贯彻落实党中央国务院关于国有企业全面深化改革的决策部署，建立健全市场化经营机制，完善国有企业领导人员分类分层管理机制，激发企业领导人员创新创造活力，提高企业市场竞争力，根据《中国船舶集团公司全面深化改革三年行动实施方案》《中国船舶集团有限公司关于推进成员单位任期制和契约化管理工作指南》（船组发〔2021〕135号）和有关法律法规，结合中国船舶重工集团应急预警与救援装备股份有限公司（以下简称“公司”）实际，制定公司经理层成员任期制和契约化管理工作实施方案。

#### 一、指导思想

深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持两个“一以贯之”，完善中国特色现代企业制度，突出市场导向、改革导向、业绩导向，探索建立科学合理的激励约束制度，切实推动企业增强动力、激发活力、提高效率。

#### 二、基本原则

##### （一）坚持党的领导。

保证党对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权，探索充分发挥党组织领导作用、董事会决策作用、经理层经营管理作用相结合的有效实现方式。

##### （二）坚持依法治企。

依据《公司法》等法律法规，以公司章程为核心，落实董事会职权，提高董事会规范运作水平，形成各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理结构，推动治理体系和治理能力的现代化。

(三) 坚持市场导向。

坚持激励与约束相结合，发挥市场机制作用，明确权责利，畅通“下”的渠道，形成优胜劣汰的机制，充分调动经理层成员积极性主动性，增强企业改革发展活力。

### 三、适用范围

本方案适用于公司本级经理层成员任期制和契约化管理的经理层成员，具体包括总经理、副总经理、总会计师、总工程师、董事会秘书等。

### 四、组织保障

为确保公司顺利推进经理层成员任期制和契约化管理工作，公司成立推进工作领导小组及办公室。

(一) 推进工作领导小组

领导小组组长由公司党委书记、董事长担任，副组长由公司党委副书记、总经理担任，成员由公司其他领导班子成员和综合管理部、政治工作部、证券法务部负责人组成。具体组成人员为：

组 长：唐 勇

副组长：王小丰

组 员：刘树梁、余亚平、葛 健、李应昌、杜二明、舒 畅、  
李开鹏、明 军

领导小组职责：

- 1、研究部署经理层成员任期制和契约化管理工作；
- 2、统筹协调推进任期制和契约化管理工作进程；
- 3、指导、协调解决推进过程中的重大事项。

(二) 推进工作领导小组办公室

推进工作领导小组办公室挂靠在政治工作部，负责任期制和契约化管理日常工作，办公室主任由政治工作部主任担任。具体组成人员为：

主 任：明 军

副主任：陶 红、张明红

成 员：徐家义、高秀芹、袁 芳

领导小组办公室职责：

- 1、制订经理层成员任期制和契约化管理工作推进计划；
- 2、拟定实施方案和聘任协议书、年度和任期业绩考核目标、业绩考核和薪酬兑现相关机制等；
- 3、按计划节点推进各项工作。

## 五、工作职责

公司党委对推行经理层成员任期制和契约化管理工作发挥领导和把关作用，负责研究讨论相关工作方案和考核结果运用等重大事项，向集团公司党组报告公司经理层成员任期制和契约化管理工作情况。

公司董事会负责组织制订公司相关工作方案、履行决策审批程序、与经理层成员签订契约、开展考核、兑现薪酬、实施聘任（或解聘）等。

综合管理部负责根据公司总体目标任务，分解经理层成员经济指标和管理目标，参与绩效方案制订、绩效指标考核。

政治工作部负责制订经理层成员任期制和契约化管理工作整体方案、推进计划，统筹推进各项工作，按绩效考核结果兑现薪酬。

证券法务部负责制订相关工作方案，解决推进中遇到的法律问题，制订配套制度，具体实施董事会决策的相关工作。

## 六、主要工作

### （一）选聘经理层

根据《中国船舶集团有限公司成员单位领导人员管理办法》（中船制度基本[2020]5号），向集团公司党组推荐本级经理层成员拟任人选，集团公司党组研究决定任免人选后，由公司董事会履行经理层成员聘任或解聘程序。

### （二）实行聘任制

任期期限。公司经理层成员任期期限由公司董事会确定，一般为3年，与经营业绩考核任期保持一致。任期内岗位发生变化的，延续原任期时间。经理层成员距离退休年龄不到一个任期的，任期业绩责任书截止时间到退休年龄。

签订聘任协议。公司董事会授权董事长与经理层成员签订岗位（职务）聘任协议，明确经理层成员的岗位职责及工作分工，合理划分权责界面，明确职责、权利和义务。协议内容包括但不限于所聘职务、任期、岗位职责权限、履职行为规范、薪酬和绩效考核政策、协议解除或者终止、违约责任及追究、离职后的义

务约定等条款。聘任协议签订后及时报集团公司备案。任期内岗位发生变化的，根据新岗位职责重新签订聘任协议。任期内工作分工确需调整且调整涉及任期或年度考核目标变化的，重新签订聘任协议或补充协议条款。（2021 年为本任期的最后一年，仅签订年度业绩责任书，从2022 年开始同时签订年度业绩责任书和任期业绩责任书。）

到期重聘。经理层成员任期期满后，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，如有党组织职务，原则上一并免去。

### （三）严格绩效考核

制定绩效管理办法。公司董事会制定符合公司特点的经理层成员绩效管理办法。绩效管理办法经公司党委研究讨论、董事会审议决定，报集团公司备案。

考核内容及指标。坚持定量与定性相结合，以定量为主，与经营业绩考核有机衔接。总经理业绩目标应包含党建责任、经理层整体经营业绩考核目标、重点任务指标等；经理层副职业绩目标应包含党建责任、经理层整体经营业绩考核目标、分管工作经营业绩考核目标、重点任务指标等。年度和任期绩效考核内容和指标适当区分、有效衔接。目标和相关指标不低于集团公司下达的成员单位经营业绩考核目标值。

签订年度经营业绩责任书和任期经营业绩责任书。董事会授权董事长与总经理签订年度经营业绩责任书和任期经营业绩责任书。董事会授权总经理与经理层其他成员分别签订年度经营业绩责任书和任期经营业绩责任书，分解落实经营业绩目标。

经营业绩责任书包括但不限于绩效考核周期，绩效考核指标及其目标值，考核计分方法、合约变更、解除或者终止等条款。

经理层成员年度和任期经营业绩责任书报集团公司备案。任期内岗位发生变化的，根据新岗位职责重新签订年度经营业绩责任书和任期经营业绩责任书。

开展年度和任期绩效考核。经理层成员实行业绩考核和领导人员综合考评“双达标”机制。公司董事会负责对经理层成员进行年度和任期业绩考核。业绩考核结果由公司董事会研究确定，其中经理层副职的业绩考核结果要征求总经理意见。年度、任期业绩考核合格的经理层成员分别纳入年度、任期领导人员综合考评分类排名；年度、任期业绩考核不合格的经理层成员，不再进行相应的综合

考评分类排名，其年度、任期综合考评级别不高于C级。经理层成员年度和任期绩效考核结果报集团公司备案。

#### （四）规范薪酬分配

制定薪酬管理办法。公司董事会制定与经营业绩紧密挂钩的经理层成员薪酬管理办法。薪酬管理办法经公司党委研究讨论、董事会审议决定，报集团公司备案后执行。

薪酬体系。经理层成员薪酬由年度薪酬（含基本年薪和绩效年薪）、中长期激励和政策规定的其他薪酬待遇构成。政策规定的其他薪酬待遇包括津补贴、集团公司级特别奖励等，按照公司相关规定执行。

年度薪酬。公司本级经理层基本年薪和绩效年薪由公司董事会确定。

其中：基本年薪为年度固定收入，按月发放。总经理基本年薪和董事长保持一致；经理层副职成员基本年薪，由公司董事会根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，在总经理的60%-90%之间确定。

绩效年薪为年度浮动收入，根据经理层成员年度经营业绩考核结果确定，采取月度预发与年度清算相结合的方式。经理层成员绩效年薪=绩效年薪基准值×年度考核完成系数，总经理绩效年薪基准值和董事长保持一致；经理层副职绩效年薪基准值确定原则与基本年薪一致。年度考核完成系数与经理层成员年度绩效考核挂钩，原则上按照年度绩效考核目标值的“未完成”、“完成”和“大幅超目标完成”分三档确定，具体档次设置（至少做出三档区分）和挂钩原则由公司董事会在经理层成员薪酬管理办法中予以明确。

经理层副职年度薪酬基准值（基本年薪+绩效年薪基准值，下同）的平均值不超过总经理的0.82倍，合理拉开差距。

中长期激励。中长期激励包括任期激励和其他中长期激励。任期激励为任期浮动收入，由公司董事会根据任期考核结果确定后发放。经理层成员任期激励=任期激励基准值×任期考核完成系数，总经理任期激励基准值和董事长保持一致；经理层副职成员任期激励基准值确定原则与年度薪酬基准值一致。任期考核完成系数与经理层成员任期绩效考核挂钩，参照年度考核完成系数分配原则制定。

其他中长期激励按照国家和集团公司有关规定，参与企业股权、分红权等其他中长期激励。

追索扣回。在后期审计、清产核资等过程中发现经营期间存在潜亏或认定存在资产或有损失的，公司董事会按有关规定对经理层成员经营业绩考核结果进行追溯调整，并重新核定薪酬后扣回多发部分。在规定期限出现的职责内风险损失，或在负责的业务领域出现重大违规事件，给企业造成重大不良影响或造成企业资产流失的，有权将相应期限内已发放的绩效年薪和任期激励部分或全部追回，并止付所有未支付部分，薪酬追索、扣回规定同样适用离职人员。

薪酬兑现。公司董事会根据薪酬管理办法、经理层成员年度和任期绩效考核结果，制定经理层成员薪酬分配方案，报集团公司备案后执行。

#### （五）强化任期管理

聘任协议、年度和任期经营业绩责任履行情况，作为经理层成员续聘或者解聘的重要依据。任期届满，聘任协议自然终止；需要续聘的，重新履行聘任手续。经考核认定不适宜继续任职的，终止任期、免去现职。一般包括以下情形：

（1）年度绩效考核结果未达到完成底线（百分制低于70分）或年度绩效考核主要指标未达到完成底线（完成率低于70%）的。

（2）连续两年年度绩效考核结果为不合格或任期绩效考核结果为不合格的。

（3）任期综合考评为不称职，或者在年度综合考评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应继续担任现职的。

（4）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（5）因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

经理层成员解除聘任协议后，仍然属于公司员工，由公司重新安排工作岗位，并根据新岗位确定薪酬等相关待遇。

### 七、时间安排

#### 1、制定实施方案

8月20日前制定公司经理层成员任期制和契约化管理工作实施方案（包含经理层成员聘用合同、年度考核目标、业绩考核和薪酬兑现相关机制）。

责任部门：政治工作部、综合管理部、证券法务部

#### 2、决策审批

8月25日前将公司经理层成员任期制和契约化管理工作实施方案（包含经理

层成员聘用合同、年度考核目标、业绩考核和薪酬兑现相关机制)提交党委会讨论,8月30日提交董事会决策。

责任部门:政治工作部、证券法务部

### 3、签订契约

9月1日前完成聘用合同、年度考核目标责任书签订。

责任部门:证券法务部

### 4、开展考核

2022年1月20日前完成年度绩效考核。

### 5、结果应用

2022年2月25日前完成公司经理层成员薪酬兑现等事项。

责任部门:政治工作部、综合管理部、证券法务部

中国船舶重工集团  
应急预警与救援装备股份有限公司董事会  
2021年8月27日