

中国航发航空科技股份有限公司 经理层成员任期制和契约化管理 实施细则

1 总则

1.1 目的

为贯彻党中央、国务院关于推行国有企业经理层成员任期制和契约化管理的决策部署，充分调动中国航发航空科技股份有限公司（以下简称公司）经理层成员干事创业的积极性、主动性、创造性，结合公司实际，制定本细则。

1.2 基本原则

（1）坚持服务公司高质量发展的正确导向，战略规划与经营目标精准契合。

（2）坚持考核指标与岗位职责紧密对接，定量考核与定性评价相结合。

（3）坚持短期目标与长远发展有机统一，科学性与挑战性统筹兼顾。

（4）坚持工作业绩考核与激励约束紧密结合，考核结果与薪酬、奖惩、聘任相挂钩。

1.3 术语定义

经理层成员任期制和契约化管理，是指对企业经理层成员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据协议约定开展年度和任期经营业绩考核，并根据考核结果兑现薪酬和实施聘任（解聘）的管理方式，实现优胜劣汰、能上能下，促进经理层

不断提升经营管理能力和业绩。

1.4 引用文件

(1)《中国航发航空科技股份有限公司经理层成员管理办法》

(2)《中国航发航空科技股份有限公司领导班子成员副职、专务及其他高层次人才年薪管理办法》(CFZD1020)

1.5 适用范围

本细则适用于航发科技经理层成员，具体包括总经理、副总经理、总会计师、总工程师等经营班子成员。

2 职责分工

2.1 公司董事会

负责履行公司经理层成员聘任（解聘）程序；负责授权董事长与经理层成员签订岗位聘任协议和经营业绩责任书（含年度和任期）；负责审定经理层成员经营业绩考核结果和薪酬分配方案。

2.2 公司党委

负责领导公司子企业经理层成员任期制和契约化管理工作，研究解决其中的重大问题；负责前置研究提交董事会审议的提案。

2.3 人力资源部

人力资源部为公司经理层成员任期制和契约化管理工作的归口部门。

(1)负责制订（修订）公司经理层成员任期制和契约化管理制度；

(2) 负责组织开展公司经理层成员任期制和契约化管理工作，制定公司《经理层成员岗位聘任协议》《经理层成员年度（任期）经营业绩责任书》，并组织签订工作；

(3) 负责组织开展公司经理层成员经营业绩考核工作；

(4) 负责根据经理层成员经营业绩考核情况落实薪酬兑现工作；

(5) 负责指导子企业制定经理层成员岗位聘任协议和经营业绩考核工作。

2.4 发展计划部

(1) 负责制定公司经理层成员经营业绩考核指标表，明确其考核指标、权重及计分规则；

(2) 负责根据经营业绩考核内容开展考核工作；

(3) 负责指导子企业制定经理层成员经营业绩责任书和经营业绩考核工作。

2.5 其他相关单位

其他相关单位负责协助发展计划部制定公司《经理层成员年度（任期）经营业绩责任书》。

3 任期管理

3.1 公司经理层成员实行任期制管理，每届任期一般为3年。

3.2 公司经理层成员任期期满后，经考核合格的可以连任，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（解聘），如有党组织职务，原则上应一并免去。

4 契约签署

4.1 岗位聘任协议

4.1.1 公司经理层成员聘任后，由董事长与经理层成员签订岗位聘任协议，明确双方责任、权利和义务。

4.1.2 岗位聘任协议一般包括：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。

4.1.3 岗位聘任协议由人力资源部按照有关规定制定。

4.2 经营业绩责任书

4.2.1 每年（或经理层成员新聘任后），由董事长与经理层成员签订经营业绩责任书，新任经理层成员或任期届满后续聘成员还需签订任期经营业绩责任书。

4.2.2 经营业绩责任书一般包括：双方基本信息、考核内容及指标、考核指标的目标值、确定方法及计分规则、考核实施与奖惩、其他需要约定的事项等内容。

4.2.3 经营业绩责任书考核内容及指标的制定，应遵循如下原则：

（1）根据岗位职责和工作分工，确定每位经理层成员的考核内容及指标；

（2）考核指标制定按照定量与定性相结合，以定量为主的导向；

（3）年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、有效衔接。

4.2.4 经营业绩考核包括计划纲要指标、内部重点工作、突出贡献/创新发展三个部分。其中，“计划纲要指标”和“内部重点工作”权重占比之和为100%；“突出贡献/创新发展”为可选项，分值占比为0%-10%。考核指标组成及权重详见表1。

表 1 经营业绩考核指标组成及权重

指标类型		经理层班子成员	
		总经理	经理层其他成员
计划纲要指标	共担指标	70%-90%	10%-40%
	岗位指标		10%-40%
内部重点工作		10-30%	20%-80%
突出贡献/创新发展 (额外加分)		0%-10%	0%-10%

经营业绩考核分值计算公式如下：

经营业绩考核得分=[Σ （计划纲要指标得分 \times 指标权重）+
 Σ （内部重点工作得分 \times 指标权重）+ Σ （突出贡献/创新发展得分 \times 指标权重）]*100

（1）计划纲要指标

该指标是以集团每年下达的综合计划纲要为基础，设定值不低于综合计划纲要指标要求的考核指标。计划纲要指标由共担指标和岗位指标两项构成，其中共担指标是由多位经理层成员共同承担的综合指标，岗位指标是每位经理层成员岗位职责范围内的指标。

（2）内部重点工作

该指标是以公司每年制定的年度重点工作为主，结合每位经理层成员的岗位职责，自行设定的考核指标。内部重点工作与计划纲要指标应有所区分，重点设置计划纲要指标中未体现的工作内容。

（3）突出贡献/创新发展

该指标是在 100%考核分值基础上单独设立的额外加分项，旨在鼓励经理层成员大胆改革创新，激发企业新发展动能，包括且不限于在专项工作中作出突出贡献，或在经营管理中产生额外创新成效等。指标可以由行政一把手提出，也可以由经理层成员自行提出。该指标应适当体现差异化，按照“跳一跳，够得着”、多劳多得的原则设计。

4.2.5 每项指标的计分原则应有明确的标志性成果、交付物或交付节点，做到可衡量、可考核、可检验。原则上单项指标的得分区间为 0%至 110%，不设置底线分数。每位经理层成员的最高得分理论值应保持一致。每位经理层成员的经营业绩考核指标中，应明确不少于一项指标作为关键指标。

4.2.6 经营业绩责任书由人力资源部牵头制定，其中经理层成员经营业绩考核指标表由发展计划部根据集团年度综合计划纲要和年度重点工作要求及其他工作安排牵头拟定，并与各经理层成员沟通。

4.3 岗位聘任协议和经营业绩责任书由人力资源部提交公司党委会审议，并报集团审核，审核通过后组织签订工作。岗位聘任协议和经营业绩责任书签订后报集团人力资源部备案。

4.4 因宏观经济、市场形势、企业重组等因素导致预算或考核指标发生变化的，经双方协商一致并报集团同意后，可对经营业绩责任书有关条款进行修订，并重新执行签订程序。

5 考核

5.1 经理层成员考核分为年度考核和任期考核。年度考核以自然年度为考核期，根据与公司董事会签订的年度经营业绩责任

书进行考核。任期考核以任期为周期，一般结合任期届满当年的年度经营业绩考核一并进行，根据与公司董事会签订的任期经营业绩责任书进行考核。

5.2 考核指标

考核指标严格按照经理层成员与公司董事会签订的经营业绩责任书（年度和任期）进行考核。

5.3 考核程序

5.3.1 人力资源部根据考核工作安排组织开展考核工作，并下发考核通知。

5.3.2 发展计划部依据财务决算数据，组织各相关业务部门对经理层成员考核内容及指标完成情况进行评价，并进行综合评价打分。

5.3.3 发展计划部对经理层成员考核结果提出初步意见后报人力资源部，人力资源部审核后报公司党委会审议，通过后报董事会审定，并报集团备案。

5.4 考核等级评定

年度/任期考核评价等级分为优秀、合格、不合格三个等次。根据年度/任期考核结果，各等级对应考核分数为：评价为“优秀”的考核得分不低于100分，评价为“合格”的考核得分不低于80分，考核得分80分以下为“不合格”。经理层成员考核评为“优秀”的比例控制在30%以内，其中年度考核结果为“不合格”的任期考核结果不得评为“优秀”。

6 考核结果运用

6.1 年度考核结果与经理层成员全年薪酬分配相挂钩，具体按

《中国航发成都发动机有限公司领导班子成员副职、专务及其他高层次人才年薪管理办法》执行。

6.2 年度经营业绩考核结果为“不合格”的，扣减考核年薪的40%。

6.3 经理层成员任期经营业绩考核结果为“优秀”的，给予任期奖励。

6.4 经理层成员受到党纪政务处分或因本人原因任期未满的，不得给予任期奖励；非本人原因任期未满的，考核年薪和任期奖励按履职期限和考核结果兑现。

6.5 考核结果与任免挂钩，经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职。一般包括以下情形：

（1）年度经营业绩考核结果低于70分，或年度经营业绩考核关键指标完成率低于70%的；

（2）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。

7 监督管理

7.1 相关单位要按规定的程序和要求实施考核，全面、准确、客观、公正地反映考核结果。

7.2 相关单位在考核过程中应确保数据真实准确，严禁弄虚作假。

7.3 对违反规定的，视其性质、情节轻重和造成的影响，进行批评教育或给予党纪政务处分。

8 附则

8.1 公司各子企业经理层成员任期制和契约化管理参照本细则

执行。

8.2 本细则由人力资源部负责解释，有关要求与上级有关规定要求不一致的，以上级要求为准。

8.3 本细则自发布之日起施行。

9 附件

附件1：经理层成员岗位聘任协议

附件2：经理层成员年度（任期）经营业绩责任书