

中国航发动力控制股份有限公司

经理层成员任期制和契约化管理实施细则

（2025 年 8 月 26 日经公司第九届董事会第二十八次会议审议通过）

1 总则

1.1 目的

为贯彻落实党中央、国务院国资委国企改革决策部署，建立健全市场化经营机制，激发企业活力，充分调动中国航发动力控制股份有限公司（以下简称航发控制或公司）经理层成员干事创业的积极性、主动性、创造性，规范推行公司经理层成员任期制和契约化管理工作，根据上级有关规定精神，结合公司实际，制定本细则。

1.2 术语定义

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。

1.3 基本原则

（1）坚持和加强党对国有企业的全面领导。坚持党管干部原则，确保党组织对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权。

（2）坚持现代企业制度改革方向。依法落实董事会对经理层成员聘任（解聘）、业绩考核、薪酬分配等职权，充分保障经理层经营自主权，推动形成协调运转、有效制衡的公司法人治理结构。

（3）坚持契约管理、依法合规、平等协商。建立以契约为核心的激励约束机制，突出“强激励、硬约束”，薪酬分配与企业战略目标和发展阶段相适应、与量化经营业绩相挂钩，实现收入能增能减、职务能升能降。

1.4 引用文件

（1）《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》（国企改革办发〔2020〕2号）；

（2）《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》（国企改革办发〔2021〕7号）；

（3）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

企改办发〔2022〕6号）；

（4）《中国航发动力控制股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理办法》（HFKZ0104）。

1.5 适用范围

适用于公司经理层成员，一般包括公司总经理、副总经理、总会计师、高级专务、专务、财务负责人等高级经营管理人员。

2 职责分工

2.1 各级党组织按照领导人员管理权限，对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，研究解决其中的重大问题。

2.2 航发控制董事会是本级经理层成员任期制和契约化管理的责任主体，负责履行经理层成员聘任（解聘）程序，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，下同），完成经理层成员经营业绩考核、薪酬兑现方案制定等工作。

2.3 人力资源管理部门是经理层成员任期制和契约化管理工作的归口管理部门，按照相应权限开展经理层成员年度考核和任期考核工作。

3 任期制和契约化管理

3.1 经理层成员的任期一般为3年，原则上与董事会的任期（届次）保持一致。

3.2 经理层成员任期期满后，应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。

3.3 董事会授权董事长代表董事会与总经理签订岗位聘任协议和经营业绩责任书（年度和任期），总经理与其他经理层成员签订岗位聘任协议和经营业绩责任书（年度和任期）。岗位聘任协议和经营业绩责任书应于签订后一个月内报董事会备案。

3.4 根据经理层成员的岗位职责及分工，一人一岗签订差异化的岗位聘任协议和经营业绩责任书。任期内一般应保持经理层成员岗位稳定，原则上同一年度内职责分工不进行调整。确实需要调整的，应结合实际情况对岗位聘任协议、经营业绩责任书进行修订，并重新执行签订、报备程序。

3.4.1 岗位聘任协议一般包括以下内容：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。

3.4.2 经营业绩责任书一般包括以下内容：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，考核实施与奖惩等。

3.5 根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的方式，确定每

位经理层成员的考核内容及指标。考核内容及指标分为质量效益、服务战略、精益管理三类。年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、各有侧重、有效衔接。

3.6 考核指标的目标值设置应科学合理、具有一定挑战性，结合企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等差异化确定。

3.7 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董事会同意后，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。

3.8 按照属地化管理原则，公司经理层成员派出到子公司并负责子公司日常生产经营的，参照上述条款签订经营业绩责任书（年度和任期）。

4 考核与薪酬管理

4.1 考核期末，董事会依据财务决算数据等，对经理层成员考核内容及指标完成情况进行考核，形成考核意见，并反馈给经理层成员。经理层成员对考核结果有异议的，可及时向董事会反映。

4.2 年度经营业绩考核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的年度经营业绩考核一并进行。

4.3 经理层成员薪酬具体包括考核年薪和任期奖励，具体考核与薪酬标准及兑现按《公司董事和高级管理人员薪酬管理办法》相关规定执行。

5 聘任与退出

5.1 经理层成员按照《公司章程》和《董事会提名与薪酬考核委员会工作细则》有关规定进行提名，经董事会审议并履行相关程序后聘任。董事会审议通过后一个月内，完成岗位聘任协议的签订。

5.2 经理层成员距退休不满一个任期的，以自然年作为任期纳入任期制和契约化管理，并签订岗位聘任协议和年度经营业绩责任书。

5.3 经理层成员任期届满后，经考核认定胜任现职的，履行续聘程序后予以续聘。

5.4 经理层成员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未达到完成底线，或年度经营业绩考核关键指标未达到完成底线的；

（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；

(3) 任期综合考核评价“不称职”，或者在年度综合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；

(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。

5.5 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。

5.6 因违纪违法需要退出的，按有关规定办理。

6 管理监督

6.1 公司应充分保障经理层依法行权履职，支持经理层发挥谋经营、抓落实、强管理的作用，确保经理层成员责任、权利和义务对等。切实保障总经理根据公司法 and 公司章程行使主持生产经营管理、组织实施董事会决议等职权，严格落实总经理对董事会负责、向董事会报告工作的机制。

6.2 公司应建立健全对经理层成员的监督体系，党组织、董事会等治理主体，以及纪检监察、巡视、审计等部门根据职能分工，做好履职监督工作。

6.3 公司经理层成员在任职期间应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。经理层成员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成国有资产损失或其他严重不良后果的，按有关规定严肃追究责任。

7 附则

7.1 本实施细则由公司证券投资部负责解释。

7.2 本实施细则自董事会审议通过之日起施行。