

# 中国长江电力股份有限公司

## 高级管理人员任期制和契约化管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为贯彻落实党中央、国务院关于建立健全市场化经营机制、激发企业活力的决策部署，建立健全以任期制和契约化管理为核心的新型经营责任制，进一步加强和完善经理层成员任期制和契约化管理，中国长江电力股份有限公司（以下简称公司）按照《关于深化国有企业改革的指导意见》《国有企业改革深化提升行动方案（2023-2025年）》《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）、《经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点》（国企改革办发〔2022〕6号）等文件精神以及中国长江三峡集团有限公司关于任期制和契约化管理有关规定，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称高级管理人员任期制和契约化管理，是指对公司总经理、副总经理、财务负责人、技术负责人、董事会秘书、总法律顾问等高级管理人员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据合同或协议约定开展年度和任期考核，并根据考核结果兑现薪酬和实施聘任（或解聘）的管理方式。

**第三条** 公司高级管理人员任期制和契约化管理遵循以下基本原则：

（一）契约管理、权责对等。坚持依法合规、平等协商，通过签订聘任协议，建立以契约为核心的责权利关系，实现能上能下、能进能出。充分尊重高级管理人员依法依规行使职权，做到权责匹配、有效制衡。

（二）坚持激励与约束并重原则。建立科学合理的薪酬分配和激励机制，赏罚分明、奖优罚劣，有效调动积极性。健全监督约束机制，严格管理、严格监督。

（三）规范操作、稳步推进。把握好改革方向与政策导向，规范操作。结合行业操作经验，推动任期制和契约化管理健康运行。

## 第二章 职责与程序

**第四条** 公司党委前置研究讨论相关工作方案和考核结果及应用等重大事项。

**第五条** 公司董事会负责组织和领导高级管理人员任期制和契约化管理工作，组织制定工作方案及配套制度，履行决策审批程序，编制岗位聘任协议、年度（任期）经营业绩责任书（以下简称“一协议两书”）并组织签订，分解经营业绩考核指标，组织开展经营业绩考核，根据考核结果兑现薪酬等。

**第六条** 高级管理人员任期制和契约化管理一般应履行以下工作程序：

（一）制定契约。根据高级管理人员岗位职责和工作分工，

一人一岗合理制定差异化的岗位聘任协议、经营业绩责任书等契约材料，明确任期期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、考核规则、薪酬待遇、退出规定、责任追究等内容。

（二）履行决策审批程序。契约材料制定后，按照“三重一大”决策机制和公司章程等有关要求，履行相关决策审批程序。

（三）签订契约。按照契约签订规则与高级管理人员签订“一协议两书”等。

（四）开展考核。按照契约约定，对高级管理人员开展经营业绩考核。

（五）结果应用。根据高级管理人员经营业绩考核结果，并结合综合考核评价结果等，确定高级管理人员薪酬、决定聘任或解聘。

### 第三章 任期管理

**第七条** 公司高级管理人员的任期期限由公司董事会确定，任期期限一般为3年，连任届数一般不超过2届；属于届中聘任的，首次聘期不超过本届剩余任期期限。高级管理人员任期期满后，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（解聘），如有党组织职务，原则上应一并免去。

**第八条** 按照“一岗一责”原则，明确并细化高级管理人员的岗位职责及工作分工，合理划分权责界面，规范董事会、党委与经理层，总经理与其他高级管理人员间的权责关系。高级管理

人员任期内分工原则上保持相对稳定，如发生变动，新聘任的高级管理人员应当重新签订“一协议两书”，原则上考核内容、指标和目标值等不作调整。

#### 第四章 契约化管理

**第九条** 由公司董事会与高级管理人员签订“一协议两书”，签订后原则上不得调整。当外部环境（重大自然灾害、重大政策调整等不可抗力因素）或高级管理人员岗位职责分工发生重大变化时，经董事会审定后对契约进行变更。

**第十条** “一协议两书”一般自经理层经营业绩考核指标下达及高级管理人员分工明确后一个半月内完成签订。

若高级管理人员发生变更，继任者一般应在到任一个月内完成契约签订，并承接前任的业绩指标；若分工发生调整，一般需在调整后 20 个工作日内签订变更协议，对原“一协议两书”中的相关内容进行变更。

**第十一条** 经营业绩考核是指依据经营业绩责任书约定的相关内容进行考核，包括年度考核和任期考核，年度经营业绩考核以自然年为周期，一般在当年年末或次年年初进行，任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度经营业绩考核一并进行。相关考核工作具体按照公司《高级管理人员经营业绩考核管理办法》执行。

**第十二条** 考核结果确定后，应向总经理反馈本人及其他高

级管理人员考核评价情况，向其他高级管理人员反馈本人考核评价情况。反馈考核评价情况，应当实事求是，肯定成绩、激发动力，指出不足、限期改进。

**第十三条** 公司高级管理人员薪酬水平（基本年薪与绩效年薪）由董事会确定。公司积极探索健全风险共担、利益共享的中长期激励机制，不断丰富完善高级管理人员的薪酬结构。

**第十四条** 公司高级管理人员薪酬体系、兑现、发放、追索扣回等，具体按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》执行。

**第十五条** 董事会加强高级管理人员任期内考核和管理，经考核认定不适宜继续任职的，应当终止任期、免去现职。一般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（即低于 70 分）或年度经营业绩考核任一主要指标（岗位关键业绩指标中权重最大的指标）未达到完成底线（如完成率低于 70%，具体在经营业绩责任书中明确）的。

（二）连续两个年度经营业绩考核结果为不合格（即低于 80 分）或任期经营业绩考核结果为不合格（即低于 80 分）的。

（三）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、其他高级管理人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）因其他原因，公司董事会认为不适合在原岗位继续工作的。

**第十六条** 对不胜任或不适宜担任现职的高级管理人员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘。公司董事会根据被解聘的高级管理人员具体情况，并根据其表现和工作需要，在双向选择的前提下，按照人岗匹配原则，安排其他合适的职级岗位工作，并实行岗变薪变。

## 第五章 监督管理

**第十七条** 公司同步建立健全对推行任期制和契约化管理的高级管理人员的监督体系，党委、董事会等治理主体，以及纪检审计等部门根据职能分工，做好履职监督工作。坚持以预防和事前监督为主，充分运用提醒、函询、诫勉等有关措施，及早发现和纠正其不良行为倾向。

**第十八条** 高级管理人员在聘任期间应当维护企业资产安全、防止资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。高级管理人员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成资产损失或其他严重不良后果的，严肃追究责任。

## 第六章 附 则

**第十九条** 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

**第二十条** 本办法自发布之日起施行。原《中国长江电力股份有限公司高级管理人员任期制和契约化管理办法》（2021年12月30日发布）同时废止。