

# 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）、《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》（国有企业改革专项小组发〔2021〕5号）、国务院国企改革领导小组《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）等文件精神和政策规定，结合公司工作实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用范围为渝开发公司经理层成员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总法律顾问等。公司领导转专务后参照执行。

## 第二章 任期管理

第三条 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，如有党组织职务及其他兼任职务，原则上一并免去。

### **第三章 契约管理**

**第四条** 契约化管理以劳动合同为基础，以岗位聘任协议、经营业绩责任书为载体，与公司经理层成员建立契约关系，经理层成员履职应及时签订岗位聘任协议、年度经营业绩责任书、任期经营业绩责任书。

#### **第五条 契约签订主体**

由公司董事会授权董事长代表董事会与渝开发公司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）

**第六条** 岗位聘任协议内容包括但不限于任职期限、岗位职责、岗位任职资格、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。经理层成员岗位人员发生变更的，继任者应及时签订岗位聘任协议，并承接前任的业绩指标；对于任期内经理层成员分工发生调整的，应当重新签订有关协议或者签订补充协议。

**第七条** 年度经营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。经理层正职原则上应当全面承接公司年度经营目标，经理层副职年度经营业绩考核的个性

化指标权重原则上不低于 50%。经理层副职年度个性化指标中，应当根据重要程度、权重等明确个人主要指标，主要指标原则上不得超过 3 个。

**第八条** 年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，一般在上级国资监管部门对公司年度综合目标考核结果确定后进行；任期经营业绩考核一般在任期届满后进行。（考核指标详见业绩责任书）

**第九条** 公司战略发展部根据上级国资监管部门对渝开发公司的经营业绩考核结果，牵头收集各项考核指标完成情况初步形成经理层成员考核建议。

**第十条** 公司董事会薪酬与考核委员会组织考核，提交公司董事会按照契约约定对公司经理层成员年度经营业绩和任期经营业绩开展考核，强化考核刚性。

**第十一条** 根据年度经营业绩目标实际完成情况确定年度经营业绩考核得分；根据任期经营业绩目标实际完成情况确定任期经营业绩考核得分，年度及任期经营业绩考核低于 80 分（百分制）为不合格，年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线的，年度考核为不合格。

**第十二条** 根据经营业绩考核结果，合理拉开经理层成员薪酬差距。根据契约约定刚性兑现薪酬，年度经营业绩考核不合格的，扣减当年全部绩效年薪。任期经营业绩考核不合格的，扣减全部任期激励。

第十三条 公司经理层成员薪酬按照公司《高管人员薪酬管理办法》（渝开发党〔2017〕145号）及考核管理办法和配套实施方案等相关规定执行。

第十四条 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。

#### 第十五条 薪酬追索扣回

（一）对任期内出现重大失误，给企业造成重大损失的公司经理层成员，经董事会认定追索、扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。

（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。

第十六条 公司经理层成员出现以下情形之一时，经董事会决定，按相关规定完善组织程序后，可予以免去现职，任期未满的，中止任期予以解聘，任期已满的，不予以续聘：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（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（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。

（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。

**第十七条** 对不胜任或不适宜担任现职的经理层成员，应当及时解聘。

## **第四章 监督与约束管理**

**第十八条** 公司经理层成员人事关系、出国（境）管理、培养发展、保密管理、兼职管理等依据监管部门及公司相关制度执行。

**第十九条** 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、董事会以及纪律检查、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，建立健全提醒、诫勉、函询等制度办法，及早

发现和纠正其不良行为倾向。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。

**第二十条** 公司经理层成员在聘任期间应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。经理层成员违反规定，未履行或未正确履行职责，在进行投资中造成国有资产损失或其他严重不良后果的，严肃追究责任。

## **第五章 附 则**

**第二十一条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本办法自公司董事会审议批准后执行，原公司《经理层成员任期制和契约化管理暂行办法》(渝开发董〔2020〕5号)废止。

重庆渝开发股份有限公司

2025年12月25日