

中邮科技股份有限公司

高级管理人员任期制和契约化管理办法

（2026 年版）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实党中央、国务院关于加快建立中国特色现代企业制度、建立健全市场化经营机制、激发企业活力的决策部署，推动中邮科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员任期制和契约化管理，按照《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》等有关法律法规、规范性文件和《中邮科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际，制定本办法。

第二条 实施任期制和契约化管理，是指对公司高级管理人员实行的，以固定任期和契约关系为基础，按照“一人一岗、一岗一表、一岗一考核、一岗一薪酬”的原则，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，促进公司高级管理人员增强市场意识和竞争意识，不断提升经营管理能力和业绩。

第三条 基本原则

（一）坚持党管干部原则。贯彻执行党的干部路线方针政策，落实习近平总书记对国企领导人员提出的“20 字”要求，严格选拔任用、考核评价、教育培养和监督管理，切实发挥党组织的领导和把关作用。

（二）坚持契约化管理原则。树立任期意识、岗位意识、权责意识、市场意识，遵循市场规律，注重发挥市场机制作用，以岗位管理为基础，建立以契约为核心的权责体系，按照约定严格考核、实施聘任或解聘、兑现薪酬。

（三）坚持激励与约束并重原则。强化经营业绩考核和结果运用，突出正向激励，建立奖罚分明的激励约束机制，实行末等调整、不胜任退出、易岗易薪，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的正确导向。

（四）坚持依法合规原则。贯彻落实中央关于深化国有企业人事制度改革的精神，遵守国家法律法规，健全制度政策，规范管理流程，不断提升制度化规范化管理水平。

第四条 本办法适用于《公司章程》规定的高级管理人员。在公司任职并领取薪酬的内部董事参照执行。

第二章 管理职责

第五条 公司党委前置研究高级管理人员任期制和契约化管理的相关制度、高级管理人员的聘任（解聘）、经营业

绩效考核结果及结果应用等重大事项。

第六条 公司董事会负责制定高级管理人员任期制和契约化管理相关制度，决定高级管理人员的聘任与解聘，并审批其薪酬及绩效考核方案。

第七条 董事会薪酬与考核委员会是推行高级管理人员任期制和契约化管理的具体执行机构，主要职责包括拟订及修订任期制和契约化管理相关制度，制定经营业绩考核办法，研究提出年度及任期考核目标建议与具体实施方案；组织高级管理人员签订《岗位聘任协议》和《经营业绩责任书》，并组织实施年度及任期经营业绩考核。董事会提名委员会依据薪酬与考核委员会出具的考核评价意见，向董事会提出高级管理人员聘任、解聘或调整的建议。公司相关职能部门配合上述专门委员会开展相关工作。

第三章 聘任管理

第八条 规范岗位职责及分工。公司应按照“责任相对均衡、任期内相对稳定”的原则，规范高级管理人员的岗位设置和分工，采用岗位说明书等方式，确定高级管理人员的岗位职责。高级管理人员的班子分工经公司党委研究后，应报上级备案。

第九条 签订岗位聘任协议。岗位聘任协议一般包括岗位职责、任期期限、权利义务、薪酬待遇、退出规定、责任

追究等内容。由公司董事长代表董事会与高级管理人员签订岗位聘任协议。岗位聘任协议一般自领导人员任职之日起一个月内完成签订。

第十条 明确任期期限。高级管理人员任期自董事会聘任之日起计算，自本届董事会任期届满之日止。实行试用期的，其试用期限计入任期期限。

第十一条 岗位聘任协议变更。在任期内一般应当保持高级管理人员岗位稳定，如发生变动，新聘任的高级管理人员应当重新签订岗位聘任协议；调整职责分工的，应履行岗位聘任协议变更程序。

第十二条 聘任岗位待遇。高级管理人员享受所聘岗位规定待遇。相关待遇在任期内有效，任期内解聘或任期期满不予续聘的，相关待遇自动取消。

第十三条 考核评价。对高级管理人员实行经营业绩和综合考评“双考核”。综合考评一般由党建考核、经营业绩考核和民主测评组成。考评结果作为高级管理人员解聘续聘、薪酬分配等的重要依据。

第十四条 任期期满管理。任期期满，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）。

第四章 经营业绩考核管理

第十五条 考核方式和周期。高级管理人员经营业绩考

考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核，其中年度经营业绩考核原则上以自然年度为周期进行考核，任期经营业绩考核一般以三年为考核期。

第十六条 签订经营业绩责任书。经营业绩责任书一般包括双方基本信息、考核内容及指标、考核指标的目标值和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。由公司董事长代表董事会与经理层签订经营业绩责任书。经营业绩责任书应自高级管理人员任职或下达经营指标之日起一个月内签订。

第十七条 考核内容和指标。根据岗位职责及分工，按照有效传导战略绩效指标，定量与定性相结合、以定量为主的导向，确定高级管理人员的考核内容及指标，实行“一人一岗、一岗一表”的针对性考核。

高级管理人员岗位发生变动的，新聘任的高级管理人员应重新签订经营业绩责任书，原则上考核内容、指标和目标值等不作调整。对高级管理人员职责分工调整或公司经营业务发生变化等情况，应根据实际对经营业绩责任书考核内容进行调整。

第十八条 考核指标目标值确定。目标值要有一定的挑战性，根据公司发展战略、经营预算、历史数据、行业对标、内部对标等因素综合确定，并明确计分规则。

第十九条 考核实施。公司总经理对整体战略绩效和重点任务负责。其他高级管理人员要充分发挥协同作用，确保实现整体战略绩效最大化，同时根据职责分工承担所分管业务的关键业绩考核指标和重点任务。高级管理人员年度经营业绩考核一般与公司战略绩效考核一并开展。根据高级管理人员考核指标完成情况，形成考核结果与奖惩意见，并反馈给高级管理人员本人。高级管理人员对考核结果与奖惩意见有异议的，可向董事会反映。

第二十条 考核结果运用。经营业绩考核结果作为高级管理人员薪酬分配的主要依据，并纳入综合考核评价。

第五章 薪酬管理

第二十一条 薪酬结构

（一）高级管理人员实行年薪制，薪酬标准综合考虑其所任岗位的价值、承担的责任、个人能力并参考市场薪资行情等因素确定。

（二）高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之六十。

1. 基本年薪是岗位履行职责所领取的基本报酬；

2. 绩效年薪以公司经营目标为考核基础，根据年度经营业绩指标达成情况及个人业绩贡献等情况核定与发放；

3. 中长期激励收入包括任期激励收入、股权激励、项目和岗位分红等形式，股权激励、项目和岗位分红按照国家规定的范围和条件实施。

第二十二条 薪酬发放

高级管理人员基本年薪按月固定发放；绩效年薪年内按照不超过 50%的比例预发，年终根据业绩初步考核结果预发累计不超过绩效年薪的 90%；全年根据最终考核结果进行清算，于年报披露和绩效评价后支付；任期激励根据任期考核评价结果，于任期结束、任期绩效评价后支付。

第二十三条 薪酬扣回追索机制

当公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的，应当及时对相关高级管理人员相应期间的绩效薪酬和中长期激励收入进行重新核定。对因财务重述导致原绩效考核结果失实而超额发放的薪酬，公司有权予以追回。

高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 退出管理

第二十四条 退出条件。加强对高级管理人员任期内的

考核和管理，强化经营业绩考核结果在岗位聘任和解聘环节的应用。经考核认定不适宜继续任职的，应终止任期、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，或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线的。

（二）新提任高级管理人员首个年度（任职超过半年）经营业绩为不合格，或综合考评结果为不称职的。

（三）连续两年年度经营业绩为不合格，或连续两年年度综合考评结果为不称职的；任期经营业绩为不合格或综合考评结果为不称职的。

（四）连续两年年度综合考评或任期综合考评结果为称职（倒数第二档），原则上予以调整，特殊情况下可予以综合分析研判。

（五）对违规经营、投资造成公司资产重大损失负有责任的。

（六）因违纪违法、违反公司管理制度等被追究相关责任需要解聘或免职的。

（七）因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第二十五条 退出要求。对免职（解聘）的高管人员，视情形予以调整岗位、待岗、降职或转专业序列等，一般按

照聘任前的岗位层级进行安排，实行易岗易薪；免职（解聘）人员如有党内职务，原则上应一并免去；属于市场化招聘人员的，应依法解除（终止）劳动关系。

因不适宜担任现职免职的或因被问责免职（降职）的高级管理人员，在本届任期内不得再参与该岗位的聘任；符合其他岗位任职条件的，可以按照公司高级管理人员有关规定聘任。因不适宜担任现职免职或因被问责免职（降职）的，影响期按有关规定执行。

第二十六条 竞业限制。高级管理人员主动提出辞职未获批准前，应当继续履行职责。解聘后，应继续对原岗位的商业秘密负有保密义务并应遵守竞业禁止要求。未能履行保密义务、违反竞业禁止要求的，应依法追究其责任。

第七章 监督管理

第二十七条 履职监督。健全完善对高级管理人员在经营管理过程中的事前预警、事中监督、事后评价的全方位监督体系，公司党委以及纪检、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，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。

第二十八条 责任追究。高级管理人员在任期期间应当

维护公司资产安全、防止资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍公司资产。高级管理人员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成公司资产损失或其他严重不良后果的，按照有关规定严肃处理。高管人员涉及违纪违法被问责追责的，按照党章党规党纪和有关法律法规办理。

第八章 附 则

第二十九条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第三十条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十一条 本办法自公司董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。《中邮科技股份有限公司高级管理人员经营业绩考核办法（试行）》（中邮科技〔2022〕83号）同步废止。