广西能源股份有限公司企业负责人任期制和契约化管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实党中央、国务院和国务院国资委关于深化国资国企改革的决策部署，积极推进广西能源股份有限公司（以下简称广西能源股份）“改革深化提升行动方案”实施，推动广西能源股份各级企业进一步提升任期制和契约化管理工作质量，根据相关政策规定，结合广西能源股份实际，制定本办法。

第二条 本办法所称“企业”指广西能源股份所属全资、控股及实际控制的子企业。相对控股的差异化管理企业，在符合法律法规、监管规定和公司章程的前提下参照实施。

各企业在直接适用本办法前，应当通过对相关企业负责人采取公示告知等相关程序对本办法进行合法转化。

第三条 本办法所称的任期制和契约化管理，是指对企业负责人实行的，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，依据考核结果兑现薪酬和实施聘任（或解聘）的管理方式。

本办法所称“企业领导班子”是指各企业由企业负责人组成的领导团队。本办法所称“企业负责人”一般包括企业专职董事长（代表公司执行公司事务的董事）、总经理、副总经理、财务总监和

公司章程规定的其他高级管理人员。党组织书记、专职党组织副书记、纪委书记参照执行。

第四条 推行企业负责人任期制和契约化管理，应坚持以下原则:

（一）依法合规。坚持党管干部原则，严格遵守中央关于干部人事制度改革的精神和国家法律、法规及国务院国资委、自治区国资委相关政策规定，建立规范的选人用人、业绩考核与薪酬分配等管理制度和工作程序。坚持国有资产保值增值、严格监督管理。

（二）市场机制。遵循市场规律，以市场化理念和标准，不断优化完善经营业绩、成本领先、劳动效率等方面的市场对标机制，充分运用市场机制实施市场化改革，经营业绩和实施效果通过市场检验。

（三）分级管理。按照干部管理权限，分级推进改革。各级企业党组织，要对推行企业负责人任期制和契约化管理工作发挥领导和把关作用。

（四）稳妥有序。针对方案制定、目标确定、决策程序、契约签订、开展考核、结果应用，以及宣传发动、实施推进等各环节，认真做好工作安排，稳妥有序推进，保持企业安全生产和员工队伍稳定。

第二章 管理职责及操作流程

第五条 推行企业负责人任期制和契约化管理的各管理主体主要职责:

（一）上级党组织。按照干部管理权限，在企业负责人聘任中发挥确定标准、规范程序、参与考察、推荐人选等方面的作用。对企业推行企业负责人任期制和契约化管理工作发挥领导和把关作用。

（二）企业控股股东或上级管理单位。已建立董事会的企业，其控股股东或上级管理单位负责对相关工作方案进行审核把关；未建立董事会的企业，其控股股东或上级管理单位负责组织制定相关工作方案并进行审核把关，指导企业具体实施。

（三）企业党组织。负责指导推进本企业任期制、契约化管理相关工作，前置研究决定重大事项。

（四）企业董事会。负责组织制定相关工作方案、履行决策审批程序、与授权范围内的企业负责人签订契约、开展考核、兑现薪酬、聘任（或解聘）等。负责根据企业负责人考核结果或工作需要，提出企业负责人调整方案，按照干部管理权限，由相应党组织研究决定。

第六条 企业推行企业负责人任期制和契约化管理，应包括以下基本操作流程:

（一）制定方案。各企业结合实际制定工作方案，一般包括企业基本情况、背景和目的、任期制管理的主要措施、契约化管

理的主要措施、监督管理的主要措施、组织保障和进度安排等。

（二）履行决策审批程序。方案制定后，各企业按照“三重一大”决策机制，根据公司章程、控股股东以及上级党组织有关要求，结合授权情况，履行相关决策审批程序。

（三）制定契约。根据企业董事会建设实际，由企业董事会（或控股股东）制定《聘任管理协议书》文本（涉及多方股东的，应就主要内容与其他股东沟通）、个人经营业绩责任书，协议文本应明确任期期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、薪酬待遇、退出规定、责任追究等内容。

（四）签约程序。一般由企业控股股东或上级管理单位代表与企业董事长（代表公司执行公司事务的董事）签订协议；企业董事会或代表公司执行公司事务的董事（股东或上级管理单位代表）与总经理签订协议；由企业董事会授权总经理与其他企业负责人签订协议。未建立董事会的企业，由其控股股东确定相关签约程序并组织实施。企业应于协议签订之日起30日内报上级管理单位备案。

（五）开展考核。企业控股股东或上级管理单位严格按照协议约定开展年度和任期业绩考核。

（六）结果应用。依据年度和任期业绩考核结果确定企业负责人薪酬、决定续聘（或解聘）等事宜。

第三章 任期制和契约化管理内容

第七条 企业负责人每届任期期限一般为3年，且任期一般与广西能源股份负责人保持一致。任期中补充聘任的，其任期起始时间以有权决策机构正式聘任或正式下发的任免发文时间为准，终止时间原则上与广西能源股份负责人任期终止时间保持一致。因退休、劳动合同解除或终止的，任期终止时间应以实际为准。

第八条 任期期满后，符合续聘条件的，应重新履行聘任程序并签订相关契约文本。未能续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务，履行相关程序后应一并免去。

第九条 任期内一般应保持企业负责人岗位稳定，对于岗位人员发生变更的，继任者应当重新签订契约文本；对于任期内企业负责人分工发生调整的，应当重新签订契约文本、签订补充协议或其他有效形式确保调整后的职责得以承接。

第四章 契约管理

第十条 契约化管理以劳动合同为基础，以《聘任管理协议书》为载体，与企业负责人建立契约关系。实施契约化管理的企业负责人原则上应与所任职企业签订劳动合同，并由任职企业代扣代缴社保公积金。

第十一条 根据每位企业负责人的岗位职责和分工，一人一岗逐人签订差异化的聘任管理协议书、经营业绩责任书（年度和任期）等契约文本。

第十二条 《聘任管理协议书》约定内容主要包括双方基本情况，以及根据不同岗位情况设定的任职期限、岗位职责、权利义务、薪酬待遇、任期内调岗、退出规定、监管要求、责任追究、其他约定等相关事项。关于岗位职责，各企业对企业负责人所任职岗位应制定《岗位责任说明书》，并将其作为《聘任管理协议书》附件。关于权利义务，企业董事会（或控股股东）应当采用制定权责清单方式，明确董事会（或控股股东）与企业负责人、各企业负责人之间的权责关系。权责清单包括职权类型、职权名称、职权依据、职权事项或内容、履职流程或方式等。关于其他约定，《聘任管理协议书》应对企业相关负责人履行岗位职责、重点工作及其他相关履职事项（如安全、环保、质量、保密、风控、稳定、“一岗双责”、廉洁从业等），予以必要约定。对涉及企业商业秘密、核心技术的企业负责人，应当约定保密事项。根据实际情况，可约定竞业禁止条款。

第十三条 经营业绩责任书约定内容主要包括双方基本信息、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。

第五章 考核管理

第十四条 企业负责人考核主要采取年度和任期考核相结合的方式进行。年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，具体详见《广西能源股份有限公司所属企业与所属企业负责人绩效管理

办法》。任期考核一般以三年为一个周期进行考核，主要包含企业任期经营业绩考核和企业负责人任期绩效考核两部分，具体考核内容详见实施细则。

第十五条 任期经营业绩考核是企业中期战略实施和落地的抓手，关注中期发展目标和发展质量情况，其考核导向以推动战略落实和实现持续发展为主对企业进行考核。

（一）突出价值创造导向。落实高质量发展要求，持续提高企业效益效率和价值创造能力，坚定不移把国有资本和国有企业做强做优做大。

（二）突出战略落实导向。充分发挥国有资本投资公司作用，落实中长期战略规划要求，推进国有资本布局优化和结构调整推动传统产业转型升级，积极培育壮大战略性新兴产业，加快布局前沿领域和未来产业。

（三）突出持续发展导向。聚焦科技创新和风险防控，引导企业积极发挥创新主体作用，加大研发投入和核心技术协同攻关力度，促进科技成果转化；严密防范各类风险，切实维护国有资产安全。

第十六条 任期考核主要包含企业任期经营业绩考核和企业负责人任期绩效考核两部分，其中企业任期经营业绩考核框架为基本指标、分类指标和任期内年度考核结果三部分；企业负责人任期绩效考核框架为任期经营业绩指标、任期岗位履职指标、综合素质指标三部分，具体考核内容详见实施细则。

第十七条 任期考核实行百分制，企业任期经营业绩考核最高可加至120分。企业负责人任期绩效考核得分最高分为100分。企业和企业负责人任期考核按照分数高低划分为不同等级，并对应不同的任期考核评价系数，对企业负责人的任期激励产生影响，具体内容详见实施细则。

第六章 薪酬管理

第十八条 企业负责人薪酬结构一般包括基本薪酬、年度绩效薪酬、任期激励、超额利润分享等。

（一）基本薪酬为年度基本收入，按月固定发放。

（二）年度绩效薪酬，按照《广西能源股份有限公司所属企业与企业负责人年度经营业绩考核管理办法》执行，其中广西能源股份委派的财务总监按照相关管理规定执行；年度绩效薪酬中的10%部分属于任期激励收入，需在年度考核结果确定后在当年完成计提，任职不满一年的按在岗时间折算。

（三）任期激励是与企业负责人个人任期综合考评结果挂钩的收入，详见第二十二条。

（四）超额利润分享，是企业综合考虑战略规划、业绩考核指标和行业平均水平等，合理设定目标利润，并以企业实际利润超出目标利润的部分作为超额利润，合理约定比例提取超额利润分享，广西能源股份根据公司相关制度另行制定办法规范。

（五）其他薪酬（如有），包含但不限于符合规定的相关津

补贴、特殊贡献奖、政府等部门奖励、员工持股等其他中长期激励收入。

第十九条 符合规定发放的相关津补贴、特别奖励（包括政府出资的奖励），按照薪酬核算管理权限，依据上级管理单位的制度规定或通知执行。

第二十条 企业负责人任期激励收入根据任期考核评价系数确定。任期激励基本收入=任期激励基数×任期考核评价系数。任期激励基数为企业负责人个人任期内年度绩效薪酬存留10%部分的总和。任期考核评价系数与企业负责人个人任期综合考评结果相对应，优秀为1.20，称职为1，基本称职为0.8，不称职为0。

第二十一条 企业负责人的薪酬兑现严格与考核结果挂钩，合理拉开企业负责人薪酬差距，充分体现利润共享、风险共担。考核得分的计分规则应符合广西能源股份规定，奖惩比例应当结合考核目标设定、市场对标等情况综合测算确定。应当避免简单通过提高计分规则、提高奖惩比例等方式，在业绩水平没有提升，或者市场排名降低的情况下，变相提高薪酬标准和薪酬兑现。

第二十二条 企业董事会（或控股股东）依据任期考核结果核定各企业负责人个人任期考核结果及相应任期激励收入，报上级管理单位审批后分三年兑付，兑付比例为4:3:3。

第二十三条 企业应建立薪酬追索扣回机制，在《聘任管理协议书》中予以明确并严格执行。相关要求如下:

（一）企业负责人给企业造成重大经济损失或重大不良影响

的，企业应将责任人对应任期期间已兑现的年度绩效薪酬、任期激励部分或全部追回，并不再支付所有未支付部分。

（二）因任期内发生潜亏、金融企业因存在明显过失或未尽到审慎管理义务产生不良资产等情况（非本任期内的历史问题除外），对业绩考核结果进行追溯调整的，相应追索扣回已兑现的薪酬。

（三）因审计、巡视巡察等发现存在虚增利润等情况的，需对报表进行还原，对业绩考核结果进行追溯调整的，相应追溯扣回已兑现的薪酬。

（四）薪酬追索扣回规定同样适用于已离职的企业负责人。

第七章 退出管理

第二十四条 企业应加强对企业负责人任期内的考核和管理，任期内出现以下情形之一的，应当中止任期、免去现职：

（一）企业负责人年度绩效考核结果未达到完成底线（百分制低于70分)或者年度绩效考核结果的任一主要指标未达到完成底线（完成率低于70%）的；

（二）企业负责人连续两年年度绩效考核结果为“基本称职”的；

（三）企业负责人任期绩效考核结果为“基本称职”的；

（四）年度党建述职评议中获得“不合格”等级的；

（五）企业负责人出现严重违纪违法问题的；

（六）企业发生重大及以上安全生产事故的；

（七）对违规经营投资造成国有资产损失或者其他严重不良后果负有责任，按照广西能源股份违规经营投资责任追究相关办法规定应当免职的；

（八）任期内年度综合考核评价在同一职级领导人员总排名中，连续两年排名末位，且经分析判断确属不胜任或者不适宜担任现职的；

（九）企业负责人滥用职权、超越授权范围进行决策，给企业造成重大经济损失或其他严重不良后果的；

（十）因其他原因，董事会（或控股股东及上级管理单位）认为不适合在该岗位继续工作的；

企业主要指标由广西能源股份在每年下达的年度经营业绩责任书中予以明确，原则上不超过3个，企业负责人正职直接承接企业主要指标，企业负责人副职的主要指标由企业董事会进行明确因承担自治区党委、政府和公司、广西能源股份重大战略任务，或处于战略转型期、承担重大历史包袱、因行业周期性下降但仍处于国内同行业中等以上水平等的企业，经广西能源股份综合研究，可适当放宽以上第（一）条限制。

企业负责人退出后，须继续对所知悉的国家秘密和原任职企业的商业秘密、技术秘密承担保密责任和义务，保密期限按照国家和原任职企业的规定执行。

第二十五条 对不胜任或不适宜担任现职的企业负责人，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘。解聘后根据企业岗位管理制度，结合退出原因，按照人岗相适的原则，由董事会（或控股股东）审议批准后，进行免职、降职、降级、调离、转岗、劝退、待岗、停岗、内退等方式退出原岗位，按照“以岗定薪、岗变薪变”原则重新确定薪酬。

第八章 任期内动态管理

第二十六条 任期内企业负责人因上级单位工作需要进行岗位调整的，继任者原则上应承接前任的业绩指标，若任职时间离任期结束在半年以内的，经董事会（或控股股东）同意，在签订经营业绩责任书或补充协议时，可以对其个人承接的任期和年度考核内容进行调整；在半年以上及1年以内的，可以对其个人承接的任期考核内容进行调整。任期期满后，按照所承接的考核内容、指标和目标值进行考核结果的确定。依据实际任职时间折算任期激励基数，与任期考核结果挂钩进行兑现。

第二十七条 任期内企业负责人因上级单位工作需要进行岗位调整的，离任者考核结果原则上按照调整前业绩完成情况进行核定，其中定量指标原则上依据在岗时间折算考核目标值后核定任期内完成情况，定性指标按照在岗时间所需完成的任务进度进行打分，无法进行折算或依据进度打分的则依据实际情况，经董

事会（或控股股东）同意后确定考核结果。任期期满后，依据实际任职时间折算任期激励基数，与任期考核结果挂钩进行兑现。

第九章 监督与约束管理

第二十八条 企业应建立健全对企业负责人的监督体系，党组织、董事会、监事会等治理主体，以及纪检、巡察、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，运用谈话提醒、批评教育、责令检查、诫勉等方式，及早发现和纠正其不良行为倾向。

第二十九条 控股股东及相关监督主体，要对企业的业绩完成情况进行季度监控，有效做好监督工作。对完成考核进度目标较差或存在问题的，及时发函提醒或约谈，督促制定改进措施，严防国有资产流失的各类风险。

第三十条 企业负责人应自觉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。企业负责人违反规定，未履行或未正确履行职责，造成国有资产损失或者其他严重不良后果，根据公司相关追责规定，视情况给予处理；出现重大经营失误、事故造成国有资产损失或其他严重不良后果的，严肃追究责任，对涉嫌违纪违法犯罪的依纪依法处置。

第十章 其他规定

第三十一条 参照执行任期制和契约化管理的企业负责人签订相关协议等事项，按照以下规定执行:

（一）专职党组织书记（党委书记，下同）。由控股股东代表或上级党组织与其签订协议，其任期综合考评计算方法与兼任党组织书记的企业董事长一致。

（二）专职党组织副书记。企业党组织（党委）研究提出各成员的岗位职责、特殊退出条件和相关事项，由上级党组织与其签订“协议书”。

（三）兼职党组织副书记。对党组织副书记兼任企业负责人其他岗位的，视企业具体情况，统筹考虑本职和兼职岗位的岗位职责、考核指标，差异化设置岗位履职考核指标及权重等。

（四）纪委书记。纪委书记的考核，按相关规定执行。

第三十二条 对专职党组织副书记、纪委书记，因其通过任命或选举方式产生，“协议书”名称由“聘任管理协议书”调整为“管理协议书”，采取“担任”“调整”职务等表述，而不适用“聘任”“解聘”方式。

第三十三条 未建立董事会的企业，其经理层成员的任期考核指标及考核结果由代表公司执行公司事务的董事确定，事前报控股股东或上级管理单位备案。若企业无代表公司执行公司事务的董事，则报控股股东或上级管理单位确定。

第十一章 附则

第三十四条 原则上，企业负责人在上下级企业同时担任职务时，在上级企业签订《聘任管理协议书》，在下级兼任企业不再签订《聘任管理协议书》。企业负责人在同一级别不同企业兼职多个岗位，可在其主要履职的企业或领取薪酬的企业签订《聘任管理协议书》，对其个人履职情况的考核可综合考虑其兼职情况。

第三十五条 广西能源股份各级子企业所属分子公司以及不具有法人资格的其他单位，可参照本办法推行企业负责人任期制和契约化管理，也可参考本办法另行制定管理办法。

第三十六条 广西能源股份各级子企业所属分子公司中，原已实施职业经理人制度的企业，在执行原管理模式的基础上，可参考本办法适当修改完善，并根据本制度结合企业实际，对职业经理人以外的企业负责人推行任期制和契约化管理。

第三十七条 公司其他制度规定与本办法相冲突的，按照公司规章制度管理办法关于制度适用的规定执行。

第三十八条 本办法由广西能源股份人力资源部负责解释，自印发之日起施行，原《广西能源股份有限公司企业负责人任期制和契约化管理办法》（广能股发〔2024〕85号）同时废止。