江苏连云港港口股份有限公司
经理层人员任期制和契约化管理（暂行）办法

二〇二五年六月修订

江苏连云港港口股份有限公司经理层人员 任期制和契约化管理（暂行）办法

第一章 总则

第一条 为建立健全江苏连云港港口股份有限公司（以下简称“公司”）经理层人员考核激励约束机制，有效激发企业活力，促进和保障企业持续健康稳定发展，根据国务院、省、市及上级关于推进经理层人员任期制和契约化管理有关文件精神，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层人员任期制和契约化管理，是指对公司经理层人员实行的，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 本办法适用范围为：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第四条 经理层人员任期制与契约化管理遵循下列原则：

（一）坚持党的领导。坚持党对国有企业的全面领导，坚持党管干部原则和发挥市场机制作用相结合，不断创新有效实现形式。

（二）激励与约束并重。建立与业绩考核紧密挂钩的激励约束和引进退出机制，充分调动经理层人员积极性主动性，增强改革发展活力。

（三）责权利相统一。健全以岗位职责目标任务为基础、契约化为核心的经理层人员权责体系，确保责任到位、权责匹配。

第二章 任期管理

第五条 经理层人员每届任期为3年。确有特殊情况的，报董事会研究后确定任期期限。

第六条 公司经理层人员，由董事会聘任。

第七条 受聘的经理层人员需要签订《岗位聘任协议》、《经营业绩目标责任书》（年度和任期，下同）。

第八条 任期内，如有经理层人员发生变动的，新聘任人员应当重新签订《岗

位聘任协议》、《经营业绩目标责任书》。新聘任人员任期自聘任之日起到本届任期结束，年度和任期经营业绩考核内容、指标和目标值原则上不作调整。

第九条 经理层人员任期届满后，经考核合格的可以连任，重新履行聘任程序并签订《岗位聘任协议》、《经营业绩责任书》。

第三章 契约管理

第十条 《岗位聘任协议》和《经营业绩目标责任书》按照以下方式签订：

由公司董事会授权董事长代表董事会与受聘的经理层各成员分别签订《岗位聘任协议》；与总经理签订《公司经营业绩目标责任书》；与总经理及经理层其他成员分别签订《个人经营业绩目标责任书》，可以授权总经理与经理层其他成员签订《个人经营业绩目标责任书》。

第十一条 《岗位聘任协议》和《个人经营业绩目标责任书》

应根据岗位职责和工作分工，确定差异化内容，一人一岗分别签订。

第十二条 《岗位聘任协议》包括但不限于所聘职务、任期期限、岗位职责、权利义务、协议解除、违约责任追究等条款，作为保障双方合法权益的法定依据。

第十三条 《岗位聘任协议》按照以下方式制订：

由公司董事会负责制订《岗位聘任协议》，公司党组织负责审核把关。

第十四条 《经营业绩目标责任书》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、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。

第十五条 《公司经营业绩目标责任书》按照以下方式制订：

由公司董事会根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标等情况，制订《公司经营业绩目标责任书》。

第十六条 《个人经营业绩目标责任书》根据岗位职责和工作分工，确定每位经理层人员的考核内容及指标。个人业绩指标主要来源于公司业绩目标的分解，以及经理层人员个人职责范围内工作。指标要以量化指标为主，包括但不限于经济效益类、经营管理类、风控合规类、重点任务类等。由公司董事会负责制订，可以授权总经理制订经理层其他成员的《个人经营业绩目标责任书》。

第四章 考核管理

第十七条 经理层人员经营业绩考核分为年度考核和任期考核。

第十八条 公司年度和任期经营业绩考核由公司薪酬与考核委员会统一组织实施，对《公司经营业绩目标责任书》各指标完成情况进行专项审计后考核打分。

第十九条 由公司董事会对经理层各成员《个人经营业绩目标责任书》相关指标完成情况进行考核打分。

第二十条 公司年度及任期考核结果分为 A、B、C、D 四个等级；个人年度和任期考核结果分为优秀[90 分(含)以上]、良好[80(含)-90(不含)分]、称职[70(含)-80(不含)分]、基本称职 [60(含)-70(不含)分]、不称职[60 分以下]五个等级。

第五章 薪酬管理

第二十一条 经理层人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、超额奖励、任期激励四个部分组成。

第二十二条 经理层人员薪酬按照公司相关薪酬制度执行，薪酬与考核委员会根据经营业绩考核结果，核定经理层人员薪酬总额，依据经理层人员个人年度经营业绩考核结果，确定经理层人员薪酬标准。基本年薪与在岗职工平均工资挂钩核定，当年全额兑现；绩效年薪根据年度经营业绩考核结果核定，实行当期激励与延期激励相结合，考核后绩效年薪的 80%当年兑现，20%作为任期激励考核基数，纳入任期考核；超额奖励根据公司经营业绩指标超额完成情况核定，当年全额兑现；任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的激励性收入，任期结束后一次性考核兑现。

第二十三条 任期考核结果为A的，任期激励兑现金额为任期激励考核基数乘以1.2；考核结果为B的，任期激励兑现金额为任期激励考核基数乘以1.0；考核结果为C的，任期激励兑现金额为任期激励考核基数乘以0.8；考核结果为D的，全额扣减任期考核激励基数。

第二十四条 经理层人员因主动辞职、按退出规定解聘等个人原因任期未满的，不得领取任期激励收入；因组织调整、到龄退出等非个人原因任期未满的，根据任期经营业绩考核结果，结合经理层人员实际任职时间及贡献，兑现相应任期激励收入。

第二十五条 对经理层人员违反国家有关法律法规、公司的有关规定，发生

重大决策失误或重大违纪事件及未履行或未正确履行职责造成企业资产损失的，根据违纪处分和财产损失责任认定结果，追索扣回部分或全部其相应期限内已发的绩效年薪、超额奖励和任期激励，并止付所有未支付部分。薪酬追索扣回规定同样适用于离职、退休的经理层人员。

第六章 退出管理

第二十六条 任期内出现下列情形之一，经董事会研究认定不适宜继续任职的，应当中止任期，免去现职。任期已满的，不予续聘。

（一）公司经营业绩考核连续两年低于70分，负有相应领导责任的；

（二）年度个人经营业绩考核主要指标完成率低于70%，以及年度考核（任期考核）被认定为不称职格次，或者连续两年被认定为基本称职格次的；

（三）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的；

（四）因其他原因，经研究认定不适合在该岗位继续工作的。

第二十七条 对中止(终止)任期的公司经理层人员，应当及时解聘。结合退出原因、岗位聘任协议等，进行转岗、待岗、市场化退出等安排。

第七章 监督管理

第二十八条 公司要建立健全对经理层人员的监督体系，党委、董事会等治理主体根据职能分工，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，及早发现和纠正公司经理层人员的不良行为倾向。

第二十九条 公司经理层人员在聘任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、挥霍国有资产，或向特定关系人输送利益。所属单位经理层人员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，根据公司有关规定，严肃追究责任，涉嫌违纪违法的依纪依法处置。

第三十条 按照“三个区分开来”的原则，支持鼓励探索创新，由此产生的失误应当予以免责。

第八章 附则

第三十一条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十二条 本办法自董事会审议通过之日起施行。