特　急

国务院国有企业改革领导小组办公室文件

国企改办发〔2021〕7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

各中央企业，各省、自治区、直辖市及计划单列市和新疆生产建设兵团国有企业改革领导小组办公室、国资委：

国企改革三年行动实施以来，各中央企业、各地积极推进经理层成员任期制和契约化管理工作，取得了一定进展，但仍然存在签约主体不明确、目标设定不科学、考核结果在薪酬挂钩和岗位调整方面应用不刚性等问题。为深入贯彻落实国企改革三年行动有关要求，切实推动国有企业在健全市场化经营机制方面取得实质性进展，现就有关事项通知如下。

一、牢牢把握改革正确原则和方向。坚持和加强党对国有企业的全面领导，坚持有利于国有资产保值增值，坚持党管干部原则和发挥市场机制作用相结合，坚持充分激发经理层成员的积极性和主动性，紧紧扭住经理层成员任期制和契约化管理这个“牛鼻子”，持续深化三项制度改革，加快构建基于中国特色现代企业制度的新型经营责任制，有效激发国有企业活力和效率，推动国有企业高质量发展，做强做优做大国有资本和国有企业。

二、结合实际确定实施范围。国有企业各级子企业全面推行经理层成员任期制和契约化管理，已开展经营业绩考核的分公司、事业单位等原则上应当比照实施，具备条件的事业部、项目部等可以参照实施。鼓励地方国有企业集团公司结合实际推行。

三、分类明确契约签订主体。已建立董事会的企业，原则上由董事会授权董事长代表董事会与经理层各成员分别签订岗位聘任协议和经营业绩责任书（年度和任期，下同）；未建立董事会的企业，原则上由其控股股东或派出的执行董事与经理层各成员分别签订岗位聘任协议和经营业绩责任书。董事会或控股股东可以授权总经理与其他经理层各成员分别签订经营业绩责任书。对于同时兼任多个企业经理层职务的，可以按照履职岗位分别确定签约主体。

四、全面规范实行任期管理。国有企业经理层成员全面实行任期管理，明确任期期限。经理层成员的任期一般应当与本企业董事会的任期（届次）保持一致，或者与集团公司负责人的经营业

绩考核周期保持一致；过渡期或者确有特殊情况的，也可以根据企业实际情况确定。任期内一般应保持经理层成员岗位稳定，如发生变动，新聘任的经理层成员应当重新签订岗位聘任协议和经营业绩责任书，原则上考核内容、指标和目标值等不作调整。

五、科学合理确定契约内容。明确并细化经理层成员的岗位职责及分工，一人一岗签订差异化的岗位聘任协议和经营业绩责任书。在岗位聘任协议中，应当明确任期期限、岗位职责、权利义务、薪酬待遇、退出规定、责任追究等内容。在经营业绩责任书中，应当根据企业功能分类、岗位职责及分工等，按照定量和定性相结合、以定量为主的导向，逐人确定考核内容及指标，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，科技型企业还应当包括科技创新和科技人才队伍建设等内容。年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、各有侧重、有效衔接。考核指标的目标值设置应当科学合理、具有一定挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等确定。

六、按照契约约定刚性兑现薪酬。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，年度考核不合格的，扣减当年全部绩效年薪；超额完成考核目标任务或作出突出贡献的，要确保按约定激励到位。根据有关规定建立薪酬追索扣回制度，在岗位聘任协议中予以明确并严格执行。地方国有企业集团公司在结合实际推行经理层成员任期制和契约化管理过程中，经理层成员薪酬应当严格执行国有企业负责人薪酬制

度改革有关政策要求。

七、充分运用各种中长期激励工具。支持鼓励国有企业结合实际情况，根据有关政策规定对经理层成员灵活开展股权激励、分红激励、超额利润分享、虚拟股权、跟投等中长期激励，不断丰富完善经理层成员薪酬结构，最大限度调动经理层成员干事创业的积极性和主动性。

八、按照契约约定严格退出管理。强化经营业绩考核结果在岗位聘任和解聘环节的应用。年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于70分）或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（如完成率低于70%）的，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，以及经综合考核评价认定不胜任或不适宜继续任职的，应当及时解聘。

九、保障经理层依法行权履职。根据国有企业董事会建设实际情况，支持经理层发挥谋经营、抓落实、强管理的经营管理作用，确保经理层成员责任、权利和义务对等。切实保障总经理根据公司法和公司章程行使主持生产经营管理、组织实施董事会决议等职权，严格落实总经理对董事会负责、向董事会报告的工作机制，强化工作监督。

十、健全完善相关制度或方案。在推行经理层成员任期制和契约化管理过程中，注重与企业领导班子和领导人员综合考核评价、企业负责人经营业绩考核等制度相衔接，鼓励参照《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》，结合实际制

定完善本企业、本地区相关工作制度或方案，并规范有序组织实施。对于董事长等非经理层成员可以结合实际探索实施任期制和契约化管理。

各中央企业和各地国资监管机构要充分认识推行经理层成员任期制和契约化管理的重大意义，统筹推进落实董事会职权、加大市场化选聘力度、管理人员竞争上岗、末等调整和不胜任退出等相关改革工作，优先支持商业类子企业加快推行职业经理人制度。要牢牢把握改革正确原则和方向，在准确理解和落实本通知要求的基础上，抓准抓实关键环节，结合实际探索创新，避免“一刀切”和形式主义。要全面压实责任，倒排工期，挂图作战，把推行经理层成员任期制和契约化管理纳入本企业、本地区改革三年行动重点考核评估事项，加大督查督办和考核评估力度，保证2021年底前完成70%以上，到2022年6月底前全面推行。

国务院国有企业改革领导小组办公室

2021年3月25日

抄送：中央组织部、发展改革委、工业和信息化部、司法部、财政部、人力资源社会保障部、人民银行、统计局、银保监会、证监会，国务院国资委各厅局。

国务院国有企业改革领导小组办公室　　2021年3月26日印发