

贵州黔源电力股份有限公司 经理层成员任期制和契约化管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实党中央、国务院关于深化国有企业改革的决策部署，健全完善基于中国特色现代企业制度的新型经营责任制，有效激发企业活力和效率，按照国企改革三年行动部署，结合贵州黔源电力股份有限公司（以下简称公司）管理实际，制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员任期制和契约化管理，是指以固定任期和契约关系为基础，根据合同约定开展年度和任期考核，并根据考核结果兑现薪酬、实施聘任（或解聘）的管理方式。

第三条 基本原则

- （一）坚持和加强党对国有企业的全面领导。
- （二）坚持党管干部原则和发挥市场机制作用相结合。
- （三）坚持有利于国有资产保值增值。
- （四）坚持各治理主体权责对等。

第四条 本办法适用于公司经理层成员，包括但不限于总经理、副总经理、总会计师等。

第二章 职责权限

第五条 公司党委对经理层成员任期制和契约化管理相关工作方案、经营业绩考核和薪酬管理等制度以及考核结果

应用等重大事项进行前置研究讨论。

第六条 根据公司董事会授权，公司董事长与经理层成员签署岗位聘任协议。董事长与总经理签订经营业绩责任书，董事长会同总经理与经理层副职分别签订经营业绩责任书。

第三章 任期管理

第七条 原则上，经理层成员每届任期为3年，连任不超过3届，其中总会计师连任不超过2届。

第八条 届中增补的经理层成员任期自聘任之日起至本届经理层届满。

第九条 经理层成员任期届满后，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。未能续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务，原则上一并免去。

第十条 经理层成员严格执行有关领导人员到龄改任和退休的规定。

第四章 契约化管理

第十一条 公司经理层成员需签订岗位聘任协议、经营业绩责任书。

第十二条 对经理层成员的岗位职责及分工进行明确和细化，在逐人逐岗制订岗位说明书的基础上，差异化制定岗位聘任协议和经营业绩责任书。

第十三条 按照“一岗一责”原则建立岗位说明书，岗位说明书对岗位信息、工作关系、任职资格、岗位职责、岗位权限等内容进行界定。

第十四条 岗位聘任协议包括聘任职务、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。薪酬待遇部分应包含薪酬追索扣回条款。

第十五条 经营业绩责任书包括双方基本信息、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。

第十六条 经营业绩责任书根据企业功能分类、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。

第五章 考核和评价

第十七条 经营业绩考核分为年度考核和任期考核。年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，在当年年末进行或次年年初进行。任期经营业绩考核结合任期届满当年年度考核一并进行。

第十八条 考核期末，公司董事会组织开展经理层成员的经营业绩考核工作，形成初步考核意见，经公司党委会前置研究、履行决策程序，反馈给经理层成员。

第十九条 经营业绩考核结果作为经理层成员岗位聘任（解聘）、薪酬兑现等事项的主要依据。

第六章 薪酬激励

第二十条 经理层成员薪酬结构一般包括年薪、任期激励等。

第二十一条 按照公司经理层成员薪酬管理办法有关规定，依据合同约定和经营业绩考核结果，对经理层成员薪酬进行兑现。绩效年薪、任期激励分别与年度、任期经营业绩考核结果挂钩。

第二十二条 经理层成员除年薪之外，可以执行公司已有的津补贴、企业年金、住房公积金等政策，履职待遇按照有关办法执行。

第七章 退出管理

第二十三条 经理层成员应严格执行退出规定。出现下列情况之一的，应当终止任期或不再续聘：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（得分率低于 70%），或年度经营业绩考核本岗位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（得分率低于 80%）或任期经营业绩考核结果为不合格（得分率低于 80%）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）因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究

相关责任的；

（五）聘任期间对企业重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的；

（六）因健康原因无法正常履行工作职责的；

（七）聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或者聘期届满不再续聘的；

（八）因其他原因，董事会（或上级公司）认为不适合在该岗位继续工作的。

对因出现以上情形解聘或不再续聘的人员，履行董事会决策程序，由上级公司按干部管理权限处理。

第二十四条 经理层成员辞职的，应当提交书面申请，按照干部管理权限审批，并履行董事会决策程序。有下列情形之一的，不得辞去职务：

（一）在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职或者离开上述职位不满解密期限的；

（二）正在接受纪检监察机关、司法机关调查，正在接受经营投资损失责任追究调查，或者正在接受审计的；

（三）重要项目或者重要任务尚未完成且必须由本人继续完成的；

（四）存在其他不得辞去职务情形的。

第二十五条 经理层成员退出后，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。

第八章 监督管理

第二十六条 加强对经理层成员的监督。公司党委、董事会、监事会等治理主体及公司纪检、监督、巡察、审计等职能部门，根据分工做好对经理层成员的履职监督工作。

第二十七条 经理层成员应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失。如违反规定，未履行或未正确履行职责，造成国有资产重大损失或其他严重后果的，严肃追究责任。

第二十八条 对经理层成员在推进工作中特别是改革创新中出现的失误，按照“三个区分开来”要求，大胆容错，宽容失误，鼓励创新，充分调动和保护经理层成员干事创业的积极性。

第九章 附 则

第二十九条 未纳入任期制和契约化管理的其他领导班子成员副职，其任用和考核等原则上按现行有关规定执行。

第三十条 本办法经公司党委会讨论研究，董事会审议通过实施，由公司董事会负责解释。