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制度

第一章　总　则

第一条　为深入贯彻落实党中央、国务院关于深化国资国企改革的决策部署，健全完善新型经营责任制，有效激发企业活力和效率，根据国企改革办《经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点》，结合贵州黔源电力股份有限公司（以下简称公司）实际，制定本制度。

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的原则。

（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　管理职责

第五条　公司党委对所属基层企业经理层成员任期制

和契约化管理工作发挥领导和把关作用。

第六条 公司董事会组织制定相关工作方案、经理层成员经营业绩考核和薪酬管理等配套制度，组织开展业绩考核、薪酬兑现、聘任或解聘等工作。

第七条 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。

第三章 任期管理

第八条 经理层成员全面实行任期管理。

第九条 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。

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。

任期届满后，应重新履行聘任程序。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 经理层成员应严格执行公司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（年度和任期，下同）。

第十二条 董事长代表董事会与经理层成员分别签订岗位聘任协议；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。

第十三条 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。原则按照“一岗一责”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 岗位聘任协议明确聘任职务、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。

第十六条 经营业绩责任书根据岗位职责及分工等，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。

第十七条 年度和任期经营业绩考核内容及指标应当适当区分、各有侧重、有效衔接。考核指标的目标值设置应当科学合理、具有一定的挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等综合确定。

总经理经营业绩责任书的考核内容原则上应当全面承接公司年度经营目标，考核指标的目标值一般不低于相关经营指标的目标值。经理层副职经营业绩责任书实行“一人一岗、一岗一表”，考核内容一般包括共性指标和个性考核指

标两部分。共性指标（如公司经营业绩指标）权重原则上不得高于50%，个性考核指标权重原则上不得低于50%。个性考核指标应当明确具体的考核内容和指标，且每项考核指标的权重应当清晰明确，主要指标原则上不得超过3个。

第十八条 经营业绩责任书签订后，除遇国家宏观经济形势重大变化、产业政策调整或企业战略重大调整、清产核资、资产重组等情况，约定事项及考核指标原则上不作调整。

第十九条 任期内，经理层成员岗位职责和分工一般保持相对稳定。经理层成员发生人员变动的，新聘任的经理层成员需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。岗位职责发生重大调整的，相关经理层成员重新签订岗位聘任协议和经营业绩责任书。

第五章 考核评价

第二十条 对经理层成员实施年度和任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以年度为周期，一般在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

第二十一条 考核期末，公司董事会依据经审计的财务决算数据等，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。

第二十二条 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　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）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。

（四）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，或对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（五）因健康原因无法正常履行工作职责。

（六）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。

（七）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。

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。

（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。

（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。

（四）存在其他不得辞去职务情形。

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。

第七章 薪酬激励

第二十六条 经理层成员薪酬一般由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入等构成。

第二十七条 具体实施公司经理层成员薪酬管理办法。

第八章 监督管理

第二十八条 加强对经理层成员的监督。公司党委、董事会等治理主体及公司纪检、监督、巡察、审计等部门根据职能分工，以预防和事前监督为主，做好履职监督工作。

第二十九条 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不良后果的，严肃追究责任。

第三十条 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

第三十一条 未纳入任期制和契约化管理的其他领导班子副职，其任用和考核等原则上按现行有关规定执行。

第三十二条 本办法经公司党委会前置研究，董事会审议通过后实施，由公司董事会负责解释。自印发之日起施行，原《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》（黔源人制〔2025〕1号）同时作废。