

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、国务院关于深化国资国企改革决策部署，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，按照国企改革深化提升行动部署，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、总法律顾问等。

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。由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、董事会履行决策程序，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（含基本年薪及绩效年薪）、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75%），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85%)或任期经营业绩考核结果为不合格(得分率低于85%)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前置研究，董事会审议通

过后实施，由公司董事会负责解释。公司于第十届董事会第三次会议审议通过的《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》同时作废。