

国电南瑞科技股份有限公司 经理层成员任期制和契约化管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实党中央、国务院国资国企改革重大决策部署，建立健全市场化经营机制，加快推进国电南瑞科技股份有限公司(以下简称“国电南瑞”)所属各级单位经理层成员任期制和契约化管理，按照《中共中央国务院关于深化国有企业改革的指导意见》(中发〔2015〕22号)、《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》(国企改办发〔2020〕2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》(国企改办发〔2021〕7号)等文件精神及有关政策规定，结合国电南瑞实际，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，是指对国电南瑞本级及所属各级单位经理层成员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据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 本办法适用范围为国电南瑞本级及所属各级单位，包括各级子公司、已开展经营业绩考核的分公司及其他参照实施的单位。适用对象为经理层成员(不含职业经理人)，一般包括总经理、副总经理、总会计师、总工程师等。同一领导班子的其他成员，按有关规定管理。

第四条 任期制和契约化管理坚持以下原则：

(一)坚持党管干部。坚持党组织对组织人事工作的领导权和对领导人员的管理权。党组织对经理层成员任期制和契约化管理工作全程把关，对经理层成员聘任、考核、激励、退出、监督等全程领导。

(二)坚持市场导向。围绕构建中国特色现代企业制度下的新型经营责任制，强化岗位意识和契约精神，充分激发经理层成员的积极性和主动性。

(三)坚持激励约束并重。建立以契约为核心的激励约束机制，岗位、薪酬

与业绩联动，强化刚性兑现，实现岗位“能上能下”、收入“能增能减”。

第二章 管理职责

第五条 各级党组织按照领导人员管理权限，对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 国电南瑞董事会是国电南瑞本级经理层成员任期制和契约化管理的责任主体，负责经理层成员聘任（解聘）、绩效考核、薪酬管理等事项，并履行相应决策程序。国电南瑞党委、经理层授权所属单位履行经理层成员任期制和契约化管理相关职责，听取所属单位对经理层成员的续聘（或解聘）建议，研究决定所属单位经理层成员任免事项，所属单位在国电南瑞党委、经理层领导下开展经理层成员任期制和契约化管理工作。

第七条 国电南瑞董事会、所属各单位按管理权限，按规与经理层成员签订岗位聘任协议和经营业绩责任书，组织实施经理层成员经营业绩考核与薪酬兑现相关工作，提出经理层成员续聘（或解聘）意见建议。

第八条 各级组织人事和人力资源部门是经理层成员任期制和契约化管理工作的归口部门，负责建立健全经理层成员任期管理机制和本单位经理层成员经营业绩考核与薪酬管理办法并组织实施，按照相应权限开展领导人员年度考核和任期综合考核工作，指导所属单位开展经理层成员任期管理、经营业绩考核与薪酬兑现相关工作。

第三章 任期管理

第九条 根据国电南瑞董事会对本级经理层成员的聘任决定，董事会授权董事长与本级经理层各成员分别签订岗位聘任协议。

第十条 国电南瑞所属各单位根据国电南瑞党委、经理层对本单位经理层成员的任用决定，履行聘任程序，签订岗位聘任协议。协议签订主体按照不同企业性质和法人治理结构，分类明确如下：

（一）已建立董事会的子公司，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；

（二）未建立董事会的子公司，原则上由执行董事与经理层各成员分别签订岗位聘任协议；

（三）分公司性质单位，由上级党组织与经理层各成员分别签订岗位聘任协议。

第十一条 经理层成员每个任期一般为三年，原则上与本单位董事会的任期（届次）保持一致，或者与本单位企业负责人业绩考核周期保持一致，原则上同一企业的经理层成员（包括任期中增补的经理层成员）任期届满时间相同。因年龄原因不能任满一届的，确因工作需要聘任或续聘的，聘期至其法定退休时间。

第十二条 强化岗位管理，根据经理层成员的岗位职责及分工，一人一岗差异化制定岗位聘任协议，主要包括：岗位及职责、任期期限、权利义务、业绩目标、薪酬待遇、退出规定、责任追究等。

第十三条 任期内经理层成员职责分工调整需同步调整岗位聘任协议的，应重新签订协议，或签订补充协议。

第十四条 任期内国电南瑞党委、经理层可根据工作需要对所属各单位经理层成员进行调整，新任用的经理层成员应及时签订岗位聘任协议，不再担任本单位经理层成员的，应及时履行解聘程序。

第十五条 经理层成员任期期满后，应重新履行聘任程序并签订岗位聘任协议。在重新履行聘任程序之前，经理层成员应当继续履职。

第四章 经营业绩考核

第十六条 经理层成员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自然年为周期，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。

第十七条 考核期初，董事长（执行董事、分公司党政主要负责人）与经理层成员签订年度和任期经营业绩责任书，主要包括：双方的职务和姓名、考核期、考核内容、考核与奖惩、其他需要约定的事项等。建立董事会的单位，经

董事会授权，可采用董事长与总经理签订经营业绩责任书、总经理与其他经理层成员签订经营业绩责任书的方式。

第十八条 经理层成员经营业绩考核指标按照定量与定性相结合、以定量为主的方式设置。

（一）年度考核内容主要包括：企业整体经营指标完成情况、分管领域经营指标完成情况等，其中分管领域经营指标结合经理层成员职责分工和承担的重点工作任务差异化设置；

（二）任期考核内容主要包括：企业任期经营业绩考核情况、任期内三年本人年度考核情况等。

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。

第十九条 经理层成员经营业绩考核指标的目标值应结合企业发展战略、经营预算、历史业绩、行业对标等情况确定，做到科学合理、具有一定的挑战性，不低于本单位的考核目标。

第二十条 国电南瑞及所属各单位应建立经理层成员经营业绩定期（月、季）分析提醒机制。

第二十一条 经理层成员经营业绩考核结果分为 A、B、C、D 四个等级，具体比例按照企业负责人业绩考核办法相关规定执行。

第二十二条 国电南瑞本级经理层成员经营业绩考核结果经薪酬与考核委员会研究后，提交国电南瑞董事会审议。国电南瑞所属各单位提出经理层成员经营业绩考核结果的初步意见，经上级人力资源部门审核，并履行相关程序审定。

第二十三条 国电南瑞及所属各单位应向经理层成员反馈经营业绩考核结果，提出工作要求和希望，并听取经理层成员意见。

第二十四条 国电南瑞及所属各单位应制定本级经理层成员经营业绩考核与薪酬管理办法，包括职责分工、考核内容、考核程序、考核结果与薪酬兑现等内容。

第五章 考核结果应用

第二十五条 经理层成员经营业绩考核结果与薪酬和岗位挂钩，实行刚性兑

现。同时，经营业绩考核结果作为领导人员考核结果评定的重要参考。

第二十六条 经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成，根据经营业绩考核结果，合理拉开薪酬差距，具体按照经营业绩考核与薪酬管理办法等相关规定执行。

第二十七条 国电南瑞及所属各单位应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。

第二十八条 建立经理层成员经营业绩考核和领导人员考核评价“双达标”机制，有下列不适宜继续任职情形的，应当终止任期、及时解聘：

（一）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任一主要指标未达到完成底线（如完成率低于 70%）的。

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为 D 级或任期经营业绩考核结果为 D 级的。

（三）在组织人事部门开展的领导人员任期综合考核中结果为“不称职”的，或者在领导人员年度考核中总经理得分连续两年排名靠后、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）对违规经营投资造成企业资产损失负有责任的。

（五）因其他原因不适合在该岗位继续工作的。

第二十九条 国电南瑞本级经理层成员存在上述情形的，由国电南瑞董事会研究决定后，履行解聘程序；所属单位经理层成员存在上述情形的，由本单位或上级组织人事部门提出解聘建议，经国电南瑞党委、经理层研究决定后，履行解聘程序。

第三十条 经理层成员主动提出辞职的，按照领导人员管理规定履行相应程序，在批准前，应当继续履行职责。

第三十一条 因违纪违法需要退出的，按照有关规定办理。

第六章 监督管理

第三十二条 国电南瑞及所属各单位根据董事会建设工作实际，发挥经理层

谋经营、抓落实、强管理的作用，实现经理层成员责任、权利和义务对等。

第三十三条 国电南瑞及所属各单位应建立健全对经理层成员的监督体系，党组织、董事会、监事会等治理主体，以及纪检、巡察、审计等部门根据职能分工，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、函询、诫勉等制度办法，及早发现和纠正其不良行为倾向。

第三十四条 经理层成员在任职期间应当维护企业资产安全、防止资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍企业资产。经理层成员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成财产损失或其他严重不良后果的，按有关规定严肃追究责任。

第三十五条 按照“三个区分开来”要求，支持鼓励各单位按照公私分明、尽职合规免责原则，建立健全并细化相关工作机制的主体、标准、适用情形和工作流程，形成可落实可操作的制度安排。注重对关键核心技术攻关投入、战略性新兴产业投资、重大科技成果转化等产生的正常损失情形的宽容，在加强首（台）套及示范应用过程中，合理界定并适当豁免企业及责任人的行政、经济、安全等责任。

第七章 附 则

第三十六条 本办法由国电南瑞人力资源部（党委组织部）制定并负责解释。

第三十七条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施，修改时亦同。

第三十八条 本办法未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。