

中节能风力发电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 为积极探索国有企业干部选任制度改革，有序推进经理层成员契约化管理，完善中节能风力发电股份有限公司（以下简称风电公司）经理层成员管理机制，根据党中央、国务院国资委有关规定和中国节能环保集团有限公司（以下简称集团公司）工作指引，按照风电公司章程，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员是指风电公司总经理、副总经理和总会计师。

第三条 实行契约化管理，主要是遵循市场规律，结合风电公司特点和实际，对经理层成员实行聘任制，明确任职期限，并通过签订《聘任协议》和《业绩考核责任书》，约定经理层成员责任、权利、义务，实施聘期管理和目标考核，激发经理层成员干事创业活力。

第四条 经理层成员契约化管理遵循以下原则：

- （一）坚持党管干部原则；
- （二）坚持公司治理规范原则；
- （三）坚持以业绩为导向的市场化管理原则；
- （四）坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重原则。

第二章 职责权限

第五条 风电公司党委前置研究讨论经理层成员《聘任协议》、《业绩考核责任书》主体内容、薪酬管理办法、业绩考核办法，明确经理层成员的职责分工等。

第六条 风电公司总经理就经理层副职（副总经理、总会计师）的聘任，向董事会履行提名程序。

第七条 风电公司董事会负责审议公司经理层成员聘任或解聘事宜，并授权董事长与经理层成员签订《聘任协议》，确定经理层成员任期业绩考核目标及年度业绩考核目标；审定经理层成员业绩考核结果。

第八条 董事会薪酬与考核委员会作为风电公司董事会下设的专门委员会，负责研究制定经理层成员薪酬管理办法和业绩考核办法，向董事会提出经理层成员业绩考核目标、业绩考核结果、薪酬兑现的建议。

第三章 聘任管理

第九条 经理层成员全面实行任期制和契约化管理。

第十条 按照市场化导向和权责对等原则，董事会对经理层成员实行聘期制和契约化管理，每个聘期最长为三年，聘期与国资委规定的任期考核保持一致。

第十一条 董事长根据董事会授权，与经理层成员签订《聘任协议》，明确双方责任、权利和义务。

第十二条 聘期届满，《聘任协议》终止。经考核，需要续聘的，董事会重新履行聘任手续。聘期内，经理层成员经批准

辞职、调动、退休的，《聘任协议》终止。

第十三条 经理层成员在考核评价中具有下列情形表现之一，经综合分析研判认定为不适宜担任现职的，应当及时予以调整退出。

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成底线的（百分制低于70分或主要指标完成率低于70%）；

2. 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（百分制低于80分或主要指标完成率低于80%）或任期经营业绩考核结果为不合格（百分制低于80分或主要指标完成率低于80%）；

3. 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，且职工群众反映较大、认可度不高的；

4. 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的；

5. 经理层成员存在政治素质不过硬、履职担当不到位、作风建设不严格、廉洁自律不过关等其他与所任职务要求不符的情况；

6. 其他原因，不适合在该岗位上继续工作的。

第十四条 对不适宜担任现职的经理层成员，应当根据其一贯表现和工作需要，区分不同情形，按照考核评价结果采取平级调整（因不胜任现职而平职调整到其他管理岗位任职或调整岗位分工）、转任（转任非管理序列岗位）、责令辞职（责令辞去现任职务）、免职（免去现任职务）、降职（降低职务等

级）、解除（终止）劳动合同（经调整岗位后仍不能胜任的，按照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》有关规定解除（终止）劳动合同）的方式予以调整退出。

第十五条 被解除《聘任协议》的经理层成员不得以任期未满为由继续留任。

第十六条 实行契约化管理的经理层成员应当遵守国有企业领导人员管理监督制度和廉洁从业有关规定。

第十七条 实行契约化管理的经理层成员应当遵守国有企业领导人员管理监督制度和廉洁从业有关规定。

第四章 业绩考核与薪酬管理

第十八条 董事会根据经营业绩考核导向，围绕企业发展战略和中长期发展规划，组织制定经理层成员经营业绩考核办法。

第十九条 董事会结合业绩考核任务，明确经理层成员年度和任期经营业绩总体目标，董事会授权董事长与总经理签订业绩责任书，并授权董事长与其他经理层成员签订业绩责任书，合理分解落实经营业绩各项目标。

第二十条 董事会根据总经理《业绩考核责任书》履行情况，决定总经理考核结果；根据经理层副职《业绩考核责任书》履行情况和总经理建议，决定经理层副职业绩考核结果。

除不可抗力因素外，原则上不对业绩考核责任书约定的关键业绩指标及目标值进行调整。

第二十一条 根据国有企业负责人薪酬制度改革相关政策，

董事会制定与经营业绩考核紧密挂钩的经理层成员薪酬管理办法。薪酬分配按照领导人员薪酬管理办法执行，根据业绩考核结果，合理拉开分配差距。

第二十二条 董事会根据风电公司经营业绩考核结果、经理层成员考核情况，根据薪酬管理办法有关规定，核定经理层成员薪酬发放情况。

第二十三条 董事会在研究制定经理层成员薪酬管理办法中，明确与激励机制相配套的约束机制，建立追索扣回制度。经理层成员违法违规或违反《聘任协议》规定，给风电公司造成经济损失的，风电公司有权向经理层成员追索扣回已经发放的薪酬。

第五章 责任追究

第二十四条 经理层成员应按照《聘任协议》的约定履行职责，承担义务，违反《聘任协议》约定的，按照协议约定的违约条款进行处理。给风电公司造成损失的，应予以赔偿；已发放的薪酬福利，按照有关规定追索扣回。

第六章 附则

第二十五条 本办法由风电公司负责解释。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。