

宁波能源集团股份有限公司 经理层成员任期制及契约化管理办法(试行)

第一章 总则

第一条 为推进宁波能源集团股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员管理的科学化、制度化、规范化，促进管理层发挥积极性、主动性，实现企业健康稳定持续发展，根据《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》（国企改革发〔2021〕7号）等文件要求，制定本管理办法。

第二条 本办法所称的经理层成员任期制和契约化管理，是指对公司经理层成员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据合同或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 本办法所称经理层成员是指公司专职董事长、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等作为领导班子管理的人员。

第二章 职责分工

第四条 公司党委负责研究讨论相关工作方案和考核结果应用等重大事项。

第五条 公司董事会负责组织制定相关工作方案、履行决

策审批程序、与经理层成员签订契约、开展考核、兑现薪酬、聘任（或解聘）等。

第三章 任期制管理

第六条 公司经理层成员的任期期限由公司董事会确定，任期一般为三年。经理层成员任期期满后，重新履行聘任程序并签订岗位聘任协议。未能续聘的，自然免职（解聘），未能续聘的经理层成员，有党组织职务，原则上应一并免去。

第七条 公司通过岗位说明书等，明确经理层成员的岗位职责和任职资格。根据经理层成员岗位职责工作分工，通过权责清单，明晰董事会与经理层、总经理与其他高级管理人员的管理权责界面。

第四章 契约化管理

第八条 由公司董事会与经理层成员签订岗位聘任协议，明确任期期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、薪酬待遇、退出规定、责任追究等内容。根据岗位聘任协议，签订年度和任期经营业绩责任书。

第九条 公司经理层成员考核分为年度绩效考核和任期绩效考核，具体按照公司经理层成员绩效考核管理办法相关规定执行。

第十条 公司经理层成员薪酬体系、兑现、发放、追索扣回等，具体按照公司经理层成员绩效考核管理办法相关规定

执行。

第十一条 加强公司经理层成员任期内考核和管理，经考核认定不适应继续任职的，应当中止任期、免去现职。一般包括以下情形：

（一）经理层成员任职期间年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于60分）或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（如完成率低于60%）的。

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（百分制低于70分）或任期经营业绩考核结果为不合格（百分制低于70分）的。

（三）经综合考核评价认定不胜任或不适宜继续任职的。

（四）经理层成员任职期间发生违反相关法律法规或公司规章制度，对公司造成负面影响或经济损失的。

第十二条 对不胜任或不适宜担任现职的经理层成员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘。

第五章 监督管理

第十三条 公司同步建立健全对推行任期制和契约化管理的经理层成员的监督体系，党委、董事会、监事会等治理主体，以及纪检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、诫勉、函询等制度办法，及早发现和纠正其不良行为倾向。

第十四条 经理层成员在聘任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、挥霍国有资产。经理层成员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成资产损失或其他严重后果的，严肃追究责任。

第六章 附则

第十五条 本办法由公司董事会负责解释。

第十六条 本办法经公司董事会审议通过后，自发布之日起施行。