

# 安徽皖能股份有限公司经理层成员选聘 管理办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为适应国企改革发展要求，进一步完善中国特色现代企业制度，发挥安徽皖能股份有限公司（以下简称“公司”）董事会功能作用，加强公司经理层成员选聘管理工作，建立科学、规范的经理层选聘机制和程序，现根据国家有关法律法规和《安徽皖能股份有限公司公司章程》（以下简称《公司章程》），结合实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司董事会聘任的经理层成员。经理层成员包括总经理、副总经理、财务负责人等高级管理人员。

**第三条** 选聘经理层成员应当坚持党管干部原则；坚持发挥市场机制作用；坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤；坚持事业为上、人事相宜；坚持组织认可、出资人认可、市场认可、职工群众认可；坚持依法依规依纪。

**第四条** 公司董事会根据《公司章程》等有关规定履行职责，决定聘任或者解聘公司经理层成员。

## 第二章 任职基本条件及职权

**第五条** 经理层成员应当具备下列基本条件：

（一）具有坚定的理想信念，自觉坚持以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展

观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，坚决执行党和国家的方针政策，严格遵守党的政治纪律和政治规矩，始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

（二）具有强烈的创新意识和创新自信，敢闯敢试、敢为人先，勇于变革、开拓进取，善于捕捉商机、防控风险，持续推进企业技术创新、模式创新、管理创新、制度创新、文化创新，不断提高集团公司核心竞争力。

（三）具有较强的治企能力，善于把握市场经济规律和企业发展规律，掌握宏观经济形势和国家政策法规，有战略思维、法治理念，有专业思维、专业素养、专业方法，懂经营、会管理、善决策，注重团结协作，善于组织协调，能够调动各方面积极性。

（四）具有正确的业绩观，坚决贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，能够正确处理当期效益与长远发展的关系，勇担当，善作为，勤奋敬业，真抓实干，推动集团公司高质量发展，全面履行经济责任、政治责任、社会责任，工作业绩突出。

（五）具有良好的职业操守和个人品行，严格遵守党章党规党纪，自觉践行“三严三实”，认真贯彻落实中央八项规定精神和省委实施细则，坚决反对“四风”问题，坚决反对特权思想和特权现象，谨慎用权，公私分明，诚实守信，依法经营，严守底线，廉洁从业。

**第六条** 担任经理层成员，应当具备以下资格条件：

（一）具有累计5年以上的管理工作经历。

（二）一般应当具有大学专科以上文化程度。

（三）具有正常履行职责的身体条件。

（四）符合《中华人民共和国公司法》等有关法律法规规定的资格要求。担任财务总监（总会计师）的，一般还应当具有相关经济管理类职称或者注册会计师执业资格；担任总工程师的，一般还应当具有相关工程技术类职称。

**第七条** 特别优秀或者工作特殊需要的人才，可以破格聘任，但须从严掌握。

**第八条** 公司总经理对董事会负责，并按照《公司章程》履行职责，公司其他经理层成员按照分工协助总经理履行相关职权。

### 第三章 选聘方式和流程

**第九条** 根据干部管理权限，公司经理层成员的选聘方式分为集团公司考察推荐、公司董事会选聘和集团公司授权、公司董事会选聘两种方式。董事会选聘经理层成员，一般按照制定选聘工作方案，确定考察对象、考察或者背景调查、集体讨论决定、依法依规任职等程序进行。根据工作需要，扩大选人用人视野，创新选人用人机制，注重采用竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等市场化方式选聘经理层成员。

**第十条** 制定选聘工作方案：

（一）结合公司经营发展实际和经理层配置需要，公司董

事会提出启动经理层选聘工作意见。

(二)集团公司党委考察推荐的，由集团公司党委组织部门会同公司董事会就选聘经理层成员的职位、条件、范围、方式、程序和人选意向等提出初步建议。

集团公司授权公司选聘的，由公司董事会就选聘经理层成员的职位、条件、范围、方式、程序和人选意向等提出初步建议，提交集团公司党委组织部门事前沟通、审核。

(三)公司董事会在初步建议基础上根据沟通情况进一步细化人选条件、选聘程序、考核评价、薪酬激励、调整退出等内容，形成选聘工作方案。

**第十一条** 根据选聘工作方案，采用组织选拔产生人选的，开展民主推荐工作后，经组织研究确定考察对象；采用市场化选聘产生人选的，开展公告报名、资格审核、综合评估工作后，经组织研究确定考察或背景调查对象。

**第十二条** 确定考察对象、考察或者背景调查。集团公司党委组织部门、公司董事会按照有关办法规定履行工作程序；集团公司授权选聘的，由公司组织（人事）部门、公司董事会按照规定履行程序。

**第十三条** 集团公司党委根据考察情况，就拟任人选进行研究形成决议后，向公司董事会提出任用建议；集团公司授权选聘的，由公司党委根据考察情况，就拟任人选进行研究形成决议后，向公司董事会提出任用建议。

**第十四条** 集团公司党委推荐的，经公司党委前置研究，公司董事会召开会议进行聘任表决，经董事会全体成员过半

数以上同意视为通过，办理聘任手续；集团公司授权选聘的，公司董事会按照公司党委提出的人选建议，召开会议进行聘任表决，经董事会全体成员过半数以上同意视为通过，办理聘任手续，并将选聘结果报集团公司备案。

#### **第四章 任期制和契约化管理**

**第十五条** 公司董事会按照《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等有关规定与经理层成员签订岗位聘任协议，依法建立契约关系。

**第十六条** 经理层成员的任期期限由公司董事会确定，一般以3年为一任期，可续聘。

**第十七条** 年度和任期经营业绩责任书根据公司生产经营和管理指标，结合经理层分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的方式，确定每位经理层成员的考核内容及指标。

**第十八条** 经理层成员职责分工调整的，可根据实际情况对岗位聘任协议、年度和任期经营业绩责任书进行调整，调整后重新签订或签订补充协议。

**第十九条** 经理层成员任期届满后，经考核认定胜任现职的，方可予以续聘。

**第二十条** 经考核认定不适宜继续任职的，应当终止任期，按有关规定及时解聘，退出岗位。

**第二十一条** 经理层业绩考核及薪酬分配具体事宜按照公司有关规定执行。

## 第五章 调整退出

**第二十二条** 经考核认定不适宜继续任职的，应当终止任期、免去现职，一般包括以下情形：

（一）无重大外部因素或不可抗力影响，年度经营业绩考核结果低于 70 分的，或年度经营业绩考核任一主要指标完成率低于 70%的；

（二）无重大外部因素或不可抗力影响，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）或任期经营业绩考核结果为不合格（百分制低于 80 分）的；

（三）任期在集团公司综合考核评价认定为不胜任或不称职的，或者在集团公司年度综合考核中评定为基本称职及以下，或者在集团公司年度综合考核评价中总经理得分连续两年靠后、其他经理层成员得分连续两年排名末位，或者连续 3 年民主测评在班子中排名末位的，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国有资产损失负有责任的；

（五）有违规违纪违法行为或因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

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。公司董事会在对经理层成员考核中，出现上述退出情形的，须报集团公司事前审核、事后备案。

**第二十三条** 经理层成员有下列情形之一的，一般应当应当终止任期、免去现职：

- (一) 达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；
- (二) 受到责任追究应当免职的；
- (三) 不适宜担任现职应当免职的；
- (四) 因违纪违法应当免职的；
- (五) 辞职或者调出的；
- (六) 非组织选派，个人申请离职学习期限超过1年的；
- (七) 因健康原因，无法正常履行工作职责1年以上的；
- (八) 因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

## **第六章 管理监督**

**第二十四条** 坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，对经理层成员的责任、权利、义务，强化契约化管理。

**第二十五条** 做好全过程纪实工作并形成档案材料，确保可追溯、可倒查，坚决防止选聘过程中的违法违规，对制定选聘工作方案、确定考察对象、考察或者背景调查、聘任决策程序、依法依规任职等各个环节的主要工作和重要情况进行全过程纪实。

**第二十六条** 纪检监察机构对经理层选拔任用工作和贯彻执行本办法的情况进行监督，受理有关选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正和查处违反选聘任用工作有关规定的行为和履职不当问题，并实施责任追究。

**第二十七条** 凡因选聘、任用经理层过程中存在违法违规造成严重后果的，按照公司有关规定追究有关人员以及其他直接责任人的责任。

## 第七章 附 则

第二十八条 本办法由公司人力资源部负责解释。

第二十九条 本办法经公司董事会审议通过后生效。

第三十条 本办法自印发之日起执行。