

金健米业股份有限公司及所属子公司 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、国务院和省委省政府、省国资委关于国有企业经理层成员任期制和契约化管理工作相关要求,加快构建中国特色现代企业制度的新型经营责任制,切实深化三项制度改革,建立健全激励约束机制,有效激发企业活力和效率,助推金健米业股份有限公司(以下简称“公司”)高质量发展,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,是指对公司及所属子公司(中心)经理层成员实行以固定任期和契约关系为基础,通过签订《岗位聘任协议》和《任期经营业绩责任书》《年度经营业绩责任书》(以下简称“两书一协议”)明确岗位责任、年度和任期的业绩目标和工作任务,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 适用范围

1. 公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师以及公司章程规定的其他人员。
2. 所属分、子公司总经理、副总经理、总助、总监等。
3. 非法人主体的中心总经理、副总经理、总监、总助等。

第四条 管理原则

- (一) 坚持党管干部和党管人才原则和发挥市场机制作用相结合。
- (二) 坚持权利与义务、激励与约束相统一。
- (三) 坚持年度考核与任期考核相结合。
- (四) 坚持依法依规、契约管理和权责对等。

第五条 职责分工

(一) 公司党委会

公司党委会对公司及所属分、子公司(中心)经理层任期制和契约化管理办法进行前置研究;研究经理层成员任期制和契约化工作、经营业绩和绩效考核、薪酬管理等制度以及考核结果应用等重大事项;对经理层成员任期制和契约化管理工作起领导把关作用。

(二) 公司董事会

公司董事会对经理层成员任期制和契约化管理办法进行决策审批,并监督执行。负责统筹推进公司经理层成员任期制和契约化管理工作,审定公司经理层成员岗位聘任协议、年度及任期经营业绩指标、考核结果确定、薪酬兑现结果、职务聘任与解聘,以及对公司经理层

人员履职情况进行综合考核评价等。

（三）公司任期制和契约化管理工作小组

负责制定公司及所属分、子公司（中心）经理层成员任期制和契约化管理办法、组织两级公司经理层成员“两书一协议”的制定与签订工作；组织对经理层人员履职情况的综合考核评价。

（四）人力资源部门

承办公司及所属分、子公司（中心）经理层成员任期制和契约化管理具体工作，编制工作方案、相关管理办法和契约文本等；“两书一协议”的签订、备案以及落实考核评价及结果运用等工作。

第二章 任期管理

第六条 任期期限

经理层成员实行任期制，由公司及分、子公司（中心）董事会聘任，原则上每届任期3年，与任期经营业绩考核周期一致。届中调整任职的，其任期从任职时间开始至本届经理层任期届满止。

第七条 聘任管理

（一）经理层成员任期期满，经考核合格的可以连任，需要重新聘任并签订“两书一协议”。

（二）经理层成员任期内或任期期满，经考核认定不适宜继续任职的，中止任期、免去现职。如有党组织职务，经过党组织任免程序，原则上一并免去。

（三）经理层成员任期内，若有违反国家法律法规、公司相关管理制度，给公司造成较为严重社会影响或者经济损失的，公司有权中止履职人员任期、免去现职。

（四）任期内经理层成员按规定到龄退休、提前离开领导岗位或者跨单位交流，在本公司的任期自动终止。

第三章 契约管理

第八条 公司董事会授权董事长代表董事会与经理层成员分别签订《岗位聘任协议》，与总经理签订《任期经营业绩责任书》和《年度经营业绩责任书》，董事会授权总经理与其他经理层成员签订《任期经营业绩责任书》和《年度经营业绩责任书》，并与非法人主体的中心总经理签订“两书一协议”。

子公司执行董事或者董事长与所属子公司经理层成员分别签订“两书一协议”。

非法人主体的中心总经理与副总经理签订“两书一协议”。

第九条 《岗位聘任协议》包括但不限于聘任职位、任期期限、岗位职责、权利义务、薪酬待遇、业绩考核、退出规定、责任追究等内容。

第十条 《年度经营业绩责任书》和《任期经营业绩责任书》包括但不限于经济效益类、经营管理类、风控合规类、重点任务类、科技创新类等考核指标及指标的目标值、确定方法及记分规则、考核实施与奖惩、其他需要约定的事项。《任期经营业绩责任书》还应包括改革发展类、价值创造类、中长期发展战略类等中长期考核指标。

第十一条 考核指标及要求

(一) 根据经理层成员不同岗位的特点、岗位职责及分工等，按照定量和定性相结合、以定量为主的原则，逐人确定年度、任期考核内容及指标。考核目标值的设置本着科学合理、具有一定挑战性的原则，综合考虑公司董事会或者上级组织下达的考核目标、预算目标或控制要求，结合行业对标情况、经营预算、近三年完成情况、“十五五”规划情况等制定。

(二) 经理层正职考核指标应全面承接本企业的经营指标。经理层副职坚持“一人一表”差异化原则，可设置共同承担的共性指标，如利润总额、营业收入等，但权重设置原则不高于 40%，个性化考核指标根据个人岗位职责、分工和工作重点设置，权重设置原则不低于 60%。

(三) 明确每项考核指标的计分规则，做到量化考核得分。当指标的实际完成值超过目标值时，每项指标最高得分不超过该项满分分值的 130%，当指标的实际完成值低于目标值时，每项指标最低得分为 0 分。

(四) 任期考核内容、指标设置与年度考核应有所区分，在效益类指标的基础上应设置企业中长期发展类指标。

第十二条 《岗位聘任协议》和《任期经营业绩责任书》在任期开始之月签订，《年度经营业绩责任书》每年经营计划确定后一个月内签订。契约文书一旦签订，原则上不得调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会批准后，可对契约进行变更，可能的变化包括：

- (一) 市场环境发生不可预测重大变化，严重影响公司经营；
- (二) 因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- (三) 国家政策重大变化影响年薪方案实施；
- (四) 其他公司认为的重大变化。

第十三条 任期内，经理层人员岗位职责发生重大调整时，需按新的职责重新签订“两书一协议”。新聘任的经理层成员应当在任职 1 个月内与所任职公司签订“两书一协议”，并承接前任的工作目标和业绩考核指标，确有必要可根据实际情况进行调整。

第十四条 经理层成员签订的“两书一协议”需在签订后一个月内报总部人力资源部备

案。

第四章 考核与评价

第十五条 经理层成员的考核分为业绩考核和综合评价两种类别；业绩考核和综合评价分为年度考核和任期考核两个阶段。

第十六条 考核结果应用

（一）经理层成员考核结果主要用于推优评先、干部选用和年度绩效兑现与中长期激励挂钩。年度业绩考核分值低于70分或者考核等次为“不合格”的，扣减基本年薪和当年度任期激励；连续两年年度业绩考核分值低于70分的或者任期考核等次为“不合格”的，扣减全部任期激励，不予享受其他中长期激励。

（二）任期内出现下列情形之一，应当中止任期，免去现职，任期已满的，不予续聘。

1. 年度考核等次为“不合格”的或者连续两年年度考核结果低于70分的。
2. 任期考核结果为“不合格”的。
3. 对重大专项任务严重拖期、发生重大风险问题、发生重大安全生产事故等否决性事项，负有主要责任的。
4. 违规经营投资造成公司资产重大损失负有主要责任的。
5. 有违规违纪违法行为或因其他原因，公司董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

（三）对于不胜任或者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，应及时解聘。对于中止任期、免去现职的，在本届任期内不得再参与该职级岗位的聘任。

第十七条 经理层成员任期内职务无变动，有任期指标的，根据任期指标完成情况进行评价。任期内有跨单位变化或者职务变动情况的，相关指标根据任期内各年度考核得分加权计算确定。

任期内任职时间	第一年	第二年	第三年
任期超过两年	30%	30%	40%
新提拔任期超过一年不满两年	-	50%	50%

第十八条 对在岗位契约化管理实施过程中未能聘任上岗的经理层成员，采用转入专业岗位或者管理下一层级岗位流动方式，使其在新的岗位发挥作用，施展才干。与公司解除劳动合同的人员，严格按照国家劳动法及相关法律法规执行。

第十九条 按本制度第十六条规定退出岗位的，扣减当年全部绩效年薪和全部任期激励。

第五章 监督管理

第二十条 建立健全对推行任期制和契约化管理的监督体系，公司党委会、董事会等治理主体，以及纪检、党群、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、规定、办法，及早发现和纠正其不良行为倾向。

第二十一条 出现违反国家法律规定、国资委和公司相关规定，未履行或未正确履行职责，在经营中造成国有资产损失或其他严重后果的，以及发生较大及以上生产安全事故、较大及以上突发环境事件、重大质量责任事故、党风廉政建设重大负面事件、财务造假事件的，将严肃追究责任并扣减或追索扣回经理层绩效年薪、任期激励，并停止支付全部未支付部分。薪酬追索扣回规定适用于任期内离职、退休的经理层成员。

第二十二条 健全考核容错机制，鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。公司实施重大科技创新、发展前瞻性战略性产业等事项出现的失误、错误和损失，对考核产生重大影响的，按照“三个区分开来”原则和相关规定，在履职综合考核评价上不做负向评价。

第六章 附则

第二十三条 公司成立任期制和契约化管理工作小组。党委书记、董事长任组长，总经理和党委副书记任副组长，党委委员、副总经理、财务总监、党群综合部、运营管理部、风险控制部、财务管理部、人力资源部主要负责人任成员，办公室设人力资源部。

第二十四条 本办法未尽事宜，按照国家的相关法律法规、规范性文件、《公司章程》执行。与国家有关法律法规、规范性文件、《公司章程》规定有任何矛盾或者不一致地方，以国家有关法律法规、规范性文件、《公司章程》规定为准。

第二十五条 本办法由公司任期制和契约化管理工作小组负责解释。

第二十六条 本办法经公司党委会审议通过后，自发布之日起施行。涉及公司董事、高管内容须经董事会审议通过后实施。