

国元证券股份有限公司

经理层成员选聘管理办法

(经 2022 年 11 月 12 日第九届董事会第二十六次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为贯彻落实国企改革三年行动部署要求，依法合规落实国元证券股份有限公司（以下简称“公司”）董事会对经理层成员选聘职权，推进董事会规范运作，根据《公司法》等相关法律、行政法规和《国元证券股份有限公司章程》等，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员，包括总裁、副总裁、总会计师、董事会秘书以及公司章程规定应由董事会聘任的其他高级管理人员。

第三条 选聘遵循以下原则

- (一) 党管干部；
- (二) 德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤；
- (三) 事业为上、人岗相适、人事相宜；
- (四) 公道正派、注重实绩，组织认可、出资人认可、市场认可、职工群众认可；
- (五) 民主集中制；
- (六) 严管和厚爱结合、激励和约束并重，依规依纪依法办事。

第二章 职责权限

第四条 公司董事会根据相关制度和要求，依法选聘经理层成员，负责组织制定管理制度、履行决策审批程序、决定聘任或解聘等。董事会内设薪酬与提名委员会，作为董事会选聘经理层成员的执行机构。

公司党委与董事会薪酬与提名委员会制定相关工作方案，明确选聘和管理基本规则，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，按照有关规定报上级党组织批准。

第三章 选拔任用条件

第五条 经理层成员必须信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，具备下列基本条件：

（一）自觉坚持以马克思列宁主义、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，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，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，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。坚持国有企业的社会主义方向，坚持全心全意依靠工人阶级方针，坚定建设具有核心竞争力的国内乃至世界一流企业的职业追求。

（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，市场感觉敏锐，善于捕捉商机、防控风险，持续推进企业产品创新、技术创新、商业模式创新、管理创新、制度创新、文化创新，不断提高企业核心竞争力。

（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，有国际视野、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、共享的发展理念，坚持创新驱动、转型升级、提质增效，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，推动企业高质量发展，推动企业全面履行经济责任、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，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，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 担任公司经理层成员职务的，应当具备下列任职资格：

（一）提任经理层成员正职的，一般应当在同层级副职岗位工作 2 年以上，

未满 2 年的一般应当在同层级副职岗位和下一层级正职岗位工作累计 5 年以上；提任经理层成员副职的，一般应当在下一层级正职岗位工作 3 年以上，未满 3 年的一般应当在下一层级正职岗位和副职岗位工作累计 5 年以上。

外部选聘的经理层成员应具有如下工作经历：曾担任金融机构部门负责人以上职务不少于 4 年，或者具有相当职位管理经验。

（二）一般应当具有大学本科及以上文化程度。

（三）具有正常履行职责的身体条件。

（四）符合有关法律法规规定的资格要求和行业监管部门的任职资格。担任总会计师的，一般还应当具有注册会计师职业资格或者会计、审计等经济管理类中级或以上职称。

（五）具有较突出的经营业绩。忠实履行岗位职责，全面出色地完成各项工作任务 and 经营管理目标，在同类岗位上取得优良的工作业绩。

第七条 禁止担任情形，包括：

（一）违反政治纪律和政治规矩的；

（二）群众公认度不高的；

（三）上一年度考核结果为基本称职及以下等次的；

（四）有跑官、拉票等非组织行为的；

（五）配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外的；

（六）受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未满或者期满影响使用的；被中国证监会认定为不适当人选或者被行业协会采取不适合从事相关业务的纪律处分，期限尚未届满；

（七）存在《公司法》第一百四十六条、《证券法》第一百二十四条第二款、第一百二十五条第二款和第三款，以及《证券投资基金法》第十五条规定的情形；

（八）因犯有危害国家安全、恐怖主义、贪污、贿赂、侵占财产、挪用财产、黑社会性质犯罪或者破坏社会经济秩序罪被判处刑罚，或者因犯罪被剥夺政治权利；

（九）因重大违法违规行为受到金融监管部门的行政处罚或者被中国证监会采取证券市场禁入措施，执行期满未逾 5 年；

（十）最近 5 年被中国证监会撤销基金从业资格或者被基金业协会取消基金从业资格；

(十一) 因涉嫌违法犯罪被行政机关立案调查或者被司法机关立案侦查, 尚未形成最终处理意见;

(十二) 中国证监会依法认定的其他情形。

第四章 选聘工作程序

第八条 选聘经理层成员应当严格执行领导人员选拔任用有关规定, 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。

第九条 根据经理层成员选聘需要, 公司党委会同董事会提名委员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, 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。

经理层成员选聘工作方案报上级党组织批准后执行。

第十条 确定考察对象及考察

选聘经理层成员, 一般采取内部推选、外部交流、公开遴选、竞聘上岗等方式。

公司党委研究确定考察对象, 进行考察或者背景调查。

第十一条 公司党委召开会议, 根据考察情况, 就拟任人选进行集体研究讨论, 提出任用建议, 并报上级党组织备案。

第十二条 公司董事会薪酬与提名委员会召开会议审核拟聘人选, 报公司董事会进行聘任表决, 董事会全体成员半数以上同意的视为董事会通过, 由公司办理聘任手续, 聘任决定向上级党委备案。未获得半数以上董事同意的, 不得办理聘任或解聘手续, 并将有关情况报送上级党组织。

第五章 考核与薪酬

第十三条 公司对经理层成员实行契约化管理, 签订聘任协议和责任书, 明确权利、义务、责任、约定绩效目标、奖惩依据、退出条件、责任追究等条款, 按照约定严格考核、实施聘任或解聘, 兑现薪酬。

第十四条 经理层成员薪酬管理和激励政策，按照公司有关办法和程序组织实施。经理层成员不得从所任职单位领取核定薪酬以外的任何收入，不得从下属单位或者所兼职单位领取报酬。

第六章 退出

第十五条 公司经理层成员因涉及违纪违法、问责和责任追究应当退出的，按照党章党规党纪和有关法律法规办理。

第十六条 经理层成员任期（聘期）届满未连任（续聘）的，自然免职（解聘）。

第十七条 经理层成员因健康原因，无法正常履行工作职责 1 年以上的，应当对其工作岗位进行调整。

第十八条 经理层成员非由组织选派，个人申请离职学习期限超过 1 年的，应当免职（解聘）。

第十九条 经理层成员具有下列情形之一，经提醒、教育或者函询、诫勉仍未改正或者问题严重的，应当认定为不适宜担任现职，及时采取调整岗位、免职（解聘）、降职等方式予以调整：

（一）理想信念动摇，遵守党的政治纪律和政治规矩不严格，贯彻执行党的路线方针政策不坚决，在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经受不住考验的；

（二）违背民主集中制原则，个人凌驾于组织之上，独断专行，我行我素，拒不执行或者擅自改变组织决定，在领导班子中闹无原则纠纷的；

（三）组织观念淡薄，不执行重要情况请示报告制度，或者漏报、隐瞒不报个人有关事项的；

（四）不担当、不作为，庸懒散拖，职工群众意见较大的；

（五）未履行或者未正确履行职责，导致企业发展、党建工作或者分管工作处于落后状态，企业丧失发展机遇，或者造成国有资产损失以及其他不良后果的；

（六）违背中央八项规定精神及省委实施细则，不严格遵守廉洁从业有关规定和廉洁自律规范的；

（七）品行不端，违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成不良影响的；

(八) 配偶移居人员，按照有关规定不适宜担任现职的；

(九) 在年度考核中被确定为不称职，或者连续两个年度考核结果未达到称职的；

(十) 其他不适宜担任现职的情形。

第二十条 经理层成员自愿辞职的，应当提交书面申请，按照干部管理权限审批。未经批准，不得擅自离职。擅自离职的，视情节轻重给予相应处理；造成严重后果的，依法追究责任。有下列情形之一的，不得辞去公职：

(一) 在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职或者离开上述职位不满解密期限的；

(二) 正在接受纪检监察机关、司法机关调查，履行出资人职责的机构专项核查，或者正在接受审计的；

(三) 存在其他不得辞去公职情形的。

重要项目或者重要任务尚未完成且必须由本人继续完成的，未满任职承诺年限的，或者有其他特殊原因的，不得辞去领导职务。

第二十一条 经理层成员到龄退休后，按照上级有关规定兼职。

第二十二条 经理层成员退出后，继续对所知悉的国家秘密和原任职企业的商业秘密、技术秘密负有保密责任和义务，保密期限按照国家 and 公司有关规定执行。

第七章 管理监督

第二十三条 坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，对经理层成员全面实行规范化、常态化任期管理。通过签订聘任协议，明确任职期限、经理层成员的责任、权利、义务，强化契约化管理。

第二十四条 凡用人失察失误造成严重后果的，用人上的不正之风严重的、干部群众反映强烈的以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的，应当追究公司党委、董事会、组织（人事）部门和纪检监察部门有关人员以及其他责任人的责任，具体按照有关规定执行。

第八章 附 则

第二十五条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十六条 本办法自董事会审议通过之日起施行。未尽事宜，按照国家及上级有关规定执行。