

# 安徽九华山旅游发展股份有限公司

## 经理层选聘管理办法

### 第一章 总则

第一条 为落实国企改革三年行动部署要求，体系化推进董事会职权落实，提升董事会行权履职能力，增强企业发展活力，将制度优势转化为治理效能，按照国资监管有关规定，结合安徽九华山旅游发展股份有限公司（以下简称“公司”）实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司选聘经理层成员。经理层成员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书，以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员选聘坚持党管干部原则；坚持发挥市场机制作用；坚持国有企业领导人员必须做到对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁；坚持事业为上、人事相宜；坚持组织认可、市场认可、职工群众认可的原则，坚持依法依规依纪。

### 第二章 职责权限

第四条 公司党委坚持对选人用人的领导和把关作用，负责审核相关工作方案，并结合董事会意见，组织人选推荐、考察等工作，经集体研究，向董事会提出建议。

第五条 公司董事会依法选聘经理层成员，负责组织制定相

关工作方案和管理制度、履行决策审批程序、组织开展选聘、参与考察、决定聘任或解聘经理层成员等工作。

董事会内设提名委员会，作为董事会选聘经理层成员的执行机构。

第六条 公司监事会及纪检部门应根据职能分工，做好经理层成员选聘过程中的监督工作。

### 第三章 选聘程序

第七条 选聘经理层成员一般应当经过以下程序：

（一）公司党委与董事会制定选聘工作方案。

1、公司党委提出启动经理层成员选聘工作意见。

2、董事会提名委员会提出选聘工作初步方案，内容包括选聘经理层成员的职位、条件、范围、方式、程序和人选意向等，其中：总经理、董事会秘书人选一般由董事长提名，经理层副职人选一般由总经理提名。

3、公司党委集体研究工作初步方案。

4、公司党委与董事会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。

（二）确定考察对象、全面考察。采取适当方式，综合考虑考核评价、一贯表现、人岗相适等情况确定考察对象。综合运用各类方式全面考察人选素质、能力、业绩和廉洁从企等方面情况。

（三）集体讨论决定。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，履行相关报告程

序。

（四）依法依规任职。

- 1、公司党委向董事会提名委员会提出人选建议。
- 2、董事会提名委员会将人选建议提交董事会讨论。
- 3、公司董事会对人选进行审议并作出聘任决定，办理聘任手续。

第八条 董事会提名委员会委员实行工作回避制度，经理层选聘工作涉及到董事会提名委员会委员本人及其亲属的，本人必须回避。

第九条 实行经理层成员职位禁入制度，严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》和党纪等有关规定执行。

#### 第四章 任期制和契约化管理

第十条 公司经理层实行任期制和契约化管理。经理层成员任期一般为3年，连聘可以连任。

第十一条 董事会授权董事长代表董事会与经理层成员签订岗位聘任协议书、年度和任期经营业绩责任书。

第十二条 岗位聘任协议书根据经理层分工一人一岗差异化制订。岗位聘任协议一般应包括：任期期限、岗位职责、权利义务、业绩考核、责任追究等内容。

第十三条 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。经营业绩责任书一般应包括：双方基本信息、考核内容及指标、考核指标的目标值确定方法及计分规则、考核实施与奖惩等。

第十四条 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，调整后需重新签订。

第十五条 经理层成员任期届满后，经考核认定胜任现职的，可以予以续聘。

第十六条 经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期，按有关规定及时解聘。一般包括以下情形：

（一）年度个人经营业绩考核得分低于 70 分的。

（二）年度个人经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线（完成率低于 70%）的。

（三）连续两年年度个人经营业绩考核结果为不合格（百分制低于 80 分）。

（四）任期个人综合考核评价认定不胜任或不称职的。

（五）任期个人经营业绩考核得分低于 80 分的。

（六）连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或不适宜担任现职的。

（七）对违规经营投资造成公司资产重大损失负有主要责任的。

（八）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。

对于中止任期、免去现职的，在本届任期内不得再参与该岗位的聘任。

第十七条 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 管理监督

第十八条 经理层成员应依法履职，廉洁从业，切实维护党和国家利益、出资人利益、企业利益和职工群众合法权益，自觉接受监督。

第十九条 经理层成员任期届满未连任的，自然免职。达到退休年龄的，应按照有关规定办理退休手续。

第二十条 经理层成员有下列情形之一的，视情况给予经济处罚、组织处理、党纪处分，涉嫌违法犯罪的依法移送司法机关。

- （一）因决策失误，造成重大经济损失或恶劣影响的；
- （二）因工作失职，造成国有资产严重流失的；
- （三）因用人失察、失误，造成恶劣影响的；
- （四）对安全、环保等重大及以上责任事故和重大群体性事件负有领导责任的；
- （五）接受不正当利益，或者利用职权谋取私利的；
- （六）违反财政金融制度或国家有关政策规定的；
- （七）泄露企业商业秘密，损害企业合法权益的；
- （八）违反公司规章制度、工作程序或办事规则，给公司造

成重大损失的；

（九）其他应予以追究责任的情形。

第二十一条 经理层成员自愿辞职的，应当提交书面申请，未经批准，不得擅离职守。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 responsibility。

经理层成员正在接受纪检监察机关、司法机关调查、审计部门审计的，或者重要项目、重要任务尚未完成且须由本人继续完成的，或者有其他不得辞职情形的，不得辞去职务。

第二十二条 经理层成员退出后，继续对所知悉的公司商业秘密、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。

## 第六章 附则

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十四条 本办法经公司董事会审议通过后，自发布之日起施行。