

证券代码：000060

证券简称：中金岭南

公告编号：2022-099

债券代码：127020

债券简称：中金转债

深圳市中金岭南有色金属股份有限公司 经理层任期制和契约化管理办法 (试行)

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

第一章 总则

第一条 为贯彻落实党中央、国务院和省委省政府关于建立健全市层化经营机制、激发企业活力的决策部署，规范深圳市中金岭南有色金属股份有限公司经理层成员的任期制和契约化管理工作，结合公司发展实际和企业管理需要，制定本办法。

第二条 本办法适用于中金岭南公司经理层人员，包括公司总裁、副总裁和公司章程规定的其他高级管理人员。公司党委书记、专职党委副书记、纪委书记、工会主席可参照本办法执行。

第三条 本办法所指经理层任期制和契约化管理，是指对公司经理层人员实行的，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。

第四条 公司经理层任期制和契约化管理，必须坚持以下原则：

- （一）坚持党管干部与完善公司治理相结合；
- （二）坚持契约化管理，目标导向与结果导向相结合；
- （三）坚持激励与约束并重，强激励与硬约束相结合；
- （四）坚持依法治企、规范管理。

第二章 工作职责

第五条 公司党委对推行公司经理层任期制和契约化管理工作发挥领导和把关作用，对相关工作方案、人员聘任（解聘）进行审核把关。

第六条 公司党委前置研究讨论相关工作方案、考核结果及结果应用等重大事项。

第七条 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，与经理层人员签订契约、开展考核，兑现薪酬、聘任（或解聘）等。

第三章 聘任

第八条 中金岭南公司经理层人员的聘任根据相关提名、推荐，由董事会按照公司章程及有关规定和程序依法聘任。

第九条 公司经理层的任期按《公司章程》执行，一

一般为三年，连聘连任，最多连任不超过 3 届，不得随意延长。经理层成员的个人岗位任期与董事会（领导班子）的整体任期同步。

第十条 公司经理层人员聘任时，应订立岗位聘任协议、业绩目标责任书（任期、年度），经公司党委、董事会履行程序，审核同意后，予以正式签订。

第十一条 公司经理层人员任期期满后，应重新履行聘任程序并签订岗位聘任协议、业绩目标责任书（任期、年度）。未能续聘的，自然免职（解聘），由公司内部重新安排工作，如有党内职务的，应一并免去。

第十二条 经理层人员与董事长签订岗位聘任协议和业绩目标责任书（任期、年度）。

第十三条 公司与经理层人员签订的岗位聘任协议，一般应包括任期期限、岗位职责、权利义务、奖惩依据、薪酬待遇、离职或解聘、责任追究等有关内容。必要时，可以采用岗位说明书等方式，明确经理层人员的岗位职责和任职条件，采用制定权责清单、职责分工等方式，规范经理层人员之间的权责关系。

第十四条 根据岗位聘任协议等的主要工作职责，公司与经理层人员签订业绩目标责任书（任期、年度），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，考核实施与奖惩以及其它需

要约定的事项。考核内容及指标应根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向，合理确定。年度和任期业绩考核内容及指标应适当区分、有效衔接。考核指标的目标值应科学合理、具有一定的挑战性，一般应根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等设置。

业绩目标责任书（任期、年度）一经签订，非经公司党委、董事会提出，不得随意更改。

第十五条 经理层人员任期业绩目标责任书与岗位聘任协议同时签订。业绩目标责任书（任期、年度）的签订，应经公司党委、董事会履行程序后，予以正式签订。

第四章 考核

第十六条 经理层人员的业绩考核由公司党委、董事会负责实施，实行年度考核与任期考核相结合。

第十七条 除业绩考核以外，可根据经理层人员的岗位职责、任务分工，增加综合评价，综合评价一般应包括对经理层人员的政治素质、职业素养、业务能力、廉洁从业评价等方面内容。

第十八条 年度业绩考核以自然年度作为考核周期，新聘经理层人员，聘任未满一年的，按实际在岗月份进行考核。

第十九条 公司党委、董事会应按照岗位职责、业绩目标责任书、经审计的财务决算数据和所负责的重点工作任务、重点项目、重点改革任务目标完成情况等，对公司经理层人员实行考核，落实差异化薪酬。

第二十条 经理层人员业绩考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职 4 个等级。

第二十一条 经理层人员任期考核与任期第三年的年度考核结合进行。任期考核应综合考虑国有资产保值增值率、主营业务平均增长率、任期内年度考核结果等指标要素。具体按《深圳市中金岭南有色金属股份有限公司董事、监事及高级管理人员薪酬和考核管理办法》及其修订版本等有关规定执行。

第二十二条 公司经理层人员年度考核经核定最终考核结果，向经理层人员本人进行反馈。如对考核结果有异议的，可向公司提出申诉。经核准确认的考核结果，在公司一定范围内公开。

第二十三条 纪委书记的考核另有规定的，从其规定。

第五章 薪酬

第二十四条 经理层人员的薪酬构成按《深圳市中金岭南有色金属股份有限公司董事、监事及高级管理人员薪酬和考核管理办法》及其修订版本等相关规定执行，包括基本年薪、绩效年薪、增量奖励、特殊贡献奖、任期激励

收入等。

第二十五条 经理层人员的薪酬核定以及基本年薪、绩效年薪、增量奖励、特殊贡献奖、任期激励等的核发按照《深圳市中金岭南有色金属股份有限公司董事、监事及高级管理人员薪酬和考核管理办法》及其修订版本等相关规定执行。

第二十六条 公司应根据经理层人员业绩考核结果，按约定及时足额发放薪酬，合理拉开经理层人员薪酬差距。

第二十七条 建立薪酬追索扣回机制，当出现重要生产经营指标严重不达标或偏离合理区间、发生重大风险事故或其它对公司造成重大损失事件时，对负有责任的相关经理层人员根据情形轻重追索扣回其相应聘期内的部分直至全部绩效薪酬。

对因履职不力，对发生重大风险、事故或造成重大国有资产损失，视情节依法依规依纪追究相关责任，可按相关规定追回已发绩效薪酬和任期激励等。

本条规定适用于负有相关责任的已离职或退休的公司经理层人员。

第六章 监督管理

第二十八条 公司经理层人员的监督管理，按公司有关规定执行。

第二十九条 公司党组织、董事会、监事会等治理主体，以及纪检监察、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、函询等制度并认真执行，及早发现和纠正其不良行为倾向。

第三十条 公司经理层人员在聘任期间应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。经理层人员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成国有资产损失或其它严重不良后果的，严肃追究责任。

第三十一条 公司应按照“三个区分开来”要求和公私分明、尽职合规的免责原则，建立健全并细化相关工作机制的主体、标准、适用情形和工作流程，形成可落实可操作的制度安排。

第七章 续（解）聘

第三十二条 任期考核结果为称职及以上的，可以续聘。任期考核结果为基本称职的，可根据工作需要及双向选择综合研究，视情况续聘或解聘。经理层人员续聘时应按规定重新签订岗位聘任协议和业绩目标责任书（任期、年度）。

第三十三条 畅通经理层人员退出通道，出现以下情形时，可以解聘：

(一) 任期未满，经理层人员因个人原因提出辞职。

(二) 任期未满但双方协商一致解除聘用协议或者任期届满不再续聘的。

(三) 根据工作需要，公司与经理层人员协商一致调整岗位或其它劳动合同约定或有关法律法规规定可以解聘的。

第三十八条 对不胜任或不适宜担任现职的，应当及时中止任期、免去现职、及时解聘，不得以任期未满为由继续留任。一般包括以下情形：

(一) 年度业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于 70 分），或年度业绩考核主要指标未达到完成底线（如完成率低于 70%）的。

(二) 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格、任期业绩考核结果为不合格（百分制低于 80 分）或任期综合考核评价不称职的。

(三) 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

(四) 经综合考核评价，公司董事会认为不胜任或不适合在该岗位继续工作的。

第三十九条 经理层人员解聘时，可根据经理层人员个人业务专长另行安排工作。如经理层人员个人提出解除劳动合同关系，应同时办理解除劳动合同手续。

第四十条 经理层人员达到规定的退休年龄，应予以

解聘退休，按有关规定迁转所有关系，落实社会化属地管理。

第四十一条 经理层人员因个人或其它原因提出辞职的，需提前 30 个自然日提交书面离职申请，经公司党委、董事会研究批准后解聘。未经批准，不得擅自离职守，对擅自离职守造成严重后果的，依法追究责任。

第四十二条 经理层人员解聘时，应根据有关规定，开展调查、启动离任程序，包括专项调查、任免决策、离任交接，按相关规定开展离任审计等。

第四十三条 经理层人员离职或退休后，继续对中金岭南公司的商业秘密和核心技术负有保密责任和义务，保密期限按国家和中金岭南公司的有关规定执行。

第八章 附则

第四十四条 本办法未尽事宜，按照国家相关法律法规、《公司章程》等相关规定执行。国家政策另有规定的，从其规定。

第四十五条 本办法经董事会审议通过后执行。

深圳市中金岭南有色金属股份有限公司董事会

2022 年 9 月 3 日