

保利联合化工控股集团股份有限公司

经理层成员任期制和契约化管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为顺应新时代要求，促进高质量发展，落实中国保利集团有限公司（以下简称“集团公司”）“完善法人治理结构推动管理市场化转型”工作部署，根据中共中央、国务院《关于深化国有企业改革的指导意见》（中发〔2015〕22号）、《国企改革三年行动方案（2020-2022年）》、《关于加大力度推行经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（国企改革办发〔2021〕7号）、《经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点》（国企改革办发〔2022〕6号）等文件精神，根据《集团公司二级企业推行经理层成员任期制和契约化管理办法》要求，结合保利联合化工控股集团股份有限公司（以下简称“保利联合”或“公司”）实际，制定本办法。

第二条 适用范围

公司总经理、副总经理、总会计师和公司章程规定的其他高级管理人员。

非经理层成员的党组织负责人等其他领导人员的业绩考核、薪酬兑现等，参照任期制和契约化管理相关精神管理。

第三条 基本原则

一是契约管理、权责对等。坚持依法合规、平等协商，通过签订岗位聘任协议和经营业绩责任书，建立以契约为核心的责权利关系。充分保障经理层成员依法依规行使职权，做到权责匹配对等，实现经理层成员能上能下。

二是规范操作、稳步推进。把握好改革方向与政策导向，规范操作，结合公司实际，依法依规，确保任期制和契约化管理健康运行。

三是坚持激励与约束并重原则。建立科学合理的薪酬分配和激励机制，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，充分调动经理层成员的积极性和创造性。健全监督约束机制，严格管理、严格监督。

第二章 任期制管理

第四条 任期管理

（一）任期期限。经理层成员的任期为3年，以完整自然年度计算，可以连任，最多连任三届。届中补充聘任的，任期至本届经营班子届满。非经理层成员以现行制度任命期限为一届，任期经营业绩考核期限与经理层保持一致。干部交流执行《中国保利集团有限公司企业领导人员管理规定》。领导人员年度任职不满3个月，任期任职不满1年的，可由本公司董事会综合研判确定年度和任期经营业绩考核结果。

（二）到期重聘。经理层成员任期期满后，经考核符合续聘条件的，重新履行聘任程序并签订岗位聘任协议。未能

续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务，原则上一并免去其党组织职务。

第五条 明确权责

根据职能划分，梳理形成岗位清单。从岗位信息、岗位目的、岗位权限、岗位职责、工作关系、任职条件等方面开展工作分析，编制保利联合经理层成员岗位说明书。原则上经理层成员工作分工任期内应保持相对稳定。

切实保障总经理根据公司法 and 公司章程行使主持生产经营管理、组织实施董事会决议等职权，严格落实总经理对董事会负责、向董事会报告的工作机制，强化工作监督。

第三章 契约化管理

第六条 契约签订

由公司董事会授权董事长与经理层成员签订岗位聘任协议书，明确经理层成员任期、行为规范及双方的责任、权利和义务，约定奖惩依据、离职或解聘条件、责任追究等条款。根据岗位聘任协议，由公司董事长与经理层成员签订年度和任期经营业绩责任书，明确双方基本信息、考核内容及指标、考核指标的目标值、确定方法及计分规则、考核实施与奖惩等内容。

契约一旦签订，原则上不得调整。当外部环境（重大自然灾害、重大公共卫生、重大政策调整等不可抗力因素）或经理层成员岗位职责分工发生重大变化时，经董事会薪酬与

考核委员会审定后对契约进行变更。

第七条 业绩考核

经理层成员考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核，具体按照《保利联合经理层成员经营业绩考核管理办法》执行。

第八条 薪酬管理

经理层成员薪酬一般由基本年薪、绩效年薪、任期激励组成，集团公司及保利联合设置的津补贴、专项奖励、福利、履职待遇等，按照国家政策及集团公司规定执行。

保利联合积极探索超额利润分享、虚拟股权、跟投等中长期激励方式，不断丰富完善经理层成员的薪酬结构。经理层成员薪酬兑现、发放、追索扣回等，具体按照《保利联合经理层成员薪酬管理办法》执行。

第九条 退出管理

保利联合董事会加强经理层成员任期内考核和管理，一般不适宜继续任职的，包括以下情形：

（一）经理层成员年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如基准百分制年度考核得分低于 70 分）。

（二）经理层成员年度经营业绩考核本岗位任一主要指标未达到完成底线（如完成率低于 70%）。

（三）经理层成员连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（如基准百分制年度考核得分低于 80 分）或任期经营业

绩考核结果为不合格的（如基准百分制任期考核得分低于 80 分）。

（四）任期综合考核评价不称职，或者在年度综合考核评价中总经理年度综合考核评价得分连续两年靠后、其他经理层成员连续两年排名末位（最后一名），经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

（五）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（六）因其他原因，董事会（或党组织）认为不适合在原岗位继续工作的。

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，在本届任期内不得再参与该岗位的聘任。符合其他岗位任职条件的，可以按照企业领导人员有关规定聘任。任期届满不符合续聘条件的，应当退出现职。经理层成员应严格执行到龄免职（退休）制度。

第四章 监督管理

第十条 履职监督

建立健全对推行任期制和契约化管理的经理层成员的监督体系，党委、董事会、监事会等治理主体，以及纪检监察、巡察、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、函询等制度办法，及早发现和纠正其不良行为倾向。

第十一条 责任追究

经理层成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。经理层成员违反规定，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他严重后果的，严肃追究责任。

按照“三个区分开来”要求，根据《中国保利集团有限公司党委关于贯彻落实“三个区分开来”重要思想建立容错纠错机制的实施办法（试行）》，遵循公私分明、尽职合规免责原则，规范实施容错纠错。

第五章 附则

第十二条 施行与解释

本办法经保利联合董事会审议通过后施行，由保利联合董事会薪酬与考核委员会负责解释。