

证券代码：837174

证券简称：宏裕包材

主办券商：中信证券

湖北宏裕新型包材股份有限公司经理层选聘管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

2022年11月15日，公司召开第三届董事会第十二次会议，以7票同意，0票反对，0票弃权审议通过《公司经理层选聘管理办法》，本制度无需提交股东大会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

湖北宏裕新型包材股份有限公司 经理层选聘管理办法

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，加快完善中国特色现代企业制度，更好发挥董事会功能作用，依法合规落实董事会对经理层成员选聘职权，推进董事会规范运作，根据《中华人民共和国公司法》等法律、行政法规、规范性文件及《湖北宏裕新型包材股份有限公司章程》（以下简称：《公司章程》）、《湖北宏裕新型包材股份有限公司董事会提名委员会实施细则》等和公司实际，制定本办法。

第二条 公司经理层选聘坚持党管干部原则，发挥市场机制作用，突出政治标准，注重专业能力，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，坚持事业为上、人事相宜，坚持组织认可、出资人认可、市场认可、职工群众认可，坚持依法依规依纪。

第三条 本办法所称经理层，是指公司总经理、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。

第四条 坚持公司党支部委员会对选人用人的领导和把关作用，公司党支部委员会征求董事会意见，组织人选推荐、考察等工作，经集体研究决定后，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，负责组织制定经理层选聘相关管理制度、履行决策审批程序、组织开展选聘、参与考察、决定聘任或解聘等。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。

第二章 任职条件及职权

第六条 公司经理层成员，应当具备下列基本条件及任职资格：

（一）具有坚定的理想信念，自觉坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，坚持“两个确立”，做到“两个维护”。

（二）坚决贯彻落实公司党支部委员会决策部署，具有强烈的创新意识、较强的治企能力，立足本职岗位，工作业绩突出。

（三）具有良好的职业操守和个人品行，积极践行公司文化，严格遵守国家法律法规，严守底线，廉洁从业。

（四）大专及以上学历。

（五）具备丰富的生产、经营、管理等工作经验，具备现代企业经营管理知识。

（六）符合有关法律法规规定的资格要求；法律、法规、规范对职位的职称、资格等有专业要求的，应当具备相应专业要求。

（七）身体健康，具有正常履行职责的身体条件。

（八）不得有《公司法》《公司章程》规定不得担任高级管理人员的情形。

第七条 公司总经理对董事会负责，并按照《公司章程》履行职责，公司其他经理层成员按照分工协助总经理履行相关职权。

第三章 工作程序

第八条 公司党支部委员会与董事会制定选聘工作方案。根据经理层成员选

聘需要，公司党支部委员会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。

第九条 公司党支部委员会根据初步形成的建议方案，组织开展人选考察、进行讨论和前置研究，形成一定范围的人选建议，报告董事会提名委员会。

第十条 董事会提名委员会依照《公司法》，按程序组织有关人选的评价、任职资格审核，形成公司经理层成员聘任或解聘议案，提交董事会审议，由董事会召开会议进行聘任或者解聘，并进行披露。

第四章 任期制和契约化管理

第十一条 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。

第十二条 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。

第十三条 岗位聘任协议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：聘任职务、聘任期限、岗位职责、权利义务、薪酬考核、解聘与退出等内容。

第十四条 年度和任期经营业绩责任书根据集团公司确定的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：考核期间、考核内容、考核指标、计分规则、考核执行等内容。

第十五条 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。

第十六条 经理层成员任期届满后，经考核认定胜任现职的，予以续聘。

第十七条 经理层成员任期届满未连任的，自然免职；经考核认定不适宜继续任职的，应当终止任期，按有关规定及时解聘。一般包括以下情形：

（一）年度考核结果未达到完成底线或年度考核主要指标未达到完成底线的（年度绩效考核完成率低于70%）。

（二）连续两年年度考核结果为不合格（年度绩效考核完成率低于80%）或任期考核结果为不合格的（任期绩效考核完成率低于80%）。

（三）经综合考核评价认定不胜任或不适宜继续任职的。

（四）出现严重工作失误或者其他不当言行，为公司造成重大损害，公司决

定提前终止的。

（五）不正确履行职责，造成公司财产重大损失或其他严重经济责任问题，依据公司有关规定应予以免职的。

（六）出现其他违反法律、行政法规、公司规章制度以及党员违反党的纪律，按照规定应予解聘的。

（七）因其他原因不合适在该岗位继续工作的。

第十八条 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

第十九条 规范经理层成员履职待遇和业务支出，严禁将公款用于个人支出。经理层成员不得利用职权或者职务上的影响，为本人配偶、子女及其配偶等亲属和其他特定关系人的经营活动提供便利、谋取利益。

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、党纪政纪处分，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、质量、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，应当至少提前三十日提交书面申请，按照干部管理权限审批。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，依法追究责任。经理层成员因重要项目或重要任务尚未完成且必须由本人继续完成的，或者任期内发生相关责任问题尚未处理完毕的，或者有其他不能立即转岗或辞职的情形的，不得转岗或辞职。

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公司的商业秘

密、技术秘密负有保密责任和义务，保密期限按照国家和公司有关规定执行。

第六章 附则

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释和修改。

第二十四条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。

湖北宏裕新型包材股份有限公司

董事会

2022年11月15日