

# 北方华锦化学工业股份有限公司

## 经理层成员选聘工作办法

(经 2022 年 6 月 15 日公司第七届第十三次董事会审议通过)

### 第一章 总 则

**第一条** 为深入贯彻党中央、国务院深化国企改革工作部署，全面落实集团公司各级子企业规范董事会建设、推行经理层成员任期制和契约化管理相关要求，建立健全董事会规范建设制度体系，扎实做好董事会对经理层成员选聘工作，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于北方华锦化学工业股份有限公司（以下简称公司）选聘经理层成员，经理层成员包括公司总经理、副总经理、总会计师，以及公司章程规定的其他经理层成员。

**第三条** 选聘经理层成员应当坚持党管干部原则；坚持发挥市场机制作用；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。

### 第二章 资格条件

**第四条** 经理层成员应当具备的基本条件：具有较高的政治素质；具有强烈的创新意识和创新自信；具有较强的治企能力；具有正确的业绩观；具备现代化管理能力；具有务实清廉的作风。

**第五条** 经理层成员应当具备的职位条件：具有战略执行、市场开拓、改革创新、经营管理等能力。其中，总经理还应当具有决策判断、市场应

变、统筹协调、依法治企的能力和较强的执行力。

**第六条** 经理层成员应当具备的任职资格:

(一) 提任正职的,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。

(二) 一般应当具有大学本科以上文化程度。

(三) 总会计师一般应当具有注册会计师(审计、管理会计)师职业资格,或者经济管理类(会计、审计、经济)、管理工程类高级职称。

### 第三章 选聘程序

**第七条** 选聘经理层成员,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。根据工作需要,扩大选人用人视野,创新选人用人机制,注重采用竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等市场化方式选聘经理层成员。

**第八条** 制定选聘工作方案

(一) 公司董事会提名委员会根据工作需要和领导班子建设实际,结合综合分析研判情况,提出启动公司经理层成员选聘工作意见。

(二) 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,其中:总经理人选一般由董事会提名委员会提名;副总经理、总会计师等人选一般由总经理提名;董事会秘书人选一般由董事长提名。

(三) 对初步建议进行完善后,并按有关规定在一定范围内进行沟通

酝酿。对动议的人选严格把关，根据工作需要，可以提前核查有关事项。

（四）公司党委与董事会，在初步建议基础上根据沟通情况，进一步细化并形成选聘工作方案。

#### **第九条 确定考察对象**

采取内部推选、外部交流、公开遴选、竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等方式选拔任用经理层成员，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。

#### **第十条 考察或者背景调查**

根据工作需要，公司党委、董事会提名委员会组成考察组，坚持实践标准，注重精准识人，突出考察政治表现，全面考察人选素质、能力、业绩和廉洁从业等情况，防止“带病提拔”。

对于通过公开招聘、委托推荐方式产生的人选，不具备考察条件的，可通过适当方式进行背景调查，全面了解其政治素质或者政治倾向、专业能力、工作业绩、职业操守和廉洁从业等情况。

#### **第十一条 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，报公司董事会提名委员会。

#### **第十二条 依法依规任职**

（一）根据党委会议建议和董事会提名委员会决定，公司人力资源部按有关规定履行任前公示、任职谈话等程序。公示期满且未发现影响任用问题的，上报公司董事会审议。

（二）公司董事会召开会议进行聘任或者解聘表决，董事会全体成员三分之二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

兵器集团备案。未获得三分之二以上董事同意的，公司不得办理聘任手续。

## 第四章 考核与薪酬

**第十三条** 经理层成员综合考核评价以日常管理为基础，包括经营业绩考核、党建工作考核和综合测评等三部分。综合考核评价的具体要求，按照华锦股份有关规定执行。

**第十四条** 经理层成员实行契约化管理，签订聘任协议和业绩合同，明确权利、义务、责任，约定绩效目标、奖惩依据、退出条件、竞业禁止、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。

**第十五条** 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。坚持收入唯一制度，未经公司审核同意，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。

## 第五章 调整退出

**第十六条** 到达任职年限退出。严格执行经理层成员任期制，任期开始时，距国家法定退休年龄不足3年的经理层成员，一般不再担任领导班子职务；距国家法定退休年龄不足3年确因工作需要任职的，应经公司党委研究决定，并从严把握。

**第十七条** 因责任追究退出。根据责任追究情形认定结果，对情节严重的有关经理层成员及时采取引咎辞职、责令辞职、降职、免职（解聘）、撤职等组织处理。

**第十八条** 因健康原因退出。经理层成员因健康原因，无法正常履行工

作职责超过1年的，对其工作岗位进行调整。

**第十九条** 因违纪违法退出。经理层成员因违纪违法应当免职的，按照规定程序及时予以免职。

**第二十条** 辞职退出。经理层成员自愿辞职的，需提交书面申请，由公司党委出具意见后，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。有下列情形之一的，不得辞职：

（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调查，或者正在接受审计的；

（三）存在其他不得辞职情形的。

**第二十一条** 因不适宜担任现职退出。经理层成员确属不适宜担任现职的，经提醒、教育或者函询、诫勉仍未改正，按照公司有关规定予以调整。

## 第六章 管理监督

**第二十二条** 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、权力、义务，强化契约化管理。

**第二十三条** 做好全程纪实工作并形成纸质版材料，确保可追溯、可倒查，坚决防止用人上不正之风，对制定选聘工作方案、确定考察对象、考察或者背景调查、集体讨论决定、依法依规任职等选拔任用各个环节的主要工作和重要情况进行全程纪实，相关责任人要签字。

**第二十四条** 兵器集团党组及人力资源部对领导人员选拔任用工作和贯彻执行本办法的情况进行监督检查,受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉,制止、纠正和查处违反干部选拔任用工作有关规定的行为和干部不担当不作为问题,通过公司董事会和纪检监察部门实施责任追究。

**第二十五条** 凡用人失察失误造成严重后果的,用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的,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直接责任人的责任。

## 第七章 附 则

**第二十六条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第二十七条** 本办法自公司董事会审议通过之日起施行。