

国新健康保障服务集团股份有限公司 经理层成员选聘工作办法（试行）

（2023年1月修订）

第一章 总 则

第一条 为落实国企改革三年行动要求，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选聘职权，推进国新健康保障服务集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事会规范化运作，根据《公司章程》等有关规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事会聘任的经理层成员。经理层成员包括总经理、副总经理、总会计师等。

第三条 选聘经理层成员应当坚持党管干部原则；坚持德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤；坚持公道正派、注重实绩；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。

第四条 公司董事会根据《公司章程》等有关规定履行职责，负责制定公司经理层成员选聘工作办法，决定聘任或者解聘公司经理层成员。

第二章 任职条件及要求

第五条 公司经理层成员应当具备以下基本条件：

- （一）具有大学本科及以上文化程度。
- （二）具有8年以上企业管理或与经营管理等相关的工作

经历。

（三）具有正常履行职责的身体条件和心理素质。

（四）符合有关法律法规及办法规定的资格条件。

第六条 公司经理层成员应当符合以下任职要求：

（一）政治素质好。自觉坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想等重要理论为指导，牢固树立“四个意识”，坚决执行党和国家的方针政策，严格遵守党的政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

（二）工作作风扎实。为人正直，表里如一，诚实守信；自觉遵守和执行公司各项管理制度与工作流程；始终保持积极的工作状态，认真履行岗位职责，工作讲求实效。

（三）认同公司事业和文化。具有强烈的事业心和使命感，认同公司文化，始终对公司事业发展充满激情和信心；能站在公司全局考虑问题和开展工作，遇事不推诿不逃避，敢于担当；善于协作，不搞本位主义和山头主义。

（四）善于学习创新。视野开阔，热爱学习，能够充分认识到自身局限性，并不断改进提升；具有反思和变革精神，敢闯敢试、敢为人先。

（五）敏锐的专业洞察力。能熟练运用专业知识和技能，完成工作任务，解决实际问题；能持续跟踪专业领域最新发展动态，始终保持与市场同步的专业水准；能不断创造和提供一流的产品与服务，为客户创造价值。

（六）高效的行动执行力。具有强烈的目标感和执行

意识，能快速而有效地采取行动，将公司发展战略和具体工作任务转化为工作成果；善于采取各种方法突破瓶颈，攻克难关，不断创造高绩效。

（七）良好的团队管理力。能识别和发掘员工的优势与潜能，公平选任、合理搭配，形成团队合力；注重人才培养和员工成长，激发员工潜能；能关怀员工，营造良好的团队氛围，提升团队凝聚力。

第七条 特别优秀或工作特殊需要的人才，可以破格聘任。破格聘任的经理层成员，应当基本素质过硬、能力突出、认可度高，且不得突破本办法第五条第四项规定的资格条件和第六条规定的任职要求。

第八条 经理层成员不得有《中华人民共和国公司法》及《公司章程》规定不得担任高级管理人员，以及被中国证监会确定为市场禁入者并且禁入尚未解除的情况。

第三章 选聘程序

第九条 坚持公司党委对经理层成员选聘工作的领导和把关作用。根据公司经营发展实际和经理层成员配置需要，董事会与公司党委充分沟通后，启动经理层成员选聘工作。

第十条 经理层成员选聘坚持扩大选人用人视野，创新选人用人机制，注重采用竞聘上岗、公开招聘等市场化选聘方式。

第十一条 综合有关方面意见和建议，公司上级党委或公司党委委托组织部门，就经理层成员选聘的职位、条件、范

围、方式、程序等提出初步建议，充分酝酿后，形成选聘工作方案。

第十二条 根据选聘需要，经理层成员选聘由公司上级党委或公司党委的组织部门，按照选聘工作方案及有关规定，确定考察对象，实施综合考察或者背景调查。根据考察情况，提出聘任建议。经公司党委会前置研究后，形成经理层成员聘任议案，提交董事会审议。

第十三条 对市场化选聘产生的候选人必须通过第三方机构等进行考察或背景调查，需认真审核人选出生时间、教育背景、工作经历和工作业绩等信息，全面考察人选基本素质、胜任能力和从业经验等情况。

第十四条 经理层成员聘任议案经董事会审议通过后，按有关规定办理聘任、备案等手续。

第四章 任期制和契约化管理

第十五条 公司董事会按照《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等有关法律及规定与经理层成员签订岗位聘任协议，依法建立契约关系。

第十六条 经理层成员的聘任实行任期制，每届任期一般为3年。经理层成员任期届满，经考核评价胜任的，可以续聘。

第十七条 董事会通过与经理层成员签订经营业绩责任书等方式，建立健全经理层激励约束机制。

第十八条 经理层成员职责分工调整的，可根据实际情况

对岗位聘任协议和经营业绩责任书进行调整，调整后重新签订或签订补充协议。

第十九条 经理层经营业绩考核及薪酬管理等具体事宜按照公司有关规定执行。

第五章 退出管理

第二十条 健全经理层成员退出机制。统筹考虑经理层团队建设，经理层成员年龄、健康和业绩等情况，以及公司战略需要，及时对经理层进行调整，促进人员正常更替，增强团队活力，形成“能上能下、能进能出”的良性机制。

第二十一条 经理层成员出现下列情形之一的，按照董事会规定程序予以解聘（免职）：

（一）经理层成员聘期内离职或聘期届满未续聘的。

（二）经理层任期内因考核结果不达标被认定为不适宜继续任职的。

（三）因健康原因，年度内无法正常履行工作职责连续六个月以上的。

（四）聘任期间，经理层成员出现岗位聘任协议约定的解聘情形，不适合继续任职的。

（五）其他不适合在该岗位继续工作的。

第二十二条 经理层成员确有特殊原因需要离职的，需提前 30天提出辞职申请，按公司有关规定履行审批程序后，方可办理离职相关手续。辞职应以书面形式提出。有下列情形之一的，不得辞职：

(一) 在重要涉密岗位任职或者离开上述岗位不满解密期限的。

(二) 正在接受纪检监察机关或司法机关审查调查，公司专项核查，或者正在接受审计的。

(三) 存在其他不得辞职情形的。

第二十三条 经理层成员退出后，继续对所知悉的公司商业秘密、技术秘密等负有保密责任和义务，保密期限按照公司有关规定执行。

第六章 管理监督

第二十四条 坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，对经理层成员实行规范化、常态化任期管理。

第二十五条 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。

第二十六条 经理层成员须严格执行履职待遇和业务支出管理规定，严禁将公款用于个人支出。

第二十七条 经理层成员不得利用职权或职务上的影响，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。

第二十八条 经理层成员须严格执行领导人员兼职管理，薪酬获取，任职回避，配偶、子女及其配偶经商办企业等有关规定。

第七章 附 则

第二十九条 本办法所依据的政策或制度有修订的，按新政策或制度执行。未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》等有关规定执行。

第三十条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十一条 本办法自董事会决议通过之日起施行。

国新健康保障服务集团股份有限公司

董 事 会

二零二三年一月十七日