

江苏扬农化工股份有限公司 高级管理人员选聘管理办法

(经 2022 年 6 月 21 日董事会审议通过)

第一章 总则

第一条 为落实国企改革三年行动方案，完善中国特色现代企业制度，更好发挥江苏扬农化工股份有限公司（以下简称“公司”）董事会功能作用，依法合规落实董事会对高级管理人员选聘职权，推进董事会规范运作，根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》、《董事会提名委员会议事规则》等有关法律法规规则制度，制定本办法。

第二条 公司高级管理人员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、市场认可、职工群众认可的原则，坚持依法依规依纪。

第三条 本办法适用于公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等董事会聘任的人员。

第二章 机构和职责

第四条 公司董事会提名委员会负责搜寻合格的高级管理人员人选，对公司高级管理人员的人选、选择标准和程序等事项进行审查并提出建议。

第五条 公司党委根据《中国共产党章程》及其他党内法规履行职责，负责就公司高级管理人员选聘有关情况与上级党组织沟通，对拟提交董事会审议的高级管理人员选聘工作方案、选聘程序、资格标准等进行前置研究。

第六条 公司董事会根据公司章程等有关规定履行职责，负责制定公司高级管理人员选聘管理制度、决定聘任或者解聘公司总经理及其报酬事项，并根据总经理的提名决定聘任或者解聘公司副总经理、财务负责人及其报酬事项。

第三章 任职条件

第七条 公司高级管理人员应当具备下列基本条件：

(一)具有良好的政治素质,自觉坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导,坚决维护“两个确立”,坚决执行党和国家的方针政策。坚持国有企业改革的社会主义方向,坚定创建世界一流示范企业的职业追求。

(二)高度认同先正达集团中国、扬农股份文化理念,并积极践行创新、创业、担当、诚信、包容的核心价值观;

(二)符合岗位所需的“开拓者”和“新素质”领导力素质要求,具有较强的创新意识和创新自信,善于捕捉商机、防控风险,持续推进企业产品创新、技术创新、商业模式创新、管理创新、制度创新、文化创新,不断提高公司核心竞争力。

(三)具有较强的治企能力,善于把握市场经济规律和企业发展规律,掌握宏观经济形势和国家政策法规,熟悉上市公司治理,注重团结协作,善于组织协调,能够调动各方面积极性。

(四)具有正确的业绩观,坚决贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念,能够立足企业高质量发展,推动企业全面履行经济责任、政治责任和社会责任,工作业绩比较突出。

(五)具有良好的职业操守和个人品行,严格遵守党章党规党纪,认真贯彻落实中央八项规定精神,谨慎用权,公私分明,诚实守信,依法经营,严守底线,廉洁从业。

第八条 具有《公司法》第一百四十六条规定的有关情形,或者被中国证监会认定为市场禁入者并且禁入尚未解除情形的,不能担任公司高级管理人员。

第九条 公司总经理对董事会负责,并按照公司章程履行职责,公司其他高级管理人员按照分工协助总经理履行相关职权。

第四章 选聘流程

第十条 高级管理人员选聘工作主要采取内部推选、外部交流、公开遴选等方式,也可以采取竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等方式进行。具体程序如下:

(一)高级管理人员选聘工作应在充分酝酿和沟通的基础上拟定工作方案。结合公司经营发展实际和高级管理人员配置需要,董事会提出启动高级管理人员选聘工作意见,并与公司党委进行沟通,综合有关方面建议,就高级管理人员选聘的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。经充分酝酿沟通后,形成

工作方案报上级党组织审核把关。

(二) 采取适当方式, 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。综合运用各类方式全面考察人选素质、能力、业绩和廉洁从业等方面情况。

(三) 按上级有关规定, 履行民主推荐、考察、讨论决定、任职公示等工作程序。

(四) 董事会提名委员会对人选进行审查, 根据关键岗位管理权限, 履行党组织报批程序后, 向董事会提出建议。

(五) 董事会对人选进行审议并作出聘任(解聘)决定, 签订岗位聘任协议, 报上级备案。

第五章 任期管理

第十一条 公司高级管理人员实行任期制和契约化管理。高级管理人员的任期与董事会任期同步, 每届任期为三年, 连续任职原则上不超过十年。

第十二条 董事会授权董事长代表董事会与高级管理人员签订岗位聘任协议、年度和任期经营业绩责任书。董事长可授权总经理与其他高级管理人员签订年度和任期经营业绩责任书。

第十三条 岗位聘任协议根据高级管理人员分工一人一岗差异化制订。岗位聘任协议一般应包括: 任职资格、任期、工作职责、权利义务、薪酬待遇、退出规定、责任追究等内容。

第十四条 年度和任期经营业绩责任书根据公司战略规划, 结合高级管理人员分工, 按照定量与定性相结合、以定量为主的方式, 确定每位高级管理人员的考核内容及指标。经营业绩责任书主要明确高级管理人员年度及任期经营目标, 一般包括但不限于签约双方基本信息、考核指标(需明确主要指标)、目标值及计分规则、考核实施与奖惩等事项。

第十五条 高级管理人员职责分工调整的, 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, 调整后需重新签订并备案。

第十六条 高级管理人员任期届满, 经考核认定胜任现职的, 董事会提名委员会可向董事会推荐新一届高级管理人员建议人选; 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, 转任非领导职务、免职、降职等。一

般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果未达底线，或年度经营业绩主要指标未达到完成底线的，具体按照经营业绩责任书执行。

（二）年度经营业绩考核结果为“较差（D）”或连续两年为“一般（C）”的。

（三）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（四）因其他原因，董事会综合研判确认不适合在该岗位继续工作的。

第十七条 董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的考核标准，对高级管理人员进行考核；负责制定公司高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

第六章 监督管理

第十八条 高级管理人员应依法履职，廉洁从业，切实维护党和国家利益、公司利益、中小股东利益和职工群众合法权益，自觉接受监督。

第十九条 规范高级管理人员履职待遇和业务支出，严禁将公款用于个人支出。高级管理人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、关联企业离职人员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 与高级管理人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲、近姻亲关系的，工作中应实行任职回避和公务回避。

第二十一条 高级管理人员任期届满未连任的，自然免职。达到转岗或者退休年龄的，应按照有关规定办理转岗或退休手续。确因工作需要延迟转岗或退休的，按照有关规定严格审批。

第二十二条 高级管理人员因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的，应当对其工作岗位进行调整；非由组织选派，个人申请离职学习期限超过一年的，应当免职。

第二十三条 高级管理人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、环保等重大及以上责任事故负有领导责任的；
- (五) 接受不正当利益，或者利用职权谋取私利的；
- (六) 泄露企业商业秘密，损害企业合法权益的；
- (七) 其他应予以追究责任的情形。

第二十四条 高级管理人员自愿辞职的，应当提交书面申请，按照干部管理权限审批。

第二十五条 高级管理人员正在接受纪检监察机关、司法机关调查、审计部门审计的，或者重要项目、重要任务尚未完成且须由本人继续完成的，不得辞去职务。

第二十六条 高级管理人员辞职后，继续对所知悉的公司商业秘密、技术秘密负有保密责任和义务，保密期限按照公司有关规定执行。

第七章 附则

第二十七条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十八条 本办法自发布之日起实施。