

内蒙古第一机械集团股份有限公司董事会

选聘经理层成员管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深入贯彻落实党中央、国务院和兵器工业集团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，根据中央、国资委有关精神和《兵器工业集团子企业董事会规范建设与运行管理方案》（兵器改革字〔2021〕364号）、《兵器工业集团子集团和直管单位领导人员管理办法》（兵器党字〔2021〕75号）、《兵器工业集团子集团和直管单位领导人员绩效与薪酬管理办法》（兵器党字〔2021〕279号）等相关规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于股份公司（以下简称公司）经理层成员的选聘。经理层成员一般包括总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书。

第三条 公司经理层选聘坚持党管干部，坚持依法依规，坚持发挥市场机制作用，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，坚持权责对等，坚持激励约束，坚持组织认可、出资人认可、市场认可、职工群众认可等原则。

第四条 公司党委根据《中国共产党章程》及其他党内法规履行职责，负责对提交董事会审议的经理层成员选聘工作方案、选聘程序、资格标准、人选等进行前置研究，并将经理层成员选聘有关情况与兵器工业集团公司党组沟通。

第二章 资格条件及职权

第五条 经理层成员应当符合《兵器工业集团公司子集团和直管单位领导人员管理办法》（兵器党字〔2021〕75号）中规定的资格条件和任职资格。

第六条 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 选聘程序

第七条 经理层成员选聘工作在公司党委统一领导下开展，一般按照制定选聘工作方案、确定考察对象、考察或背景调查，集体讨论决定，依法依规任职等程序进行。

第八条 制定选聘工作方案

（一）兵器工业集团公司党组或人力资源部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。公司党委征求董事会意见后，就初步建议向兵器工业集团公司党组报告，由兵器工业集团公司人力资源部代为履行审核把关程序。

（三）兵器工业集团公司人力资源部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对领导班子和领导人员进行动议分析，将初步建议向党组主要领导汇报，对初步建议进行完善后，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，报兵器工业集团公司党组，由兵器工业集团公司人力资源部代收。

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、委托推荐等方式选聘经理层成员，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 考察或背景调查

根据工作需要，兵器工业集团公司人力资源部视情况与公司党委、董事会提名委员会组成考察组，按照《中国兵器工业集团公司子集团和直管单位领导人员管理办法》有关规定履行考察程序。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、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，报兵器工业集团公司党组，兵器集团人力资源部按照干部管理权限，根据拟任人选考察情况、一机集团党委任用建议等提出建议，提交兵器工业集团公司党组会议讨论决定。

第十二条 依法依规任职

（一）按照《中国兵器工业集团公司子集团和直管单位领导人员管理办法》有关规定，履行任前公示等程序。

（二）公司党委根据兵器工业集团公司任免通知提出的人选意见，向董事会提名委员会提出建议。董事会提名委员会将人选建议提交董事会酝酿讨论。

（三）公司董事会召开会议进行聘任或解聘表决，履行聘任或解聘手续，相关决定抄报兵器工业集团公司党组。未获得全体董事会成员三分之二以上同意的，公司不得办理聘任或解聘手续，并将有关情况报送兵器工业集团公司党组。

第四章 任期制和契约化管理

第十三条 公司经理层成员实行任期制和契约化管理。经理层成员任期一般为3年。

第十四条 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、年度和任期绩效考核责任书。

第十五条 岗位聘任协议根据经理层成员分工一人一岗差异化制定。岗位聘任协议一般应明确聘任期限、权利义务、解聘条件、责任追究等内容。

第十六条 年度和任期绩效考核责任书根据公司生产经营和管理指标，结合经理层分工，按照定量与定性结合的方式，确定经理层成员的考核内容及指标。考核责任书一般应明确考核周期、考核指标及权重、考评奖惩等。

第十七条 任期内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、年度和任期绩效考核责任书进行调整，调整后需重新签订。

第十八条 任期期满，经考核合格的可进行续聘。经考核认定不适宜继续任职的，应当终止任期，按有关规定履行解聘手续。

第五章 考核与薪酬

第十九条 经理层成员实行契约化管理，按照约定严格考核，实施聘任和解聘、兑现薪酬。

第二十条 经理层成员薪酬管理按照《兵器工业集团公司子集团和直管单位领导人员绩效与薪酬管理办法》和《公司经理层成员绩效与薪酬管理办法》等有关规定执行。

第六章 调整退出

第二十一条 到达退休年龄退出。严格执行领导人员退休制度，公司经理层达到国家法定退休年龄的，应当按照有关规定程序办理解聘手续。

第二十二条 达到任职年限退出。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年的领导人员，一般不再担任领导班子职务；距国家法定退休年龄不足3年的正职领导人员（含监事会主席），以及其他岗位确因工作需要任职的，应报兵器工业集团公司党组研究决定，并从严把握。

第二十三条 因责任追究退出。加大经理层成员责任追究力度，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）、撤职等组织处理的方式。

第二十四条 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，应当及时予以调整。具体情形参照《兵器工业集团公司子集团和直管单位领导人员管理办法》执行。

第二十五条 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，应当对其工作岗位进行调整。

第二十六条 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。

第二十七条 辞职退出。经理层成员自愿辞职的，应当提交书面申请，公司党委出具意见后，报兵器工业集团公司审批。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。

第七章 管理监督

第二十八条 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、权利、义务，强化契约化管理。具体按照有关规定执行。

第二十九条 做好全程纪实工作并形成纸质版材料，确保可追溯、可倒查，坚决防止用人上的不正之风，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。具体按照有关规定执行。

第三十条 兵器工业集团公司党组及人力资源部对贯彻执行本办法的情况进行监督检查，受理有关工作的举报、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，并实施责任追究。

第三十一条 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，追究单位党委、董事会、领导人员管理部门和纪检部门有关人员以及其他直接责任人的责任。具体按照有关规定执行。

第八章 附 则

第三十二条 公司各级子公司应参照本办法制定本单位董事会选聘经理层成员管理办法。

第三十三条 本办法由董事会负责解释。

第三十四条 本办法自印发之日起执行。未尽事项，按照中央和上级管理部门以及公司有关规定执行。