

天康生物股份有限公司经理层成员任期制 与契约化管理实施办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实党中央、国务院关于建立健全市场化经营机制、激发企业活力的决策部署，贯彻落实兵团党委关于深化国资国企改革决策部署，完善公司经理层成员管理制度，建立健全激励与约束机制，促进和保障公司长期、健康、稳定发展，根据有关法律法规，结合公司实际，特制定本办法。

第二条 本办法所称的任期制和契约化管理的人员，是指章程规定的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、审计总监、人力资源总监、法务总监等高级管理人员。

第三条 本办法所称的经理层成员任期制和契约化管理，是指对经理层成员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据合同或协议约定开展年度和任期考核，并根据考核结果兑现薪酬和实施聘任（或解聘）的管理方式。

第四条 原则

（一）坚持党管干部原则与企业董事会依法选择经营管理者、经营管理者依法行使用人权相结合，不断创新有效实现形式。

（二）坚持权利与责任义务统一原则。在严格实行任期制和任期目标管理责任制的基础上，全面实行契约化管理。

（三）坚持激励与监督约束并重原则，建立与业绩考核紧密挂钩的激励约束和引进退出机制。

（四）坚持分类退出原则。健全退出渠道，严格按照合同约定实施考核应用，必要时采取内部转岗或解除劳动合同方式实现人员退出。

第二章 任期管理

第五条 企业董事会为任期制与契约化绩效管理的最高机构，其下设的薪酬与考核委员会作为专委会协助董事会开展经营层成员任期制与契约化管理。

第六条 经理层成员实行任期制，任期期限由董事会确定，每届原则上任期3年，可以根据实际情况适当延长。除过渡期或者确有特殊情况外，不得将任期定为一年。经理层成员任期期满后，应当重新履行聘任程序并重新签订岗位聘任协议。未能续聘的，自然免职（解聘）。

第七条 经理层成员任期内，或任期届满，经考核认定不适宜继续任职的，终止任期、免去现职。如有党组织职务，征求天康生物党委意见后，履行党组织任免程序。

第八条 经理层成员任期内，若有违反国家法律、法规，或违相关管理制度，情节恶劣、造成严重损失的，或其它应立即解聘的相关条款规定的，企业有权单方面终止履职人员任期、免去现职。

第三章 契约签署

第九条 根据岗位职责和工作分工，经理层成员逐人签订差异化的《岗位聘任协议》、《经营业绩责任书》（年度、任期）。

（一）《岗位聘任协议》由董事会授权董事长与经理层成员签署。

（二）《经营业绩责任书》（年度、任期）由董事会授权董事长与总经理签署，董事会授权总经理与其它经理层成员签署。

（三）契约文本（包括补充签订的条款或文本）应当签署双方姓名和日期。对于岗位人员发生变更的，继任者应当及时签订契约文本，并承接前任的业绩指标；对于任期内经理层成员分工发生调整的，应当重新签订有关协议或者签订补充协议。

第十条 《岗位聘任协议》须明确任期期限、岗位职责、权利义务、薪酬待遇、

退出规定、责任追究等内容。

第十一条 《岗位聘任协议》应当明确经理层成员的岗位职责和工作分工，合理划分权责界面，可以采用《岗位说明书》等方式，明确经理层成员的岗位职责和任职资格，可以采用权责清单的方式，规范董事会与经理层、总经理与其他经理层成员之间的权责关系。

第十二条 《经营业绩责任书》（年度、任期）一般包括双方基本信息、考核内容及指标、考核指标的目标值、确定方法及计分规则、考核实施与奖惩、其他需要约定的事项等内容，由董事会审核确定。

第十三条 《经营业绩责任书》（年度、任期）考核内容及指标的制定应遵循如下原则：

（一）根据岗位职责和工作分工，确定每位经理层成员的考核内容及指标。

（二）考核指标制定按照定量与定性相结合、以定量为主的导向。

（三）考核指标的目标值设置应当科学合理、具有一定挑战性，根据企业战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等综合确定。

（四）年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、有效衔接。任期指标在效益类指标的基础上，更多关注企业中长期发展类指标，不能简单的以任期内各年度考核结果的平均值作为考核结果（各年度考核结果可占一定权重）。

（五）总经理全面承接经营目标，经理层副职考核指标设置由经理层成员共担的共性指标权重为 40%，个性化考核指标权重为 60%。其中个性化指标不得只是简单挂钩部门和企业的年度考核结果，应当明确具体考核内容和指标，每项考核指标权重清晰明确。个性化指标中根据重要程度、权重等明确主要指标，主要指标原则上不得超过 3 个。

（六）应当明确每项考核指标计分规则，定量指标要能根据指标实际完成值计算考核得分，定性指标要能根据指标达成程度如标志性成果确定考核得分。当指标

完成值或完成程度超过考核目标时，可结合企业实际设置加分规则；当指标根据完成值或达成程度低于考核目标时，明确扣分规则，且不得设“保底分”。

第四章 考核管理

第十四条 经理层成员考核分为年度考核与任期考核。

第十五条 年度考核以自然年为考核周期。在当年年末进行或次年年初进行。任期经营业绩考核结合任期届满当年年度考核一并进行。

第十六条 年度、任期考核评价依据兵团国资委相关要求、经营业绩责任书约定执行。一般程序为考核期末，企业董事会依据经审计的财务决算数据等，对经理层成员考核内容及指标的完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见，反馈给经理层成员。经理层成员对考核与奖惩意见有异议的，可在一周内向董事会反映，复核最终确认的考核结果在一定范围内公开。

第五章 薪酬管理

第十七条 经理层成员薪酬由年度薪酬、绩效奖励收入两部分构成。

第十八条 年度薪酬按照“同行业、同类型、同规模、同业绩”的外部市场对标，遵循薪酬增减与企业经营效益相联动原则，依据岗位价值确定人员年薪及绩效奖励比例。

第十九条 绩效奖励依据《天康生物激励基金提取及使用管理办法》中的原则所提取的奖励基金；按所提取基金 50%-75%进行分配，剩余 25%-50%留存于奖金池，用于因外部市场环境（猪周期、疫情等因素）影响经营业绩未达成或无奖励基金提取的情况下，为稳定核心管理、研发团队的特殊奖励；其中，经理层成员总绩效奖励比例不超过 40%，剩余部分用于奖励公司中基层管理人员、研发人员、业务骨干。经理层成员绩效奖励分配与个人年度综合考核结果关联。

第二十条 对经理层成员违反国家有关法律法规和上级公司有关规定，发生重大决策失误或重大违纪事件及未履行或未正确履行职责造成企业资产损失的，根据违纪处分和财产损失责任认定结果，应予以扣罚绩效收入。

第二十一条 对在企业改革发展中做出突出贡献，以及在完成重大专项和重大改革任务、处置突发事件等工作中表现突出的经理层成员，经企业董事会审批，向上级公司备案，履行“三重一大”程序后，可给予特别奖励。

第二十二条 经理层成员享受符合国家规定的社会保险、住房公积金等福利性待遇，公司不为经理层成员购买商业性补充养老保险。

第二十三条 经理层成员违反有关法律法规，扣回、或追索扣回违规所得收入，给予或建议给予党纪政纪处分或组织处理。

第二十四条 经理层成员违反履职待遇、业务支出管理办法，受到停职检查、调整职务、降职、责令辞职、免职（解聘）处分的，按照规定扣减违规行为发生年度的绩效收入。

第六章 退出管理

第二十五条 贯彻落实“能上能下，能进能出”人才机制，强化经理层成员任期考核和结果运用，经考核认定为不胜任或不适宜担任现职的，及时终止任期、免去现职。

第二十六条 出现下列任何一种情形（非市场原因）均应当予以解聘，退出经理层成员岗位：

- （1）年度经营业绩考核结果未达到 70 分（百分制）；
- （2）年度经营业绩考核任一主要指标完成率低于 70%；（年度考核认定为不合格）。
- （3）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格；

- (4) 任期经营业绩考核结果为不合格；
- (5) 任期综合考核评价为不合格，经分析研判确属不胜任或不适宜担任现职的；
- (6) 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。
- (7) 因其他原因，控股股东或董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第二十七条 经理层成员自愿辞职的，应当提交书面申请，按照干部管理权限审批。未经批准，不得擅自离职守。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，不得辞去职务：

(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，正在接受经营投资损失责任追究调查，或者正在接受审计的；

(三) 重要项目或者重要任务尚未完成且必须由本人继续完成的；

(四) 存在其他不得辞去职务情形的。

第二十八条 经理层成员离职、退休、内退或离岗 3 年内，不得在与企业或出资企业有业务关系或竞争关系的企业兼职（任职）、投资入股或者从事相关的营利性活动；拟在其他企业兼职（任职）的，按照有关规定严格审批。

第七章 监督管理

第二十九条 建立健全对经理层成员的监督体系，党委、董事会、监事会等治理主体根据职能分工，做好履职监督工作。坚持以预防和事前监督为主，用好提醒、诫勉、函询等制度办法，及早发现和纠正经理层成员的不良行为倾向。

第三十条 经理层成员在聘任期间应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、挥霍国有资产，或向特定关系人输送利益。经理层成员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成国有资产损失或其他严重不

良后果的，严肃追究责任。

第八章 附则

第三十一条 各企业及所属公司经理层成员任期制与契约化管理，可参照本规定执行。

第三十二条 本办法自董事会通过之日起施行。

天康生物股份有限公司

二〇二二年七月二十一日