

国盛金融控股集团股份有限公司 经理层任期制和契约化管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为推进国盛金融控股集团股份有限公司（以下简称集团）经理层成员管理的科学化、制度化、规范化，有效激发经理层成员经营活力，实现企业健康稳定持续发展，根据《关于加大力度推行经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（国改办发〔2021〕7号）、《关于印发〈经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点〉的通知》（国改办发〔2022〕6号）、《关于印发〈省出资监管企业经理层成员任期制和契约化管理质量提升行动方案〉的通知》（赣国资考核字〔2024〕1号）等有关规定，制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员任期制和契约化管理，是指对集团经理层成员实行的，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。

第三条 本办法所称经理层成员包括总经理、副总经理、财务负责人及公司章程规定的其他高级管理人员。

第四条 经理层成员任期制和契约化管理遵循下列原则：

（一）坚持党管干部与董事会依法选择经营管理者、经营管理者依法行权履职相结合原则。

（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。建立与业绩考核挂钩的激励约束和考核退出机制，充分激发经理层成员的积极性和主动性。

第二章 组织与管理

第五条 集团党委根据“三重一大”决策办法及事项清单对集团经理层成员任期制和契约化管理工作的相关事项进行前置研究。

第六条 集团董事会负责组织制定经理层成员考核目标、履行决策审批程序、与经理层成员签订契约、开展考核、兑现薪酬、聘任（或解聘）等相关工作。涉及相关领导任免事项的应事先征求上级党组织意见建议。

第七条 董事会下设的薪酬与考核委员会、提名委员会按照职责权限负责牵头制定经理层成员的考核标准并进行考核，根据考核结果提出兑现薪酬、决定聘任（或解聘）的建议等。集团相关职能部门按照工作职责分工，负责具体工作的实施。

第三章 任期管理

第八条 经理层成员实行任期制，每届原则上任期3年。每届任期期间，有新聘任人员按聘任之日起到该届任期届满时为止。

第九条 经理层成员任期届满后，经考核合格的可以连任，重新履行聘任程序并签订《岗位聘任协议》和《经营业绩责任书》（年度和任期，下同）。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，原则上一并免去。

第十条 任期内一般应保持经理层成员岗位稳定，如发生变动，继任经理层成员应全面承接所任职岗位前任成员的年度、任期业绩指标目标，重新签订《岗位聘任协议》和《经营业绩责任书》。

第四章 契约管理

第十一条 经理层成员以签订的劳动合同为基础，以《岗位聘任协议》和《经营业绩责任书》为载体，建立契约关系。

《岗位聘任协议》和《经营业绩责任书》由董事会授权董事长与经理层成员签署，也可根据实际授权总经理与其他经理层成员签署。

第十二条 《岗位聘任协议》应明确聘任期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、薪酬待遇、退出规定、争议解决等内容。

应明确并细化经理层成员的岗位职责及工作分工，“一人一岗”签订差异化的《岗位聘任协议》。可以采用岗位说明书形式，明确经理层成员的岗位职责和任职资格；可以采用权责清单形式，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。

第十三条 《经营业绩责任书》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，考核实施与奖惩及其他需要约定的事项等内容。

第十四条 《经营业绩责任书》考核内容及指标：

（一）经营业绩考核指标根据具体岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的原则，实行“一人一表差异化”考核方式。

(二) 总经理经营业绩考核指标目标全面承接企业经营目标。经理层副职考核指标分为共性指标、个性指标、业绩减分和总经理评分，总分不超过100分。

共性指标为经理层正职考核指标目标，直接量化为经理层副职考核指标，权重原则上不高于50%。个性指标为根据岗位职责和工作分工确定的特色指标，权重原则上不低于50%。

业绩减分是指经理层副职职责范围内发生突破安全、生态、稳定底线事件及风险防控、合规管理事件进行的扣分。

总经理评分指总经理根据经理层副职对企业经营目标完成做出贡献进行的评分，权重为5%。

(三) 经理层副职个性指标中包含主要指标和一般指标，应当根据重要程度、权重等明确主要指标，个人主要指标数量原则上为1至3个。单个主要指标权重不得低于任一一般指标权重，主要指标总权重不得低于个性指标的50%。

(四) 任期考核指标应当与年度考核指标有所区分，在效益类指标的基础上，更多关注企业中长期发展类指标，不应简单的以任期内各年度考核的平均值作为任期考核结果（各年度考核结果可占一定的权重）。

(五) 当指标实际完成值或达成程度超过考核目标时，可结合本企业实际，设置加分规则；当指标实际完成值或达成程度低于考核目标时，应当明确扣分规则，且不得设“保底分”。

第十五条 《岗位聘任协议》和《任期经营业绩责任书》原则上每个任期签订一次；《年度经营业绩责任书》在上级主管单位下达企业年度经营业绩目标后的一个月签订；任期内、年内经理层成

员有新聘的或岗位职务及分工调整的，需在一个月內，重新修订并签订以上协议与责任书。任期、年度《经营业绩责任书》一经签订，原则上不得更改。

第五章 考核实施

第十六条 经理层成员的考核按照契约关系“谁签订、谁负责”原则，分为年度考核和任期考核。年度考核和任期考核以经理层成员与集团签订的《经营业绩责任书》（年度、任期）为主要考核依据。

第十七条 年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，一般在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核一般结合聘任期限届满当年年度考核一并进行。

第十八条 考核期末，董事会下设的薪酬与考核委员会、提名委员会对经理层成员考核内容及指标的完成情况进行考核，形成初步考核与奖惩意见，提交党委会前置研究后，提交董事会审议，董事会形成决议后反馈给经理层成员。经理层成员对考核与奖惩意见有异议的，可及时向本级或上级党组织反映。最终确认的考核结果在一定范围内公开。

第六章 薪酬管理

第十九条 经理层成员薪酬结构一般包括基本年薪、绩效年薪、任期激励等，具体构成及比例按其任职单位薪酬管理及绩效考核相关制度确定，需符合上级监管部门的相关规定。

第二十条 经理层成员基本年薪根据标准按月发放；绩效年

薪与年度经营业绩考核结果和年度履职考核结果挂钩，可按照薪酬审核部门通知的预发数按月预发，薪酬审核部门未通知的，可按基本年薪的相同数额按月预发，次年根据年度考核结果进行年度结算，实行多退少补；任期激励与任期经营业绩考核和聘期综合考核结果挂钩，任期结束后兑现。需采取延期支付方式的，具体发放比例与延期支付期限均按监管相关规定执行。

第二十一条 经理层成员年度经营业绩考核不合格（百分制低于80分），或依据有关规定应当退出岗位的，扣减当年全部绩效年薪。经理层成员年度综合考核评价为不称职的，不得领取绩效年薪。经理层成员任期经营业绩考核不合格（百分制低于80分），或任期综合评价为不称职的，不得领取任期激励。

第二十二条 经理层成员任期内在自身职责内未能勤勉尽责，使得发生重大违法违规行为或者造成重大风险损失的，集团有权将相应期限内已发放的部分或全部绩效薪酬及其他激励薪酬追回，并止付未支付部分或全部薪酬。绩效薪酬及其他激励薪酬追回期限原则上与相关责任人的行为发生期限一致。绩效薪酬及其他激励薪酬追索扣回规定适用于已离职或退休人员。

第二十三条 经理层成员薪酬因岗位变动或调离集团，自任免机关下发职务调整通知文件次月起执行。

第七章 退出机制

第二十四条 依据经理层岗位聘任协议、经营业绩考核结果等，经理层成员出现下列情形之一的，经研究认定为不胜任或不适宜担任现职的，应当及时中止任期，免去现职、及时解聘。

(1) 年度经营业绩考核结果未达到完成底线 (百分制低于70分) 的 ;

(2) 年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线 (完成率低于70%) 的。

(3) 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格 (百分制低于80分) 的 ;

(4) 任期经营业绩考核结果为不合格 (百分制低于80分) 的。

(5) 经综合考核评价认定不胜任或不宜继续任现职的。

(6) 因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究相关责任的。

(7) 聘任期间对企业重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的 , 或对违规经营投资造成国有资产重大损失负有直接责任的 , 应予以追究相关责任 , 且经董事会研判不适宜担任领导职务的。

(8) 因其他原因 , 董事会认为不适合在该岗位继续工作的。如外部客观条件发生重大变化导致相关指标无法完成 , 另行考虑。

第二十五条 经理层成员出现解聘情形的 , 按集团相关程序办理。经理层成员因个人或其他原因自愿辞职的 , 可依据《劳动合同法》和签订的《岗位聘任协议》有关条款提出书面申请 , 经审批同意后办理离职手续。未经批准擅自离职、给企业造成损失的 , 依法依规追究其相应责任。

第二十六条 经理层成员有下列情形之一的 , 不得辞去职务 :

- (一) 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；
- (二) 任期内发生相关责任问题尚未处理完毕的；
- (三) 其他原因不能立即辞职的。

第八章 监督管理

第二十七条 建立健全对推行任期制和契约化管理的经理层成员的监督体系，集团党委、董事会、监事会等治理主体，以及合规法律、风险管理、稽核审计、纪检监察等部门根据职能分工，做好履职监督工作。坚持以预防和事前监督为主，建立健全提醒、诫勉、函询等制度办法，及早发现和纠正其不良行为倾向。

第二十八条 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。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。但应按照“三个区分开来”要求，按照公私分明、尽职合规免责原则建立健全并细化相关工作机制。

第九章 附则

第二十九条 子公司参照本办法执行。

第三十条 本办法在执行过程中如有与国家法律法规、上级监管单位文件规定等冲突的，以国家及上级规定为准。

第三十一条 本办法由集团人事部、党委组织部、董事会办公室负责解释。

第三十二条 本办法自下发之日起施行。