

# 山西通宝能源股份有限公司

## 经理层成员选聘实施细则

### 第一章 总则

**第一条** 为落实国企改革三年行动，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成员选聘职权，推进董事会规范运作，根据公司《章程》、《董事会提名委员会实施细则》等，制定本细则。

**第二条** 坚持党管干部与市场化选人用人相结合的原则；坚持有利于国有资产保值增值的原则；坚持契约目标完成情况决定任期选聘的原则；坚持权利与义务、激励与约束相统一的原则。

**第三条** 公司党委负责对经理层成员选聘的工作方案、选聘程序、资格标准、选聘人选等进行前置研究。公司董事会根据公司《章程》等有关规定履行职责，负责聘任或者解聘公司总经理、董事会秘书。同时，根据总经理的提名，聘任或者解聘公司其他经理层成员。

**第四条** 本办法适用于公司本部经理层成员，包括总经理、副总经理、总会计师、总经济师、总工程师、董事会秘书等人员。

### 第二章 经理层任职条件

**第五条** 公司经理层成员，应当具备下列基本条件：

（一）自觉坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，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，坚定打造一流上市公司的职业追求。

（二）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。

**第六条** 公司经理层成员，应当具备下列任职资格：

（一）具备现代企业经营管理知识，具有企业工作经历或者与企业管理相关工作经历。

（二）一般应具有大学本科以上文化程度。

（三）具有正常履行职责的身体条件。

（四）符合有关法律法规规定的资格要求。

### **第三章 经理层聘任程序**

**第七条** 经理层成员选聘工作在上级党组织统一领导下开展，采取党组织选拔、内部公开招聘、外部市场化选聘相结合的方式进行。

**第八条** 根据公司经营发展实际和经理层配置需要，董事会提出启动经理层选聘工作意见，综合有关方面建议，就经理层选聘的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。经与公司党委进行充分酝酿沟通，履行相应决策程序后，形成工作方案报上级党组织审核。

**第九条** 根据上级党组推荐意见，董事会提名委员会对经理层拟任人选进行审查并提出建议。

**第十条** 董事会对经理层拟任人选进行审议并作出聘任决定，签

订岗位聘任协议。岗位聘任协议原则上于选聘后 10 日之内签订。

#### **第四章 任期制和契约化管理**

**第十一条** 公司经理层实行任期制和契约化管理。经理层成员任期期限由公司董事会确定，一般与董事会任期一致，连聘可以连任。

**第十二条** 董事会授权董事长代表董事会与总经理签订岗位聘任协议、年度和任期经营业绩责任书，董事长授权总经理与其他经理层成员分别签订岗位聘任协议、年度和任期经营业绩责任书。

**第十三条** 岗位聘任协议根据经理层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确定的公司生产经营和管理指标，结合经理层分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的方式，确定每位经理层成员的考核内容及指标。经营业绩责任书一般应包括：考核周期、考核内容及计分规则、考核实施与奖惩等。

**第十五条** 聘期内经理层成员如发生变动，新聘任的经理层成员重新签订岗位聘任协议、年度和任期经营业绩责任书，考核内容、考核指标不作调整。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、年度和任期经营业绩责任书进行调整，调整后需重新签订。

**第十六条** 经理层成员要认真履行岗位职责，全力推动契约目标的完成，主动接受董事会考核。

**第十七条** 经理层成员任期届满后，经考核认定胜任现职的，予以续聘。

**第十八条** 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。一般包括以下情形：

- (一) 未完成年度核心指标的；
- (二) 年度考核得分低于 70 分的；
- (三) 触犯红线指标的；
- (四) 造成国有资产流失的；
- (五) 因其他原因，董事会或上级党组织认为不适合在该岗位继续工作的。

对不胜任或不适宜担任现职的经理层成员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘。

**第十九条** 党组织选拔和内部公开招聘的经理层成员，对退出人员给予 3 个月过渡期，根据工作需要及岗位空缺情况进行酌情安置。过渡期内，按照原任职级机关岗位待遇兑现薪酬；过渡期结束，按照新调整岗位易岗易薪，不再保留原任职级岗位待遇。外部市场化选聘的职业经理人，直接解除聘任协议，不再保留原任职级岗位待遇。

**第二十条** 经理层成员因个人或其他原因，可依据《劳动合同法》和签订的《劳动合同》有关条款提出辞职申请，由公司董事会审批同意后办理离职手续。尚未办理完离职手续的，应当继续履职。

## **第五章 附则**

**第二十一条** 本细则由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本细则自公司董事会审议批准后实施。