

中基健康产业股份有限公司

职业经理人管理办法

第一章 总则

第一条 指导思想

为全面贯彻落实党的二十大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面推动国有企业改革“1+N”政策体系落地见效，在建立现代企业制度，完善企业法人治理结构的基础上，加强职业化经营管理人才队伍建设，建立“责权明晰、奖惩分明、特点突出、流动有序”的职业经理人管理模式，根据国务院国有企业改革领导小组办公室制定的《“双百企业”推行职业经理人制度操作指引》，结合公司实际，制定本办法。

第二条 总体目标

建立更加适应市场经济要求的现代企业制度、市场化经营机制和公司管控体系，健全激励约束机制，全面加强党的领导、党的建设，实现公司高质量发展。

第三条 本办法所称职业经理人是指由中基健康产业股份有限公司（以下简称“公司”）及权属企业董事会按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则选聘和管理的，在充分授权范围内依靠专业的管理知识、技能和经验，实现企业经营目标的经理层成员。

第四条 本办法适用于公司及权属全资、控股及具有实际控制权的企业。

第五条 管理原则

（一）党管人才原则。不断加强公司党的建设，以党建引领国有企业深化改革发展，通过抓基层、打基础，加快推进企业经理层任期制和契约化管理，充分发挥党组织的领导和把关作用，体现党组织的战斗堡垒作用。

（二）契约化管理原则。通过签订年度及任期经营业绩责任书等方式，明确经理层成员的业绩目标和工作任务，并严格规范考核，确保经理层契约化管理的刚性约束。

（三）战略导向原则。根据公司战略规划，对企业经营管理目标进行分解并确定经理层成员的考核目标，通过自上而下的目标分解和自下而上的绩效承诺，确保公司战略和经营目标有效实现。

（四）差异化考核原则。根据经理层成员岗位职责及分工，建立和完善不同经理层成员差异化的考核分配机制。落实经理层成员的管理职责及业绩要求。

（五）短中长期考核原则。经理层成员实行年度和任期相结合的考核机制，明确不同周期的考核定位和目标要求，建立和完善经理层成员与企业短期经营目标及长期战略规划相适应的考核分配机制。

（六）分级分层管理原则。权属企业高级管理管理人员的管理工作实行“分级分层管理”。公司直接管理的一级子公司企业领导，由公司按照职业经理人选聘原则组织选聘，由各企业董事会聘任。

第二章 管理权限和职责分工

第六条 公司党委会职责

（一）负责对《中基健康产业股份有限公司职业经理人管理办法》、职业经理人的职务设置、选聘办法、选聘方案、聘用协议等进行前置研究把关，并提出相关建议；

（二）负责对经理层成员提名的人选进行认真酝酿、组织考察、研究审查并提出意见建议；

（三）负责研究讨论相关工作方案和考核结果应用等重大事项。

第七条 公司及权属企业董事会职责

（一）负责依法依规建立本级企业职业经理人管理实施细则，制定和完善企业经理层成员岗位说明书，明确岗位职责、履职条件、工作标准等内容；

（二）负责组织制定相关工作方案、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。

第八条 公司及权属企业总经理对本级企业董事会负责，参加董事会会议。总经理对副总经理等经理层其他高级管理人员具有提名权、业绩考核与薪酬分配建议权。

第三章 职数和任期

第九条 根据精干高效、结构合理和运转协调的原则，科学合理地设置职业经理人人选，可与经理层职数相同。各企业应根

据“六定”原则确定职业经理人职数。

第十条 每届聘任期限为三年。中途补充聘任的，任期至本届经理层期满。任期届满，根据考核结果，经企业及有权机构研究是否续聘，并按有关规定办理任免手续。

第十一条 职业经理人聘任管理

（一）签订聘任合同。职业经理人实行聘任制，由董事会授权董事长与本级企业经理层成员签订《岗位聘任协议》《经营业绩责任书（年度和任期）》等，以契约方式约定聘任岗位、聘任期限、任务目标、权利义务、考核评价、薪酬标准、履职待遇及福利、奖惩措施、续聘和解聘条件、保密要求、违约责任等内容，聘任期限应不超过公司章程规定的经理层任期。对于涉密职业经理人岗位，企业要与其签订保密协议。

初次聘任为职业经理人的，设立6个月的试用期，试用期满后考核合格的，正式聘用，聘期一般为三年，考核不合格的，解除聘用。

（二）续聘。职业经理人实行任期制，职业经理人任期届满，由公司及权属企业董事会依据法律法规、公司章程及企业管理制度对职业经理人进行任期考核评价，根据考核评价结果和新一轮任期考核目标和工作要求，经与职业经理人双方认可同意后，可续聘。

（三）备案管理。权属企业职业经理人在董事会聘任、续聘或解聘前，须按照管理权限报公司备案。

第十二条 日常管理

职业经理人日常管理按市场化原则和公司相关制度规定执行。

（一）组织人事关系管理

职业经理人是中共党员的，其党组织关系由其所在企业党组织进行管理，其中来自于外部的，其党组织关系应当及时转入其所在企业党组织进行管理。其所在企业可以根据有关要求明确职业经理人个人有关事项报告的管理规定。职业经理人的档案原则上应委托人才服务机构管理。职业经理人退休相关事宜按照国家有关规定执行。

（二）出国（境）管理

职业经理人因私出国（境）证件由其所在企业党组织集中保管，职业经理人因私出国（境）时应当根据有关规定履行报批等手续。

（三）培养发展

企业应加强对职业经理人的思想政治教育，提高职业经理人的政治素质。建立健全符合职业经理人特点的培养体系，提升职业经理人的专业能力和职业素养。

（四）保密管理

聘任期间以及退出后，职业经理人应当按照国家和企业有关规定以及《岗位聘任协议》有关约定，严格履行保密责任和义务。

（五）履职监督

企业应建立健全对职业经理人的监督体系，党组织、董事会、监事会等治理主体，以及纪检监察、合规风控等部门根据职能分

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，及早发现和纠正其不良行为倾向。

（六）责任追究

职业经理人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、输送、挥霍国有资产。职业经理人违反规定，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后果的，严肃追究责任。

第十三条 职业经理人一般不得在其他企业或社会团体兼职。因工作原因或特殊情况需要的，需经公司党委会前置审议，本级企业董事会审议后确定。

第四章 选任条件

第十四条 选聘职业经理人要坚持业绩导向、市场导向。人选应具有良好的职业道德、职业操守、职业信用，具有过硬的专业素质和治企能力，熟悉企业经营管理工作，以往经营业绩突出，在所处行业或相关专业领域有一定影响力和认可度。

职业经理人应具备下列基本条件：

（一）具有较好的政治素质。坚持中国特色社会主义道路，认同企业发展理念和发展模式，具有强烈的事业心和责任感，认真履行经济责任、政治责任和社会责任；

（二）具有履行岗位职责所必须的专业知识。熟悉国家有关政策法规与相关行业、专业情况，具有较为丰富的管理经验和较强的决策判断能力、经营管理能力、沟通协调能力、处理复杂问

题和突发事件的能力，具备较强的开拓创新精神、市场竞争意识；

（三）具有较突出的经营业绩。忠实履行岗位职责，全面出色地完成各项工作任务 and 经营管理目标，在同类岗位上取得优良的工作业绩；

（四）具有较好的职业素养。具有强烈的使命感和责任感，遵纪守法，勤勉尽责，团结合作，廉洁从业，作风形象优良，能忠实地执行党委会、总办会、董事会决议，自觉维护企业及股东的利益，有良好的职业信誉和诚信记录；

（五）具有良好的心理素质和能够正常履行职责的身体素质，能够适应复杂环境，胜任繁重工作。

第十五条 职业经理人应当具备下列任职资格：

（一）具有五年及以上同类企业相关专业工作经历；

（二）具有同层级岗位任职经历，或在下一级别岗位上任职达到三年以上；

（三）执业有特殊需要的，应具有相关行业从业或执业资格证书；

（四）一般应具有高级职称、大学本科及以上文化程度。

第十六条 特别优秀的或工作特殊需要的，可以不受上述第十六条规定的任职资格限制。

第十七条 凡因违反《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》或受到行业监管机构处罚且尚在处罚期内的，均不得聘任为企业职业经理人。

第五章 选聘程序

第十八条 职业经理人选聘程序坚持公平公正、竞争择优原则。一般包括制定招聘方案、发布招聘公告、报名及资格审查、实施综合考评（测评、面试、评估等）、组织考察或背景调查、作出聘任决定。

第十九条 职业经理人可通过内部直接选聘、内外部公开招聘、定向邀请、委托推荐等多种方式实施选聘。由公司人力资源部制定选聘方案，公司党委会前置研究、审核同意。

委托人力资源中介机构筛选推荐方式进行选聘的，人力资源中介机构根据企业确定的岗位职责、任职条件、薪酬待遇及有关要求筛选、推荐人选。组织考察、提出人选建议、研究决定聘用、履行聘任手续等程序与公开招聘相同。

第二十条 符合条件的职业经理人，可以按照有关规定进入所在企业党组织领导班子。

第二十一条 职业经理人的任职时间一般自签订劳动合同之日起计算。任期限原则上应与劳动合同期限保持一致。

第六章 组织考察和决定任用

第二十二条 对于初次签署《岗位聘任协议》的职业经理人，应由公司党委和企业党组织按照管理权限组成考察组，对确定的考察对象进行考察，全面考察其素质、能力、业绩和廉洁从业情况。

第二十三条 组织考察工作一般应当经过下列程序：

（一）公司人力资源部牵头相关部门及相关领导组成考察组，制定考察工作方案；

（二）考察组与考察对象所在企业相关领导就考察工作方案沟通情况，征求意见；

（三）根据实际情况，可采取实地考察、查阅资料和档案、专项调查以及与考察对象领导、同事以及下属个别谈话等方法，广泛深入地了解情况；

（四）考察时应征求考察对象所在企业人力资源部门和纪检监察部门意见；

（五）形成考察报告和考察材料，报公司党委会审议。

第二十四条 考察组应由两名及以上成员组成，考察组成员应当由思想政治素质良好、熟悉组织人事或相关业务的人员担任。考察组必须坚持原则，公道正派，如实反映考察情况和意见，并对考察材料负责。

第二十五条 组织考察必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。考察组成员应在考察材料上签字确认。考察材料必须真实，应全面、准确、清楚地反映考察对象的下列情况：

（一）个人基本信息，包括身份信息、教育背景、职业资格、语言能力等；

（二）工作经历，涵盖工作履历、业绩成果、离职原因等；

（三）专业能力，如专业技能、管理能力、创新意识等；

（四）职业素养，涉及职业道德、工作态度、团队合作等；

（五）其他情况，包括个人信誉、健康状况、社会关系、法

律纠纷、行业声誉等。

第二十六条 对于决定聘任的职业经理人，由公司人力资源部门组织开展任前谈话，任前谈话由公司总经理或分管领导进行，廉洁从业谈话由公司纪委书记进行。

第二十七条 职业经理人应自任职之日起签订《岗位聘任协议书》《经营业绩责任书（年度和任期）》，约定聘任岗位、聘任期限、目标任务、劳动报酬和考核激励等各项权利义务。

第七章 薪酬激励、考核评价

第二十八条 职业经理人的薪酬待遇和考核奖惩根据企业实际情况“一企一策”。职业经理人考核评价采取定量为主、定量与定性相结合的方式，综合运用总结述职、业绩评定、调查核实、民主测评和综合分析等方法，做到实事求是、客观公正。

第二十九条 职业经理人考核评价分为经营管理指标考核和能力素质评价两个方面，实行年度考评与任期考评相结合。年度考评一般在每年年底至次年年初进行，任期考评一般与第三年度考评合并进行。具体按照相关办法考核管理

第三十条 职业经理人应签订《经营业绩责任书（年度和任期）》，确定考评周期内的绩效目标和激励约束规则，并作为考核评价的主要依据。《经营业绩责任书（年度和任期）》一经签订，一般不再做重大修改和调整，如有修改应经党委会前置研究，董事会审议通过后执行。

第三十一条 职业经理人在履职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、输送、挥霍国有资产和逃废金融债务。如有上述情形，按照管理权限追究其责任，问题严重的，移交司法机关处理。

第三十二条 职业经理人的社会保险、住房公积金由所任职企业按照国家有关规定代扣代缴。职业经理人享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，应一并纳入薪酬体系统筹管理。

职业经理人应按照国家有关规定依法缴纳个人所得税，并由所在企业代扣代缴，个人所得税由个人承担。

第三十三条 职业经理人履职待遇及福利，由董事会与职业经理人协商确定。职业经理人履职待遇、业务支出标准等按市场化原则和公司制度标准执行。

职业经理人除年薪和任期激励之外，一般不再以现金或实物的形式发放津贴、补贴。

第三十四条 建立特殊贡献奖励制度。根据市场化业务发展或经营管理实际工作需要，可就某项工作或任务与职业经理人约定单项任务目标，并实行特殊奖励政策。

企业可探索中长期激励措施，如超额利润完成奖金等，经公司党委会前置研究，董事会审议通过后执行。

第三十五条 考核结果的运用

职业经理人的考核结果与其绩效薪酬、是否续聘等切身利益直接挂钩，董事会依据职业经理人试用期、年度及任期的考核结果兑现薪酬，实施奖惩，决定聘免。权属企业董事会完成本单位

职业经理人考核工作后,应及时将考核结果书面报送上一级单位备案。

第八章 职业发展

第三十六条 建立健全职业经理人学习培训制度,加强理论和业务培训,不断提高其履行岗位职责的能力和水平。

第三十七条 鼓励和支持职业经理人参加有利于职业发展的在职学习。在不影响工作的前提下,企业应积极为职业经理人参加相关学习和培训提供便利条件。

第三十八条 加强后备人才库建设,建立后备职业经理人培训和认证制度。对于参加职业经理人相关学习培训并取得合格资质的内部在职人员,可在同等条件下优先聘为职业经理人。

第九章 退出管理

第三十九条 健全职业经理人市场化退出机制,依据职业经理人聘任合同约定和经营业绩考核结果等,完善职业经理人解聘、辞职和退休等管理制度。

第四十条 退出条件

建立职业经理人市场化退出机制,依据职业经理人聘任合同约定和经营业绩考核结果等,出现以下情形之一的,应解除(终止)聘任关系:

(一)考核未达到要求的,如:年度经营业绩考核结果未达到完成底线(如百分制低于70分);年度经营业绩考核主要指标

未达到完成底线（如完成率低于70%）；聘任期限内累计两个年度经营业绩考核结果为不合格；任期经营业绩考核结果为不合格；

（二）对于开展任期综合考核评价的，评价结果为不称职的；

（三）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；

（四）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损失负有责任的；

（五）因健康原因无法正常履行工作职责的；

（六）聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或者聘期届满不再续聘的；

（七）试用期内或试用期满，经试用发现或试用考核结果不适宜聘任的情形；

（八）到达法定退休年龄界限的；

（九）董事会认定不适宜继续聘任的其他情形。

第四十一条 企业在职业经理人解除（终止）聘任关系的同时，如有党组织职务应当一并免去，并依法解除（终止）劳动关系。特殊情况，经公司党委会研究后确定。

第四十二条 辞职规定

职业经理人因个人原因辞职的，应依据《中华人民共和国劳动合同法》和签订的聘任合同有关条款，提前30日提出辞职申请。并经审批同意后，方可办理离职手续。未经批准的，不得办理离职手续。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。

第四十三条 职业经理人有下列情形之一的，不得提出辞职：

（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。

第四十四条 职业经理人达到规定退休年龄的，应当按照有关规定及时办理退休手续。

职业经理人因年龄原因不能任满下一任期的，在届满调整时，一般不再续聘，可根据工作需要担任顾问等非领导职务。

职业经理人离职或退休后，继续对原任单位的商业秘密和核心技术负有保密义务，保密期限按照国家和原任职单位的规定执行，一般不超过两年。

第十章 纪律与监督

第四十五条 各级党组织和纪检监察部门要加强对职业经理人贯彻执行党的路线方针政策、遵守党纪政纪和廉洁从业等情况的监督，坚持惩治和有效预防腐败。

第四十六条 公司人力资源部会同纪检监察部要加强对职业经理人的日常监督。坚持以正面教育和事前监督为主，通过考核评价、诫勉谈话、函询等方式实施。

第四十七条 职业经理人应按照公司和所在企业有关规定和要求，如实申报个人有关重大事项。

第四十八条 经营班子主要负责人在任期内，应依据规定进行常规审计，离任时应进行离任审计。

第四十九条 职业经理人应按照公司和所在企业有关回避制度规定和要求，实行任职回避和公务回避。

第五十条 职业经理人应严格执行请销假制度。经营班子主要负责人休假需报上一级公司审批，其他高级职业经理人休假需经经营班子主要负责人同意，并报所在企业人力资源管理部门备案。

第五十一条 建立职业经理人责任追究制度。职业经理人有下列情形之一的，视情况给予经济处罚、组织处理、纪律处分，涉嫌违纪违法犯罪的，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、质量、环保等重大及以上责任事故和重大群体性事件负有领导责任的；
- （五）接受不正当利益，或者利用职权谋取私利的；
- （六）违反财经制度或国家有关政策规定的；
- （七）泄露企业商业秘密，损害企业合法权益的；
- （八）违反企业规章制度、工作程序或办事规则，给企业造成重大损失的；
- （九）其他应予以追究责任的情形。

第十一章 附则

第五十二条 本办法为公司二级管理制度，由公司董事会负责解释及修订。

第五十三条 本办法经公司党委会议前置研究，经董事会审议通过之日起实施，修改亦同时。