

中基健康产业股份有限公司 经理层任期制和契约化管理办法

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，完善国有企业领导人员分类分层管理制度，更好解决三项制度改革中的突出矛盾和问题，有效激发微观主体活力，根据《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》《关于进一步深化国资国企改革的若干实施意见》等文件要求，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》等法律法规和政策的有关规定，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、市场化经营机制和管控体系，健全企业法人治理结构及经理层激励约束机制，全面加强党的领导、党的建设，实现企业高质量发展。

第三条 本办法适用于中基健康产业股份有限公司（以下简称“公司”）经理层人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、公司章程规定及董事会聘任的其他高级管理人员，以及公司本部各职能部门、权属子公司正副职管理人员。

第四条 任期制和契约化管理是指对企业经理层人员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据相关协议约定开展年度和任

期业绩目标考核，并根据考核结果兑现薪酬和实施岗位聘任（或解聘）的管理方式。公司加强对经理层的任期制与契约化管理，任期内签订岗位聘任协议、年度和任期经营业绩责任书。任期内经理层人员分工原则上保持相对稳定，如分工调整，应重新制定《岗位说明书》并报有关决策程序审批后方可实施。

第五条 基本原则

（一）坚持党管人才原则。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，加快推进企业经理层任期制和契约化管理。

（二）坚持市场化原则。贯彻落实“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”的工作机制；根据企业经营发展实际，结合同地区、同行业、市场同类可比人员薪酬水平等因素，合理制定经理层薪酬标准。

（三）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，明确经理层人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。

（四）坚持激励与约束并重原则。建立与业绩考核紧密挂钩的，多层次、有重点的激励约束机制，确保经理层任期制契约化管理约束有力、激励有效。

（五）坚持目标导向原则。根据公司战略规划，建立和完善经理层人员与公司短期经营目标及中长期战略规划相适应的考核分配机制。通过对公司经营管理目标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。

（六）坚持差异化考核原则。注重以“一人一岗，一岗一责”原则制定经理层年度及任期经营业绩责任书，根据经理层人员岗位职责及分工，建立和完善不同经理层人员差异化的考核分配机制，落实经理层人员的管理职责及业绩要求。

（七）坚持改革发展原则。做好经理层任期制契约化管理的顶层设计，正式实施管理办法，健全岗位责任书、聘书、目标责任书、业绩指标、薪酬、考核、兑现、扣回等配套运营机制；后续，按照国务院国资委、兵师国资委关于国有企业经理层任期制契约化管理的最新指导意见，积极听取经理层对于管理体系建设的合理化意见建议，结合管理办法实施过程中的经验教训，不断完善公司经理层任期制契约化管理体系建设。

（八）坚持有效沟通原则。注重在制定岗位说明书、签订岗位聘任协议、设定年度及任期考核指标、签订经营业绩责任书、考核事前事后等关键节点，与经理层进行充分沟通，使经理层充分了解管理过程，确保经理层任期制契约化管理的全过程公平公正，有效激励经理层挺膺担当、干事创业。

第二章 管理权限和职责分工

第六条 公司党委会负责对本办法规定的经理层人员的职务设置、聘用协议、考核方式等事项进行前置研究把关，并提出相关建议。

第七条 董事会

（一）负责依法依规建立健全公司经理层任期制和契约化管

理办法，组织相关部门编制和完善公司高级管理人员岗位说明书，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、与经理层人员签订契约、组织考核、决定兑现薪酬、聘任或解聘等。

第八条 公司经理层人员中，高级管理人员的任免，经公司党委前置研究讨论研究后，由公司董事会进行任免；中层管理人员的任免，经公司党委前置研究讨论研究后，履行公司相关人事程序任免。

第九条 公司董事会可以逐级授权董事长、总经理与经理层人员签订《岗位聘任协议》及相关业绩目标责任书，无需经董事会会议另行审议。

第十条 公司党委、纪检、监事会根据职能分工，参与开展有关纪律监督工作。

第十一条 经理层人员一般不得在其他外部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、国有资产监管机构或控股股东批准后确定。

第三章 选聘条件

第十二条 经理层岗位选聘条件

（一）基本要求

1.政治素质方面。能够严格遵守党的政治纪律和政治规矩，在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，有强烈事业心和责任感，认真履行政治责任、经济责

任和社会责任，积极维护企业和谐稳定；

2.工作能力方面。具有较强的战略决策、推动执行、经营管理、沟通协调、处理复杂问题和突发事件能力，坚持依法经营，具备较强的市场竞争意识和开拓创新精神；

3.专业知识方面。具备履行岗位职责所必需的现代企业管理知识和能力，熟悉国家宏观经济政策及相关法律法规，掌握国内外市场和相关行业情况；

4.职业素养方面。诚信守法、勤勉尽责、团结合作、廉洁从业，职业信誉和作风形象良好；

5.具有正常履行职责的身体条件。

（二）任职资格

1.具有1年以上大中型企业副职及以上职位的管理从业经历，或3年以上大中型企业中层经营管理岗位从业经历；

2.原则上应当具有本科及以上学历，具备履行岗位职责所必需的经营管理、人事、经济、财务、金融、投资等方面专业知识，具有相关专业职称和执业资格；熟悉现代企业经营管理方式，懂经营、会管理、善协调、有经验，近3年在经营管理工作岗位上有显著的业绩；具有良好的团队合作精神和沟通能力；

3.具有良好的心理素质，身体健康。

（三）有下列情况之一的，不得选聘为经理层人员：

1.违反政治纪律和政治规矩的；

2.国家法律法规、党纪政纪和有关政策另有规定不能担任国有企业领导人员及中层以上管理职务的；

3.对曾任职单位重大违法违规经营活动或重大损失负有直接责任或直接领导责任的；

4.有违反职业道德、行业操守、社会公德或者工作严重失职，造成重大损失或恶劣影响的；

5.党政机关、事业单位、国有企业人员，上一年年度考核结果为基本称职及以下等次的；

6.其他不适宜担任拟聘任职务的情形。

第四章 任期制管理

第十三条 任期管理

（一）任期期限。董事会聘任的公司高级管理人员、权属子公司正副职管理人员的任期期限由董事会确定，每届任期为三年，可以根据实际情况适当延长。

（二）到期重聘。董事会聘任的公司高级管理人员、权属子公司正副职管理人员任期期满后，重新履行聘任程序并签订《岗位聘任协议》。未能续聘的，自然免职（解聘），如有党组织职务，原则上应一并免去。

（三）董事会聘任的公司高级管理人员、权属子公司正副职管理人员如达到规定退休年龄的，按照有关规定及时办理退休手续，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职务，不占经理层职数，经国有资产监管机构及控股股东研究决定；顾问等职务人员不再开展经理层任期制、契约化考核。

（四）任期内董事会聘任的公司高级管理人员、权属子公司正副职管理人员发生变动的，继任者应当及时签订《岗位聘任协议》，承接前任的业绩指标，任期期限与本届经理层任期期限一致。

第五章 契约化管理

第十四条 签订契约

（一）企业和董事会聘任的公司高级管理人员、权属子公司正副职管理人员以《岗位聘任协议书》《年度经营业绩责任书》《任期经营业绩责任书》《岗位说明书》《保密协议》为载体，建立契约关系。年度和任期适当区分、有效衔接，目标值原则上一经确认不再调整。

（二）企业和公司本部各职能部门正副职中层管理人员以《年度目标责任书》《岗位说明书》《保密协议》为载体，建立契约关系。

（三）《岗位聘任协议书》主要内容：聘任职务、聘期、权利和义务、工作目标、薪酬管理、聘任与解聘、奖惩、保密条款、争议解决等内容。

（四）《岗位说明书》按照“一人一岗，一岗一责”原则建立，主要内容：岗位基本信息、岗位工作目的、工作职责、工作协作关系、任职资格等。

（五）经营业绩责任书（年度、任期）包括以下内容：

1.双方基本信息；

- 2.考核内容及指标;
- 3.考核指标的目标值、确定方法及计分规则;
- 4.考核实施与奖惩;
- 5.其他需要约定的事项。

(六)经营业绩责任书(年度、任期)考核内容及指标。根据岗位职责和工作分工,按照定量与定性相结合、以定量为主的导向,确定每位经理层人员的考核内容及指标。

(七)经营业绩责任书(年度、任期)考核指标的目标值。目标值设定科学合理、具有一定挑战性。

第十五条 签约程序

(一)由公司董事会授权董事长与总经理签订《岗位聘任协议》,由总经理与其他经理层人员签订《岗位聘任协议》,明确经理层成员人员任期、行为规范及双方的责任、权利和义务,约定奖惩依据、离职或解聘条件、责任追究等条款。

(二)由公司董事会授权董事长与总经理签订年度和任期《经营业绩目标责任书》。董事会可以授权总经理与其他经理层人员签订年度和任期《经营业绩目标责任书》。

第六章 薪酬管理

第十六条 薪酬结构

董事会聘任的公司高级管理人员、权属子公司正副职管理人员的薪酬主要由基本年薪、绩效年薪、任期激励、超额利润分配四部分构成;公司本部各职能部门正副职中层管理人员的薪酬主

要由基本年薪、绩效年薪两部分构成。薪酬结构一经确定，原则上不再调整。

第十七条 薪酬兑现

（一）基本年薪是年度基本收入，按月固定发放；

（二）绩效年薪是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，原则上在年度考核后兑现；

（三）任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入，与专项奖励、股权激励、持股分红等分配方式不冲突，任期激励在任期考核结束后兑现；

（四）超额利润分配根据公司年度实际经营情况，另行制定分配方案；

（五）根据经营业绩考核结果，要合理拉开经理层人员薪酬差距。

第十八条 薪酬管理

（一）每年经营业绩考核工作结束后，将年度绩效薪酬兑付方案报公司党委会议前置审议研究后执行。

每个任期经营业绩考核工作结束后，将任期激励兑付方案报公司党委会议前置审议研究，报董事会薪酬与考核委员会审批后执行。

（二）经理层人员薪酬为税前收入，应当由个人缴纳的个人所得税、社会保险费与住房公积金等由取酬单位依法代扣代缴。

（三）经理层人员的薪酬应按照核定的标准发放；经理层人员未经许可不得在任职单位以外的其他任何单位领取工资、奖金、

津贴、补贴等货币性收入。

（四）在任期年度内，董事会聘任的公司高级管理人员、权属子公司正副职管理人员由于个人原因离职的任期激励不予发放。非个人原因任期未满的，根据任期经营业绩考核结果，结合实际任职时间，兑现相应任期激励收入。如有严重损害公司利益或违规违纪而被辞退的，当年绩效年薪及任期激励不予发放。因工作需要公司内部调整岗位或组织批准调离公司的，当年度绩效年薪及任期激励收入按在本公司实际工作时间和考核结果发放。

（五）经理层人员薪酬水平要与公司薪酬总额控制统筹兼顾，协同联动。

第十九条 薪酬追索扣回机制

经理层人员在任期内出现重大失误、给公司造成重大损失的，一经查实，将根据其承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回机制适用于已离职或退休的经理层人员。

第七章 年度及任期业绩目标考核

第二十条 年度及任期业绩目标考核指标设置

（一）经理层人员业绩考核指标，一般结合公司发展战略目标分解、经营预算、分管（负责）工作、重点任务目标、党委会（总经办）督办工作达成率等情况设置。

（二）经理层人员年度业绩目标考核要依据经审计的财务决算数据，一般在次年年初进行，对经理层人员考核内容及指标

的完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见，并反馈给经理层人员，可以在适当范围内进行公示。

第二十一条 考核指标权重

按照“一人一岗，一岗一责”原则，要对经理层人员的业绩目标考核指标科学划分权重，突出不同岗位经理层人员的关键业绩考核指标，切实提升考核效能。

第八章 考核结果及薪酬兑现

第二十二条 年度和任期业绩考核结果

根据经理层业绩目标考核得分，年度和任期经营业绩考核结果分为 A（卓越）、B（优秀）、C（良好）、D（合格）、E（不合格）五个级别。考核分级为 $120 \leq A$ 、 $100 \leq B < 120$ 、 $80 \leq C < 100$ 、 $70 \leq D < 80$ 、 $E < 70$ 。

第二十三条 年度和任期薪酬兑现

（一）董事会聘任的高级管理人员、权属子公司正副职管理人员。

1.年度薪酬标准：董事长/副董事长/总经理薪酬系数为 1；其他高级管理人员根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素综合，以企业负责人年度薪酬的 0.6-0.9 倍确定，平均不超过 0.8。

高级管理人员出现在公司内部兼职的，报酬标准按照兼职职务报酬孰高原则确定。

2.绩效年薪：标准值按照主要指标的“考核目标”、“力争目标”、“挑战目标”三档完成情况，分别按年度薪酬总额比例

的 50%、70%、100%发放绩效年薪。

3.任期激励：与任期考核评价结果相联系，标准按照不超过高级管理人员任期内年薪总水平的 30%以内确定。即任期激励收入=个人任期 $\sum$ （基本年薪+绩效年薪）x30%。

（二）公司本部各职能部门正副职中层管理人员。

1.基本薪酬标准：根据《中基健康产业股份有限公司员工薪酬管理暂行办法》执行。

2.绩效年薪：年度目标考核结果为 A 取得 1.1 倍系数，考核结果为 B 取得 1.0 倍系数，考核结果为 C 取得 0.9 倍系数，考核结果为 D 取得 0.8 倍系数，考核结果为 E 系数为 0。

党建、经营风险防控、质量管理、安全事故等出现重大责任事故，绩效年薪实行“一票否决”。

年度经营业绩考核结果为不合格，扣减当年全部绩效年薪；任期经营业绩考核结果为不合格，扣减全部任期激励。

第二十四条 实行经理层人员经营业绩考核诫勉谈话制度。年度经营业绩考核结果为 D 级的经理层人员，由公司主要负责人进行谈话。

第二十五条 董事会聘任的高级管理人员、权属子公司正副职管理人员。对于连续两年考核结果为 D 级的人员，由董事会或董事会授权人员开展诫勉谈话，必要时进行职务调整；对于连续两年考核结果为 E 级或任期考核结果为 E 级的人员，由董事会或董事会授权人员进行谈话并解聘。

第九章 考核评价

第二十六条 经理层人员业绩目标考核于每年度、每任期结束后开展一次，考核要做到实事求是、客观公正，以定量为主、定性为辅，侧重考核经理层人员工作实绩。由董事会协调相关职能部门组织，最终考核结果由公司党委会研究决定。

第二十七条 经理层人员年度业绩目标考核一般在次年公司审计报告出具后、师国资委对公司最终考核批复后进行，任期业绩考核一般在第三年度业绩目标考核后进行。

第二十八条 经理层人员签订年度、任期《经营业绩责任书》，一经签订不做重大修改和调整，特殊情况，经党委会和董事会研究决定。

第十章 退出管理

第二十九条 强制退出岗位条件。应加强对经理层人员任期内的考核和管理，经考核认定不适宜继续任职的，应当终止任期、免去现职。一般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线，或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线的；

（二）连续两年年度经营业绩考核结果未达到 70 分，考核结果为 E 的；

（三）任期经营业绩考核结果未达到 70 分，考核结果为 E 的；

（四）发生违纪违规、决策失误、玩忽职守、渎职怠职，造

成公司重大经济损失的；

（五）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的；

（六）依法被追究刑事责任的；

（七）因其他原因，董事会（或控股股东及其党组织）认为不适合在该岗位继续工作的。

第三十条 其他形式退出岗位

（一）达到法定退休年龄，退休或身份转换为顾问等职务的；

（二）任期届满未被用人单位续聘的；

（三）任期届满，同时劳动合同期满后，劳动者不与用人单位继续签订劳动合同的；

（四）因个人原因或工作调动离开原工作岗位的；

（五）因个人健康原因，半年以上不能坚持正常工作的；

（六）同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的。

第三十一条 对不胜任或不适宜担任现职的经理层人员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解除岗位聘用协议。

第三十二条 经理层人员解除岗位聘用关系的，如需解除劳动合同，按照《劳动合同法》执行。

第三十三条 经理层人员有下列情形之一的，不得提出辞职或转岗：

（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）在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职且不满解密期的；

（四）其他原因不能立即辞职或转岗的。

经理层人员如在公司或者权属子公司，担任董事会、监事会等有关治理层职务的，在完成相关换届选举前，应继续履行相关治理层工作职责。

第三十四条 经理层人员离职或退休后，继续对原任单位的涉密业务负有保密义务，保密期限按照国家和公司相关规定执行，一般不超过三年。以公司与经理层人员签订保密协议予以约定。

第十一章 纪律和监督

第三十五条 公司党委和纪委要加强对经理层人员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。

第三十六条 经理层人员应按照公司有关规定和要求，如实申报个人有关重大事项。

第三十七条 经理层人员应按照公司有关回避制度规定和要求，实行任职回避和公务回避。

第三十八条 经理层人员应严格执行请销假制度。主要负责人休假需报上一级审批，其他负责人休假需经主要负责人同意，并报人力资源管理部门备案。

第三十九条 建立经理层人员责任追究制度。经理层人员有下列情形之一的，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。

第十二章 附 则

第四十条 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。

第四十一条 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。原《中基健康产业股份有限公司高级管理人员经营业绩考核及薪酬管理办法》同时废止。

附件 1:

中基健康产业股份有限公司 岗位聘任协议

聘用方（以下简称“甲方”）：

董事长/总经理：

受聘方（以下简称“乙方”）：

身份证号：

联系电话：

为明确双方责权关系，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律法规，签订本聘用协议，以资双方共同遵守。

一、职务

经中基健康产业股份有限公司（以下简称“公司”）董事会研究决定，聘请乙方担任公司_____职务。

二、聘期

聘期自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

三、权利和义务

（一）聘用期内甲方的权利和义务

- 1.对乙方的经营管理行为进行考核、监督；
- 2.可视乙方工作业绩、工作能力、工作经验、工作表现、健

康状况等，按照约定对其进行薪酬调整、决定续聘或解聘；

3.按照本协议约定按时足额支付乙方报酬；

4.提供履行职务所必需的、符合国家规定的劳动条件和劳动保护。

（二）聘用期内乙方的职权

1.岗位职务规定的基本职权；

2.甲方授予的其他职权。

（三）聘用期内乙方的义务

1.遵守法律、行政法规和甲方各项规章制度，履行诚信和勤勉等义务；

2.履行“一岗双责”，结合个人分管工作，落实党建工作和党风廉政建设工作要求；

3.按照甲方的规章制度和要求履行相应的岗位职责，尽最大努力促进甲方利益最大化，完成甲方下达的经营任务指标等工作目标并接受甲方的监督考核和管理；

4.保守甲方的商业秘密，直至该秘密成为公开信息；

5.根据甲方要求报告经营管理情况和财务情况，并保证报告的真实性；

6.《岗位说明书》等其他契约约定的相关义务。

（四）聘用期内乙方的承诺事项

1.向甲方提供的有关乙方的各种资料和信息均真实、准确、不存在任何误导成分；

2.忠实履行职责，维护甲方利益，当乙方自身的利益与甲方

利益相冲突时，应当以维护甲方最大利益为行为准则；

3.非经甲方事先同意，不得在甲方所出资企业或者其他企业、社会团体、中介机构兼任任何职务；经甲方同意兼职的，不得擅自领取薪酬及其他收入；

4.不利用职务便利为本人或他人侵占本属于甲方的商业机会；

5.不利用内幕信息为本人或特定关系人谋取利益；

6.不利用职权谋取私利；

7.未经甲方同意，乙方在职期间不得自营或者为他人经营与甲方同类的业务或者从事损害甲方利益的活动。自营或为他人经营包括以专职或兼职的方式到相关工作，或成为相关公司股东等可能侵犯甲方利益的行为；

8.不得与特殊关联企业发生业务往来。特殊关联企业指：本人及其特定关系人（包括本人配偶、子女、父母、兄弟姊妹、有其他共同利益关系的人员）投资开办、实际控制，或担任高层管理职务的个体、私营企业、外商投资企业；

9.不得将公司资产以其个人名义或者以其他个人名义开立账户储存因私使用；

10.不得违反公司章程的规定以及公司相关管理规定，将公司资金借贷给他人或者以公司资产为他人的债务提供担保；

11.遵守《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》等法律法规规定的国有企业领导人员行为规范；

12.甲方其他规章制度规定相关的事项。

四、工作目标

个人工作目标包括任期目标和年度目标。甲方对乙方工作目标完成情况实行年度和任期考核，根据考核结果兑现薪酬和实施续聘（或解聘）。其中，年度考核一般在次年年初进行。任期考核结合任期届满当年年度考核一并进行。

乙方按照甲方的要求，应实现任期工作目标，按双方协商签订的《个人任期经营业绩责任书》约定。

乙方按照甲方的要求，应实现年度工作目标，按双方协商签订的《个人年度经营业绩责任书》约定。

五、薪酬管理

乙方薪酬结构由基本年薪、绩效年薪、任期激励和超额利润分配四部分组成：

乙方的基本年薪_____元，按月固定发放；

乙方的绩效年薪、任期激励与业绩考核结果相关联，于考核结束后兑现。乙方年度经营业绩考核结果为不合格，扣减当年全部绩效年薪；乙方任期经营业绩考核结果为不合格，扣减全部任期激励；

乙方超额利润分配根据公司年度实际经营情况，另行制定分配方案。

乙方在任期内出现重大失误、给公司造成重大损失的，一经查实，将根据其承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回机制适用于已离职或退休人员。

六、聘任与解聘

聘任协议期满前一个月，经双方协商同意，可以续订聘任协议。

有以下情形之一的，本协议终止：

1.聘用期满不再续聘的；

2.甲乙双方协商一致，提前终止的；

3.因工作需要，甲方控股股东及其党组织将乙方调离本单位或本岗的；

4.年度经营业绩考核结果未达到完成底线，或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线的；

5.连续两年年度经营业绩考核结果未达到 70 分，考核结果为 E 的；

6.任期经营业绩考核结果未达到 70 分，考核结果为 E 的；

7.发生违纪违规、决策失误、玩忽职守、渎职怠职，造成公司重大经济损失的；

8.对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的；

9.依法被追究刑事责任的；

10.因其他原因，董事会（或控股股东及其党组织）认为不适合在该岗位继续工作的。

乙方申请辞职的，须至少提前三十日书面向甲方提出。甲方严格按《劳动合同法》和本协议的有关规定为乙方办理相关手续。在甲方作出决议前，乙方不得擅自离职，仍应认真履行职责，否则应赔偿因此给甲方造成的损失。

乙方达到规定的退休年龄，应当及时办理退休手续，聘任协议自然终止。

乙方有下列情形之一的，不得提出辞职或转岗：

- 1.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；
- 2.任期内发生相关责任问题尚未处理完毕的；
- 3.在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职且不满解密期的；
- 4.其他原因不能立即辞职或转岗的。

七、奖惩（违约责任及追究）

乙方完成年度及任期经营目标的，且有重大突出贡献的，甲方在先进评选以及单项奖励时应予以考虑。

乙方必须严格按照其职权范围履行职务。发现乙方有滥用权力的行为，越权行为及不作为行为，甲方有权制止，造成甲方损失的，按规定赔偿，触犯法律的移交司法机关处置。

乙方不得侵占、挪用甲方财物，不得将甲方的财物或商业信息为其本人及其亲属服务或谋取利益。违反此条，构成犯罪的，移交司法机关处理，甲方有权解除乙方一切职务；不构成犯罪的，将相关财物归还甲方，并赔偿甲方因其侵占、挪用或服务所给甲方造成的损失，甲方有权视其情节轻重决定其职务的聘用。

因乙方的渎职造成甲方重大损失，乙方应予以赔偿，并追究责任。

八、保密

乙方须严守在聘任期内获知的一切商业机密，不得向第三人透露、转让、出售甲方的商业秘密或专有技术。

乙方违反保密要求，给甲方造成经济损失的，甲方除要求乙方经济赔偿外，保留追究其法律责任的权利。

九、附则

在聘用期内，因组织需要或其他原因，岗位职责和分工发生变化或调整的，应重新签订任期、年度经营业绩责任书。

本协议执行中如出现争议，甲乙双方应友好协商解决。协商未解决，任何一方可向控股股东提出仲裁要求。

本协议执行中，协议条款发生重大变化的，双方可订立补充协议，补充协议作为本协议的组成部分。

本协议经甲方盖章并由董事长或总经理签字和乙方签字后生效。

本协议一式叁份，甲方持贰份、乙方持壹份。

甲方（签字）：

乙方（签字）：

年 月 日

年 月 日

附件 2:

中基健康产业股份有限公司 年度经营业绩责任书

甲方:

乙方:

根据公司年度工作目标,按照责、权、利对等的原则,双方签订 年度经营业绩目标责任书。

一、考核周期

年 月 日起至 年 月 日止。

二、考核内容及指标详见《 年经营业绩考核指标表》。

三、董事会(或控股股东)组织开展经理层成员的个人经营业绩考核工作,对业绩指标的完成情况予以确认,确认依据为经审计的公司财务决算数据和相关统计报表、年度预算和综合计划执行情况、重要会议决定及纪要,以及国有资产监督管理机构等提出的处理意见。根据考核结果按照相关制度实施奖惩。

四、经理层成员应及时向董事会(或控股股东)报告责任书执行中出现的重大事项,做好企业经营风险防控,确保企业稳定持续发展。并严格遵守国家及企业相关制度规定,依法依规推进工作,规范财务核算,确保考核指标相关的所有数据真实、完整,如实反映经营成果。

五、本责任书一经签字即对甲乙双方具有法律约束力,甲乙双方应共同遵守,任何一方不得随意变更或解除。如被考核对象

遇不可抗力因素、无法预见的国家法律法规变更或甲方管理决策、经营业绩考核有关规定发生变化，致使本责任书无法履行的，由乙方提出书面申请经董事会（或控股股东）审议批准后，方可变更或解除。在甲、乙双方协商一致达成新责任书之前，本责任书依然有效。责任书部分条款的修改或变更不影响本责任书其他条款的效力。

六、考核期满，本责任书履行完毕后自行终止。责任书终止，并不免除乙方在考核期内因违反相关适用法律法规和规定，导致重大决策失误、重大违纪和法律纠纷案件，给公司造成重大不良影响应承担的责任。

七、本责任书未尽事宜可由双方签订补充文件，作为本责任书附件。

八、本责任书一式叁份，甲方执贰份，乙方执壹份。

甲方：（盖章）

乙方（签字）：

负责人（签字）：

年 月 日

年 月 日

中基健康产业股份有限公司
____年度经营业绩考核指标表

被考核人		职务	
一、共性指标 1.经营业绩指标 2.党建任务指标 3.重点任务指标 二、个性指标			

附件 3:

中基健康产业股份有限公司 任期经营业绩责任书

甲方:

乙方:

根据公司战略发展规划和目标,结合个人的分管工作,按照责、权、利对等的原则,双方签订任期经营业绩目标责任书。

一、考核周期

年 月 日起至 年 月 日止。

二、考核内容及指标详见《任期经营业绩考核指标表》。

三、企业董事会(或控股股东)组织开展经理层成员的个人经营业绩考核工作,对业绩指标的完成情况予以确认,确认依据为经审计的公司财务决算数据和相关统计报表、年度预算和综合计划执行情况、重要会议决定及纪要,以及国有资产监督管理机构等提出的处理意见。根据考核结果按照《岗位聘任协议》的相关条款及企业相关制度实施奖惩。

四、经理层成员应及时向董事会(或控股股东)报告责任书执行中出现的重大事项,做好企业经营风险防控,确保企业稳定持续发展。并严格遵守国家及企业相关制度规定,依法依规推进工作,规范财务核算,确保考核指标相关的所有数据真实、完整,如实反映经营成果。

五、本责任书一经签字即对甲乙双方具有法律约束力,甲乙双方应共同遵守,任何一方不得随意变更或解除。如被考核对象

遇不可抗力因素、无法预见的国家法律法规变更或甲方管理决策、经营业绩考核有关规定发生变化，致使本责任书无法履行的，由乙方提出书面申请经董事会（或控股股东）审议批准后，方可变更或解除。在甲、乙双方协商一致达成新责任书之前，本责任书依然有效。责任书部分条款的修改或变更不影响本责任书其他条款的效力。

六、考核期满，本责任书履行完毕后自行终止。责任书终止，并不免除乙方在考核期内因违反相关适用法律法规和规定，导致重大决策失误、重大违纪和法律纠纷案件，给公司造成重大不良影响应承担的责任。

七、本责任书未尽事宜可由双方签订补充文件，作为本责任书附件。

八、本责任书一式叁份，甲方执贰份，乙方执壹份。

甲方（盖章）：

乙方（签字）：

负责人（签字）：

年 月 日

年 月 日

中基健康产业股份有限公司
任期经营业绩考核指标表

被考核人		职务	
一、共性指标 1.经营业绩指标 2.党建任务指标 3.重点任务指标 二、个性指标			

附件 4：

高级管理人员岗位说明书

一、岗位基本信息：			
岗位名称		岗位编号	
所在机构		岗位类别	
直接上级		岗位定编	
二、岗位分工：			
三、岗位权限：			
四、主要工作职责：			
职责	概述		
	工作任务		
职责表述：			
五、工作目标：			
六、任职资格：			
教育背景			
知识技能			
能力素质			
经验要求			
任职人确认			

附件 5:

中基健康产业股份有限公司

保 密 协 议

年 月 日

甲方（企业）：_____

乙方（个人）：_____

甲乙双方就乙方在工作期间及离职以后保守甲方商业秘密的有关事项，协商达成一致，并共同遵守：

第一条 在乙方入职前，乙方应以书面形式，如实告知甲方有关其在原工作单位所承担的保密义务，因未主动告知而致使甲方遭受索赔的，甲方有权向乙方追偿，乙方应承担由此产生的一切法律责任。

第二条 乙方应遵守甲方制定的保密制度，履行保密职责。乙方应采取任何必要、合理措施，保护其于任职期间知悉或者持有的任何属于甲方或者虽属于第三方但甲方承诺有保密义务的商业秘密，以保持其秘密性。

第三条 乙方因工作需要所持有或保管的一切记录着甲方秘密信息的文件、资料、图表、笔记、报告、信件、传真、磁带、磁盘、仪器以及其他任何形式的载体，均归甲方所有。

乙方应当于离职时，或者于甲方提出要求时，将上述载体全部返还给甲方。

第四条 乙方承诺，未经甲方同意，不得以泄露、告知、公布、发表、出版、传授、转让或者其他任何方式使任何第三方知悉属于甲方或者虽属于他人但甲方承诺有保密义务的技术秘密或其他商业秘密信息，也不得非因工作目的而使用这些秘密信息或允许他人使用。

乙方不得利用所掌握的商业秘密牟取私利，不得将工作中知悉、获取的商业秘密据为己有，不得私自留存。

第五条 乙方离职之后仍应对其在甲方任职期间所接触、知

悉的属于甲方或者虽属于第三方但甲方承诺有保密义务的技术秘密和其他商业秘密信息，承担如同任职期间一样的保密义务，而无论甲方因何种原因离职。

乙方离职后承担保密义务的期限至甲方宣布解密或者秘密信息实际上已经公开。

第六条 本协议提及的甲方之商业秘密包括技术秘密和经营秘密。

（一）技术秘密是指甲方自行研制开发或者以其他合法方式掌握的并未公开的，且采取了适当保密措施的技术信息，包括但不限于：

1.产品需求设计类：客户调研报告、项目建议书、项目立项书、项目管理计划和进度表、概要需求列表、估算单、需求规格说明书、设计文档（含概要设计说明书，单元说明书或维护类设计说明书或改错类设计说明书）等；

2.产品开发过程管理类：项目会议记录、项目评审记录、缺陷记录跟踪表、同行评审记录表、配置项登记表、配置管理资料、组间协调记录表、需求跟踪与进度控制表、测试计划、测试用例、测试报告、项目关闭报告、工作产品发版报告等；

3.技术文档类：专有技术资料、技术经验、技术培训资料、技术总结等；

4.质量管理类：产品评审报告、产品质量指标等。

（二）经营秘密是指甲方未公开的，并已采取适当保密措施的管理制度与流程、经营管理信息，包括但不限于：

1.管理信息：战略规划、经营决策、组织架构、计划与总结、董事会或管理层会议的决议和记录、业务专项会议资料等；

2.财务信息：财务报表、商业分析报告、税务资料、原材料进货渠道、审计报告、投融资交易、投资分析报告等；

3.人事信息：员工档案、组织人事资料、薪酬福利状况、培训计划、绩效考核资料等；

4.营销信息：合同、产品报价、重大交易记录、客户档案、代理商资料、供应商资料、合作伙伴资料、市场调研报告、市场营销方案、重大市场活动等。

第七条 乙方若违反本协议任何条款的规定，其同意一次性向甲方支付违约金（人民币）年薪总额的 10%；给甲方造成损失的，还应赔偿甲方的损失，违约金不能替代赔偿金。

乙方同意甲方可以从其工资中扣除违约金和赔偿金。

第八条 双方同意，因本协议产生的或与本协议有关的一切争议，若协商解决不成，由甲方所在地的人民法院管辖。

第九条 本协议自双方签字或盖章之日起成立并生效。

第十条 本协议若与双方以前的口头或书面协议存在冲突，以本协议为准。

第十一条 双方确认，在签署本协议前已完全了解各条款的法律含义。

甲乙双方于此同意上述条款，签署本协议。

甲方（盖章）：

乙方（签字）：

日期：

日期：