

京东方科技集团股份有限公司

职业经理人管理制度

(2025 年 10 月)

(2025 年 10 月 30 日，经公司第十一届董事会第十次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步推动京东方科技集团股份有限公司(简称“京东方”、“公司”、“集团”)市场化、国际化、专业化，赢得全球市场竞争，激发经营管理团队创新活力和创业动力，加快转型战略落地，实现成为地球上最受人尊敬伟大企业的愿景，根据相关法律、法规及政策制度，制定本办法。

第二条 本办法所称职业经理人，是指京东方实行任期制、契约化管理的执行董事、高级管理人员，职业经理人实行职业化管理，对董事会负责。兼任党群职务的职业经理人，考核中增加党群职务考核内容。职业经理人同时是执行董事的，相关管理流程应根据规定履行公司股东会审议程序。集团内其他各级管理者 and 核心技术骨干按照集团相关制度管理。

第三条 职业经理人由董事会聘任，按照市场化模式管理，无行政级别，不纳入国有企业领导人员序列和管理规范。

第四条 职业经理人管理基本原则

- 1.规范制度流程与市场化选聘相结合。
- 2.坚持市场化、国际化、专业化。
- 3.坚持业绩导向、成果主义，公开、公平、竞争、择优。
- 4.权利与责任义务统一、激励与监督约束并重。

第二章 管理职责

第五条 集团组织与人事委员会管理职责

集团组织与人事委员会按照相关程序对职业经理人选聘、考核及日常管理工作严格把关。具体包括：

- 1.制定职业经理人相关管理制度，包括职业经理人管理制度、干部管理办法、

考核管理相关制度；

2.对职业经理人管理流程严格把关，包括选聘候选人审议、职业经理人日常管理及退出等；

3.对职业经理人实施监督与约束。

第六条 董事会提名薪酬考核委员会管理职责

按照上市公司治理规范 and 市场化运营管理模式，职业经理人选聘与管理工作中由集团董事会负责，具体工作由董事会下提名薪酬考核委员会负责，主要包括：

1.审核《京东方职业经理人管理制度》，并提交董事会审议；

2.对职业经理人候选人进行资格审查；

3.执行董事由具有提名资格的机构或股东提名，由董事会提名薪酬考核委员会进行资格审查，董事会审议，股东会选举；

4.对职业经理人实施聘任期内的考核与奖惩；

5.对职业经理人实施监督与约束。

第三章 职业经理人选聘条件

第七条 职业经理人基本条件和任职资格

1.拥护党的领导，中共党员严格遵守党章党规党纪，履行党员义务；

2.在相关业务领域具有优良的工作业绩；

3.具有较高的理论水平和专业素质、丰富的企业管理知识与经验；具有较强的组织协调能力、改革创新能力和市场应变能力；具有战略管理、经营管理、技术与研发管理、生产运营管理、营销管理、财务管理、人力资源管理和内控风险管理等方面的专长；

4.具有良好的职业道德，强烈的使命感和责任感，遵纪守法，诚实守信，有良好的职业信誉和诚信记录；能忠实地执行董事会决议，自觉维护企业及股东的利益，为股东创造价值；

5.具有良好的身心素质，有健康的身体和职业心态；

6.大学本科以上文化程度，不限国籍，具有国内外大型企业 5 年以上相关岗位工作经历；

7.按照《公司法》等有关法律法规规定执行职位禁入。

特别优秀或者工作特殊需要的人选，可以适当放宽任职资格条件。

第八条 职业经理人能力标准

面向集团创新转型的战略需要，职业经理人需具备新时期领导者能力标准如下：

1.致力成功：追求完美，以极高的志向对待学习与提升，勇于自我否定与革新，以必胜的信念跨越挑战，立志成功；

2.客户至上：主动理解客户需求，及时提交客户满意的产品与服务，与客户建立战略合作关系，共同发展；

3.开放整合：以开放的心态容纳不同思想，以全球化的格局看待一切优秀资源，实现深度整合与应用各类资源；

4.颠覆革新：深刻理解战略，为实现目标克服一切困难，持续推动颠覆式创新，建立创新机制，实现变革；

5.铸造团队：信任团队，凝聚人心，为人才提供创业发展平台，强力激发团队的潜能。

第四章 职业经理人选聘与管理

第九条 职业经理人选聘程序

1.制定选聘和管理工作方案。具体包括：选聘事由、选聘人数、职位职责、资格条件、选聘工作机构、选聘方式等内容。

2.通过身份转换、公开选聘或委托寻聘等方式产生职业经理人初步人选：

（1）采取身份转换方式的，面向公司高级管理人员发布公告，组织报名；

（2）采取公开选聘方式的，面向公司内外发布公告招聘、竞聘；

（3）采取委托寻聘方式的，由第三方机构根据职位职责、任职条件等要求寻访人选推荐。

3.对初步人选进行测评、经集团组织与人事委员会考察后确定职业经理人意向人选，意向人选经董事会提名薪酬考核委员会资格审查通过后确定职业经理人候选人。

4.职业经理人候选人报董事会审议批准后，董事会正式聘任职业经理人。

5. 现任公司经营管理者身份转换为职业经理人的，由公司推荐，按照职业经理人选聘程序，考察合格且经董事会审议批准后，由董事会聘任为职业经理人。

第十条 聘期管理

职业经理人实行聘期制，任期与董事会任期时间一致，每任期为三年，任期考核合格的，经董事会审议批准可续聘。

首次聘任的职业经理人，设立六个月的考察期，考察期满经考核合格后转入正式聘用，考察期不合格的，经董事会审议批准解聘。现任公司经营管理者身份转换为职业经理人的，无需设立考察期。

职业经理人在本届董事会任期期间被聘任的，任期为本届董事会任期届满时止。

第十一条 契约化管理

董事会对职业经理人实施契约化管理，契约包括《聘任合约》、《劳动合同》、《任期考核激励契约书》、《年度经营目标责任书》。

第十二条 续聘管理

职业经理人任期届满，由董事会依据法律法规、《公司章程》及公司管理制度对职业经理人进行任期考核评价，根据考核评价结果决定是否续聘，符合续聘条件的，按流程由董事会审议批准续聘。

第十三条 日常管理

职业经理人取消行政级别，日常管理按市场化原则和公司相关制度规定执行。

职业经理人履职待遇、业务支出等按市场化原则和公司制度标准执行。

职业经理人因公出国出境管理实行公司自管的市场化方式，确因需要的可持普通护照、港澳通行证等出境证件出国出境办理公务，职业经理人在出国出境期间应遵守相关管理规定。

第十四条 退出管理

符合以下情形的职业经理人应退出：

- 1.聘期届满不再聘任的；
- 2.考察期考核未通过的，年度考核不合格的，任期考核不达标的；
- 3.因违纪违法、严重违反公司管理制度被追究相关责任的；

- 4.因失职渎职或工作失误造成重大经济损失或重大负面影响的；
- 5.因健康原因不能正常工作的；
- 6.因公司业务调整、整合、撤并等原因，原岗位不复存在的；
- 7.因工作需要升迁、调任等，离开原岗位的；
- 8.本人申请退出的；
- 9.因工作需要或者其他原因，董事会认为不再适合，应当解聘的。

职业经理人退出时，需要退职的，根据公司《劳动合同》的相关要求，按规定程序办理离职手续。

第十五条 原则上职业经理人不得对外兼职取酬，确因工作需要在相关行业协会等兼职的，需报集团执行委员会批准。职业经理人因工作需要由集团委派至集团下属上市公司任职，按照上市公司规范取酬(含津贴、补贴等收入)的纳入职业经理人收入范畴统一管理。

第十六条 聘用职业经理人时，与其有夫妻关系、直系亲属关系或有特定利益关系的，应当实行任职回避，任职回避按有关规定执行。

第五章 职业经理人收入、考核与激励

第十七条 职业经理人收入与激励由三部分构成：年度现金薪酬、超额利润提成奖、中长期激励，其中年度现金薪酬：包括岗位工资、业绩工资、利润贡献奖。具体由董事会提名薪酬考核委员会制定细则。

第十八条 职业经理人的考核包括年度业绩考核、聘期考核。年度业绩考核应结合当年目标和聘期目标的年度分解任务确定，聘期考核应以中长期目标为主，并结合市场行业水平，确定体现职业经理人价值贡献的考核目标值。

兼任党群工作的职业经理人，考核中增加党群工作考核内容。

第六章 职业经理人监督与约束

第十九条 对职业经理人的监督

1.风险防控。完善风险防范机制，加强重要业务与事项、高风险领域与环节内部控制，确保不存在重大缺陷。

2.审计监督。对职业经理人履职中的重大财务异常、重大风险隐患、重大投资项目等开展专项审计。

3.纪检监察和法律监督。加强职业经理人重大经营活动法律审核把关，对职业经理人违反国家法律法规、企业规章制度及合同约定的，依据法律法规或合同约定追究相应责任。

第二十条 对职业经理人的约束

1.法律约束。按照相关法律法规，对职业经理人的地位及其职责权利作出相应的法律约束和规范；对职业经理人滥用权力等违法违规操作以及失职渎职等行为给予相应处罚；涉嫌违法犯罪的，依法移送司法机关处理。

2.制度约束。完善《公司章程》，建立健全职业经理人聘任合同制度、财务制度、审计制度及经济责任赔偿制度等其他内控管理制度。

3.组织约束。完善董事会、党委会、经营管理层运行机制，充分发挥董事会决策作用、党委的政治核心作用、经营管理层的经营管理作用；强化纪委监督、审计监督、职代会监督和社会监督作用，加强对职业经理人在经营管理过程中的全方位监督。

4.市场约束。坚持以经营业绩为主要评价内容，实行经营业绩与职业生涯、职业声誉直接挂钩机制，充分发挥市场对职业经理人的评价、选择、淘汰功能；加大公共舆论和新闻媒体的监督作用，促使职业经理人自觉地约束职业行为。

第二十一条 对职业经理人的责任追究

职业经理人有下列情形之一的，视情况给予组织处理、纪律处分，出现重大经营失误、事故造成经济损失的，按照集团制度规定及相关法律法规规定承担赔偿责任，涉嫌违纪违法犯罪的，依法处置。

- 1.接受不正当利益，或者利用职权谋取私利的；
- 2.泄露企业商业秘密，损害企业合法权益的；
- 3.违反财政金融制度或者国家有关政策规定的；
- 4.违反企业规章制度、工作程序或者办事规则，给企业造成重大损失的；
- 5.因经营决策失误、管理不善造成企业经营、资产重大损失或重大负面影响的；
- 6.因用人失察、失误造成恶劣影响或者重大损失的；

- 7.对安全、质量、环保等重大责任事故和重大群体性事件负有领导责任的；
- 8.其他应当追究责任的情形。

第七章 附则

第二十二条 本办法经董事会审议通过后执行。

第二十三条 职业经理人日常工作规范按照集团相关制度流程执行。