

证券代码：872844

证券简称：金岩高新

主办券商：国元证券

安徽金岩高岭土新材料股份有限公司 经理层成员任期制和契约化管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

安徽金岩高岭土新材料股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 12 月 12 日召开第二届董事会第四次会议审议通过《关于修订其他管理制度的议案》。

二、 分章节列示制度的主要内容

安徽金岩高岭土新材料股份有限公司 经理层成员任期制和契约化管理办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实国企改革三年行动的工作要求，在安徽金岩高岭土新材料股份有限公司（以下简称金岩高新）推行经理层成员任期制和契约化管理，根据上级有关规定精神，结合实际，制定本办法。

第二条 经理层成员任期制和契约化管理，是指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（解聘）的管理方式，实现优胜劣汰、能上能下，促进经理层不断提升经营管理能力和业绩。

第三条 公司经理层成员包括总经理、副总经理、董事会秘书和其他高级管理人员等。

第四条 任期制和契约化管理坚持以下基本原则：

（一）加强党的领导。坚持和加强党对国有企业的全面领导，坚持党管干部、党管人才原则，保证公司党委对干部人事工作的领导权和管理权，切实发挥党组织在推行经理层成员任期制和契约化管理工作中的领导和把关作用。

（二）坚持权责对等。依法落实董事会对经理层成员的聘任、业绩考核、薪酬管理等权利，切实保障经理层根据公司法 and 公司章程行使经营管理、组织实施董事会决议等职权。支持经理层发挥谋经营、抓落实、强管理的作用，确保经理层成员责任、权利和义务对等。

（三）发挥市场作用。对标市场、对标行业，结合企业实际，科学合理确定经理层成员考核目标和薪酬标准，以业绩贡献为导向，实行经理层成员薪酬能高能低、能增能减。

（四）严格监督管理。强化经理层成员岗位目标考核，健全完善退出机制，按照合同约定严格退出管理，对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的严格责任追究。

第二章 管理职责

第五条 公司董事会领导经理层成员任期制和契约化管理工作，研究解决任期制和契约化管理中的重大问题。

第六条 公司董事会负责组织开展公司经理层成员任期制和契约化管理工作。

第七条 公司董事会负责制定公司经理层年度和任期经营业绩考核管理办法，并组织相关部门进行考核。

第三章 任期制和契约化管理

第八条 经理层成员任期一般 3 年（可与本企业董事会的任期（届次）保持一致）。原则上同一经理层成员（包括任期中增补的经理层成员）任期期限相同。

第九条 经理层成员任期期满后，应重新履行聘任程序并签订任期经营业绩责任书。在重新履行聘任程序之前，经理层成员应当继续履职。未能续聘的，自然解聘，在公司所任其他职务按有关规定免去。

第十条 由董事会授权董事长代表董事会与经理签订岗位聘任协议和经营业绩责任书（年度和任期，下同）；经理与副经理签订岗位聘任协议和经营业绩责任书（年度和任期，下同）。

第十一条 岗位聘任协议和经营业绩责任书应根据经理层成员的岗位职责及分工，一人一岗差异化制订。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、经营业绩责任书进行调整，调整后需重新签订。

第十二条 岗位聘任协议一般应包括：经理层成员任期期限、岗位职责、权利义务、薪酬待遇、退出规定、责任追究等内容。

第十三条 经营业绩责任书一般应包括：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，其他需要约定的事项等。

第十四条 根据公司功能分类、岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的方式，确定每位经理层成员的考核内容及指标。考核内容及指标包括但不限于经济效益类、经营管理类、风控合规类、重点任务类等。年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、各有侧重、有效衔接。

第十五条 考核指标的目标值应科学合理、具有一定的挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况确定。

第十六条 因宏观经济、市场形势、企业重组等因素导致预算或考核指标发生变化的，经双方协商一致，可修改或变更经营业绩责任书的有关条款，修改后需重新签订并报集团公司备案，在核定考核结果时对相关情况予以认定。

第四章 考核与薪酬管理

第十七条 考核期末，公司董事会对本公司经理层成员进行考核，形成考核意见和考核结果。

第十八条 年度经营业绩考核在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核一般在任期届满当年领导人员聘期综合考核前完成。

第十九条 公司经理层成员薪酬结构包括基本年薪、绩效年薪和任期激励。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，次年根据考核结果兑现；任期激励与任期经营业绩考核和聘期综合考

考核结果挂钩，任期结束后兑现。公司董事会根据集团公司的经营业绩考核导向，围绕企业发展战略和中长期发展规划，制定符合本企业特点的经理层成员经营业绩考核办法，报集团公司备案。

第二十条 经理层绩效年薪、任期激励，根据经营业绩考核结果和年度履职（聘期综合）考核结果确定。经理层成员因工作调整等原因任期未满终止的，绩效年薪和任期激励按履职期限和考核结果兑现。

第五章 选拔聘任与退出管理

第二十一条 公司经理层成员由公司董事会按规定选拔，按程序聘任（解聘）。

第二十二条 经理层成员距转岗年龄不满一个任期的，以自然年作为任期纳入任期制和契约化管理，并签订岗位聘任协议和年度经营业绩责任书。

第二十三条 经理层成员任期届满后，考核认定胜任现职的，按干部管理权限，经规定程序予以续聘。

第二十四条 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，转任非领导职务、免职、降职等。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（如百分制低于 70 分），或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%）的。

（二）任期综合考核评价认定不胜任或不称职的。

（三）对违规经营投资造成国有资产损失负有主要责任的。

（四）因其他原因，董事会及其党组织认为不适合在该岗位继续工作的。

第二十五条 因违纪违法需要退出的，按照有关规定办理。

第六章 管理监督

第二十六条 公司应建立健全对经理层成员的监督体系，党组织、董事会等治理主体，以及纪检监察、巡察、审计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。

第二十七条 公司经理层成员在任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。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，按有关规定严肃追究责任。

第七章 附 则

第二十八条 对非经理层高级管理人员可结合实际探索实施任期制和契约化管理。

第二十九条 本办法自印发之日起施行，解释权归属公司。

安徽金岩高岭土新材料股份有限公司

董事会

2025 年 12 月 12 日