

北京电子城高科技集团股份有限公司

职业经理人选聘和管理工作的办法

第一章 总 则

第一条 为适应建立中国特色现代国有企业制度需要，深化北京电子城高科技集团股份有限公司（以下简称电子城高科或集团）干部制度改革，建立完善市场化选人用人机制，激发企业各级领导人员创新活力和创业动力，推动企业做强做优做大，为科技服务高质量发展提供人才保障，根据北京市委《关于建设新时代高素质专业化干部队伍的意见》《北京市市管企业选聘职业经理人工作办法（试行）》等有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法适用于集团、全资及控股子公司、托管公司。

第三条 本办法所称职业经理人，是指集团实行任期制、契约化管理的职业化高级管理人员及其他管理人员。集团高级管理人员中的职业经理人由集团董事会选聘；其他管理人员中的职业经理人由选聘工作机构集中选聘，分别推荐。所有职业经理人不纳入国有企业领导人员序列。

第四条 职业经理人选聘工作坚持以下原则：

- （一）党管干部、党管人才；
- （二）坚持“一把手”挂帅负总责；
- （三）党组织领导把关与董事会依法选聘相结合；
- （四）德才兼备、以德为先、任人唯贤；
- （五）遵循市场规律、尊重人才价值；
- （六）公开、平等、竞争、择优；
- （七）权利与责任义务统一、激励与监督约束并重；
- （八）依法依规办事。

第二章 管理职责

第五条 在上级单位指导监督下，电子城高科在职业经理人选聘和管理中发

挥确定标准、规范程序作用，具体职责如下：

（一）成立工作机构，负责职业经理人选聘和管理的指导、服务工作。工作机构中应有审计、纪检监察等部门；

（二）根据上级文件精神制定电子城高科职业经理人选聘和管理工作的办法，并结合试点情况进行不断完善；

（三）电子城高科董事会负责审核集团高级管理人员中的职业经理人选聘和管理方案、拟聘人选、契约和考核等重点事项；电子城高科总裁办公会审核其他管理人员中的职业经理人的选聘和管理方案、拟聘人选、契约和考核等重点事项。以上审核事项均应由电子城高科党委履行前置审议程序；电子城高科纪委负责对选聘工作实施过程中的各节点进行监督把关，集团高级管理人员中的职业经理人由上级单位纪委出具廉洁意见，其他管理人员中的职业经理人由电子城高科纪委出具廉洁意见；

（四）备案职业经理人选聘和管理工作的相关资料、考核兑现结果等，需履行相关上报程序的资料，按规定执行；

（五）与拟聘职业经理人就双方的责、权、利进行充分沟通，并签订契约；

（六）按照权责清晰、目标具体、指标量化、结果可衡量的原则制定考核办法，确定职业经理人考核指标并根据考核结果实施奖惩；

（七）建立和完善职业经理人履职日常监督机制、监督约束机制和履职保障机制。

第三章 选聘范围和条件

第六条 开展选聘工作应当优先考虑在符合下列条件的经理层岗位中进行：

可在集团高级管理人员、总部职能部门负责人，全资及控股子公司、托管公司经理层正、副职岗位中选聘职业经理人，选聘的职业经理人应以专业化为根本，具有较高的理论水平和专业素质。具体选聘范围和条件，依据集团战略发展需要和经营管理实际制定选聘方案。

第七条 职业经理人应当具备下列基本条件和任职资格：

（一）基本条件：

1. 政治素质过硬，德才兼备，以德为先。全局意识强，遵纪守法，廉洁合

规从业；

2. 光明磊落，善于补位，表里如一，对员工有凝聚力；
3. 敢于担当，善于担当，主动思维、主动工作精神较强；
4. 具有较强的行业专业知识和能力，具有职业化操守和素质，市场化意识强；

5. 认同并理解集团企业文化；
6. 拥有国际化视野，善于学习，善于把外界先进经验融入到管理中；
7. 有团队精神、配合精神，善于发掘和培养专业型干部。

（二）任职资格：

1. 集团高级管理人员中的职业经理人的选聘须具备 8 年及以上相关管理经验（博士生学习期限计入从业经历）；其他管理人员中的职业经理人的选聘根据具体选聘方案确定；

2. 大学本科以上文化程度，在相关业务领域具有较为突出的工作业绩、公认度较高的成功任职经历；

3. 具有较高的理论水平和专业素质。熟悉现代企业的组织运作模式，熟悉国家宏观经济政策、行业政策及相关法律法规，了解行业发展动态和方向；具有丰富的企业管理知识与经验，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、业务拓展、工程建设、投资开发、科技服务、文化创意、财务管理、人力资源管理和法律风险管理等方面的专长；

4. 具有良好的职业道德。遵纪守法，诚实守信，能忠实地执行董事会决议，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；

5. 具有良好的身心素质。有健康的身体和职业心态，心理承受与调适能力较强，能够适应复杂环境，胜任繁重工作；

6. 特别优秀或者工作特殊需要的，可以适当放宽任职资格条件；

7. 招聘国际化人才，可根据需要明确特殊的任职资格条件。

《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》和《企业国有资产监督管理暂行条例》等法律法规、公司章程、集团相关制度规定不得担任公司高级管理人员的，有犯罪和严重不良诚信记录的，受纪律处分期间或者尚在影响期内的，不得聘任为职业经理人。

第八条 集团应按照精干高效、结构合理和运转协调的原则确定职业经理人数。

第四章 选聘方式和程序

第九条 选聘职业经理人可采取身份转换、公开选聘、委托寻聘等方式进行。

第十条 选聘职业经理人一般经过下列程序：

（一）集团高级管理人员中的职业经理人的选聘工作在上级单位党委领导下开展，由电子城高科董事会、党委统筹落实。上级单位党委对选聘的原则和标准和候选人进行严格把关。经电子城高科党委和上级单位相关部门审核确定选聘方案、成立选聘工作机构；

（二）其他管理人员中的职业经理人的选聘工作由电子城高科党委、总裁办公会统筹落实。电子城高科党委确定选聘的原则和标准，对候选人进行严格把关。经电子城高科党委和总裁办公会审核确定选聘方案、成立选聘工作机构；

（三）通过一定选聘方式产生初步人选；

（四）对初步人选进行考察或背景调查；

（五）集团高级管理人员中的职业经理人拟聘人选由电子城高科党委研究提出，经上级单位审议通过后履行集团董事会决策程序和相关聘任程序；其他管理人员中的职业经理人拟聘人选由电子城高科党委研究提出，经总裁办公会审议通过后，履行相关聘任程序。

第十一条 选聘工作方案及配套文件包含选聘事由、选聘人数、职位职责、资格条件、选聘工作机构、选聘方式、任期工作目标、考核评价、薪酬奖惩及整体进度安排等内容。

第十二条 对于采取公开选聘方式的，由集团面向社会和集团内部发布公告，组织报名并进行资格审查、能力素质测试，确定考察对象，进行考察或背景调查。

第十三条 对于采取委托寻聘方式的，由第三方机构根据集团提出的职位职责、任职条件等要求寻访人选，进行能力素质测试、面谈和背景调查，向集团推荐，由集团对推荐人选进行资格审查和必要的面试、考察。

第十四条 对于采取身份转换方式的，由集团面向本企业内部现有班子成员

发布公告，组织报名并进行资格审查、能力素质评价，确定考察对象，进行组织考察。

第五章 聘任管理

第十五条 集团与拟聘职业经理人应就聘任期限、聘任职位、职责要求、绩效考核内容、薪酬奖惩、履职待遇及业务支出、廉洁自律、责任追究、变更解除及终止合同情形等权利义务事项进行充分沟通，形成双方认可的契约。契约包括岗位聘任协议、年度及任期考核激励契约书。

第十六条 职业经理人聘期一般为3年。初次聘任设1年试聘期，采用身份转换方式聘任的职业经理人可不设试聘期。试聘期考核合格的办理正式聘任手续，不合格的解除聘任。集团内部人员聘任为职业经理人的，应依法就相关事项经双方协商一致变更劳动合同。

第十七条 集团根据行业性质、发展阶段、发展战略和经营管理情况，结合外部市场环境，围绕增强企业核心竞争力确定职业经理人考核指标，考核指标要重点体现企业在技术创新、市场开拓、管理优化和转型升级等方面的提升。

任期考核以中长期目标为主，年度考核结合当期目标和聘期目标的年度分解任务确定。强化对标管理，通过历史对标、行业对标、国际对标等市场对标方式，确定体现职业经理人价值贡献的考核目标值。

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。

第十八条 职业经理人实行与岗位职责相适应的、与业绩相挂钩的薪酬分配制度，由集团参照市场化薪酬水平和分配机制与本人协商确定，一般应包含岗位薪酬、年度绩效薪酬和任期绩效薪酬，同时建立追索扣回等风险承担机制。

第十九条 职业经理人履职待遇与业务支出应本着依法合规、廉洁节俭、规范透明的原则，参照企业现行制度标准确定，按照签订的契约条款执行。具体标准参照《职业经理人履职待遇、业务支出实施细则（暂行）》。

第二十条 集团为国际业务较多的职业经理人因公出国创造便利条件，确因需要持有普通护照办理公务的，建立相关管理制度，职业经理人在出国期间必须遵守相关管理规定。

第二十一条 职业经理人原则上不对外兼职，确因工作需要的相关行业协会

等兼职的，需履行相关审批程序且不得取酬。

集团高级管理人员中的职业经理人中担任集团董事长、党委书记、总经理、副书记、纪委书记以及工会主席（负责人）的职业经理人兼职报上级单位审批，其他集团高级管理人员职业经理人兼职由集团党委会审批并报上级单位相关部门备案；其他管理人员中的职业经理人员由集团党委会审批。职业经理人原则上不得投资办企业，确因特殊原因存在此类情况的，需经集团审批，其投资企业应与聘任企业不存在同业竞争等关联关系，其本人不得参与所投资企业的日常经营管理。

第二十二条 职业经理人聘任期满，由集团根据工作需要和任期考核结果，决定是否续聘，按有关规定办理手续。

第二十三条 职业经理人在试聘期和正式聘期内有下列情形之一的，应予以解聘：

- （一）年度考核结果与考核目标差距较大、不适合继续从事本岗位工作的；
- （二）严重失职渎职，造成重大经济损失或重大不良影响的；
- （三）严重违纪违法、严重违反企业工作纪律或管理制度，以及存在严重不诚信行为的；
- （四）因健康原因不能正常履职的；
- （五）法律法规规定或岗位聘任协议约定应当解聘的其他情形。

第二十四条 职业经理人聘任关系终止或解除的，按岗位聘任协议终止、解除劳动关系或变更劳动合同。职业经理人继续对任职期间所知悉的国家秘密和企业商业秘密、技术秘密负有保密责任和义务，保密期限按照国家规定和岗位聘任协议约定执行。

第二十五条 职业经理人为中共党员的，应将党组织关系转入聘任企业并履行党员相关义务。集团高级管理人员中的职业经理人中担任集团董事长、党委书记、总经理、副书记、纪委书记以及工会主席（负责人）的职业经理人档案由上级单位管理；其它职业经理人的档案由具有人事档案管理资格的第三方机构管理。

第二十六条 职业经理人到达法定退休年龄的，办理免职退休手续。

第二十七条 职业经理人实行任期考核和年度考核。集团制定考核办法，重

点考核《考核激励契约书》约定的业绩指标完成情况。具体参照《职业经理人薪酬与考核管理办法》。

第二十八条 建立职业经理人履职日常监督机制，集团总裁办公会应定期听取指标任务执行情况汇报，对未按时间进度完成阶段目标或经营管理中存在突出问题的，督促其采取应对措施。

第二十九条 建立完善职业经理人风险防控、审计监督和纪律法律监督等监督约束机制。

（一）风险防控。集团不断完善风险防范机制，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；

（二）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；对担任主要领导职务的职业经理人，根据需要开展经济责任审计；

（三）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，依据法律法规或聘任协议约定追究相应责任；党员违反党纪的，依纪依规予以问责；涉嫌犯罪的，依法移送监察机关或司法机关处理。

第三十条 完善职业经理人履职保障机制，制定相关制度，保证其行使聘任协议约定的经费使用、资源调配和人员提名等职权。

第三十一条 符合北京市有关人才引进政策的职业经理人，可享受相关待遇、优先推荐参选国家和北京市重大人才工程。

第六章 附 则

第三十二条 本办法由董事会审批。

第三十三条 本办法由党委工作部负责解释。

第三十四条 本办法自发布之日起施行，原《职业经理人选聘和管理工作的办法（试行）》自动废止。