

安徽金种子酒业股份有限公司

经理层任期制及契约化管理办法

(2025年12月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步优化安徽金种子酒业股份有限公司（以下简称“公司”）经理层人员考核激励约束机制，促进经理层发挥积极性、主动性，实现企业持续健康稳定发展，根据国务院、安徽省关于推进经理层人员任期制和契约化管理有关文件精神，结合公司实际，制订本管理办法。

第二条 本办法所称的经理层成员任期制和契约化管理，是指对公司经理层成员实行的、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（或解聘）的管理方式。

第三条 适用范围

本办法适用于公司总经理、副总经理、总工程师、财务负责人、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第四条 基本原则

一、坚持党的领导。加强党组织对干部人事工作的领导权，确保党管干部原则贯穿任期制和契约化管理全过程。

二、坚持现代企业制度方向。依法落实董事会对经理层的选聘、考核、薪酬分配等职权，推动形成权责对等、有效制衡的公司治理机制。

三、坚持目标导向。严格实行任期制和任期目标管理，通过签订年度及任期经营业绩责任书，明确经理层成员的业绩目标和工作任务，并严格规范考核。

四、坚持激励与约束并重。建立以契约为核心的业绩考核评价体系，完善退出机制，刚性应用考核结果兑现正负激励，实现经理层成员能上能下、收入能增能减。对违规经营投资造成公司资产损失负有责任的按相关规定严格责任追究。

第五条 管理机构及职责

一、公司党委会

公司党委会对公司经理层任期制和契约化管理办法进行前置研究，并提出相关建议。负责研究经理层成员任期制和契约化管理相关工作方案、经营业绩考核、薪酬管理等制度以及考核结果应用等重大事项。对公司经理层成员任期制和契约化管理工作起领导把关作用。

二、公司董事会

公司董事会主要职责为审核公司经理层成员的任期制和契约化管理办法，并监督执行。负责统筹推进任期制和契约化管理工作，审定经理层成员岗位聘任协议、经理层整体年度/任期经营业绩指标、经营业绩考核方案等。

第二章 任期管理

第六条 任期期限。经理层成员的任期由公司董事会确定，一般为三年。

第七条 聘任管理

（一）公司经理层成员任期期满后，经考核合格的可以连任，重新履行聘任程序。

（二）公司经理层成员任期内，或任期期满，经考核认定不适宜继续任职的，中止任期、免去现职。如有党组织职务，经过党组织任免程序，原则上一并免去。

（三）公司经理层成员任期内，若有违反国家法律、法规、公司相关管理制度，情节恶劣、造成严重损失的，公司有权中止履职人员任期、免去现职。

（四）担任经理层成员的履职人员，任期内被解聘的，公司可根据需要重新选拔聘任履职人员。

第三章 契约化管理

第八条 董事会授权董事长与公司经理层成员签署《岗位聘任协议书》，与总经理签订《经营业绩责任书》（年度/任期）。授权总经理与经理层其他成员

签订《经营业绩责任书》（年度/任期）。

第九条 《岗位聘任协议书》应明确任期期限、岗位职责、权利义务、业绩考核、责任追究等内容。

第十条 根据《岗位聘任协议书》，签订《经营业绩责任书》（年度/任期）。《经营业绩责任书》一般包括以下内容：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、其他需要约定的事项。

第十一条 契约一旦签订，原则上不得调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会批准后，可对契约进行变更，可能的变化包括：

- （一）市场环境发生不可预测重大变化，严重影响公司经营；
- （二）因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- （三）国家政策重大变化影响年薪方案实施；
- （四）其他公司认为的重大变化。

第十二条 任期内，经理层人员发生变动，新聘任人员应当重新签订《岗位聘任协议书》《经营业绩责任书》，并承接前任的业绩考核指标。

任期内，经理层成员分工调整的，应重新签订有关协议或补充协议。

第四章 考核与退出管理

第十三条 经理层业绩考核按业绩考核办法执行。

第十四条 退出管理

任期内出现下列情形之一，应当中止任期免去现职；任期已满的不予续聘。

- （一）主要指标未达到完成底线（百分制的 70 分或完成率的 70%），经组织分析研判确属不胜任现岗位或不适宜继续担任现岗位的。
- （二）连续两年年度个人经营业绩考核结果为不合格（等级为D等级）。
- （三）连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或不适宜担任现职的。
- （四）任期个人综合考核评价认定不胜任或不称职的。
- （五）对违规经营投资造成公司资产重大损失负有主要责任的。
- （六）有违规违纪违法行为或因其他原因，公司董事会认为不适合在该岗

位继续工作的。

对于中止任期、免去现职的，在本届任期内不得再参与该岗位的聘任。

第五章 监督管理

第十五条 建立健全对公司经理层成员的监督体系，公司党委、董事会等治理主体对公司推行经理层任期制和契约化管理工作进行监督，做好经理层成员履职尽责监督工作。主动接受纪委和审计等部门的监督。坚持以预防和事前监督为主，及早发现和纠正其不良行为。

第十六条 出现违反国家法律规定、国资委和公司相关规定，未履行或未正确履行职责，在经营中造成国有资产损失或其他严重不良后果的，以及发生较大及以上生产安全事故、较大及以上突发环境事件、重大质量责任事故、党风廉政建设重大负面事件、财务造假事件的，将严肃追究责任并扣减或追索扣回经理层绩效年薪。追索扣回办法适用于已离职和已退休的经理层成员。

第七章 附则

第十七条 本办法未尽事宜，按照国家相关法律法规、《公司章程》等相关规定执行。国家政策另有规定的，从其规定。

第十八条 本办法自董事会审议批准后执行。