

晋城市人民政府国有资产监督管理委员会文件

晋市国资考分字〔2022〕104号

晋城市人民政府国有资产监督管理委员会 关于印发《晋城市市属国有企业推行职业经理人制度指导意见（试行）》的通知

各市属国有企业：

现将《晋城市市属国有企业推行职业经理人制度指导意见（试行）》印发给你们，请结合工作实际遵照执行。

晋城市人民政府国有资产监督管理委员会

2022年12月30日

（此件公开发布）

晋城市市属国有企业推行职业经理人制度 指导意见（试行）

为进一步完善市属国有企业领导人员分类分层管理制度，推动市属国有企业高质量发展，根据国务院国有企业改革领导小组办公室《“双百企业”推行职业经理人制度操作指引》（国改办发〔2020〕2号）《晋城市国企改革实施方案2021-2022》（晋办发〔2021〕29号）等文件精神，结合市属国有企业实际，制定本指导意见。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实党中央、国务院和省委、省政府、市委、市政府深化国有企业改革的决策部署，加强党对国有企业的领导，坚持把党管干部、党管人才与落实董事会职权结合起来，引入市场竞争机制，探索推行高级经营管理人才市场化配置，增强市属国有企业竞争力、影响力和抗风险能力，提高市属国有企业运营质量和经济效益。

二、基本原则

（一）坚持和加强党的全面领导。把加强党的领导和完善公司治理统一起来，企业上级党组织和企业党组织在市场选聘职业经理人工作中发挥确定标准、规范程序、参与考察、推荐人选等领导把关作用。

（二）坚持选用标准。坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤、

注重实绩的选用标准。严格按照对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的要求，选拔敢于创新、勇于担当、求真务实、组织认可、出资人认可和市场认可相结合的优秀人才。

（三）坚持市场化方向。运用市场机制择优选聘职业经理人，由市场检验业绩、确定薪酬分配，完善退出机制，做到公平公正、竞争择优、规范管理。

（四）坚持契约化管理。以合同管理为核心，以岗位管理为基础，严格实行任期制和契约化管理。明确目标责任、强化绩效考核，坚持责权利相统一、激励与约束并重。

（五）坚持依法依规运作。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，以公司章程为行为准则，规范各治理主体权责定位和行权方式，依法运作。

（六）坚持稳妥有序推进。根据企业功能定位、行业特点和法人治理结构完善程度，成熟一家、推进一家。

三、概念、范围、职责和条件

（一）基本概念

本指导意见所称职业经理人是指按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则选聘和管理的，在充分授权范围内依靠专业的管理知识、技能和经验，实现企业经营目标的高级管理人员。

（二）选聘范围

对于确定推行职业经理人制度的企业，原则上应当在企业高

级管理人员中推行。包括总经理、副总经理、以及按照《公司法》《证券法》和公司章程规定的应由董事会聘任的其他高级管理人员。

（三）职责

按照干部管理权限，市委组织部、市工信局（国资委）党委和市属国有企业的控股股东及其党组织分别对管理权限范围内的市属国有企业推行职业经理人制度工作发挥领导和把关作用，负责对相关工作方案，特别是在确定标准、规范程序、参与考察、推荐人选等方面把关。

市属国有企业董事会依法选聘和管理职业经理人，负责组织制定相关工作方案和管理制度、履行决策审批程序、组织开展选聘、参与考察、决定聘任或解聘、开展考核、兑现薪酬等。

市属国有企业党组织会同董事会制定相关工作方案和管理制度并组织人选推荐、测试、考察等工作，集体研究后向董事会提出意见建议。

（四）企业条件

支持鼓励同时具备以下条件的市属国有企业，加快推行职业经理人制度。

1. 主业处于充分竞争行业和领域，或者主要从事新产业、新业态、新商业模式；
2. 人力资源市场化程度较高；
3. 建立了权责对等、运转协调、有效制衡的决策执行监督机制；

4. 董事会重大决策、选人用人、薪酬分配等权利依法得到有效落实。

（五）人选条件

职业经理人的选聘要坚持两个原则：一是要坚持五湖四海、任人唯贤。包括本企业内部人员、股东推荐人员、社会参与人员、人才中介机构推荐人员等，不受企业内外、级别高低、资历深浅限制。符合条件的职业经理人，可以按照有关规定进入企业党组织领导班子。二是坚持业绩导向、市场导向。人选应具有良好的职业道德、职业操守、职业信用，具有过硬的专业素质和治企能力，熟悉企业经营管理工作，以往经营业绩突出，在所处行业或专业领域有一定影响力和认可度。

四、选聘流程

（一）制定方案

企业党组织和董事会根据企业实际情况研究制定选聘工作方案，方案一般包括以下内容：企业基本情况、背景和目的、拟选聘人数、选聘职位、岗位职责、任职条件、聘任期限、选聘方式、选聘程序、薪酬标准、业绩目标、考核规定、退出规定、组织保障和进度安排等。

（二）履行决策审批程序

方案制定后，企业应按照“三重一大”决策机制，根据公司章程或控股股东及其党组织有关要求，履行相关决策程序。方案决策后报具有干部管理权限的上一级党组织审批。

（三）市场化选聘

1. 发布公告、报名和资格审查。企业董事会向社会发布招聘公告。公告内容包括选聘人数、职位及岗位职责、人选资格条件、聘任期限、绩效目标、选聘程序等。企业组织人事部门会同董事会提名委员会,按照公告的资格条件组织资格审查,合理确定经资格审查合格的人数与选聘职位的比例。

本企业内部成员参与竞聘职业经理人的,个人应当先行提出申请,承诺竞聘成功后放弃原有身份,解除(终止)聘任关系后不得要求恢复原有身份,并遵守职业经理人管理的相关规定。

2. 组织测试和综合评议。企业成立选聘委员会,负责对通过资格审查人员进行测试和综合评议。上级党组织可根据工作需要派人参加。测试内容包括知识、能力、素质等方面内容,测试方式可采取履历分析、笔试、面试、综合素质评价等进行。

3. 确定考察人选与组织考察。根据测评情况,一般按照考察人选与聘任职位3:1及以上比例,经企业党组织会议、董事会酝酿一致后确定考察人选。企业党组织会同董事会对考察人选进行差额考察,或通过适当方式对考察人选进行尽职调查,对考察人选政治素质、履职能力、创新精神、工作业绩、职业素养、廉洁从业等情况分析评价。

4. 人选提名。企业党组织就相关人选考察、调查情况与上级党组织沟通后,按照人选与聘任职位不低于2:1的比例,酝酿提出拟提名人选建议方案,向董事会提出书面推荐意见。公司董事

会提名委员会（或董事会工作部门）根据组织考察情况以及企业党组织酝酿推荐意见向董事会提名。

5. 公示。 董事会召开会议，以书面投票方式决定最终人选。投票时，每名董事会成员对每一职位人选拥有一票表决权。每一职位人选以得票数不低于董事会全体成员三分之二人数为当选。票决通过后对于拟提名人员在一定范围内进行公示，公示期一般为 5 个工作日。

6. 董事会聘任。 公示结束后，如无反映意见或反映意见经调查核实证明不属实、不影响使用的，企业与拟聘人依法签订劳动合同、聘任协议和经营业绩责任书（年度和任期），以契约方式明确聘任岗位、聘任期限、任务目标、权利义务、考核评价、薪酬标准、履职待遇及福利、奖惩措施、续聘和解聘条件、保密要求、违约责任等内容。

（四）结果上报备案

按照干部管理权限，市管企业选聘职业经理人的聘任结果报市委组织部、市工信局（国资委）党委备案，其他市属国有企业选聘职业经理人的聘任结果报上一级党组织备案。

五、任期制和契约化管理

（一）聘任制管理

1. 聘任期限。 职业经理人实行聘任制，聘任期限由董事会确定，一般为 3 年，可根据实际情况适当延长。董事会可以依法对职业经理人设置试用期。

2. 到期重聘。职业经理人任期期满后,愿意在企业续聘的。应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,应一并免去。通过竞聘转换为职业经理人身份的,应重新履行聘任程序并签订岗位聘任协议,重新签订劳动合同。

(二) 契约签订

1. 契约实现形式。企业应与职业经理人签订劳动合同、聘任协议和经营业绩责任书(年度和任期)。在签订聘任协议时,企业需明确经理层成员的岗位职责及工作分工,同时明确董事会与经理层、总经理与其他经理层成员之间的权责关系。

2. 签约程序。董事会授权董事长与职业经理人签订聘任协议,聘任期限原则上应与劳动合同期限保持一致。根据聘任协议,董事会授权董事长与总经理签订年度和任期经营业绩责任书,董事会可以授权总经理与其他职业经理人签订年度和任期经营业绩责任书。

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,考核实施与奖惩及其他需要约定的事项。

(三) 考核内容

1. 考核指标。董事会对职业经理人考核以经营业绩考核指标为主,根据岗位职责和工作分工,确定考核内容及指标,年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、有效衔接。

2. 考核指标的目标值。考核指标目标值设定应当科学合理、具有较强的挑战性,力争跑赢市场、优于同行。考核指标目标值应当结合本企业历史业绩、同行业可比企业业绩情况等综合确定。

(四) 考核实施

1. 考核方式。年度经营业绩考核以年度为周期进行考核,在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核一般结合聘任期限届满当年与年度考核一并进行。董事会可以结合实际对职业经理人进行试用期考核。

2. 考核结果确认。考核期末,董事会依据经审计的财务决算数据等,对职业经理人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,并反馈给职业经理人。职业经理人对考核与奖惩意见有异议的,可及时向董事会反映。

六、薪酬管理

(一) 薪酬水平

职业经理人薪酬总水平应当按照“业绩与薪酬双对标”原则,根据行业特点、企业发展战略目标、经营业绩、市场同类可比人员薪酬水平等因素,由董事会与职业经理人协商确定。

(二) 薪酬结构

职业经理人薪酬结构可以包括基本年薪、绩效年薪、任期激励,也可以实施各种方式的中长期激励,具体由董事会与职业经理人协商确定。

1. 基本年薪是职业经理人的年度基本收入。
2. 绩效年薪是与职业经理人年度经营业绩考核结果相挂钩的浮动收入,原则上占年度薪酬(基本年薪与绩效年薪之和)的比例不低于60%。
3. 任期激励是与职业经理人任期经营业绩考核结果挂钩的收入。鼓励企业综合运用国有控股上市公司股权激励、国有科技型企业股权和分红激励、国有控股混合所有制企业员工持股等中长期激励政策,以及超额利润分享、虚拟股权、跟投等中长期激励方式。

职业经理人履职待遇及福利,由董事会与职业经理人协商确定。

(三) 薪酬兑现

1. 规范薪酬支付。基本年薪按月支付。绩效年薪、任期激励先考核后兑现,可结合企业实际情况递延支付。中长期激励收入在董事会与职业经理人签订的聘任协议约定的锁定期到期后支付或行权。

2. 解除(终止)聘用和劳动关系后(聘期届满考核合格但不再续聘的除外),原则上不得兑现当年绩效年薪、任期激励和其他中长期激励收入。

3. 实行薪酬追索扣回制度。企业应根据有关规定建立薪酬追索扣回制度,并在聘任协议中予以明确。

七、退出管理

(一) 退出条件

建立职业经理人市场化退出机制,依据职业经理人聘任协议约定和经营业绩考核结果等,出现以下情形的,应解除(终止)聘任关系。

1. 年度经营业绩考核结果或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线的。连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的。

2. 任期综合考核评价不称职,或总经理在年度综合考核评价中得分连续两年靠后、其他经理层成员连续两年排名末位,经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

3. 因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究相关责任的。

4. 对企业重大决策失误、重大财产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的,对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

5. 因健康原因无法正常履行工作职责的。

6. 聘期未满但双方协商一致解除聘任协议或者聘期届满不再续聘的。

7. 试用期内或试用期满,经试用发现或试用考核结果不适宜聘任的情形。

8. 董事会认定不适宜继续聘任的其他情形。

(二) 辞职规定

职业经理人因个人原因辞职的,应依据《中华人民共和国劳

劳动合同法》和签订的聘任协议有关条款,提前30日提出辞职申请。未经批准擅自离职、给企业造成损失的,依法依规追究其相应责任。

(三) 退出规定

企业在职业经理人解除(终止)聘任关系的同时,如有党组织职务应当一并免去,并依法解除(终止)劳动关系。

八、监督管理

(一) 加强组织人事关系管理。职业经理人是中共党员的,聘任协议签订后,党组织关系要转入企业党组织管理。进入集团领导班子职业经理人要按照规定填报个人有关事项。人事档案原则上委托人才服务机构管理。退休事宜按照国家和省市有关规定执行。因私出国(境)证件由上级党组织或企业党组织保管。因私出国(境)报批根据我市相关规定执行。职业经理人占用领导职数,不纳入干部组织管理体系。

(二) 注重培养发展。企业应加强对职业经理人的思想政治教育,提高职业经理人的政治素质。建立健全符合职业经理人特点的培养体系,提升职业经理人的专业能力和职业素养。

(三) 强化履职监督。企业应建立健全对职业经理人的监督体系,党组织、董事会、监事会等治理主体,以及纪检监察、巡视、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。

（四）严格责任追究。职业经理人在聘任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。职业经理人违反规定,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,严肃追究责任。聘任制期间及退出后,职业经理人应当按照国家和企业有关规定以及聘任合同有关规定,严格履行保密责任和义务。

（五）建立容错机制。按照“三个区分开来”要求,支持鼓励企业按照公私分明、尽职合规免责原则,着力营造支持改革、鼓励创新、宽容失败、惩戒慵懒的良好环境,激发职业经理人干事创业的活力。

