

国盛弘远（上海）投资有限公司管理人员 末等调整和不胜任退出实施办法(暂行)

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实有关企业改革深化提升行动工作要求，进一步深化“三项制度”改革，优化管理人员队伍结构，激发内生动力活力，根据《国盛证券公司一级机构管理人员末等调整和不胜任退出实施办法（暂行）》，结合公司实际，制定本办法。

第二条 坚持党管干部原则，践行新时代好干部标准，以公司战略发展规划为引领，严管和厚爱相结合，激发管理人员创新活力，全面提高公司管理人员现代化建设能力，以现实表现和工作实绩作为依据，客观公正评价，打通管理人员末等调整和不胜任退出渠道，实现干部人才队伍建设与公司高质量发展有机匹配协调。

第三条 本办法适用于公司管理人员。

第四条 实施管理人员末等调整和不胜任退出应遵循依法合规、稳妥推进的原则，坚持以能力和业绩为导向，确保过程公平公正、结果公开透明。

第二章 末等调整和不胜任退出标准

第五条 末等调整是指年度综合考核结果为“不称职”等次，或连续两年为“基本称职”等次，以及其他情形需末等调整的管理人员，其工作岗位、岗位职级、薪酬待遇等发生相应调整变化的过程。不胜任退出是指管理人员不符合岗位任职要求，不能胜任岗位工作，通过岗位调整、转岗培训等措施后仍不能胜任工作，按规定程序退出岗位解除(终止)劳动合同的过程。

第六条 管理人员具有下列情形之一，被认定为需末等调整的，应当及时予以调整：

- (一) 年度综合考核结果为“不称职”等次的；
- (二) 连续两年年度综合考核结果为“基本称职”等次的；
- (三) 其他情形需末等调整的。

第七条 管理人员具有下列情形之一，被认定为不适宜担任现职的，应当及时予以调整：

(一) 政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，在不折不扣贯彻落实党中央决策部署、结合实际推动落地见效上存在明显差距的；

(二) 理想信念动摇，在涉及党的领导、中国特色社会主义制度等重大原则问题上立场不坚定、态度暧昧，关键时刻经不住考验的；

(三) 担当和斗争精神不强，在事关党和国家利益、人民群众生命财产安全等紧要关头临阵退缩，在急难险重任务、重大风险考验面前消极逃避或者应对处置不力的；

(四) 政绩观存在偏差，不能坚持以人民为中心的发展思想，不能准确把握新发展阶段、完整准确全面贯彻新发展理念，在构建新发展格局、推动高质量发展上不积极不作为，搞“形象工程”“政绩工程”乱作为的；

(五) 违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散、自行其是，不执行或者擅自改变组织作出的决定，在领导班子中闹无原则纠纷，或者任人唯亲、拉帮结派，破坏所在地方、单位政治生态的；

(六) 组织观念淡薄，不严格执行重大事项请示报告、个人有关事项报告等制度，无正当理由拒不执行组织的分配、调动、交流等决定的；

(七) 事业心和责任感不强，精神状态差，对职责范围内的事项敷衍塞责，对群众急难愁盼问题不上心、不尽力，工作推拖绕躲、贻误事业发展的；

(八) 领导能力不足，不能有效履行职责、按要求完成目标任务，重大战略、重要改革、重点工作推进不力，所负责的工作较长时间处于落后状态或者出现较大失误的；

(九) 违规决策或者决策论证不充分、不慎重，造成公共资金、国有资产、国有资源损失浪费，生态环境破坏，公共利益损害等较严重后果的；

(十) 作风不严不实，执行中央八项规定精神不严格，形式主义、官僚主义问题突出，造成不良影响的；

(十一) 品行不端，行为失范，违背社会公德、职业道德、家庭美德，造成不良影响的；

(十二) 因健康原因无法正常履行工作职责1年以上的；

(十三) 其他不适宜担任现职的情形。

第八条 经总经理办公会议研究，确实有以下情况的管理人员不纳入末等调整和不胜任退出管理。

- (一)公司派出学习或借调全年超过三个月；
- (二)当年休产假；
- (三)工伤医疗期；
- (四)其他不纳入末等调整和不胜任退出管理的情况。

第三章 末等调整和不胜任退出程序

第九条 管理人员末等调整和不胜任退出一般经过下列程序：

(一)核实认定。公司综合分析各方面情况，对管理人员末等调整和不适宜担任现职的情形进行核实，作出客观评价和准确认定。注重听取群众反映、了解群众口碑，特别是听取工作对象、服务对象等相关人员的意见。必要时可以与干部本人谈话听取说明。

(二)提出建议。公司根据调查核实和分析研判结果，对需末等调整和不胜任退出的管理人员提出调整建议。调整建议包括调整原因、调整方式、安排去向等内容。

(三)公司决定。公司召开总经理办公会议集体研究，作出调整决定。作出决定前，应当听取有关方面意见。

(四)谈话。公司总经理与调整对象进行谈话，宣布公司决定，认真细致做好思想工作。

(五)按照有关规定履行任免程序。一般在1个月内办理调整管理人员工资、待遇等方面的手续。对选举和依法任免的管理人员，按照有关法律法规、章程和规定的程序进行。

第十条 管理人员本人对调整决定不服的，可以按照有关规定申请复核或者提出申诉。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。

第十一条 对末等调整和不胜任退出的管理人员，应当根据其一贯表现和工作需要，区分不同情形，采取平职调整、降职、免职等方式予以调整。

对非个人原因或者健康原因不能胜任现职岗位的，应当从事业需要和关心爱护干部出发，予以妥善安排。

对末等调整和不胜任退出的管理人员，原则上在职数范围内安排。暂时超职数的，应当按要求做好相关报备工作。

第十二条 对被调整的管理人员，应当跟踪了解其思想动态和工作状况，有针对性地做好教育管理工作。根据工作需要，对认真汲取教训、积极努力工作，德才表现和工作实绩突出且经考察符合任职条件的，可以进一步使用、晋升职级或者提拔职务。

第十三条 公司行政管理部应当对末等调整和不胜任退出的管理人员的调整原因、安排方式和后续管理等情况进行纪实。

第十四条 严明推进管理人员末等调整和不胜任退出工作纪律，不搞好人主义、不避重就轻，有关工作人员要严格遵守保密纪律。

第四章 附则

第十五条 本办法如与上级有关规定相抵触时，按上级有关文件规定执行。

第十六条 本办法经总经理办公会审议后生效施行。