

内部文件
注意保密



三胞集团有限公司

突出贡献人才提报及晋升管理办法 (试行)

2018 年 2 月

文件建设跟踪表

| 版本号 | 建设类型 | | | 拟订背景 | 建设内容 | 拟订部门 | 拟订人 | 拟订时间 |
|----------------------|------|----|----|--|--|--------------|-----|--------|
| | 新编 | 修订 | 废止 | | | | | |
| 三集人 [2018]第 一版 | √ | | | 根据董事长指示， 对于中基层的有特殊技能、资源和贡献的人才要建立提报和晋升的绿色通道，特制定本办法 | 1、规定“有突出贡献人才”的基本条件； 2、制订了突出贡献人才提报条件和流程。 | 人力资源 管理中心 | 吕晓峰 | 2018.2 |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

三胞集团突出贡献人才提报及晋升管理办法（试行）

（三集人[2018]第一版）

第一章 总则

第一条 目的

为更有效地识别和保留中基层有突出贡献人才，建立快速晋升通道，特制定本办法。

第二条 适用范围

适用于三胞体系，产业集团及下属企业遵照执行。

第三条 定义与术语

一、有突出贡献人才，指具备以下三项条件中至少一项的人才：

- 1、产生显著超出本级别本岗位常规要求的突出业绩表现；
- 2、具备内部难以替代，同时又是外部紧俏的知识或技能；
- 3、拥有公司当前业务发展急需的特殊社会资源。

第二章 管理原则与职责

第四条 管理职责

一、人力资源管理中心：负责制定体系内突出贡献人才提报及晋升管理办法；集团突出贡献人才的职级和薪酬的调整；

二、产业集团人力企管中心：负责产业集团突出贡献人才提报，以及产业集团突出贡献人才的职级和薪酬的调整。

第三章 管理程序与内容

第五条 突出贡献人才提报

一、提报条件

- 1、符合“有突出贡献人才”条件；
- 2、9级及以下已过试用期的正式员工；

3、公司常规的季度调级调薪方式无法满足人才保留的需要。

二、提报周期

原则上每季度随季度调薪窗口期同步提报，特殊情况下可不受窗口期限制。

三、提报流程

1、集团各部门突出贡献人才，由部门主管 VP 提报，附“突出贡献人才调级调薪申请单”（附件二），说明调级调薪原因和建议；

集团突出贡献人才经审批通过后，由人力资源管理中心负责突出贡献人才的职级和薪酬调整工作。

2、产业集团突出贡献人才，由所在产业集团人力企管中心总经理提报。

审批流程详见附件一。产业集团突出贡献人才经审批通过后，由产业集团人力企管中心负责突出贡献人才的职级和薪酬调整工作。

四、其它

1、突出贡献人才调级调薪不受常规调级调薪的比例限制；

2、突出贡献人才调级调薪不占所在部门的调级调薪名额。

第四章 附则

第六条 责任岗

一、执行责任岗：三胞体系所有人员；

二、培训责任岗：各部门总经理；

三、检查责任岗：集团人力资源管理中心。

第七条 本办法由集团人力资源管理中心起草与修订。

第八条 本办法的最终解释权归集团人力资源管理中心。

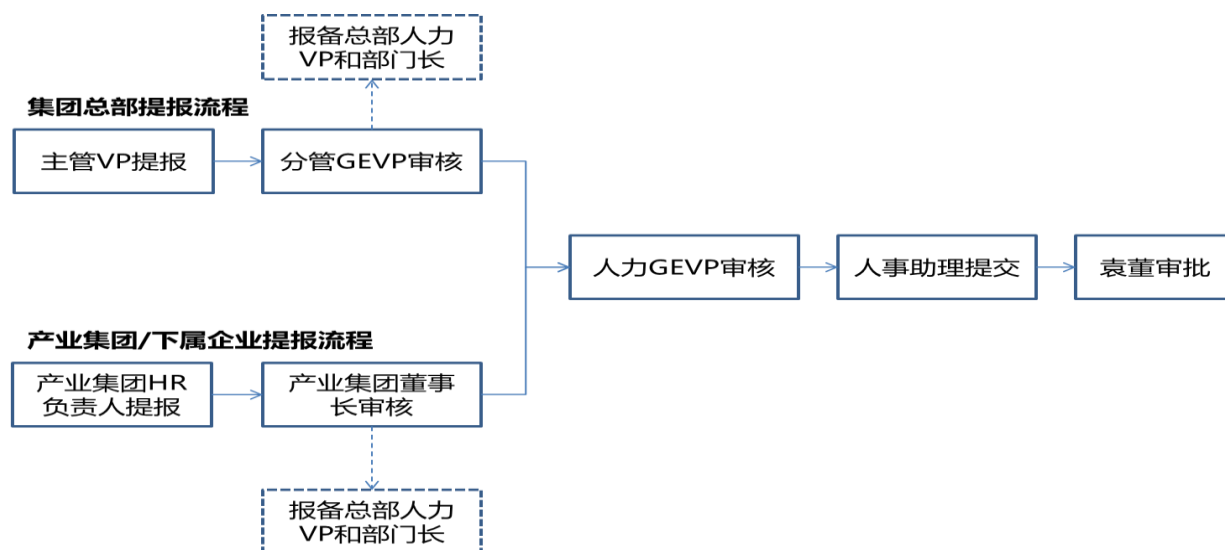
第五章 附件

附件一：突出贡献人才提报流程

附件二：突出贡献人才调级调薪申请单

附件一：

突出贡献人才提报流程



附件二：

突出贡献人才调级调薪申请单

| | | | |
|----------------------------|--|----------------|--|
| 姓名 | | 所在集团/企业/ 部门 | |
| 当前职级 | | 当前薪酬 | |
| 建议职级 | | 建议薪酬 | |
| 上一次调级调 薪时间 | | 建议生效时间 | |
| 提 报 理 由 | | | |
| 集团部门分管 GEVP/产业集团 董事长 | | | |
| 人力分管 GEVP | | | |
| 集团董事长 | | | |

提报人：

提报日期：