

三胞集团职等职级管理制度（试行第3版）

三集人[2015]第三版

第一条 目的

为明晰三胞集团全球的职等职级体系描述，规范职级的设置与调整，建立健全员工的职业发展通道，特制订本制度。

第二条 适用范围

本制度为三胞集团全球总部的职等职级基准，各下属企业应依据本制度并结合自身实际情况对照制定相应的职等职级制度，报集团董事长审定后执行。

第三条 定义

一、**职级**：是指任职者在组织中所对应的级别。它是任职者所在企业级别、工作责任范围、能力素质、任职经历及绩效表现等因素的综合体现。

集团职级划分为两类五等共 19 级。“两类”即“管理类”（M 类）和“专业类”（P 类），其中 M 类分为 M5-M19 共 15 个职级，P 类分为 P1-P16 共 16 个职级。

二、**职级名称**：是指任职者在组织内对应职级的正式头衔。例如，M10-M12 职级分别对应的基准职级名称是副总监、总监、高级总监；P10-P12 职级分别对应的基准职级名称是业务副总监、业务总监、高级业务总监。

三、**职责标识**：是指相近或相同职责内容的集合，它是任职者在组织内所从事的主要职责。例如：战略、投资、审计、财务管理、招聘等。

四、**岗位名称**：一般情况下，任职者在组织内部的称谓可通过其“职责标识”与“职级名称”共同进行描述，即“岗位名称”=“职责标识”+“职级名称”。

M 类岗位名称示例：任职者的职责标识为“人力资源管理中心”，职级名称为“高级总监”，则其在组织内的岗位名称为“人力资源管理中心高级总监”。

P 类岗位名称示例：某一任职者的职责标识为“行业研究”，职级名称为“高级业务经理”，则其在组织内的岗位名称为“高级行业研究经理”。

它是任职者当前在组织中的身份标签，主要应用于岗位的职责范围、岗位说明书撰写，以及定岗定编，同时对任职者的工作提供指引。

第四条 职级与职级名称

一、职级排列原则：职级数字标识越高，职级越高，且同数字情况下 M 类高于 P 类。例如:M 类职级中 M18>M17>M16；P 类职级中 P16>P15>P14。M 类与 P 类之间 M16>P16 等；

二、 职级与职级名称对应关系

同序列中每个职级都对应一个职级名称，详见《三胞集团各序列职级与职级名称对应关系表》（另行发布）。其中职级与基准职级名称对应关系如表 1：

表 1：三胞集团总部部分职级与基准职级名称对应关系表

| M 类 | | P 类 | |
|-----|---|-----|---|
| 职级 | 基准职级名称 | 职级 | 基准职级名称 |
| M19 | 董事局主席 Chairman of Board | | |
| M18 | CEO/总裁 CEO/President | | |
| M17 | 全球执委会委员 ^{【注】} Global Executive Vice president | / | / |
| M16 | 高级副总裁 Senior vice President | / | / |
| M15 | 副总裁 Vice President | P16 | 高级业务副总裁 Senior business vice President |
| M14 | 高级助理总裁 Senior assistant President | P15 | 业务副总裁 Business vice President |
| M13 | 助理总裁 Assistant President | P14 | 高级业务助理总裁 Senior business assistant President |
| M12 | 高级总监 Senior director | P13 | 业务助理总裁 Business assistant President |
| | | P12 | 高级业务总监 |

| | | | |
|-----|---------------------------|-----|--------------------------------------|
| M11 | 总监 Director | | Senior business director |
| | | P11 | 业务总监 Business director |
| M10 | 副总监 Associate director | | |
| | | P10 | 业务副总监 Associate business director |
| M9 | 高级经理 Senior manager | | |
| | | P9 | 高级业务经理 Senior business manager |
| M8 | 经理 Manager | | |
| | | P8 | 业务经理 Business manager |
| M7 | 副经理 Associate manager | | |
| | | P7 | 业务副经理 Associate business manager |
| M6 | 高级主管 Senior supervisor | | |
| | | P6 | 高级业务主管 Senior business supervisor |
| M5 | 主管 Supervisor | | |
| | | P5 | 业务主管 Business supervisor |
| / | / | | |
| | | P4 | 高级专员 Senior specialist |
| / | / | | |
| | | P3 | 专员 Specialist |
| / | / | | |
| | | P2 | 职员 Employee |
| | | | |
| | | P1 | |

***注：**M17 职级由集团董事长直接任命（拟于 2016 年 6 月前后进行任命）

第五条 职级管理

一、**下属企业职级设定。**集团根据各下属企业定级结果，对企业的一把手设定最高职级，具体如下：

表 2：各级下属企业的最高职级设定范围

| 序号 | 企业定级 | 最高职级（企业全面管理一把手） |
|----|------|-----------------|
| 1 | 一级企业 | M14-M16 |
| 2 | 二级企业 | M12-M14 |
| 3 | 三级企业 | M10-M12 |

| | | |
|---|------|--------|
| 4 | 四级企业 | M9-M11 |
|---|------|--------|

***说明：**各下属企业一把手职级调整，原则上不得突破所在企业定级的最高职级限制。

二、职级调整。当任职者所在企业级别、工作责任范围、能力素质、任职经历及绩效表现等因素发生变化时，其所在职级会进行相应调整，调整方式包括职级晋升、职级下降和职级类别转换。

当职级调整超出任职者岗位的基准职级时，需要呈报集团董事长批准。

三、职级应用。任职者的职级将普遍应用于组织与授权、人事任命、人才梯队建设、继任发展、薪酬福利等多个方面。

第六条 本制度的执行责任岗、培训责任岗及检查责任岗

- 1、执行责任岗：集团及下属企业各部门全体人员；
- 2、培训责任岗：集团及下属企业人力部门负责人；
- 3、检查责任岗：集团及下属企业人力部门负责人。

第七条 本制度解释权归三胞集团人力资源管理中心。

第八条 本制度自签发之日起执行，此前与本制度相关的文件同时废止。

签发：

二〇一五年十一月六日