

云南罗平锌电股份有限公司

人才引进与履职保障管理办法

第一章 总 则

第一条 为满足公司战略发展对重点人才的需求，规范人才引进与履职保障管理，建设高素质、专业化的人才队伍，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》、中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》及云南省、曲靖市关于人才工作与国有企业领导人员管理的相关规定，结合本公司章程与实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司通过下列方式引进或任职的高级管理人才和专业技术人才：

（一）由上级党组织、国有资产监督管理机构或控股股东依法依规委派、任命或推荐至公司任职的领导班子成员及其他中层及以上领导干部（以下简称“组织调配人才”）；

（二）经公司批准，通过公开招聘、市场寻聘、推荐选聘等市场化方式引进，担任公司中层正职及以上管理职务或关键专业技术职务的人才（以下简称“市场引进人才”）。

第三条 核心原则

（一）党管干部、党管人才原则；

（二）依法依规、分类管理原则；

- (三) 战略导向、按需引进原则；
- (四) 契约管理、权责对等原则；
- (五) 保障履职、激励贡献原则。

第二章 引进方式、条件与程序

第四条 引进方式

(一) 组织调配。根据干部管理权限，由上级组织依法依规直接委派、任命或推荐，公司根据公司法或上市规则履行相关程序后任职。

(二) 市场化引进。

1. 公开招聘。面向社会公开发布职位需求，通过竞争性选拔程序录用。

2. 定向寻聘。针对紧缺岗位，通过专业机构、行业推荐等渠道定向邀请并考核录用。

第五条 所有引进或任职人才须具备以下基本条件

(一) 拥护中国共产党的领导，遵守国家法律法规，具有良好的职业操守和个人品行；

(二) 具备履行岗位职责所必需的专业知识、从业经验、管理能力和身体条件；

(三) 认同公司企业文化与发展战略；

(四) 无法律法规、党纪政纪及公司制度规定的不得聘用的

情形。

第六条 任职条件

除基本条件外：

（一）组织调配人才的任职条件，按上级组织有关规定执行。

（二）市场引进人才的任职条件，由公司人力资源部会同用人单位（部门），根据岗位职责具体拟定，原则上应不低于行业同等岗位平均水平，并明确关键技术或业绩指标。

第七条 引进程序

（一）组织调配人才，按上级组织规定的程序办理并履行公司的任职手续。

（二）市场引进人才，须履行以下程序：需求提出与审批→方案制定（含薪酬待遇预案）→公开遴选或定向考察→背景调查与档案审核→健康体检→党委会前置研究→董事会或总经理办公会审议决定→公示→聘用签约。

第三章 待遇与保障

第八条 薪酬待遇

（一）实行年薪制，薪酬结构为“基本年薪+绩效年薪”。基本年薪是年度基本收入，按月发放；绩效年薪与年度综合考核评价结果挂钩，根据考核系数浮动，延期支付。

（二）薪酬水平由公司董事会薪酬与考核委员会，依据岗位

价值、市场薪酬水平、公司经营业绩及考核结果等因素研究确定，并履行相关决策程序。市场引进人才的薪酬可实行“一人一议”。

（三）公司按照国家规定为所有人才缴纳社会保险和住房公积金。

第九条 异地任职保障

坚持“保障必需、标准统一”原则，为家庭主要居住地不在罗平县域内的引进人才及异地任职干部，提供异地任职相关保障。

（一）住房保障。保障方式二选一：一是由公司提供具备基本生活条件的周转住房，房屋租赁、押金、中介等费用由公司支付，物业水电等其他费用由使用人承担；二是自行租房的，公司按月发放租房补贴，物业水电等其他费用由使用人承担。补贴标准按岗位层级确定：公司领导班子成员每月 2000 元，中层正职及相当层级人员每月 1500 元，补贴为税前标准。若在罗平县域内自建房或买房后即终止补助。

（二）一次性安家补助。用于支持异地任职初期安家开支。补助标准：公司领导班子成员 5 万元，中层正职管理人员及相当层级核心技术人才 3 万元，于到任后首次发放薪酬时一并兑现。

（三）探亲保障。每年可报销本人往返家庭主要居住地的合理交通费用，当年累计不超过 4 次（标准为高铁二等座、飞机经济舱或同等价位交通方式）。

第十条 专项激励

对于引进的高层次专业技术人才，经公司董事会或股东会批准，可额外设置以下激励：

（一）科研启动经费。根据项目需要，提供专项经费支持。

（二）中长期激励。对于为公司技术创新、产业升级做出重大贡献的，可纳入公司股权激励、项目跟投、超额利润分享等中长期激励计划范畴。

第四章 管理与考核

第十一条 契约化管理

对所有引进人才实行聘任制和契约化管理。须签订《岗位聘任协议》《年度及任期经营业绩责任书》（管理人员）或《项目目标任务书》（技术人员），明确聘任期限、职责权限、业绩目标、薪酬待遇、退出规定及违约责任。

第十二条 考核评价

（一）建立年度考核与任期考核相结合的考核评价体系。考核内容以经营业绩或技术成果为核心，兼顾素质能力与职业操守。

（二）考核结果作为绩效年薪分配、岗位聘任、激励兑现和续聘解聘的根本依据。考核不合格的，按规定扣减绩效薪酬；连续考核不达标或出现重大失误的，依法依规解除聘任。

第十三条 服务期与退出

（一）市场引进人才通常约定不低于3年的服务期。服务期

内因个人原因提前离职的，须按约定退还公司支付的安家费、科研启动经费等。

（二）公司通过上述方式引进人才的退出（辞职、解聘、到期不续聘等），均须严格按照聘任协议和公司规模执行，并办理工作交接与接受经济责任审计。

第五章 附 则

第十四条 本办法是对公司现有人事管理制度的补充与完善，未尽事宜按国家及公司原有规定执行。

第十五条 本办法由公司人力资源部负责解释，自董事会审议通过之日起施行。

云南罗平锌电股份有限公司

董 事 会

2025 年 12 月 25 日