**××××银行股份有限公司**

**中层管理人员任用办法**

为适应现代金融企业发展形势，全面贯彻年轻化、知识化、专业化的方针和德才兼备的原则，加强干部队伍梯队建设，努力建设一支高素质、能担当、充满正能量的中层管理队伍，推动××××银行股份有限公司（以下简称“本行”）管理转型，现根据《××××省农村信用合作联社中层干部人员竞聘上岗实施方案》、《党政领导干部竞聘上岗工作条例》等有关法规及本行《章程》，制定本办法。

第一条 基本原则

（一）党管干部；

（二）德才兼备，以德为先；

（三）年轻化、知识化、专业化；

（四）群众公认，注重实绩；

（五）个人意愿与组织挑选相结合；

（六）风险控制，动态管理。

第二条任用条件

（一）基本条件

1.拥护党的路线、方针、政策，具有较高的政治素质和思想觉悟；

2.具有合格的业务技能，工作业绩突出，协调管理能力、风险管控能力和问题处理能力强，富有开拓创新精神，市场竞争意识好；

3.具有履行岗位职责所需的专业知识，熟知相关法律法规和管理规定，通过总行统一组织的竞岗测试；

4.具有较强的事业心和责任感，作风正派，身心健康，廉洁从业，遵纪守法，有良好的职业素养和从业记录；

5.近三年年度考核均为称职以上；

6.自愿服从组织调配；

7.符合亲属回避规定。

（二）资格条件

1.部门总经理

（1）首任年龄男性 40 周岁（含）以下，女性 35 周岁（含）以下，在任或曾担任部门负责人的年龄适当放宽，其中男性不超过 54 周岁，女性不超过 50 周岁；

（2）本科及以上学历；

（3）本科学历人员须金融从业 8 年以上，且从事管理岗位 2 年（含）以上；硕士研究生学历人员须金融从业 5 年以上，且从事管理岗位 1 年（含）以上。

（4）银行业专业人员职业资格（中级）专业科目通过 3 门以上或具备劳动人事部门认可的与岗位相关的中级及以上专业技术职称；

（5）熟悉金融法律法规、监管规定、行业规章，熟悉银行业务及管理流程，具备较强的风险管控能力、业务拓展能力、协调能力；

（6）具备一定的战略规划水平和较强的语言文字表达能力，能熟练使用办公软件；

（7）具有较强的执行力；

（8）具有较强的敬业精神和团队合作精神；

（9）符合银行业监管部门要求的其他任职资格条件。

2.支行行行长

（1）首任年龄男性 45 周岁（含）以下，女性 35 周岁（含），在任或曾担任经营单位、部门负责人的年龄适当放宽，其中男性不超过 56 周岁，女性不超过 50 周岁；

（2）本科及以上学历；

（3）本科以上学历须金融从业 4 年以上，且曾担任信贷主管、会计主管、运营主管或在机关工作 2 年以上。在任人员为高中（中专）学历的，金融从业须 10 年以上；

（4）银行业专业人员职业资格（中级）专业科目通过 3 门以上或具备劳动人事部门认可的与岗位相关的中级及以上专业技术职称；

（5）熟悉金融法律法规、监管规定、行业规章，熟悉银行业务及管理流程，具备较强的风险管控能力；

（6）具备较强的业务拓展能力和一定的公关能力；

（7）具有较强的执行力；

（8）具有较强的敬业精神和团队合作精神；

（9）符合银行业监管部门要求的其他任职资格条件。

3.团队负责人

（1）首任年龄原则上不超过 35 周岁，在任或曾经担任副股级以上人员的年龄适当放宽，其中男性不超过 52 周岁，女性不超过 48 周岁；

（2）大学本科及以上学历，已在部室工作的人员放宽至大专及以上学历；

（3）本科学历人员须金融从业 5 年以上，且具有 3 年以上总行部室工作经历或从事信贷主管、会计主管、运营主管等以上管理岗位 2 年以上；硕士研究生学历人员须金融从业 3 年以上，具有 2 年以上总行部室工作经历或从事信贷主管、会计主管、运营主管等以上管理岗位 1 年以上；

（4）通过银行业专业人员职业资格（中级）专业科目通过 3 门以上或具备劳动人事部门认可的与岗位相关的中级及以上专业技术职称；

（5）熟悉金融法律法规、监管规定、行业规章，熟悉银行业务及管理流程，具备较强的风险管控能力、业务拓展能力；

（6）熟悉熟练运用办公软件，具有较强的文字表达能力；

（7）具有较强的执行力；

（8）具有较强的敬业精神和团队合作精神。

（三）特别条件

1.已到轮岗期限的在任人员不得竞聘原职位。

2.所有岗位试用期均为一年，六个月初考核一次。

3.鼓励条件优秀的人员竞报规模较大的支行、总行业务发展部门、业务管理部门。

第三条 竞岗流程

（一）公布方案

总行发布公开竞聘方案，公布竞争岗位、报名基本条件及资格、竞岗流程等。各支行（部）、机关各部门做好宣传发动工作。

（二）报名及资格审查

实行自愿报名，经所在单位（部门）初审后，总行资格审查、政审后提交总行党委审定。

（三）组织竞聘

1.竞聘演讲（20 分）。

由竞聘者根据拟竞岗位基本情况、部门职能、岗位职责，阐述未来任期的工作思路、工作目标、工作措施等，由评委现场评分。评委由总行领导班子成员、经民主推荐的部门负责人或支行行长代表组成，其中总行领导班子成员打分权重为60%。

2.综合测评（15 分）。

在审阅竞聘者个人述职材料（1500 字左右）的基础上，分两个层面进行，一是组织竞聘人员所在单位（机关为一个单位）全员对其进行测评，分值占比 40%；二是组织部门负责人对基层竞聘人员进行测评，支行行长对机关竞聘人员进行测评，分值占比 60%。测评实行“实名制”。

3.前三年奖惩加减分（加减分均不超过 15 分）。

各单位（部门）近三年获得省级表彰（含机关部门在省联社专项考核中获得先进表彰或排名前 15 名)的，对单位负责人一次加 5 分，其他人员一次加 3 分；获得××××市级表彰的，对单位负责人一次加 3 分，其他人员一次加 2 分；获得××××市级表彰（含总行表彰的“综合先进集体”）的，对单位负责人一次加 2 分，其他人员一次加 1 分；基层经营单位前三年在本行经营目标综合考核中排名前 10 名的，对负责人一次加 5 分，其他人员一次加 3 分。前三年本人获得的荣誉按同级别部门负责人加分标准量分。同一年度按最高奖励分计算。机关部门近三年在省联社专项考核中排名后 15 名的，部门负责人一次减 5 分，其他人员一次减 3 分；近三年本行机关履职测评和服务测评中，每年年终折算综合排名后三名的部门负责人一次减 5 分，其他人员一次减 3 分；基层经营单位近三年在本行经营目标综合考核中排名后 10 名的，负责人一次减 5 分，其他人员一次减 3 分。

4.学习积分（10 分）。标准如下：

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 第一学历  本科 | | 第一学历  硕士研究生 | 初级职称 | 中级职称 | 高级职称 |
| 分值 | 3 分 | | 5 分 | 2 分 | 3 分 | 5 分 |
| 项目 | 劳动人事部门认可的  职业资格证书 | | | 银行业专业人员职业资格（中级） | | |
| 通过 2 门 | 通过 3 门 | 通过 4 门 |
| 分值 |  | 每一门0.5分 | | 1 分 | 2 分 | 3 分 |

5.党委民主集中决策（35 分）。

6.其他加分项（不超过 5 分）。

（1）年龄 35 周岁（含）以下，加 2 分。

（2）第一学历为硕士研究生的，加 2 分。

（3）曾经担任总行机关部门副职、副股级办事员、总经理助理的加 1 分，现任或曾经担任总行机关部门负责人的，任职年限满三年及以上的加 5 分，不足的加 2 分；现任或曾经担任基层经营单位信贷主管、会计主管、运营主管或副行长的加 0.5 分，现任或曾经担任基层经营单位负责人的，任职年限满三年以上的加 3 分，不足的加 1 分。

（4）近三年理论调研文章在××××市级行业报刊发表的，有一次加 1 分，在省级以上行业报刊发表的，有一次加 2 分；在省联社工作经验介绍或工作成果在全省行业推广的，有一次加 3 分。

（四）组织考察。根据竞岗情况，由总行党委确定各岗位 1-2名考察人选，考察情况提交党委会。

（五）党委讨论。总行党委集体讨论，确定各岗位拟聘人选。如出现空缺现象，由总行党委视情况决定。

（六）公示及聘任。对拟聘人员在全行公示，公示结果不影响任职的，按照相关规定聘任。

第四条 组织领导

中层人员竞聘工作在总行党委领导下进行，总行纪委全程监督。

第五条 任职管理

（一）现任中层管理人员中未取得银行业专业人员中级职业资格的，两年内须通过《银行业法律法规与综合能力》及 1 个专业科目，三年内须达到任职条件。对上岗第二年未通过的人员当年降薪5%；三年内未达到第二年条件的予以解聘，同时按未通过的科目，当年每门降薪 5%，对虽满足第二年条件但不满足三年条件的亦按此标准降薪。每年度超额完成上述学习考试任务的，总行将给予适当奖励。

（二）任期内，当年在全行经营目标综合考核排名最后 1 名的，予以淘汰；连续两年后 3 名，或连续三年后 5 名的，予以淘汰。

第六条 退出现职管理

（一）对退出现职人员实行弹性管理，体现人文关怀。

（二）原则上，基层经营单位男 56 周岁、女 52 周岁退居二线。任期内经营目标综合考核排名全行前 10 名的，在本人自愿的前提下，经总行党委研究同意的，可适当延长任职年限，推迟退二线年龄；男年满 52 周岁，女年满 48 周岁，前三年经营目标综合考核排名全行后 10 名的，须退居二线；男年满 50 周岁，女年满 45 周岁的在任支行行长主动申请退居二线人员，须经组织批准并接受组织安排。

（三）退二线人员，自愿接受组织安排，能够完成所从事岗位工作任务的，其薪酬标准按照以下标准执行：

1.工作年限满 30 周年，且担任中层正职（或副职主持工作）满15 周年的，自批准次月起连续 24 个月享受原岗位职能工资标准；自第 25 个月起，按隶属关系，连续 24 个月享受机关团队负责人或基层运营主管平均岗位职能工资；自第 49 个月起，不再享受岗位职能工资，连续 12 个月享受本单位（部门）一般员工最高工资标准，但最高不超过所在支行的客户经理平均工资或所在团队的团队负责人工资；自第 61 个月起按其所从事岗位重新确认。

2.工作年限满 25 周年，且担任中层正职（或中层副职主持）满 10 周年的，自批准次月起连续 24 个月继续享受原岗位职能工资标

准；自第 25 个月起，不再享受岗位职能工资，按隶属关系，连续12 个月享受本单位（部门）一般员工最高工资标准，但不得超过所在支行的客户经理或所在团队的团队负责人工资；自第 37 个月起按其所从事岗位重新确认。

3.工作年限满 20 周年，且担任中层正职（或中层副职主持）满5 周年的，自批准次月起连续 12 个月继续享受原岗位职能工资标准；自第 13 个月起按其所从事岗位重新确认。

第七条 工作纪律

参加竞聘人员要正确对待竞聘工作，不得找关系打招呼、拉选票；相关工作人员要严格遵守人事工作纪律，不得弄虚作假，随意泄露信息。如出现违规违纪行为，除取消竞聘资格外，总行党委将视情况追究相关责任人责任。

第八条 本办法由××××银行股份有限公司人力资源部解释和修订。

第九条 本办法自发文之日起施行。