

# 中共甘肃金融控股集团有限公司委员会文件

甘金控党委〔2024〕110号

## 关于印发《甘肃金融控股集团有限公司 高层次人才引进管理办法》的通知

各子公司、各市州担保公司、集团各部门：

《甘肃金融控股集团有限公司高层次人才引进管理办法》经2024年9月18日集团公司第36次党委会审议通过，现印发你们，请认真执行。

中共甘肃金融控股集团有限公司委员会

2024年9月24日

# 甘肃金融控股集团有限公司 高层次人才引进管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为加强甘肃金融控股集团有限公司（以下简称“集团”）高层次人才引进、培养和管理工作的，优化人才结构，增强发展后劲，根据中共甘肃省委办公厅《关于推进“五大工程”推动新时代全省组织工作高质量发展的实施意见》（甘办发〔2024〕14号）精神和《甘肃金融控股集团有限公司员工招聘管理办法》，制定本办法。

**第二条** 本办法所称引进高层次人才是指从集团以外的各类金融机构（组织）以及其他开展金融相关业务的党政机关、企事业单位引进的具有良好职业道德、高超业务水平、丰富实践经验、突出业绩贡献的优秀金融管理人才和风险控制、财务管理、金融科技等方面专业人才。

**第三条** 高层次人才引进的基本原则：

- （一）按需引进、全面考核的原则；
- （二）公平平等、竞争择优的原则；
- （三）人尽其才，才尽其用的原则；
- （四）急需紧缺优先引进的原则。

**第四条** 高层次人才引进要适应集团的发展需求，坚持培养和引进并举，不断增加集团高层次人才总量，为集团持续健康发展

提供人才保障。

**第五条** 本办法适用于集团及集团对全资、控股子公司和市州担保公司（以下简称“子公司”）高层次人才引进的管理。

## 第二章 引进条件

**第六条** 引进高层次人才应具备以下基本条件

- （一）遵守国家法律法规，政治可靠，职业品质优良；
- （二）具有金融类复合专业知识，包括经济学、投融资、金融风险、基金管理、市场营销、财务管理等方面，掌握各类金融机构运行模式，金融工作经验丰富；
- （三）具有较高的业务创新能力，精于市场开拓，精通特定金融领域专业业务，并担任此类业务团队主要负责人；提供必要的专业能力或经营管理业绩证明；
- （四）与用人单位就工作职责、权责边界、业绩目标、薪酬水平、绩效考核、管理关系等协商一致；
- （五）具备履行职责的其他条件。

**第七条** 引进人才的范围主要限于集团核心业务，对非核心业务原则上严格控制高层次人才引进数量。引进的人才原则上在同行业内具有较大影响力，或为经验较丰富的高级专业技术人才、紧缺和急缺的关键岗位人才，紧缺和急缺的相关执业持证人才。

**第八条** 引进的高层次金融管理人才应当具有扎实的金融专业理论基础和先进的经营理念，熟悉金融业现状和发展趋势，战略规划、领导决策、团队构建、组织推动能力强。坚持审慎规范

经营，履行社会责任，在业界具有一定影响力、业绩显著，符合集团公司中层管理人员任职资格。同时应当符合下列情形之一：

（一）具有中央企业（含金融企业）省级分支机构、省属国有企业（含金融企业和省外同类型企业）中层或同等层次及以上管理岗位工作经历；或在中国 500 强企业、主板上市公司、海外上市公司等担任高管职务；或者管理资产超过 200 亿元的金融投资、资产管理、基金公司等金融机构总部部门负责人及以上管理岗位工作经历。

（二）具有党政机关、事业单位经济、金融等领域有关岗位副处级（事业单位管理 6 级）以上职务经历。

（三）具有高等院校、科研院所经济、金融等领域研究工作经历，且具有副教授以上职称。

**第九条** 引进的高层次金融专业人才应在特定金融领域具有较高的专业素质或研究水平，有较强的创新思维和能力，从事相关领域工作满 5 年以上，年龄一般不超过 35 周岁（特别优秀的急需紧缺人才可适当放宽）。同时应当符合下列情形之一（金融科技类人才除外）：

（一）获得注册会计师（CPA）、法律职业资格（A 证）、特许金融分析师（CFA）、金融风险管理师（FRM）资格、中国精算师（FCAA）等。

（二）具有会计、审计、经济、计算机技术与软件等相关专业高级以上职称。

（三）具有高等院校、科研院所经济、金融等领域 3 年以上研究工作经历，且获得相关专业博士学位。

### 第三章 引进渠道和程序

**第十条** 高层次人才主要通过社会招聘、定向选调、猎头猎聘、柔性引才等渠道引进，重点引进国内头部企业创新创业人才。针对高层次人才引进和使用的特点，可采取特殊政策措施，成熟一个，引进一个。

（一）社会招聘：由集团面向社会公开招聘各类成熟人才。

（二）定向选调：经用人单位联系、集团批准，从其它企业、党政机关、事业单位等外部机构调入符合集团规定标准的高层次人才。

（三）猎头招聘：集团可委托经国家有关机关批准设立、商业信誉较高、行业赞誉较好的猎头公司，按集团或用人单位规定的条件猎取高层次人才。高层次人才到集团或子公司工作后，按协议向猎头公司支付服务费。经考核不符合集团要求的，由猎头公司另行猎取人才。

（四）柔性引才。集团及子公司可以项目合作、技术服务等形式柔性引进高层次人才，在一定期限内向集团提供智力、技术服务，签订服务协议而不签订劳动合同。

**第十一条** 高层次人才须按以下程序引进：

（一）确定计划。各子公司根据本公司发展规划、年度经营情况、岗位需求情况等研究制定并上报高层次人才需求计划。集团各部门高层次人才需求计划由集团人力资源部（党委组织部）会同有关部门协商制定。人力资源部（党委组织部）汇总集团各

部门及子公司高层次人才需求，形成工作方案后报经集团党委同意后确定。

（二）组织实施。高层次人才引进工作由集团人力资源部（党委组织部）统一组织实施。

1. 社会招聘：根据工作需要开展高层次人才招聘公告发布、应聘信息收集、审核筛选、评估测试、引进使用等工作。集团人力资源部（党委组织部）、用人单位和相关部门密切配合，根据评估结果提出引进意见。

2. 定向选调：根据年度用人需求，对上级主管部门、股东单位、用人单位等定向推荐的高层次人才，由集团人力资源部（党委组织部）履行综合能力测试、考察或背景调查、干部档案核查等必要程序，提出选调工作方案。

3. 猎头招聘：受托的猎头公司按集团或用人单位规定的条件猎取高层次人才，提交人才猎取情况的报告。人力资源部（党委组织部）会同相关部门进行资格审查和专业成果认定。

4. 柔性引才：用人（用工）单位与拟引进人才沟通提供智力、技术服务过程中双方权利、义务，并拟定服务协议。

（三）确定引进。集团人力资源部（党委组织部）、用人单位与应聘人员充分沟通，洽谈一致后由集团人力资源部（党委组织部）编制高层次人才引进专题报告，说明引进目的、人员情况、引进方式、薪资预算、目标责任等，报请集团党委会决策，视层次履行相应审批程序。引进高层次人才聘任职务或职位的程序执行用人单位公司章程、“三重一大”管理办法和决策事项清单的规定。

**第十二条** 根据工作需要和本人意愿，集团采取以下两种方式引进高层次人才：

1. 通过直接建立劳动合同关系方式引进人才。针对高层次人才可以采取直接调入、招聘等方式，在集团建立长期稳定的劳动合同关系。

2. 通过签订劳务派遣协议、服务协议等不建立劳动合同关系方式引进人才。集团对符合条件的各类专家、资深人员可按照“不求所有、但求所用”“不求所在、但求所为”的柔性引进机制，通过智力引进、智力注入、业务兼职、临时聘请、技术合作等方式，灵活多样的超常规、创造性开展人才引进工作。

## **第四章 薪酬待遇**

**第十三条** 引进的高层次人才实行市场化运作和企业管理规章相接轨的考核分配机制，按照集团公司薪酬管理、绩效考核管理等制度规定开展考核、兑现薪酬。柔性引进人才可以实行协议薪酬，根据人才层次和合作标的，按一事一议的原则，由双方协商一致后确定。

**第十四条** 引进的高层次人才由用人单位建立养老保险、失业保险、住房公积金、工伤保险、补充及大病保险等劳动保险。柔性引进人才已经领取养老金或劳动关系所在单位已经建立各种劳动保险的，用人单位为其购买意外伤害险。

**第十五条** 用人单位可以根据实际情况，对与建立正式劳动关系且在工作地没有住房的引进高层次管理人才租（借）周转住房，

时间最长不超过 1 年，管理参照异地任（挂）职中层管理人员生活保障相关制度规定执行。柔性引进的高层次人才，根据服务协议和实际，可以采用按照差旅费标准报销住宿费或租（借）周转住房费用孰低原则提供住房保障。集团及用人单位不得在正常薪酬体系之外向引进高层次人才（含柔性引才）发放住房补贴。

**第十六条** 引进高层次人才符合集团高层次人才津贴条件的，享受高层次人才津贴待遇。

**第十七条** 引进高层次人才招聘费用由集团承担。薪资福利、住房保障等费用由用人单位或用工单位承担。

## 第五章 管理服务

**第十八条** 集团人力资源部（党委组织部）牵头负责集团高层次人才引进选拔日常管理工作，有关部门和子公司协同配合。

**第十九条** 引进的建立劳动合同关系的高层次人才依据相关制度规定、岗位说明书和协议约定履行职责，接受用人单位考核、管理。违反用人单位制度规定或协议约定的，按照有关规定或约定处理。通过签订劳务派遣协议、服务协议等不建立劳动合同关系方式引进的人才，按照责、权、利一致原则，签订工作协议、岗位目标责任书，约定岗位职责、待遇和聘任期限等相关事宜，实行合约管理。

**第二十条** 集团、用人单位应指导协助符合条件的高层次人才申报各类人才项目，鼓励支持考取资格证书、晋升职称等，符合条件的，享受相应奖励。引进高层次人才与集团或子公司签订劳



劳动合同或劳务合同的，可参加集团专业技术职称资格评审，对表现优秀且建立劳动关系的引进人才纳入后备干部选任管理。

**第二十一条** 引进人才如签约期未滿的提出或要求终止协议（含调离、辞职、自动离职和解聘）的应按照劳动合同和聘用协议书规定承担违约责任。

## **第六章 附则**

**第二十二条** 本办法所称以上、以下、超过等包含本数。

**第二十三条** 职业经理人的资格条件、选聘程序、薪酬和管理，根据《甘肃金融控股集团有限公司职业经理人管理办法》执行。

**第二十四条** 本办法自集团党委会审议通过，印发之日起施行。集团人力资源部（党委组织部）负责解释、修订。

**第二十五条** 本办法未尽事宜执行国家劳动法规规定。

甘肃金融控股集团有限公司党委办公室

2024年9月24日印发