西藏矿业发展股份有限责任公司
经理层选聘工作方案

（经公司第七届董事会第四次临时会议审议通过）

第一章总则

第一条 为深入贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，落实全面从严治党要求，完善适应中国特色现代国有企业制度要求和市场竞争需要的选人用人机制，规范西藏矿业发展股份有限责任公司（以下简称“西藏矿业"“公司”）所属企业经理层人员的选拔任用工作，建设对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质专业化企业管理人员队伍，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《中央企业领导人员管理规定》、《中国宝武钢铁集团有限公司领导人员选拔任用管理办法（2019）年版》、《西藏矿业资产经营有限公司领导人员选拔任用管理办法（2021）版》等有关规定，结合西藏矿业实际，制定本方案。

第二条 选拔任用公司经理层成员必须坚持以下原则：党管干部原则，坚持发挥市场机制作用，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，坚持事业为上、人事相宜，坚持公道正派、实绩突出、组织认可、出资人认可、市场认可、职工群众认可，坚持依规依纪依法。

第三条 选拔任用公司经理层人员，必须突出政治标准、专业能力和履历业绩，树立正确选人用人导向。加大企业经理层市

场化选聘力度，积极稳妥推进职业经理人制度建设。有序推进董事会选聘经理层成员工作，党委应当在确定标准、规范程序、参与考察、推荐人选等方面发挥作用。大力培养选拔适应新时代要求的优秀年轻企业管理人员，同时注重用好各年龄段企业管理人员。

第四条 本办法适用于公司经理层成员。公司经理层成员包括总经理、副总经理以及公司章程规定的其他高管人员。

第二章 人选条件

第五条 公司经理层成员应当符合“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的好干部标准，具备下列基本条件：

（一）政治素质过硬，自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、带头贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。坚持国有企业的社会主义方向，坚持全心全意依靠工人阶级方针，坚持爱企兴企强企的职业追求。

（二）具有较强的干事创业精神和创新意识，敢闯敢试、敢为人先，勇于变革、开拓进取，持续推进企业产品创新、技术创新、商业模式创新、管理创新、制度创新、文化创新，不断提高企业核心竞争力。

（三）具有较强的决策能力、治企能力和执行能力，坚决落

实集团公司决策部署，善于把握市场经济规律和企业发展规律，掌握宏观经济形势和国家政策法规，有战略思维、全局观念、法治理念，有专业思维、专业素养、专业方法，懂经营、会管理、善决策，注重团结协作，善于组织协调，能够调动各方面积极性。

（四）具有正确的业绩观，坚决贯彻新发展理念，坚持创新驱动、转型升级、提质增效，勇担当、善作为，勤奋敬业、真抓实干，推动企业高质量发展。

（五）具有良好的职业操守和个人品行，严格遵守党章党规党纪，认真贯彻落实中央八项规定精神和集团公司相关规章制度，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，坚决反对特权思想和特权现象，谨慎用权，公私分明，诚实守信，依法经营，严守底线，廉洁从业。

第六条 公司经理层成员应当具备下列资格：

（一）应具有十年以上工作经历。

（二）专业能力突出，熟悉公司经营现状、整体发展战略和经营管理模式等。

（三）具有大学本科及以上文化程度。

（四）担任财务、审计、法务等专业领域的经理层成员，应当具有相关专业技术职称和从业经历。一般应当具有相关专业领域的中高级专业技术职称。

（五）具有正常履行职责的身体条件。

（六）符合上市公司及有关法律法规规定的资格要求。

第七条　市场化选聘的职业经理人，除法律法规有明确规定外，可根据工作需要，结合本办法第六条、第七条规定的任职条件，明确任职资格条件。

第三章　选聘程序

第八条　坚持党组织对公司选人用人的领导和把关作用。公司党委征求董事会意见，在集团公司党委领导下，组织开展经理层成员人选推荐、测试、考察等工作，经集体研究后向董事会提出建议。经理层成员选聘一般采取内部推选、竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等方式。

第九条　选拔任用公司经理层成员的基本程序：

（一）内部推选

1、分析研判和动议：党委组织部、人力资源部全方位、多角度、近距离深入了解经理层成员，进行综合分析研判，为党委选人用人提供依据和参考，讨论研究提出启动公司经理层成员选聘工作的意见。应在充分酝酿和沟通的基础上，就拟选聘岗位、人选条件、范围、选聘方式、程序等形成工作方案。

2、民主推荐主要包括谈话调研推荐和会议推荐。根据工作需要，可以先进行谈话调研推荐，也可以先进行会议推荐。完成民主推荐后，对相关情况进行综合分析。

3、组织考察：根据工作需要和干部德才条件，结合民主推荐、日常了解、综合分析研判以及岗位匹配度等情况，充分酝酿，研究确定考察对象。综合运用各类方式，坚持实践标准，注重精

准识人，全面考察人选的德、能、勤、绩、廉，严把政治关、品行关、能力关、廉洁关。同时，按照集团公司领导人员管理有关规定，履行干部人事档案审核、核查个人有关事项报告、听取纪检监察部门意见、核查信访举报等工作程序。

4、确定候选人：结合分析研判、民主推荐、组织考察等情况， 研究提出建议候选人选。需要报上级备案的，应当按照规定及时向上级部门备案。

5、董事会研究聘任：经董事会提名委员会审查后提交董事会审议，董事会研究决定聘任。

6、按照有关规定办理相关手续。

（二）竞聘上岗、公开招聘

根据岗位空缺或实际工作需要，通过公告、媒体、发文等方式公布招聘职位、任职条件、选聘程序和方法等；也可通过组织邀约形式，请相关单位推荐人选。

公司人力资源部（党委组织部）对报名人员的任职资格条件进行审核，通过履历分析、专业测评、面试等方式对人选能力和素质等方面进行评估。组织考察或通过采用背景调查、委托所在单位考察等适当方式，认真审核人选出生时间、政治面貌、学历学位、履职经历等基本信息，全面了解其政治素质或者政治倾向、专业能力、工作业绩、职业操守和廉洁从业等情况。

竞聘上岗不得因人设置资格条件，条件突破规定，应事先报

上级人力资源部（党委组织部）审核同意。采用竞聘上岗的，也可以通过会议推荐或者谈话调研推荐确定参加测评、考察人选。竞聘上岗、公开招聘应当科学规范地测评、考察，突出工作实绩、注重能力素质和一贯表现。

（三）委托推荐

委托人才中介机构推荐的，应当对人才中介机构或者业内专家等推荐的人选进行资格审查，并与人选进行意愿沟通，必要时开展能力和素质测试。

第四章　任期管理

第十条　坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，公司经理层成员实行任期制，一般以三年为一个任期。任期届满后，职务自然终止。

第十一条 任期结束，公司根据工作需要，结合领导人员任期评价结果，符合条件的，经董事会研究可以续聘。

第五章　考核评价和薪酬激励

第十二条　公司经理层成员任期内的考核评价及薪酬激励按照公司《经理层薪酬激励及业绩考核办法》相关制度执行。

第六章 回避、退出

第十三条　经理层成员应实行任职回避和公务回避制度。具体按照相关法律法规、上级规章制度以及公司有关规定执行。

第十四条 推进干部能上能下，执行经理层成员到龄退出现职岗位、到龄退休、年度绩效评价等制度规定，经理层成员出现以下应退出情形的，经公司党委研究，向董事会提出建议，由董事会研究决定解聘。需要报上级备案的，应当按照规定及时向上级部门备案。

（一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；

（二）考核不胜任的；

（三）因违纪违法或受到责任追究应当免职的；

（四）辞职或者调出的；

（五）因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的；

（六）出现其他需要退出情形的。

第七章 附则

第十五条 本方案经公司董事会审议通过后生效。

西藏矿业发展股份有限公司

董 事 会

二〇二二年七月一日