**杏脉科技2021年年终绩效考核方案**

**为正向激励团队，给予员工更多的福利和协助员工及团队的成长，2021年年终绩效考核方案如下：**

**一．评估周期：**

**1.参与考核人员范围：**2021年09月30日（含）前入职，且2020年12月31日仍在岗人员；

**2.参与分布人员范围：**薪资结构为12+N的人员，2021年10月1日至12月31日因绩效淘汰人员可计入年终绩效等级D的分布

**3.参评人员范围：**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **绩效政策类型** | **参加年终评估人员范围** | **是否参与分布** | **是否参与目标年终奖金发放** | **评价类型** | **绩效系数** |
|
| 目标年终奖 | 12+N结构人员 | 是 | 是 | A、B、C、D | 详见后 |

**二．绩效评估流程**

**三．2022年年终绩效考核及奖金发放时间安排**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 内容 | 时间节点 | 具体内容 | 负责人 |
| 2021年年终绩效评估 | 2021.12.28 | 启动2021年年终绩效考核 | 章扬 |
| 员工自评 | 2021.12.28—12.31 | 完成评估表内自评部分 | 员工本人 |
| 上级评分 | 2022.1.1—1.4 | 在员工自评的基础上，直接上级做审核与复评；若有交叉管理的上级，可以补充提供相关实例以充分说明复评分与员工自评分的差异点。 | 直属领导 |
| 部门负责人审核 | 2022.1.4—1.9 | 部门负责人针对本部门汇总的打分，根据整体ABCD档进行调整。确保公平客观的打分原则。 | 部门领导 |
| 绩效考核结果汇总 | 2022.1.10—1.11 | 全员绩效汇总，复核整体绩效考核结构及分布 | 陶佳琦 |
| CEO考核 | 2022.1.11—1.15 | 整体绩效考核结果及分布结果报CEO审批 | CEO |
| 发放年终奖 | 2022.1.28-1.30 |  | HR |

**四．绩效评定规则**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 绩效分数 | 绩效结果 | 目标年终绩效奖金系数 | 比例 | 绩效分数说明 |
| **5** | **A** | **200%** | **20%** | **为公司做出突出贡献** |
| **4** | **B** | **130%** | **20%** | **表现优异，起带头作用，帮助其他团队成员或部门超额完成预期工作目标** |
| **3** | **C** | **100%** | **50%** | **能够胜任并完成本职工作内容** |
| **2** | **D** | **50%** | **10%** | **个人能力或者态度等原因，不能完成关键工作目标的** |

|  |  |
| --- | --- |
| 适用人群 | 标准绩效奖金核算 |
| 非提成制员工 | 绩效奖金=奖金基数×在岗时间系数×个人绩效系数×部门绩效系数×公司绩效系数 |
| 拆分月度绩效奖金人员 | 绩效奖金=奖金基数×在岗时间系数×个人绩效系数 |

**五．绩效评价内容：**

工作成果部分：

1.表现优异，起带头作用，帮助其他团队成员或部门超额完成预期工作目标，可以是A（5分）；

2.在关键工作事项中，过程及结果均超越预期，并且被广泛认可的，可以是B（4分）；

3.完成既定目标但是没有超越预期的表现的，只能是C（3分）；

4.个人能力或者态度等原因，不能完成关键工作目标的，默认为D（2分），综合当期总体表现，最多为C（3分）；

5.如果接到较重大投诉的，经调查确认投诉成立，默认为D（2分），综合当期总体表现，最多为C（3分）；

6.如果过程中有较重大失误，但顺利挽回，并且除此之外没有重大问题的，默认为D（2分），最多为C（3分）；

7.重大事故，主观无过错，客观造成损失的，默认为C（3分）最多为D（2分）；

8.重大事故，主观有过错，客观造成损失，然而继续留任的，当年全年绩效为D（2分）；

个人成长部分：

1.A（5分）通过引入新知识新方法，极大的提高了生产力和生产效率，为公司业绩，技术，流程，成本等领域做出突出贡献或带来重大荣誉的；

2.B（4分）能学到新的东西（知识、技能等），推广到整个团队，成为团队技能，并且提高整个团队的效率；

3.C（3分）能够将学到的新东西应用到工作中并提高了效率；

4. D（2分）没有新的输出，并且不能掌握团队技能；团队技能是指团队中每个人都应该会的，至少60分的技能；

文化价值观部分：

|  |
| --- |
| 1.文化价值观默认为C（3分），A（5分）和B（4分）和D（2分）都要有足够说服力事项来证明； |
| 2.A（5分）被公认为价值观楷模，为公司带来巨大声誉或者为公司做出突出贡献的，可以是A（5分）； |
| 3.B（4分）表现突出，并且被广泛认可的，可以是B（4分）； |
| 4.C（3分）满足价值观要求，但是没有超越预期的表现的，只能是C（3分）； |
| 5.D（2分）当被证明在某些事项中有悖于价值观的，较大可能为D（2分）； |

**提示：**

1.除年终奖金发放外，本次评估结果将作为员工调薪、晋升、股权激励授予、海外派遣、培训发展、绩效改善、不胜任淘汰的重要依据；

2.本次评估为D的员工，将作为优化的重点对象；如需开展绩效改善，须部门分管高管、HRD两级审批后执行（改善周期最多不超过1个月）改善未通过员工，进行优化；改善通过员工，须部门分管高管、HRD审批后保留；

**六．常见问题说明：**

|  |  |
| --- | --- |
| 员工类别 | 备注 |
| 试用期员工 | 试用期员工（2021年9月30日（含）前入职）绩效评估等级默认为C，转正后参与公司下一周期绩效评定。 |
| 离职员工 | 2021年12月31日以后离职人员，可以参与绩效评估及奖金分配 |
| 产假员工 | 评估周期内产假天数不超过3个月的照常评估，超过3个月（含）的绩效等级建议为C，最高为B |
| 病事假员工 | 核算标准绩效奖金时，病假/事假不计入在职工作日。例如，全年在职人员评估期内请病假10天，事假10天，若评估期总工作日250天，则员工在职时间系时间系数×个人绩效系数）核算标准绩效奖金数=（250-10-10）÷250，根据公式（奖金基数×在职时间系数×个人绩效系数）核算标准绩效奖金 |
| 异动员工 | 考核期发生异动的，以2021年12月31日所在部门进行绩效评估，汇报上级需获取其前任上级意见综合评估，并邮件确认 |

以上为2021年度杏脉科技绩效考核方案，若对此方案有疑问，请与人力资源部联系。