

## 《薪酬与绩效管理制度》

### 一、目的

为适应企业发展要求，规范公司管理流程，充分发挥薪酬和绩效的激励作用，根据公司现状，特制订本规定。

### 二、适用范围

本制度适用于与杭州芯控智能科技有限公司及下属子公司签订劳动合同的员工。

### 三、薪酬组成

基本工资+岗位津贴+绩效奖金+加班工资+各类补贴+个人相关扣款+业务提成+年终奖金+其他类奖金

1. 基本工资：是薪酬的基本组成部分，根据相应的职级和职位予以核定。正常出勤即可享受。

2. 岗位津贴：是指针对不同岗位予以不同的津贴。

3. 绩效奖金：绩效奖金是指员工完成岗位职责及工作，公司对该岗位所达成的业绩而予以支付的薪酬部分。

4. 加班工资：因加班而产生的额外薪资。

5. 各类补贴：包括餐补、交通补贴、通讯补贴、高温补贴（每年6-9月份）、出差补贴、技能证书补贴等。离职人员不享受当月度发放的各类补贴。

6. 个人相关扣款：包括个税、五险一金个人部分、处罚金等。

7. 业务提成：公司相关业务人员享受业务提成，按公司业务提成管理规定执行。

8. 年终奖金：公司根据员工当年完成工作情况，结合相关绩效考核标准和公司年度目标完成度，发放的奖金。当年度年终奖金发放前离职（包括任何的离职形式）人员，无年终奖金。

9. 其他类奖金：其他类奖金是公司对完成专项工作或对做出特殊贡献的员工的一种奖励，如项目奖金、内推奖金等。

#### **四、薪酬支付**

公司每月 10 号（如遇节假日顺延）发放上一月度薪资。

#### **五、薪酬调整**

薪酬调整分为整体调整和个别调整。

1. 整体调整：指公司根据国家政策、物价水平、公司发展情况、行业及地区竞争等因素，对公司整体进行薪酬调整。

2. 个别调整：公司每年进行两次调薪，分别为年初的大规模调薪以及年中的小规模调薪。

3. 调整幅度：由公司依据经营情况以及员工绩效考核成绩等予以确定，一般调整幅度为 5%-25%。特别优秀的由总经理特批，调整幅度不做限制。

4. 调整资格：年度无严重违纪行为；年度出勤率为 95%以上；绩效考核成绩作为主要参考依据。

#### **六、薪酬保密**

办公室、公司财务及所有经手工资信息的员工及管理人员必须保守薪酬秘密，非因工作需要，不得将员工的薪酬信息透露给任何第三方或公司以外的任何人员，薪酬信息传递必须通过正式渠道。员工个人禁止主动透露、打听、评论自身或他人薪酬待

遇情况，违反薪酬保密相关规定的一律视为严重违反公司劳动纪律的情形予以处罚。

特定岗位需要签订承诺书。

## 七、绩效管理流程

目标制定——绩效考核——绩效面谈——辅导改进

1. 目标制定：根据岗位工作内容制定考核指标，指标尽可能量化；每月 6 日前，考核人为被考核人制定好当月各项指标的目标及权重。

2. 绩效考核：每月 6 日前，完成上月绩效考核；被考核人按实际填写上月绩效完成情况，提交至考核人审批、打分，形成月度绩效成绩。

3. 绩效面谈：每月 10 日前，考核人视情况与被考核人针对上月绩效成绩进行绩效面谈，并形成改进计划。

4. 辅导改进：考核人持续关注跟进被考核人工作进展，及时进行辅导改进，帮助其成长提升。

## 八、绩效考核类型

绩效考核分个人月度绩效考核、部门年终绩效考核两种。

### 1. 个人月度绩效考核

考核人就被考核人工作能力、工作业绩、工作态度等进行月度绩效考核，考核内容主要包括：

(1) 工作能力：即在工作过程中体现出来的技术能力水平和综合素质等，包括完成工作的效率、专业能力、创新能力、沟通能力、组织合作能力等。

(2) 工作业绩：即实际完成的工作成果，包括工作质量、工作数量、工作效益等。

(3) 工作态度：即工作过程中的态度表现，包括纪律性、积极性、主动性、责任感等。

## 2. 部门年终绩效考核

公司领导层根据部门年度业务达成情况作相应绩效考核，形成考核成绩，考核结果影响部门员工年终绩效奖金发放。

## 九、绩效考核成绩的应用

绩效考核成绩将应用于月度绩效奖金、月度加班工资、年终奖金的计算和发放，薪资与职级的调整、辞退的依据等。

### 1. 月度绩效奖金

月度绩效考核成绩对应的等级、付薪比例如下（销售部门除外）：

等级	绩效考核成绩	付薪比例
S	(1.1,1.2]	120%
A	[1,1.1]	110%
B+	[0.85,1)	100%
B	[0.75,0.85)	90%
C	[0.6,0.75)	80%
D	[0,0.6)	60%

月度绩效考核成绩对应的等级、付薪比例如下（销售部）：

等级	绩效考核成绩	付薪比例
S	(1,1.2]	125%
A	[0.8,1]	100%
B	[0.7,0.8)	80%
C	[0.6,0.7)	60%

D	[0,0.6)	0%
---	---------	----

绩效考核与绩效奖金的关系：绩效奖金=绩效奖基值\*绩效考核对应的付薪比例。

例：某技术员工 A 绩效奖基值为 5000 元，某月绩效考核为 1.2，对应 S 级，付薪比例为 120%，A 员工该月绩效奖金实得为：5000 元\*120%=6000 元；

某销售员工 B 绩效奖基值为 5000 元，某月绩效考核为 0.75，对应 B 级，付薪比例为 80%，B 员工该月绩效奖金实得为：5000 元\*80%=4000 元。

若当月有严重违反规章制度行为（即解除劳动合同类违规行为）或事后被发现该类行为的人员，无当月绩效奖金，已经发放的绩效奖金公司有权予以扣回。

## 2、月度加班工资

月度加班工资会与当月绩效考核成正相关关系，具体规则以公司实施为准。

## 3、年终奖金

年终奖金会与个人年度绩效平均值成正相关关系，具体规则以公司实施为准。

## 4、薪资与职级的调整

绩效考核成绩将作为个人薪酬和职级调整的主要依据，公司人才发展资源会向绩效优秀者倾斜。

## 5、辞退的依据

(1) 试用期员工，试用期内出现月度绩效考核成绩为 D 级者，视为不符合录用条件，公司有权解除劳动合同。

(2) 正式员工，连续两次或年度累计三次出现月度绩效考核成绩为 D 级者，视为不能胜任工作，公司有权解除劳动合同。

## 十、绩效申诉

1. 被考核人如对绩效考核结果持有异议，应首先与考核人通过沟通方式解决。沟

通无法解决时，可以采取书面形式向人力资源部提交申诉书，申诉书内容包括：申诉事项、申诉理由。

2. 申诉时效为考核人评估后的 3 个工作日内，复核判定后，确认最终评估结果；如果超过 3 个工作日，视同对个人绩效结果认可并接受。

## **十一、附则**

1. 本制度自 2023 年 1 月 1 日生效，原《薪酬管理制度》《绩效管理制度》作废。
2. 本制度解释权归公司人力资源部所有。

**杭州芯控智能科技有限公司**

**2023 年 1 月 1 日**