

# 有限公司薪酬管理办法

## 第一条 确定薪酬体系的原则

按照按价值分配的原则，不让奉献者吃亏，根据个人实际能力及所在岗位的风险、责任、贡献，结合公司整体效益和个人工作绩效，确定其工资等级。

根据考核结果确定个人工资的晋升与年度（或季度）奖金的分配。

结合北京市及所在行政省区的实际情况，保障薪酬福利制度，既符合公司价值分配的原则，又符合国家及地方法律、法规的要求，以避免法律或劳务纠纷。

遵循有利于调动员工积极性，有利于牵引公司目标的实现，有利于提高管理水平和经济效益的原则。

薪酬水平与公司的发展阶段及效益相适应，与本地区同行业及国内主要竞争对手的薪酬水平相比，具有一定的竞争力，能吸引和留住优秀人才。

在公司内部和职位族、各部门、各人员之间具有较强的合理性，效率与公平兼顾，形成一个动态的平衡。

企业发展的利益与员工个人利益相结合。

## 第二条 薪酬体系的结构和薪酬发放标准

### 1、薪酬结构

基本工资+年终绩效奖+活动奖金+补贴+福利

### 2、基本工资相关

基本工资结构设计表

级别代码	适用范围	工资标准	认定资格	备注
Y1	研发专员	20000 元/月	有较为丰富的研发经验和操作能力	无
Y2	研发专员	15000 元/月	能独立胜任公司安排的研发任务	无
Y3	研发专员	12000 元/月	能作为参与人员之一完成公司安排的研发任务	可劝退
F1	高级行政助理、中高级行政助理、执行专员、执行助理	15000 元/月	能独立领导所在部门所属的小部门的相应人员完成分派任务	无
F2	高级行政助理、中高级行政助理、执行专员、执行助理	12000 元/月	能独立完成所在部门的分派任务	无
F3	高级行政助理、中	8000 元/月	能作为参与人员之	可劝退

	高级行政助理、执行专员、执行助理		一完成所在部门分派任务	
G1	程序灌装人员	4500/月	能独立完成所在部门分派的灌装任务	无
G2	程序灌装人员	3500/月	能作为参与人员之一完成所在部门分派的灌装任务	可劝退
Z	执行经理、大市场总监/经理、资产管理总监、投资总监、高级行政经理、品牌战略合作经理/总监	15000/月	能带领所在部门人员完成分派任务	无
ZG	分公司经理、执行总监	20000/月	能带领所在公司人员完成分派任务	无
J1	总裁、执行总裁、	55000/月	无	无
J2	技术研发副总裁	40000/月	无	无
J3	市场战略副总裁、战略合作副总裁、品牌合作副总裁、集团投资副总裁	30000/月	无	无

### 3. 年终绩效奖相关

#### 3.1 奖池

当公司完成年度目标任务时，奖池总金额为年度营业额\*0.05

当公司完成年度基本任务，但未完成公司年度目标任务时，奖池总金额为年度营业额\*0.04

当公司未完成年度基本任务时，奖池总金额为年度营业额\*0.03

当按上述方式计算奖池总金额不高于 60 万时，则奖池总金额为 60 万

#### 3.2 奖金分配

奖金分配比例为基层：中层和中高层：决策层=5：3：2

同级层人员奖金分配比例为：完成目标任务的：完成基本任务的：未完成基本任务的=5：3：2

基层人员中没有独立绩效考核标准的人员，是否完成任务，以部门绩效完成情况为准

若奖金分配时无人完成目标任务或基本任务，则相应的绩效奖金不予分配，但仍在奖池中。

#### 3.3 绩效考核标准

基层研发人员以周为单位进行计件考核，其中程序研发人员以 2 周为单位计件，产品、设计人员以 1 周为单位计件，计件打分达到 3 分的计为合格，完成年度工作任务的 100%，视为完成目标任务，完成年度工作任务的 90%，视为完成基本任务，完成年度工作任务低于 80%或连续两年度完成工作任务平均比例不

高于 85%的，视情况予以劝退。

其它基层人员中，石榴品牌公司下属的客服和采购部门下属人员、袖珍品牌公司下属的采购部门下属人员、玲珑品牌公司下属的设计部和客服部下属人员、技术服务公司的生产部和维修部下属人员，也采用计件打分形式计算绩效。

其余人员的绩效考核标准皆以与其相关的营业收入为准。

### 3.4 绩效奖制度调整条件和调整办法

符合下列条件之一方可按方案调整分配办法：

3.4.1 公司的新产品或新服务进入市场推广期，需要大力加强营业收入时，奖金分配比例为：业务人员：研发人员：后勤人员=5：2：3、基层：中层和中高层：决策层=5：3：2、同级层人员奖金分配比例为：完成目标任务的：完成基本任务的：未完成基本任务的=5：3：2

3.4.2 公司进入稳定期，需大力加强研发增强技术竞争力时，奖金分配比例为：业务人员：研发人员：后勤人员=5：3：2、基层：中层和中高层：决策层=5：3：2、同级层人员奖金分配比例为：完成目标任务的：完成基本任务的：未完成基本任务的=5：3：2

### 4、活动奖金相关

#### 4.1 奖池

当年公司完成目标任务时，盈利\*0.05 计入奖池

当年公司完成基本任务，但未完成目标任务时盈利\*0.04 计入奖池

当年公司未完成基本任务时、盈利\*0.03 计入奖池

若当年公司无盈利，或按上述办法计算低于 12 万，则 12 万计入奖池

#### 4.2 奖金分配

季度奖前三名分别获得 5000、3000、2000 元的奖金

年度奖前三分享奖池中的剩于奖金，分配比例为 5：3：2

评奖以绩效完成情况为准

### 5、补贴

工作餐补贴以每月个人出 500、公司贴 500 的标准（或个人出 250、公司贴 250），充值到饭卡，或公司集体订餐或充值饭卡或用于请保姆买菜做饭的形式支出。住房补贴以每月个人出 500，公司贴 500 的标准由公司统一安排住宿的形式支出。非就近因公出差产生的差旅补贴以特别费的形式发放，发放标准为每次 500 元。评奖以绩效完成情况为准

### 6、福利

公司为员工按北京市政策给员工缴纳五险一金，并为员工购买至少一个险种的团队医疗或团队意外相关的商业保险。

## 第三条 股权激励办法

### 1、期权池

董事会每年拿出不少于 2.5%的股份加入期权池

### 2、期权分配办法

以工作绩效为考核分配依据。

分配比例为基层：中层和中高层：决策层=5：3：2

同级层人员期权分配比例为：完成目标任务的：完成基本任务的：未完成基本任务的=5：3：2

基层人员中没有独立绩效考核标准的人员，是否完成任务，以部门绩效完成情况为准

若期分配时无人完成目标任务或基本任务，则相应的期权不予分配，但仍在期权池中。

### 3、股权激励制度调整条件和调整办法

符合下列条件之一方可按方案调整分配办法：

3.1 公司的新产品或服务进入市场推广期，需要大力加强营业收入时，期权分配比例为：业务人员：研发人员：后勤人员=5：2：3、基层：中层和中高层：决策层=5：3：2、同级层人员奖金分配比例为：完成目标任务的：完成基本任务的：未完成基本任务的=5：3：2

3.4.2 公司进入稳定期，需大力加强研发增强技术竞争力时，期权分配比例为：业务人员：研发人员：后勤人员=5：3：2、基层：中层和中高层：决策层=5：3：2、同级层人员奖金分配比例为：完成目标任务的：完成基本任务的：未完成基本任务的=5：3：2