

浙江爱充网络科技有限公司

**2017 年通讯部**  
**KPI 考核指标和目标责任书**

总经理 （签字）

常务副总经理 （签字）

通讯部负责人 （签字）

签订日期：二零一七年一月二十二日

## 一、职责

• 部门/子公司名称：通讯部	
• 负责人：罗文忠	
<b>部门职责定位：</b>	
1、负责组建和优化技术平台，负责新产品，新技术的调研、论证、开发、设计工作； 2、根据项目制定的计划，落实研发规划； 3、负责制定研发管理制度，推行并优化研发管理体系； 4、负责组织研发成果的鉴定和评审； 5、负责汇总项目的可重用成果，形成内部技术和知识方面的资源库； 6、负责专利、软著等知识产权保护，协助新能源研究院完成专利申请工作； 7、负责解决产品售后反馈的质量问题，并完善提高产品质量。	

## 二、2017 年 KPI 考核指标

指标名称	分数	完成标准	2017 年目标值	考核周期	计算方法	数据来源部门
任务完成率	40 分	满足开发设计要求，项目验收通过	需求明确的情况下，完成率 100%	季度	=Σ 验收通过项目/Σ 立项项目，达标此项满分，低于 1%，扣 1 分。直至扣完。每超额完成 1%，加 1 分，最高加 5 分。	产品部
质量控制	30 分	/	零重大故障	季度	考核周期内无质量问题，此项得满分，产生质量问题扣分如下： 1、正式版本运行后，客户、投资公司、新能源等部门反馈的一般故障，扣 0.5 分每次，直至扣完。 2、回归测试 1 次不扣分，超过 1 次的，每次扣 1 分，直至扣完。 3、产生严重客服投诉，或重大经济损失，直接扣 2-5 分，直至扣完。	运维测试部 投资公司 新能源
项目协同	15 分	跨部门流畅协作	严格执行项目管理标准	季度	支援其它部门的项目交付验收完成，此项得满分。导致项目延期交付的扣 2 分每次，直至扣完。	其它关联部门
学习与成长	15 分	专项技能培训（或内部分享）数量和质量达到要求	1、输出万马大学认证培训师至少一名。 2、培训考试合格率 90%以上。 3、知鸟学习平台微课每月 1 个，指定课程学习率 100%。	季度	完成此项得满分，奖惩细则： 1、万马大学认证培训师未达标，扣 3 分，超额完成，每超 1 个加 1 分。 2、培训考试合格率低于 1%，扣 1 分。直至扣完。 3、微课制作未完成扣 3 分，超额完成制作微课，每超 1 个加 1 分。学习率低于 1%，扣 1 分。直至扣完。此项最高加 5 分。	综合管理部

### 三、正负激励

指标解释	激励标准	数据来源
财务指标	每增加或节约 1 万元，可加 1 分，最高加 5 分。 每损失 1 万元，扣 1 分。 此项最高加 5 分。	财务部
创新技术或管理	部门员工在技术序列或管理序列晋升或晋级，加 1 分/人次。技术领先，可加 1-2 分/项。 此项最高加 5 分。	综合管理部
奖惩激励	客户表扬，或新能源媒体报道，加 1 分每次，完成紧急任务或公司内部表扬的，加 0.5 分每次。 被有效投诉或通报批评的 1 次，扣 1-2 分每次。 此项最高加 5 分。	综合管理部
知识产权、论文、职称	依研究院奖励制度 发表论文，B 类及以上加 5 分每个，C、D 类加 3 分每个，E 类和国家级内刊加 2 分每个。 申请专利软著，PCT 和发明专利加 5 分每个，发明专利加 3 分每个，实用新型和软著加 2 分每个。 申请职称，中级加 2 分每个，高级及以上加 5 分每个。 此项最高 10 分。	综合管理部 新能源研究院

指标汇总得分=Σ 各项指标得分±加减正负激励得分

### 四、2017 年重点研发计划

部门	计划	要求	完成时间
通讯部	多平台互联互通	实现多地政府平台对接、第三方运营商对接	依据政府或甲方要求
通讯部	分布式高性能	实现 1 万桩接入、支持 5 万用户数接入的分布式支撑架构	2017 年 6 月 30 日
		实现 5 万桩接入、支持 20 万用户数接入的架构	2017 年 12 月 31 日
通讯部	多业务模式	支持新账户体系建立，实现分地区、分渠道、分站点运营架构，实现 VIP 客户、第三方合作客户、普通消费者会员体系	2017 年 6 月 30 日
		完成线上渠道体系之间的结算、返点	2017 年 9 月 30 日
通讯部	软硬件平台化	支持充电桩软硬件平台，实现多供应商直流大功率多充充电桩研发共享平台	2017 年 3 月 31 日
		支持交流充电桩平台化	2017 年 6 月 30 日
		支持 JAVA 后台模块化设计和部署体系	2017 年 6 月 30 日
通讯部	故障解决	现有 BUG、故障解决	2017 年 3 月 31 日

### 五、考核结果与绩效

1、KPI 得分与绩效奖金关联：

KPI 得分	绩效奖金额度计算公式
得分<60 分	则取消当年度绩效奖金。

60≤得分<95 分	则按实际得分对应比例核发当年绩效奖金（实际考核得分/100 分×100%）
95≤得分≤100 分	则兑现当年度全额绩效奖金；
100 分<得分≤120 分	则按实际考核得分/100 分×100%浮动系数核算当年度绩效奖金
考核得分>120 分	则按当年绩效奖金的 120%比例兑现（上限封顶）

年终绩效得分：季度得分平均分。

## 2、年终考核奖励与部门绩效系数、个人绩效系数的关联关系：

部门经理	KPI 得分与部门绩效关联 60%，与公司绩效关联 40% 年终奖励=绩效基数*（部门绩效系数*0.6+公司绩效系数*0.4）
其它员工	KPI 得分与个人绩效关联 70%，与部门绩效关联 30%。 年终奖励=绩效基数*（个人绩效系数*0.7+部门绩效系数*0.3） 个人绩效由部门经理考评

## 六、公司资源配置

### 1、人力资源配置（2017 年）

通讯部	通讯经理	1 人	
	通讯工程师	2 人	

共 12 人

## 七、附则

本经营目标责任书由总经理室、综合管理部、财务部联合编制，解释权归属联综合部管理部。