

QIP 인센티브 계산 결과

2025년 9월 인센티브 지급 현황

보고서 작성일: 2025년 9월 30일 07:33

시행 데드라인 기한:

인센티브 지급대상: 2025년 09월 01일 ~ 30일

• 출근 100일: 2025년 09월 01일 ~ 29일

• AQL 미비자: 2025년 09월 01일 ~ 30일

• SPRS 미비자: 2025년 09월 03일 ~ 29일

• 기한 만료 데드라인: 2025년 09월 30일 기한

한국어

Incentive Dashboard

✓

비용 보고서

이 보고서는 비용 지출 보고서입니다. 모든 인센티브 조건이 정상적으로 적용됩니다.

생성일: 30일

현재 직원

417 people

명

수령 직원

279 people

명

지급률

66.9%

총 지급액

103,696,632 VND

요약

지급률 상세

개입할 상세

인센티브 기준

조건도

요약 및 시스템 검증

QIP 인센티브 정책 및 계산 기준

🚩 핵심 원칙

모든 직원은 해당 지급범로 지원한 모든 조건을 충족해야 인센티브를 받을 수 있습니다.
조건은 출근(4개), AQL(4개), SPRS(2개)로 구성되며, 지급범로 자동 조건이 따릅니다.

📅 10가지 평가 조건 상세

🏠 출근 조건 (4개)

#	조건명	기준	설명
1	출근율	≥88%	월간 출근율이 88% 이상이어야 합니다 (출근율 12% 이하)
2	무단결근	≤2일	사전 승인 없이 결근이 될 2일 이하이어야 합니다
3	실제 근무율	>9일	실제 출근한 날이 1월 이상이어야 합니다
4	최소 근무율	≥12일	월간 최소 12일 이상 근무해야 합니다

🏠 AQL 조건 (4개)

#	조건명	기준	설명
5	개인 AQL (당월)	실제 4인	당월 개인 AQL 잔사 실적이 있어야 합니다
6	개인 AQL (연속성)	3개월 연속 실재 있음	최근 3개월간 연속으로 AQL 실적이 있어야 합니다
7	팀/구역 AQL	3개월 연속 실재 있음	관리하는 팀/구역에서 3개월 연속 실재자가 있어야 합니다
8	담당구역 AQL Reject율	<3%	담당 구역의 AQL 리젝률이 3% 미만이어야 합니다

📊 SPRS 조건 (2개)

#	조건명	기준	설명
9	SPRS 통과율	≥95%	5개 평가 시스템에서 95% 이상 통과해야 합니다
10	SPRS 준수율	≥100%	월간 최소 100개 이상 평가를 수행해야 합니다

📌 지급범 적용 조건

TYPE-1 지급범 조건

직급	적용 조건	조건 수	특이사항
MANAGER	1, 2, 3, 4	4개	출근 조건만
A.MANAGER	1, 2, 3, 4	4개	출근 조건만
(V) SUPERVISOR	1, 2, 3, 4	4개	출근 조건만
GROUP LEADER	1, 2, 3, 4	4개	출근 조건만
LINE LEADER	1, 2, 3, 4, 7	5개	Attendance + Team/Area AQL
AQL INSPECTOR	1, 2, 3, 4, 5	5개	출근 + 당월 AQL (특정 개인)
ASSEMBLY INSPECTOR	1, 2, 3, 4, 5, 9, 10	6개	Attendance + Personal AQL + SPRS
AUDIT & TRAINING TEAM	1, 2, 3, 4, 7, 8	6개	Attendance + Team/Area AQL + Area reject
MODEL MASTER	1, 2, 3, 4, 8	5개	Attendance + Area reject

TYPE-2 지급범 조건

직급	적용 조건	조건 수	특이사항
모든 TYPE-2 직원	1, 2, 3, 4	4개	출근 조건만

TYPE-3 지급범 조건

직급	적용 조건	조건 수	특이사항
NEW QIP MEMBER	없음	0개	신입직원 - 인센티브 없음

📌 인센티브 금액 계산

TYPE-1 지급범 인센티브 계산 방법 및 실제 예시

직급	적용 방법	실제 예시
1. MANAGER	조건 충족시 TYPE-1 평균 인센티브 인센티브 = Line Leader 평균 × 3.5 적용 조건: 출근(1~4) + 4개 조건	Line Leader 평균: 138,485 VND 계산: 138,485 × 3.5 = 484,698 VND 조건 미충족 → 0 VND
2. A.MANAGER	조건 충족시 TYPE-1 평균 인센티브 인센티브 = Line Leader 평균 × 3 적용 조건: 출근(1~4) + 4개 조건	계산: 61803049 적용 Line Leader 평균: 127,767 VND 계산: 127,767 × 3 = 383,301 VND
3. (V) SUPERVISOR	조건 충족시 TYPE-1 평균 인센티브 인센티브 = Line Leader 평균 × 2.5 적용 조건: 출근(1~4) + 4개 조건	계산: 61803049 적용 Line Leader 평균: 115,500 VND 계산: 115,500 × 2.5 = 288,750 VND
4. GROUP LEADER	조건 충족시 TYPE-1 평균 인센티브 인센티브 = Line Leader 평균 × 2 적용 조건: 출근(1~4) + 4개 조건	계산: 61903090 적용 조건 미충족(근무율 4일) → 0 VND
5. LINE LEADER	부하직원 인센티브 기반 계산 인센티브 = (부하직원 평균 인센티브 × 12%) × (4명 부하) 적용 조건: 출근(1~4) + 팀/구역 AQL(7) + 5개 조건	계산: 619020468 적용 부하직원 평균: 1,270,585 VND 계산: 1,270,585 × 0.12 × (8/10) = 152,470 VND
6. AQL INSPECTOR	Part1: AQL 평가 기준 Part1: A1 평가 기준 Level A 1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000 Part 2: CFA 자격증 CFA 자격증 보유자: 700,000 Part 3: HWK 클리어 평가 3개월: 100,000 2개월: 200,000 3개월: 300,000 4개월: 400,000 5개월: 500,000 6개월: 600,000 7개월: 700,000 8개월: 800,000 9개월: 900,000 Part 4: AQL 평가 기준 적용 조건: 1~4(출근), 5~6(인센티브), 9~10(SPRS) 0~1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000	계산: 618310077 적용 Part1: 1,000,000 (12개월) Part2: 700,000 (CFA 보유) Part3: 900,000 (13개월) 합계: 2,600,000 VND
7. ASSEMBLY INSPECTOR	연속 충족 개월 기준 인센티브 적용 조건: 1~4(출근), 5~6(인센티브), 9~10(SPRS) 0~1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000	계산: 10개월 연속 충족 적용 조건: 1~4(출근), 5~6(인센티브), 9~10(SPRS) 0~1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000 적용 조건: 1~4(출근), 5~6(인센티브), 9~10(SPRS) 0~1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000
8. AUDIT & TRAINING	연속 충족 개월 기준 인센티브 적용 조건: 1~4(출근), 5~6(인센티브), 9~10(SPRS) 0~1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000	계산: 11개월 연속 충족 → 리셋 연봉 평가: 적용 조건: 1~4(출근), 5~6(인센티브), 9~10(SPRS) 0~1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000
9. MODEL MASTER	연속 충족 개월 기준 인센티브 적용 조건: 1~4(출근), 5~6(인센티브), 9~10(SPRS) 0~1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000	계산: 12개월 이상 최대 연봉: 15월 → 1,000,000 연봉 평가: 적용 조건: 1~4(출근), 5~6(인센티브), 9~10(SPRS) 0~1개월: 150,000 2개월: 250,000 3개월: 300,000 4개월: 350,000 5개월: 400,000 6개월: 450,000 7개월: 500,000 8개월: 550,000 9개월: 750,000 10개월: 850,000 11개월: 950,000 12개월: 1,000,000

TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR 연속 근무 인센티브

연속 목표 달성 개월	인센티브 금액 (VND)
1개월	150,000
2개월	250,000
3개월	300,000
4개월	350,000
5개월	450,000
6개월	500,000
7개월	600,000
8개월	700,000
9개월	850,000
10개월	900,000
11개월	900,000
12개월 이상	1,000,000

📌 TYPE 2 전체 직원 인센티브 계산 방법

TYPE 2 충족 개월: TYPE-2 직원의 인센티브는 해당 해당 TYPE-1 직원의 실제 평균값으로 자동 계산됩니다.

TYPE-2 직급	참조 TYPE-1 직급	계산 방법	2025년 9월 평균
1. (V) SUPERVISOR	TYPE-1 (V) SUPERVISOR	(V) SUPERVISOR 평균	357,977 VND
2. A.MANAGER	TYPE-1 A.MANAGER	A.MANAGER 평균	383,301 VND
3. GROUP LEADER	TYPE-1 GROUP LEADER	GROUP LEADER 평균	254,659 VND
4. LINE LEADER	TYPE-1 LINE LEADER	LINE LEADER 평균	127,767 VND
5. AQL INSPECTOR	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
6. ASSEMBLY INSPECTOR	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
7. STITCHING INSPECTOR	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
8. BOTTOM INSPECTOR	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
9. CUTTING INSPECTOR	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
10. MTL INSPECTOR	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
11. OCPT STAFF	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
12. OSC INSPECTOR	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
13. QA TEAM	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND
14. RQC	TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR	ASSEMBLY INSPECTOR 평균	369,531 VND

📌 TYPE 3 GROUP LEADER 특별 계산 규칙

기반 계산: TYPE-1 GROUP LEADER 평균 인센티브 사용

TYPE-1 평균이 0 VND인 경우: 모든 TYPE-2 LINE LEADER 평균 × 2로 직접 계산

중요: 7개월을 넘지 않아 전체 TYPE-2 LINE LEADER 평균 사용

적용 조건: TYPE-2는 출근 조건(1~4)만 충족하면 인센티브 지급

TYPE-3 신입 직원 인센티브

구분	기준 인센티브	계산 방법
NEW QIP MEMBER	0 VND	신입 직원은 인센티브 지급 없음 단, 1달 후 근무지 배치된 다음부터 TYPE를 변경하며, 인센티브 지급 조건 부여됨

📌 Good to Know

Core Principles of Incentive Calculation

🚩 실제 지급액: 표시된 금액 범위는 예시이며, 실제 지급액은 개인의 성과와 조건 충족 여부에 따라 달라집니다.

📌 TYPE 2 충족 개월: TYPE-2 직원의 인센티브는 해당 해당 TYPE-1 직원의 실제 평균값으로 자동 계산됩니다.

📌 연속성 보장: ASSEMBLY INSPECTOR는 연속 근무 개월이 증가할수록 인센티브가 단계적으로 상승합니다.

🚩 특별 계산 지급: AQL INSPECTOR에만 한함

🚩 조건 미충족: 리셋으로 필수 조건을 충족하지 못하면 인센티브가 0이 됩니다.

합계 인센티브 변동 요인

변동 요인	영향	예시
근무일수	12일 미만시 미지급	11일 근무 → 0 VND
출근율	88% 미만시 미지급	87% 출근율 → 0 VND
무단결근	3일 이상시 미지급	3일 무단결근 → 0 VND
AQL 실재	해당 지급범 적용	AQL 실재 → 조건 미충족
SPRS 통과율	95% 미만시 미지급 (해당자)	94% → 0 VND

📌 실제 계산 예시

예시 1: TYPE-1 ASSEMBLY INSPECTOR (10개월 연속 근무)

직원: BUI THI KIEU (V) (619050201)
전월 실적: 9개월 연속 → 750,000 VND 수령
당월 조건 충족:

- 출근율: 92% (≥88%)
- 무단결근: 0일 (≤2일)
- 실제 근무율: 20일 (≥9일)
- 최소 근무율: 20일 (≥12일)
- 개인 AQL (당월): 실제 4인
- 개인 AQL (연속): 실제 있음
- SPRS 통과율: 97% (≥95%)
- SPRS 준수율: 150% (≥100%)

결과: 모든 조건 충족 → **10개월 연속 → 850,000 VND 지급**

예시 2: AUDIT & TRAINING TEAM (담당구역 reject를 계산)

직원: VO THI THUY LINH (AUDIT & TRAINING TEAM LEADER)
담당 구역: Building B
Building B 구역 생산 총 AQL 검사 PO 수합: 100개
Building B 구역 생산 총 AQL 리젝 PO 수합: 2개
계산: 2 / 100 × 100 = 2%
결과: 2% < 3% → **조건 충족**

AUDIT & TRAINING TEAM 평가범 담당 구역

직원명	담당 Building	실적	Reject율
VO THI THUY LINH	전체	Team Leader - 전체 Building 총합	3.9% ✗
CAO THI TONG NGUYEN	Building B	Building B & Reparking BS	4.3% ✗
NGUYEN THUY HANG	Building B	Building C 전체	3.4% ✗
DANH THI KIM ANH	Building D	Building D 전체	3.3% ✗
NGUYEN THANH TRUC	Building A	Building A 전체	4.7% ✗
PHAM MY HUYNH	Building D	Building D 전체	3.3% ✗
SAM TRI THANH	Building C	Building C 전체	3.4% ✗
LY QU CUNG	-	기타 조건 미충족	-

* Reject를 기준: 3% 미만 (✓) 충족, (✗) 미충족
* 8월 기준 모든 AUDIT & TRAINING TEAM 평가가 reject를 조건 미충족으로 인센티브 0원

예시 3: TYPE-2 STITCHING INSPECTOR

직원: PHAM THI HOA (STITCHING INSPECTOR)
직급 타입: TYPE-2
조건 충족 개월:

- 출근율: 95% (≥88% 충족)
- 무단결근: 0일 (≤2일) 충족
- 실제 근무율: 19일 (≥9일) 충족
- 최소 근무율: 19일 (≥12일) 충족

인센티브 계산:
TYPE-2 STITCHING INSPECTOR는 출근 조건(1~4)만 확인하며, 모든 조건을 충족했으므로 기반 인센티브를 받습니다.
지급액: 150,000 VND (TYPE-2 기반 인센티브)
* TYPE-2는 AQL이나 SPRS 조건 없이 출근 조건만으로 인센티브가 결정됩니다.

출근율 계산 방법

실제 계산 공식 (시스템 구현):

출근율(%) = 100 - 결근율(%)

결근율(%) = (결근 일수 / 총 근무일) × 100

* 결근 일수 = 총 근무일 - 실제 근무일 - 승인된 휴가

결근율 계산 예시:

예시 1: 월상 근무자

- 총 근무일: 27일
- 승인 결근: 24일
- 승인된 휴가: 2일 (연차)
- 결근 일수: 27 - 24 - 0 = 3일
- 결근율: (3 / 27) × 100 = 11.1%
- 출근율: 100 - 11.1 = 88.9% ✓

예시 2: 무단결근 포함

- 총 근무일: 27일
- 승인 결근: 24일
- 승인된 휴가: 1일 (병가)
- 결근 일수: 27 - 24 - 1 = 2일
- 결근율: (2 / 27) × 100 = 7.4%
- 출근율: 100 - 7.4 = 92.6% ✓

예시 3: 조전 불출 병가 연가

- 총 근무일: 27일
- 실제 근무일: 24일
- 승인 결근: 2일
- 무단결근: 3일 (ARL)
- 결근 일수: 27 - 24 - 0 = 3일
- 결근율: (3 / 27) × 100 = 11.1%
- 출근율: 100 - 11.1 = 88.9% ✓ (88% 이상)
- 단, 무단결근 3일로 조건 2 미충족 → 인센티브 0원

결근 사유별 분류:

✓ 결근통제에 포함됨 (승인된 휴가):

- Sinh thiếu 1 con (출산휴가)
- Phép năm (연차휴가)
- Phép năm (연차휴가)
- Vắng có phép (승인된 휴가)
- Dưỡng con sinh thiếu (출산 후 휴가)
- Khám thai bình thường (산전검진)
- Con đau 3 buổi bị bệnh (백일파)
- ARL - con nghỉ ốm (병가)
- Or công tác (출장)
- Nghỉ ốm (근로휴가)
- Trị lâm sàng xuất thể (출입국 통제)
- Công nhân viên mới (신입직사 특별)
- Nghỉ bù (대체휴가)

✗ 결근통제에 포함되지 않음 (무단결근):

- ARL - Vắng không phép (무단결근)
- ARL - Gilt thu (사면통지 결근)

📌 무단결근 사유별 분류:

- ARL - Vắng không phép (무단결근)
- ARL - Gilt thu (사면통지 결근)

조건 충족 기준:

- 출근율: ≥ 88% (결근율 ≤ 12%)
- 무단결근: ≤ 2일 (ARL 1일 이하로만 해당)
- 실제 근무일: > 9일
- 최소 근무일: ≥ 12일

Unapproved Absence Days 설명:

- HR 시스템에서 제공받은 무단결근 일수 데이터
- ARL Vắng không phép (ARL) 개입이 없는 일
- 서면통지 결근(Gilt thu)도 ARL에 포함
- 인센티브 조건: <2일 (개입될 때 제외)

QIP Talent Pool 인센티브 프로그램

QIP Talent Pool QIP Talent Pool은 우수한 성과를 보이는 인재를 대상으로 하는 특별 인센티브 프로그램입니다. 선정된 인원은 6개월간 매월 추가 보너스를 받게 됩니다.

성공 기준

- 업무 성과 우수자
- 품질 목표 달성률 상위 10%
- 팀워크 및 리더십 발휘
- 지속적인 개선 활동 참여

제한

월 최대 보너스

150,000 VND

총 지급 제한액 (6개월)

900,000 VND

평가 프로세스 (6개월 주기)

평가 항목

1. 후보자 추천

모든 부서에서 우수 인재를 추천

2. 성과 평가

최근 3개월간 성과 데이터 분석

3. 위원회 심사

QIP 운영위원회 최종 심사

4. 최종 선정

Talent Pool 멤버 확정 및 공지

5. 보너스 지급

매월 평가 인센티브와 함께 지급

6. 재평가

6개월 후 재평가 실시

▲ 중요 사항

- Talent Pool 보너스는 기본 인센티브와 별도로 지급됩니다
- 지급 기간 중 퇴사 시 자격이 자동 상실됩니다
- 선정된 평가 주기 중 휴직할 수 없습니다
- 해 6개월마다 재평가를 통해 평가가 결정됩니다

현재 Talent Pool 멤버

NGUYEN THI HUYNH NHU (623060110) - QA TEAM

7 자주 묻는 질문 (FAQ)

▶ Q1. 왜 나는 인센티브를 못 받았나요? 조건을 확인하는 방법?

▶ Q2. 무단결근이 매달까지 허용되나요?

▶ Q3. TYPE-2 직원이 인센티브는 어떻게 계산되나요?

▶ Q4. ASSEMBLY INSPECTOR의 연속 근무 개월은 어떻게 계산되나요?

▶ Q5. AQL 실재가 무엇이고 어떤 영향을 미치나요?

▶ Q6. SPRS 통과율과 실제 근무율의 차이점은 무엇인가요?

▶ Q7. 출산휴가나 병가 외에도 인센티브를 받을 수 있나요?

▶ Q8. 전월 인센티브의 제도가 나는 이유는 무엇인가요?

▶ Q9. TYPE-3에서 TYPE-2로 승진하면 인센티브가 어떻게 변하나요?

▶ Q10. 조건을 모두 충족했는데도 인센티브가 0인 이유는 무엇인가요?

▶ Q11. TYPE-2 GROUP LEADER가 결근을 못 받은 경우가 있나요?