
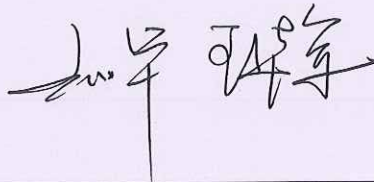





流程文件审批表

文件名称	价之链支持部门激励方案				
文件编号		起草部门	人力行政部	拟定人	杨焘
发放范围	职能部门	文件密级	保密	申请日期	2017-2-28
时间要求	<input type="checkbox"/> 一般 <input type="checkbox"/> 急 <input checked="" type="checkbox"/> 紧急 要求完审时间：2017年2月28日				
文件类别	<input checked="" type="checkbox"/> 行政文件 <input type="checkbox"/> 采购文件 <input type="checkbox"/> 技术文件 <input checked="" type="checkbox"/> 销售文件 <input type="checkbox"/> 其他文件				
文件主要 事项	价之链支持部门激励方案方案具体实施细则；				
呈报部门 意见	 朱玲				
相关部门 意见	 张显				
分管领导					
总经理					

备注：1、此表主要用于公司下发的各种文件制度签批；

2、相关部门是指此份文件需要周知的部门，由相关部门的最高部门长负责签批即可；



价之链支持部门激励方案

一、目的

1. 将公司战略目标和业务目标与支持部门的绩效结果进行挂钩,激励支持部门提供资源、服务来有效支撑战略目标和业务目标的达成;
2. 根据支持部门的职责以及个人绩效目标达成情况来制定激励方案。

二、适用范围：资源发展中心、经营管理中心、供应链管理中心

三、职责划分

1. 人力资源部
 - 1) 拟定公司支持部门激励方案;
 - 2) 对各部门的激励方案落实工作给予必要的指导与监督;
 - 3) 协助各部门制定部门内部的分配机制和细则;
 - 4) 汇总、检查各部门每个激励周期的分配方案,并作分析报告,以期不断完善方案;
 - 5) 处理员工的申诉。
2. 财务部
 - 1) 提供业绩目标达成数据的分析与结果;
 - 2) 提供激励总包和分配建议。
3. 管理层
 - 1) 审批人力资源部拟定的激励方案;
 - 2) 审批激励方案的相关分配机制和兑现结果。
4. 各部门各级管理人员
 - 1) 从客观、公正、合理的角度,制定部门内部分配机制;
 - 2) 深入了解公司的激励方案,公正公平地对部门内员工实施激励;
 - 3) 配合人力资源部完成其它和激励相关的工作。

四、激励方案框架

1. 业务支持部门

部门	奖金基数	利润奖金包计算公式	发放周期
供应链管理中心	所支持的电商品 牌事业部税后净 利润额	利润奖金包=奖金基数*奖 金比例*所支持事业部利润 目标达成系数	季度发放 50% 年度发放 50%
经营管理中心品质部			

说明:

- ✓ 奖金比例参阅下方部门奖金分配比例表;
- ✓ 在奖金包基础上,根据部门内部分配机制和个人绩效考核系数进行分配;
- ✓ 部门内部分配方案需报人力资源部和公司管理层审批后实施;



- ✓ 第一季度、第二季度和第三季度发放 50%的奖金，剩余部分和第四季度奖金合并形成年度奖金，于次年 3 月 25 日发放。

2. 公司支持部门

部门	岗位奖金		利润奖金		发放周期
	奖金基数	计算公式	奖金基数	奖金包计算公式	
资源发展中心	月度基本工资	奖金=奖金基数*	公司税后净利润	奖金包=奖金基数*	年度发放 100%
经营管理中心(除品质部外)		公司利润目标达成系数*个人绩效考核系数		奖金比例*公司利润目标达成系数	

说明：

- ✓ 年度奖金=岗位奖金+利润奖金，于次年 3 月 25 日全额发放；
- ✓ 利润奖金比例参阅下方部门奖金分配比例表；
- ✓ 在奖金包基础上，根据部门内部分配机制和个人绩效考核系数进行分配；
- ✓ 部门内部分配方案需报人力资源部和公司管理层审批后实施。

五、奖金比例和系数规则

1. 利润奖金包部门比例

部门	奖金基数	奖金包比例
供应链管理中心	所支持的电商品牌事业部税后净利润额	1.6%
经营管理中心品质部		0.3%
资源发展中心	公司税后净利润	0.8%
经营管理中心（除品质部外）	公司税后净利润	0.4%

说明：奖金包比例依据各部门全年加权平均人数和基薪总包进行测算，以基薪 1.9~2.1 倍作为奖金包的目标值，以此制定上表的百分比数值。

2. 利润目标达成系数

利润目标达成率	利润目标达成系数
<80%	0.5
[80%, 90%)	0.8
[90%, 100)	1
[100%, 120%)	1.2
[120%, 150%)	1.5
≥150%	2

3. 个人绩效考核系数

绩效评定等级	正态分布比例	对应系数
S	5%	1.5
A	15%	1.2





B	60%	1
C	15%	0.8
D	5%	0.5

六、奖金包部门分配原则

1. 总体原则

- 1) 以绩效目标达成和综合表现为前提，客观、公平、公正进行合理分配；
- 2) 奖优罚劣、多劳多得原则。

2. 分配机制

1) 计算公式

个人奖金 = 部门奖金包 * 个人岗位权重系数 * 个人绩效考核系数

- ✓ 绩效系数参见《五-3：个人绩效考核系数》表
- ✓ 岗位权重系数

$$\text{岗位权重系数} = \frac{\text{个人月度基本薪资} * \text{个人岗位调节系数}}{\sum (\text{个人月度基本薪资} * \text{个人岗位调节系数})}$$

岗位调节系数如下表所示：

岗位层级	岗位调节系数
总监	3
经理	2
主管	1.4
专员	1
助理	0.8

2) 调节机制

在不超出部门奖金包的前提下，根据绩效考核系数和综合评估予以调节。

七、本方案自公布之日起正式生效。

八、本方案最终解释权归人力资源部。

