

# 深圳市宁远科技股份有限公司

## 年终奖金管理制度

文件名称	宁远科技年终奖金 管理制度	当前版本	1.0
适用范围	宁远科技	生效日期	2022 年 1 月 1 日
执行部门	人力资源中心	监督部门	集团财务中心



# 深圳市宁远科技股份有限公司

## 目录

第一章 总则.....	2
第一条 目的.....	2
第二条 适用对象.....	2
第三条 适用时间.....	3
第四条 职责分工.....	3
第二章 级别定义及标准.....	3
第一条 年终奖级别定义.....	3
第二条 各级别年终奖金倍数及年度评级对应系数标准.....	4
第三条 年度评级级别定义.....	4
第三章 计算方法及分布比例.....	5
第一条 计算方法.....	5
第二条 年度评级分布比例.....	5
第三条 管理岗述职制度.....	6
第四章 附则说明.....	6

## 第一章 总则

### 第一条 目的

- 1、贯彻“正直、激情、创新”价值观，结合员工岗位职责、薪酬结构建立科学合理的年终奖金管理机制；
- 2、鼓励本制度所适用的员工，创造更多的业绩，最终实现公司整体年度业绩目标。

### 第二条 适用对象

- 1、适用于深圳市宁远科技股份有限公司全员，以下第 2-5 规定人员除外；

# 深圳市宁远科技股份有限公司

- 2、已享有公司提成的销售类人员不享有年终奖；
- 3、实习员工及兼职员工不享有年终奖；
- 4、当年度12月后（含12月1日）入职新员工不享有年终奖；
- 5、年终奖发放日前离职员工不享有年终奖

## 第三条 适用时间

本管理办法有效期为2022年1月1日-2022年12月31日，适用于年终奖金计算

## 第四条 职责分工

- 1、人力资源中心：作为公司薪酬绩效管理部门，负责组织相关部门拟定年终奖金规则及计算方法，监督管理办法的有效、合规实施，并负责相关工资文件的制作；
- 2、集团财务中心：作为公司财务管理部门，负责对年终奖金规则及计算方法进行测算及规范，并负责年终奖金的审核及工资支付；
- 3、初评/终评者：负责根据员工实际工作表现，公正合理进行评级

## 第二章 级别定义及标准

### 第一条 年终奖级别定义

类别	适用范围（参考）	定义	评级人
一级年终奖	员工	以公司名单为准	部门管理者初评 中心管理者终评 分管高管审批
二级年终奖	M2 及产品研发技术岗	以公司名单为准	部门管理者初评 中心管理者终评 分管高管审批
三级年终奖	M3 及核心技术岗	以公司名单为准	中心管理者初评 分管高管终评 CEO 审批
四级年终奖	M4-M5	以公司名单为准	分管高管评级 CEO 终评

# 深圳市宁远科技股份有限公司

五级年终奖	M4-M5	以公司名单为准	CEO 终评
六级年终奖	M6 及以上	以公司名单为准	CEO 终评

## 第二条 各级别年终奖金倍数及年度评级对应系数标准

类别	年终奖金基数标准	S	A	B	C
一级年终奖	1	6	2	0.7	0
二级年终奖	2	3	1.5	0.5	0
三级年终奖	3	2	1.1	0.35	0
四级年终奖	6	2	1	0.2	0
五级年终奖	10	2	1	0.2	0
六级年终奖	12	2	0.5	0.1	0

## 第三条 年度评级级别定义

类别	定义	考评标准	
S	卓越	价值观	符合正直、激情、创新的价值观； 高度的责任心和自驱力； 能够以身作则并影响他人，起模范作用
		工作成果	定量目标超额完成； 定性目标超标准完成
		个人成长	积极参加内外部培训、学习， 有明确的技能提升或学习成果
		他人成长	积极担任讲师授课、担任导师带教新人， 有具体案例及成果
		团队管理 (管理岗)	队梯队建设及人才引进成果； 接班人（B 角）培养成果； 团队人效提升及成本管控成果； 团队获奖成果
A	优秀	价值观	符合正直、激情、创新的价值观； 良好的责任心和自驱力； 能够在团队中起正面影响作用
		工作成果	定量目标按预期完成； 定性目标按预期完成



# 深圳市宁远科技股份有限公司

		个人成长	参加内外部培训、学习至少一次，有明确的技能提升或学习成果
		他人成长	担任讲师授课、担任导师带教新人至少一次，有具体案例及成果
		团队管理（管理岗）	队梯队建设及人才引进成果； 接班人（B角）培养成果； 团队人效提升及成本管控成果； 团队获奖成果
B	合格	价值观	符合正直、激情、创新的价值观
		工作成果	定量目标完成情况在团队内排名前 80%； 定性目标完成情况在团队内排名前 80%
		个人成长	参加内外部培训、学习至少一次
		他人成长	担任讲师授课、担任导师带教新人至少一次
		团队管理（管理岗）	团队管理无重大失责事件
C	不合格	/	不符合上述 S、A、B 标准

## 第三章 计算方法及分布比例

### 第一条 计算方法

- 1、年终奖计算方式：当年度 12 月份月薪\*年终奖金基数标准\*年度评级对应系数标准\*年度在职系数；
- 2、12 月 1 日前新员工及产假员工、陪产假员工、长假员工（指当年度除年假及调休假以外，连续休假 15 个工作日及以上或累计休假 25 个工作日及以上员工），年终奖按照年度在职系数折算，年度在职系数=年度在职日历/365；
- 3、员工个人年终奖级别及年终奖金基数标准以实际签订薪资单为准

### 第二条 年度评级分布比例

- 1、一级、二级年终奖依具分布比例执行评级；
- 2、三级、四级、五级、六级年终奖参照分布比例执行评级据实评级；

# 深圳市宁远科技股份有限公司

3、分布比例于次年1月份依据公司当年度整体业绩目标完成情况确定

## 第三条 述职制度

1、三级及以上年终奖适用人员每年7月和次年1月实行半年度、年度述职制度，主要述职内容参照上述考评标准中各项目（目标、成果、案例），由各级评级人+HR+总办参加述职并做好记录，作为年终评级重要参考依据

## 第四章 附则说明

本管理办法自2022年1月1日启用，如有调整将以新版本通知为准，如有争议以人力资源中心解释为准。