

项目奖金激励方案设计 项目奖金激励方案 (大全5篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

项目奖金激励方案设计篇一

根据企业的整体经济效益确定可以发放的奖金，常用确定公司奖金包的方式有三种。

第一种方式是采取企业的利润为基数，在组织和员工之间分享总利润的一定比例。

举例：某公司年终的利润额为1000万，按照规定提取10%的比例作为员工的年终奖金发放。

第二种方式是采用累进分享比例的方法，即规定若干个利润段，在不同的利润段采用不同的分享比例，利润越高提取比例也越高。

举例：某公司规定利润额的达标值为300万，300万利润以内分享比例为6%，在300万到800万之间分享比例为12%，800万到1500万之间的分享比例为16%，1500万以上的分享比例为22%。

第三种方式是采取按照利润率分段来分享的一种方法，即规定若干利润率段，利润率越高表明公司盈利的能力强，利润率分段越高则提取的净利润比例也越高。

举例：某公司利润率在2、5%以内的，则不发放奖金；2、5%~

5、0%之间时，则提取净利润的8%来发放奖金；当公司的利润率处于5、0%~7、5%之间时，则提取净利润的10%来发放奖金；以此类推。

部门战略贡献系数是表明企业各部门对企业的战略贡献的差异，需要企业对各部门的战略贡献能力进行评价。考虑到部门之间的协作与团结，尽量不要将各部门战略贡献系数差别太大。比如：通过对各部门的战略贡献能力进行评价，可以将组织内的各部门战略贡献系数界定在[1、2~0、8]之间，战略贡献系数变动单位为0、1、通常各部门的战略贡献系数跟企业所处的商业周期、企业战略、企业经营重点、企业文化、企业所处的行业、企业营销模式、企业核心人力资本等因素有关。

举例：某企业各部门战略贡献系数。

举例：假如某部门a对公司战略贡献系数为1、2，部门绩效系数为1、1，计算得出部门a的奖金系数。

将员工岗位绩效系数乘以员工月基本工资（也可以根据职位价值评价点数来计算），汇总。

项目奖金激励方案设计篇二

为进一步扩大开放，调动全社会各方面人士招商引资的积极性，鼓励全县各界人士积极参与项目建设，大力实施项目带动战略，吸引更多客商来投资，促进xx县外向型经济的发展，特制定本办法。

本办法所称项目奖励，是指对经过国家和自治区批准在本县行政区域内地方固定资产投资建设项目的争取、资金的落实、项目的建设 and 发挥效益的过程中，以及介绍本县以外的单位或个人到本县投资活动中做出突出贡献的单位或个人进行奖励的激励措施。奖励分为物质奖励和精神奖励两种。其中，

物质奖励以现金奖励为主。县项目建设领导小组主管项目奖励工作，项目建设领导小组办公室负责项目奖励的日常工作。

（一）设立项目争取奖。此项奖励是指从项目建议书提出到可行性研究报告批复阶段的奖励，由以下两部分组成：

1、项目基础奖金。分别按项目总投资金额的多少设定相应的奖金。凡总投资额在500万元以下的，其奖金为0.2——1万元；总投资额在500万元——1000万元的，其奖金为1万元——3万元；总投资额在1000万元——20xx万元的，其奖金为3万元——5万元；总投资额在20xx万元以上的，其奖金为5万元——50万元。此项奖励的申报须在可研报告得到批复之后。

（项目争取奖的奖金分配比例按项目批准单位的级别来划分不尽合理，建议改为按项目总投资金额的多少设定相应的奖金额。）

2、争取国家政策性补贴奖金。主要以争取到国家政策性补贴的数量多少、利率高低和期限长短三种相关因素为依据，其中属于无偿补贴的，500万元以下的，按0.5%比例提取奖金；500万元——1000万元的，按1%比例提取奖金；1000万元——20xx万元的，按2%比例提取奖金；20xx万元以上的，按3%比例提取奖金。属于无息投资的，按1——2%的比例提取奖金；属于低息投资的按0.5——1%的比例提取奖金；属于银行基础利率投资的按0.5%以下的比例提取奖金；高于银行基础利率的不提取奖金。此项奖励的申报须在补贴全部到位之后。

（二）设立资金落实奖。此项奖励包括贷款落实和自筹资金落实两个方面。主要按所争取资金利率高低和期限长短、资金到位情况、拆借资金成本高低等因素确定提奖比例，其中：高于银行基础利率的不给奖励；同等于银行基础利率的按0.5%以下的比例提取奖金；低于银行基础利率的按0.5——1.5%的比例提取奖金；无息贷款的按1.5——2.5%的比例提取奖金。落实一笔资金，只能获一

次奖励。

（三）设立项目效益奖。此项奖励包括经济效益、社会效益两个方面。经济效益是指项目按设计要求按期达产达标达效的情况。社会效益是指此项目的建成在改善劳动条件、保证安全生产、消除公共污染、防疫治病、改善生态环境等方面发挥作用的情况。具体按以下两个部分奖励：

1、以经济效益为主的项目效益奖，主要以对地方财政贡献大小决定，按年度上交地方财政金额的1%提取奖金。

2、以社会效益为主的项目效益奖，主要依照项目管理过程中达产达标达效程度决定，经政府有关部门和指定部门认定，达到各项技术指标的给予0.5——1万元奖励，不能完全达到指标要求的不给奖励。

项目效益奖可多次给予，当第二年新增效益达到或超过预期效益时仍可按本条规定的比例提取奖金。

（四）设立招商引资奖。此项奖励按引资（物）额的大小给予，具体按以下两种情况奖励：

2、引荐外商来投资的，按投资规模的大小和对地方财政贡献的大小给予1——10万元的奖励。

（六）对有突出贡献的单位和个人，视不同情况，按照干部管理权限分别给予相应精神奖励。

项目奖励每年进行一次。年底开始申报，次年的三月份公布评定结果并召开表彰大会。

（一）奖励评定的程序：

1、单位或个人申报；

- 2、按项目审批渠道由主管单位进行把关；
- 3、项目建设领导小组办公室初审；
- 4、项目建设领导小组评审决定。

（二）报奖项目由项目法人或责任人申报。

申报材料主要包括以下内容：

- 1、申报表；
- 2、项目工作总结；
- 3、项目立项可行性研究和初步设计、验收等文件的批复文本；
- 4、必要的法定依据、证明等资料；
- 5、项目费用报告；
- 6、奖金分配方案等。

县直有关部门应成立初评委员会负责报奖项目的初评工作。

（三）建立公告制度。凡经初评通过的奖励项目，应通过一定形式予以公布，没有异议的，可上报；县项目建设领导小组通过的奖励项目，由县项目建设领导小组办公室通过广播、电视等新闻媒体予以公布，公告期为15天。凡在规定期限内无异议者，报县人民政府核准授奖。

（一）拟奖项目如有异议，由项目建设领导小组办公室协调解决。如协调不成，由项目建设领导小组及相关部门进行集体裁决。

（二）县财政应当在年度预算中设立“项目奖励专项资金”，

用于项目奖励。

（三）从所有争取到的无偿资金中提取3%用作项目奖励基金。

项目奖金激励方案设计篇三

为充分利用广州保税区的政策优势，办好国际酒类交易中心，把广州保税区打造成国内进口红酒集散地和最具活力的特殊经济区域，根据实际情况，特制定本办法。

（一）奖励对象。

在广州保税区国际酒类交易中心注册公司开展酒类展示、销售业务，并在广州经济技术开发区、广州高新技术产业开发区、广州出口加工区、广州保税区（以下简称广州开发区）办理税务登记的实行独立核算的内资企业和外商投资企业。

（二）奖励措施。

1 .对符合条件的奖励对象给予5年的奖励，奖励标准参考其实现的增加值、营业收入、利润总额形成的地方财力部分，前三年按100%后两年按50%进行计算并给予奖励。从企业成立之日起开始计算奖励年限。

2 .区财政在预算中安排广州保税区国际酒类交易中心企业发展奖励资金并列入保税业务管理局部门预算。

3 .参考计算奖励的核定数，以财政部门核定数据为准。

4 .因违法、违规受到工商、税务、海关、检验检疫等部门处罚的企业，取消奖励资格。

5 .本奖励办法将根据具体情况予以修订和完善。

广州保税区海关为交易中心酒类企业提供如下便捷服务：

- (一) 优先办理企业注册。
- (二) 优先办理核仓备案。
- (三) 设立专窗、设置vip通道，通关现场优先叫号。
- (四) 进口酒可直接入保税区入仓，仓内查验。
- (五) 实行分批出货、集中申报。
- (六) 对展示、零售的酒类实施完税出库、保税区内保税展示，出区非保展示的监管模式。
- (七) 实行价格备核制度。
- (八) 专人跟踪、及时处理通关问题。

黄埔出入境检验检疫局为交易中心酒类企业提供如下便捷服务：

- (一) 优先办理保税区国际酒类交易中心酒类进口商检验检疫备案。
- (二) 经备案的进口商其进口酒到港后，允许直接入仓。
- (三) 给予交易中心vip报检通道和“集中报检，分批出货”便捷服务。
- (四) 设立保税区国际酒类交易中心检验检疫进口酒类实验室，为保税区国际酒类交易中心提供一站式服务。
- (五) 出区酒类可提前办理中文标签审核和符合性检测手续；允许在区内加贴中文标签。
- (六) 在风险评估基础上实施分类管理，结合保税区国际酒

类交易中心进口酒类实际情况，采取集中统筹抽样等便捷服务。

广州市工商行政管理局保税区分局为交易中心酒类企业提供如下便捷服务：

（一）酒类经营企业无需再提供场地备案证明，即可办理企业营业执照。

（二）企业凭《食品流通许可审批意见书》（相当于食品流通许可证），可到其他部门办理相关前置许可。

（三）提供专人负责，为进场酒类经营企业开通绿色通道，优先办理食品流通许可证和营业执照，材料齐备的即时发证发照。

（四）允许企业在提交设计效果图后发布50平方米以下招牌广告，并在企业领取营业执照一个月内补办审批手续。

（五）派驻工商业务能手，指导酒类交易中心开展酒类经营一条街招商工作，简化审批程序，全程跟进，提供“一站式”服务。

（六）建立红酒企业信息数据库，为交易中心酒类经营企业提供免费信息查询。

（七）优先受理交易中心酒类经营企业商标侵权投诉，专人跟踪处理。

（八）优先为酒类经营企业提供商标申请、品牌保护、打假维权等方面的工商咨询和指导。

项目奖金激励方案设计篇四

但从近几年各企业的奖金分配效果来看，奖金的激励作用呈现明显的弱化趋势。这种状况，主要还是由于目前企业的奖金发放方式不太科学，影响了奖金激励功能的充分发挥。因此，在今后企业分配制度改革中，有必要认真地研究奖金激励机理，制定科学有效的措施，以强化奖金激励功能。

奖金的发放能否激励职工的工作热情，一个重要因素是职工是否认可奖金发放标准。标准合理，就会心情舒畅，干劲倍增；反之，就会牢骚满腹，怨气冲天，严重挫伤其积极性。根据我们对企业奖金发放所作的调查和分析，要使广大职工对奖金分配产生公平合理感，必须做到统一两个认识，坚持一项原则。即：

第一，对奖金发放公平标准统一认识。怎样才算公平？不同的人有不同的衡量标准。亚当斯在美国企业中做了大量调查，指出在职工中对分配公平与否，有三种衡量标准，即贡献率标准（按劳动的贡献大小实行较大差距分配才算公平），平均率标准（差距不大的平均分配才算公平），需求率标准（按各人的需求大小确定分配额才算公平）。目前，在我国企业单位的奖金分配制度改革中，贡献率标准已为大多数人所赞同，但在各单位的奖金分配实际操作中，大多数单位实行的实际上是一种平均率标准基础上的按劳分配，劳动贡献率的物质满足差异度相当低。奖金是对超过正常劳动定额以外的有效劳动所给予的物质补偿。劳动者为创造这一部分超额劳动，将消耗超过一般水平的体力和精力，应该获得较高水平的物质补偿。另外，奖金的主要目的是激励职工加倍努力工作，创造出更多的、社会所需要的超额财富，也理应比基本工资具有更强的激励性。因此，如果劳动贡献率的物质满足差异度不够大，一方面将使大幅度超额者得不到足够的补偿，影响其进一步挖掘潜力的积极性；另一方面，则使一部分人认为不值得为多几个小钱而拚命干，从而削弱了奖金应起的激励作用。所以，只有根据劳动者的贡献大小，实行差额较大的补

偿，才会使职工产生真正意义上的公平感，并以此激发起职工的工作热情。

第二，对贡献评价尺度统一认识。如前所述，奖金是从超额劳动中产生出来的，因此奖金的计量发放依据应是超额劳动量，凡那些并非直接依靠职工劳动完成的工作或直接属于职工职责的任务，都不应计入奖金发放范围。目前，各企业单位平均奖构成了奖金的主要组成部分，而平均奖的评价尺度很大程度上是以定额工作的计划完成度为依据的。这种做法从一定程度上改变了奖金的本质意义，使奖金逐步演化成福利性的补充工资，每到月初或月末，职工们都等着发奖金，却没有人去想为什么要发奖金，结果大大地弱化了奖金的激励作用。实际上，职工定额内工作已经通过工资得到了补偿，不存在奖或不奖的问题。因此，对企业来说，真正要加以奖励的应是超定额的劳动。只有这样，职工才能意识到奖金的真正作用。从而激发职工工作热情。而企业也能借此获得更多的产出，并随着平均产出水平的提高，逐步优化劳动定额，达到降低成本，提高效益的目的。所以，充分认识超定额劳动是奖金发放最重要的评价尺度。对于强化奖金激励作用至关重要。

第三. 坚持公正、公开原则。如果说上述两个方面的统一认识是建立职工公平合理感的基础，那么在奖金发放中，坚持公正、公开原则是建立职工公平合理感的保证。所谓公正，就是按照奖金发放标准办事，对职工无亲疏之分，一视同仁。所谓公开，就是提高分配的透明度，让职工充分认识，奖，为何而奖？目前，有相当一部分企业流行模糊奖，这种做法是不可取的。世上没有不透风的墙，模糊发奖容易使职工认为发奖者有可能在询私情，从而恶化职工之间的关系，影响奖金激励的实际效果。

奖金激励过程是一个心理的内在动机过程，它遵循报酬的心理物理法则。在社会稳定、物价不变条件下，如果职工原劳动报酬水平较低，则他对报酬增量感觉的差别阈限就小，

小额的报酬增量就可使他明显感到收入增加，并对此引起重视。但随着劳动报酬水平的提高，他对报酬增量感觉的差别阈限也在增大。因此，如果报酬水平增长率(或者说变化率)小于职工对报酬增量感觉的差别阈限，那么对企业来说，虽然支付了报酬，但由于这种报酬增量不易被明显地感知，就起不到应有的激励作用。要想提高报酬激励作用，唯一的方法就是调整报酬刺激强度。所以，在各单位奖金发放中，准确把握职工边际期望强度值，并采取相应的奖励形式，是充分发挥和提高奖金激励功能的有效途径。

式上。为此，第一，应进一步统一对奖金性质的认识，考虑取消平均奖，加大超额奖的发放强度。第二，要使职工充分认识奖金作为超额劳动的报酬，具有一定的不稳定性，不是变相的月保障性收入。在此基础上，取消月奖，实行月奖累加，以加大一次性奖金的发放强度。第三，考虑到近年来大多数职工都已有一定的积蓄，各单位可以根据职工需求，灵活地变换奖励形式，将货币性奖励与实物性或其他形式(例如旅游、疗养等)奖励有机地结合起来，提高奖金的心理价值放大。

心理学研究证明，当人渴望获得某种需要时，如果给予满足，则在人的心理上产生的边际效用就大；相反，则其心理边际效用就小。奖金的发放亦同此理，当职工渴望发奖金时得到奖金补偿，他就会感到这点奖金很重要、珍贵。因此，科学地选择奖金发放时机，其激励功能必然明显增强。那么，如何选择奖金发放时机呢？我们认为，要打破职工长期以来形成的月奖心理习惯，适当延长奖金发放间隔期，降低报酬增量感觉的差别阈限，提高奖金感知强度，以强化奖金激励作用。一般说，改月奖为双月奖较为合适，经过一段时间职工心理适应后，各单位再根据需要作相应调整。

被确认之后，奖金兑现越准时，兑现率越高，则奖金的刺激效率就越高；反之，则低。当前，有些单位存在这样一种现象，即派任务时许以重奖，但任务完成后，或拖延发奖，或不能

按规定的奖金标准如约兑现。这种状况实际上无形中增加了奖金的心理成本，使最终发下来的奖金起不到应有的激励作用，甚至产生负影响。

现代化大生产的特征之一是生产过程的紧密联系，要求各生产环节高度协同，特别是在自动化水平高、连续性生产的企业，这一特征和要求更为突出，个人提供的超额劳动也只能通过集体超额劳动成果才能最后得以体现。因此，企业的奖金分配，必须与此相适应，才能发挥更好的激励作用。前不少企业在拉开个人分配差距上采取了很多措施，这对打破长期存在的平均主义起到了积极作用。但是在一些企业中由于过分强调岗位的分配差距，导致职工之间人际关系恶化，企业凝聚力下降，结果引发一系列生产不协调问题，影响了奖金应有的激励作用。因此，在能够采用集体计奖的情况下，应尽量采用集体计奖，将个人奖励所得与集体完成的综合经济指标相结合。这样，既可保持奖金的激励作用，又可避免个人为追求数量指标而出现与他人不合作现象，从而促进职工之间互相合作关系的建立与发展，以达到提高企业经济效益的目的。

项目奖金激励方案设计篇五

为了对财务人员进行公平公正的考核，明确各财务岗位的责任，加强各岗位的工作责任心、提高创新能力和敬业精神，提升各级财务人员的领导和管理能力，本着奖优惩劣的原则，制定本激励制度。

一、适用的财务人员范围

- 1、门店：门店财务主管、出纳、台账、收银；
- 3、财务管理中心：财务副总监、经理、专员、财务中心办事员

4、激励级别划分

二、激励制度基本概况

（一）奖励方式

- 1、嘉奖。包括精神鼓励和物质奖励。
- 2、加薪。在维持原职位情况下给予工资提升或奖金提高。
- 3、提级。按公司职位等级给予提升，同时也提高了薪资水平。

（二）处罚方式

- 1、经济处罚。按处罚标准对责任人及相关连带领导人进行经济处罚。
- 2、降薪。在维持原职位情况下降低工资级别或扣减奖金。可与上述第1项并处。
- 3、降级。根据公司职位等级直接作降级处理，同时降低薪资级别。可与上述第1项并处。
- 4、除名。直接开除，可与上述第1项并处。

三、奖励实施细则

（一）嘉奖规定

1、嘉奖的适用

获奖人员平时工作努力积极、好学向上、尽职尽责，工作中较少疏漏，遇事能以公司利益为重，为公司挽回损失，能积极的对经营管理和财务操作、制度等提供有意义的参考建议。

2、嘉奖的基本原则和要求

- 1) 嘉奖分为物质奖励、精神奖励或二者兼备。
- 2) 本着公平公开公正的原则给予奖励。
- 3) 物质嘉奖必须由直属主管提名建议，并经财务管理中心批准后执行。一级二级人员由分公司财务经理提名，经分公司总经理审批后，由分公司行政部实施；三级四级人员由分管财务总监提名，经主管总裁审批后，由人力资源中心实施。
- 4) 每年7月和1月评选，对于突出事件可直接单项奖励。

（二）加薪规定

1、加薪的适用

基本同嘉奖，根据工作努力程度，能保持敬业爱岗的精神，出色完成本岗位的职责，及对公司的贡献程度。

2、加薪的基本原则

- 1) 提升薪金级别或增发奖金。
- 2) 增发奖金必须由直属主管提名建议，并经上级批准后执行。一级二级人员由分公司财务经理审批，三级四级五级人员由分管财务总监审批，六级人员由总裁审批。
- 3) 提升薪金一级人员由分公司财务经理或副经理提名，经总监批准后实施；二级人员由分

（三）提级规定

1、提级的适用

提级员工除满足上述二种奖励适用条例外，具备一定的管理能力，能完全胜任新岗位的工作要求。

2、提级的基本原则和要求

1) 提升职位和相应的薪资水平。

2) 一级人员由分公司财务经理或副经理提名，经总监批准后实施；二级人员由分公司财务经理提名，经总监同意，报分管总裁审批后实施；三级四级人员由分管财务总监提名，经主管总裁审批后实施。

3) 每年7月和1月评选，遇管理人员空缺可临时评定选拔。

四、处罚实施细则

(一) 经济处罚规定

1、经济处罚适用

本经济处罚适用：基础核算错误、违反一般财务制度、管理人员培训监管不力等非原则性问题。

2、经济处罚的'基本原则

在对直接违规人员处罚的基础上，上级主管人员负相应的领导责任并连带处罚。即“一人受罚，领导连带”。

3、第一级直接违规人基础处罚金额（单笔）规定

1) 级别中第一级人员基础处罚金额为50元~200元，其中：以50元为基点处罚金额，最高为4倍，分别为50元、100元、150元、200元。

2) 级别中第二级人员基础处罚金额为50元~400元，其中：

以50元以为基点处罚金额，最高为8倍。

3) 别中第三级人员基础处罚金额为50元~800元，其中：以50元以为基点处罚金额，最高为16倍。

4) 级别中第四级人员基础处罚金额为50元~1500元，其中：以50元以为基点处罚金额，最高为30倍。

5) 级别中第五、六级人员基础处罚金额为50元~5000元，其中：以50元为基点处罚金额，最高为100倍。

6) 检查人的级别不同，只对相近下级人员进行处罚，并责令对所发生的违规事件进行整改，如在规定期限内未改正的，加倍进行处罚。

7) 理中心组织的工作检查，只处罚到主管一级；第一次查实违规，基点按每笔50元处罚，第二次重犯基点为100元，每次递增50元，以此类推。分管副经理按分管范围，连带相关责任，按所管辖财务主管人员累计处罚金额的50%进行处罚；没有或未分清主管副经理的，均处罚财务经理。

8) 规事件在规范操作流程、财务制度未出台前发生的，一般可豁免处罚；但对于应更正错误而未及时更正的，给予从轻处罚；对于应更正错误在第三次检查仍未更正的，根据原处罚标准给予双倍处罚。

(二) 检查人员级别及处罚范围

1、公司监审委

2、公司总裁和主管总裁

有权对总监或主管副总监、中心经理、中心专员、分公司财务经理、副经理进行直接处罚。

3、财务管理中心总监

提议对副总监、中心经理、中心专员、分公司财务经理、副经理进行处罚；有权对财务主管级进行处罚。

4、财务经理

提议对主管级人员进行处罚；有权对门店收银、台帐、一般财务人员进行处罚。

5、中心专员

提议对所对口副经理、财务主管进行处罚；受总监委托进行检查时，可以对分公司财务经理有处罚提议权。

6、财务副经理

副经理对所主管范围内的财务主管、财务人员有处罚提议权。

7、财务主管

财务主管对所主管的财务人员有处罚提议权。

8、所有财务人员对违规事件有举报权。

（三）降薪处罚标准

1、降薪处罚适用

财务人员工作责任心不强、工作质量差、屡次违反财务制度和操作规范，欠缺团队配合等。

2、降薪处罚的原则

1) 留职降薪，包括扣减当月奖金和降低薪资级别二种方式。

2) 降低薪资级别的根据表现可恢复原薪资标准，降低和恢复均须经主管领导班子讨论评定，并经上级审批后执行。一级人员由分公司财务经理审批；二级人员由主管经理提议，财务总监审批；三级四级人员由财务总监提议，经主管总裁审批；五、六级人员由总裁审批。

3) 每季度季初（1月、4月、7月、10月）5日对降薪和恢复薪资进行评定，遇突发事件可直接处理。

4) 违规情况较轻的，一般扣减奖金；违规情况较严重的，直接降低薪资级别。

3、降薪处罚的标准

1) 当月经济处罚，扣减当月奖金，当月不能扣完的，下月继续扣除，直到扣清为止。不从工资福利中扣减。

2) 一个季度内受经济处罚5次（含）以上（本人直接违规，不论金额大小，跨季度的不再计入），经财务管理中心管委会讨论评定后，提出直接降低薪资级别的建议。

3) 如果本人所违反的操作规范和财务制度对公司造成较小损失的（5000元以下），除弥补公司损失外，经财务管理中心管委会讨论评定后，提出直接降低薪资级别的建议。

4) 其他各操作规范和财务制度中需降薪的条款。

4、恢复薪资要求

一个季度内对原违规项目已完全改正，且不满足上述第1)项处罚标准的，经财务管理中心管委会讨论评定后提出恢复原薪资标准的建议。

（四）降低职位级别处罚标准

1、降职处罚适用

财务主管级以上人员由于工作失职且情况较严重，造成公司损失；与团队配合差，不符合岗位要求；严重违反财务制度。

2、降职处罚的原则

1) 直接降低职位和相应的薪资级别

2) 根据表现可逐步或直接恢复原职位级别和薪资级别，职位级别和薪资级别可同时调整，也可分步调整；降低和恢复必须均经财务管理中心管委会讨论评定，并经上级审批后执行。二级人员由分公司财务经理提议，财务总监审批；三级四级财务总监提议，主管总裁审批；五、六级人员由总裁审批。

3) 每年7月和1月由财务管理中心管委会进行评定，遇突发事件可直接处理。

3、降职处罚的标准

1) 半年内受经济处罚10次（含）以上（本人直接违规，不论金额大小，跨半年的不再计入，）经财务管理中心管委会讨论评定后提出直接降级建议。

2) 如果本人严重违反的财务制度，工作失职且情况较严重，造成公司损失（5000元以下），除弥补公司损失外，经财务管理中心管委会讨论评定后提出直接降级建议。

3) 其他各操作规范和财务制度中需降级的条款。

4、恢复职位要求

半年内对原违规项目已完全改正，且不满足上述第1)项处罚标准的，经财务管理中心管委会讨论评定后提出恢复原薪资标准的建议。

（五）除名处罚标准

1、除名处罚适用

财务人员工作严重失职，造成公司损失5000元以上，损害公司利益的，完全没有团队配合精神，严重违反财务制度。

2、除名处罚的原则

- 1) 除名员工不得在公司其他岗位任职，以后不得在集团任一公司任一岗位再录用。
- 2) 除名必须经主管领导班子讨论评定，并经上级审批后执行。一级人员由财务经理审批，二级人员财务总监审批，三级四级人员由主管总裁审批，五级、六级人员由总裁审批。
- 3) 每年1月5日对由主管领导班子进行评定，遇突发事件可直接处理。

3、除名处罚的标准

- 1) 如果本人严重违反的财务制度，工作失职且情况较严重，造成公司损失（5000元以上），除弥补公司损失外，经财务管理中心管委会讨论评定后作除名建议。
- 2) 其他财务处罚制度中一次性处罚50分的条款（需除名）。

（六）其他处罚规定

1、处罚通知

- 1) 经济处罚由检查人开具《处罚通知单》，要求在开具日次日日前交受罚人。
- 2) 降低薪资级别、降低职位级别、除名的，由所属主管提出

建议并按规定经上级审批后，开具《处罚通知单》，要求在开具日次日前交受罚人。

2、经济处罚交款规定

- 1) 一般情况下，经济处罚由受罚人根据处罚单直接上交现金。
- 2) 门店财务罚金由门店财务主管收集后上交分公司财务部现金出纳；分公司财务人员直接交现金出纳。
- 3) 若数额较大，经批准后在工资中扣除，一级二级人员由主管经理审批，三级四级人员由分管财务总监审批，五级六级人员由总裁审批。

五、申辩复议权和撤消奖励建议权

- 1、受经济处罚的，受罚人在收到罚单后7天内（从开单日次日起算）有权为自己申辩并申请复议，否则默认接受处罚。
- 2、受扣减奖金处罚的，受罚人在收到工资条后5天内（从发放工资次日起算）有权为自己申辩并申请复议，否则默认接受处罚。
- 3、受降低薪资级别、降低职位级别、除名处罚的，受罚人在收到罚单后15天内（从开单日次日起算）有权为自己申辩并申请复议，否则默认接受处罚。
- 4、若对获奖人有不满意的，在获奖人获奖后5天内有权提出撤消奖励建议权，但必须提供足够有力的书面证据和文字说明，否则默认奖励。