

# 薪酬绩效挂钩 薪酬绩效考核方案整改措施共(模板5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 薪酬绩效挂钩篇一

### 薪酬激励与绩效考核“结婚”

在当下企业薪酬管理中，薪酬激励是非常重要的组成部分，科学合理的薪酬激励总是都能不断调动员工的工作积极性，提高员工满意度的同时促进员工工作业绩的提升，从而持久的保持企业的稳定与发展。

### 薪酬激励的重要性

在企业的发展中，薪酬激励毫无疑问起着重要的作用，随着市场竞争的不断加剧，企业的盈利和发展遭遇到前所未有的压力，为了更好的应对这种压力，企业渴望通过更多优秀的人才来不断促进企业的发展，通过薪酬激励的实施，不仅可以企业很好的保留住优秀的员工，而且还可以提高员工的凝聚力和向心力，让企业管理更加高效，企业经营效益稳步提升。

### 什么是绩效考核

鉴于薪酬激励的重要性，很多企业也正在积极实施薪酬激励，为了突出薪酬激励的效果，从绩效考核作为切入点是个非常不错的方法。所谓绩效考核就是指企业运用特定的标准和指

标，对员工过去的工作行为及取得的工作业绩进行评估，并运用评估的结果对员工将来的工作行为和工作业绩产生正面引导的过程和方法。

## 绩效考核与薪酬关联可以加强激励效果

通过绩效考核可以将员工的工作表现、工作业绩和薪酬很好的关联起来，最终以绩效薪酬的形式加强企业薪酬激励的效果，而且这也可以很好的发挥薪酬管理和绩效管理的联动作用，提升企业人力资源管理的效率。

其实考核和薪酬关联的好处还不止于此，除了突出激励性之外，还能在一定程度上保证薪酬管理的内部公平，由于绩效考核的指标是员工的工作表现和工作业绩，因此这其实是以员工的态度与能力作为前提，只要绩效考核正确执行，就可以减少员工内心的不公平感。

虽然考核和薪酬关联的好处很多，但是真正能做到同时又做好的企业其实很少。因此从这个角度来说，企业需要建立起适合自身的薪酬激励体制、绩效管理体系和薪酬管理体系，三者合一可保企业发展无忧。

## 薪酬绩效挂钩篇二

### 薪资管理制度

一、基本原则 1. 评定原则：以能力、贡献、责任为基础，按工作岗位和工作能力差异，确定工资级别； 2. 核定原则：员工薪资考虑人才市场行情、社会物价水平、公司支付能力以及员工担任工作的责任轻重、难易程度等因素综合核定。

放假时除外。3. 2员工请假或加班按公司相关规定核算员工工资。4. 给付时间：每月25日发放上月薪资；遇节假日顺延或提前发放。

5. 下列各项金额可以从每月薪资中直接扣除：考勤扣款、社会保险个人应缴纳部分、个人所得税、未结清的借款、公司垫支款项等。

6. 公司实行工资保密制度，任何人不得私下谈论和询问他人工资。

四、工龄工资 为鼓励职工及企业的良好稳定发展特设立工龄工资，具体如下：（1）入职当年，不享受工龄工资（2）入职第二年起，工龄工资为每月30元。（3）入职第三年起，工龄工资为每月50元。（4）入职第四年起，工龄工资为每月80元。（5）入职第五年起，工龄工资为每月100元。

## 五、奖

金 1. 个人贡献奖：员工如对公司有特别的贡献，公司根据贡献的大

小，酌情给予员工一定数额的个人贡献奖； 2. 年终双薪：公司按员工个人能力，贡献大小及公司效益情况，在年终酌情给员工发放年终双薪，发放的具体办法由总经理开会讨论决定； 2.1在年终双薪发放之前离开公司的员工，含辞职与辞退的员工，不予以发放当年的年终双薪（内部调动除外）； 2.3年终奖：公司按员工个人能力，贡献大小及公司效益情况酌情给员工发放年终奖。

六、项目提成与任务标准： 1. 货源提成与任务标准 1.1净利润界定：该项目中的净利润为扣除项目中直接产生的成本如税票等，不含其他间接成本。1.2提成比例 业务员：

净利润	30万-50万	50万-100万	100万-200万	200万-100万		
300万以上	奖励比例	5%	7%	10%	13%	15%

部门主管：

净利润	30万-50万	50万-100万	100万—200万	200万-300万
-----	---------	----------	-----------	-----------

300万以上 奖励比例 3% 5% 7% 10% 13% 项目副总： 净利润  
50万-100万 100万-300万 300万以上 奖励比例 1.0% 1.2%  
1.4% 1.2.1各岗位人员提成以项目利润为标准，不因岗位或  
涉及人员的重叠而重复计提提成。1.3项目任务标准（见年度  
任务计划分配通知）1.4奖金发放标准及时间 此项奖励的统  
计以季度为一个周期，每个季度的提成于下个季度的第一个  
月25号前统计完毕，于次季度第二个月随工资一起发放，特  
殊情况可由项目经理向副总提出书面申请，逐级审批。2. 保  
险奖励： 2.1保险奖励标准（1）未完成岗位任务，不提取奖  
励；（2）完成基本岗位任务，按总业 务量的1.8%提取；（3）  
完成总业务量100%-130%，按总业务量的2.0%提取；（4）完  
成总业务量130%-180%，按总业务量的2.2%提取；（5）完成  
总业务量180%-230%，按总业务量的2.4%提取；（6）完成总  
业务量230%以上，按总业务量的2.5%提取；（7）保险部完成  
部门总任务量，部门经理按部门实际完成总量的0.20%提取提  
成。（8）保险部完成部门总任务量，项目副总按部门实际完  
成总量的0.10%提取提成。（9）保险部未完成部门总任务量，  
部门经理、项目副总不提取总业务量的提成。2.2保险业务各  
岗位任务标准（见年度任务计划分配通知）。2.3提成发放：  
保险项目提成于次年1月30日前发放。

3. 招商奖励 3.1本招商奖励是指：成功入驻盛德物流园，并  
投入资金建设对物流园的整体发展及园区的营业收入产生贡  
献，适度为盛德流创造了利润或宣传影响，间接带动了物流  
园的人气。3.2奖励标准及任务 引资金额（万元）10-30  
30-50 50-100 100-300 >300 奖励比率 1.5% 1.7% 2.0%  
2.2% 2.5% 4.项目任务标准（见年度任务计划分配通知）

3. 财务部在发放工资后，由财务人员保留银行发放记录；  
4. 工资表由人力部制定，总经理审批后，将复印件报财务部  
发放工资与备案。

5. 员工工级及薪资 员工工级与职务对照表 表

## 1 实习人员

第八部分 绩效考核 第一章 总 则 第一条：为促进公司管理现代化，建立科学的管理制度，充分发挥每位员工的积极性和创造性，提高员工的工作效率，增强绩效管理和绩效改进，保障组织有效运行，特制定本条例。第二条：适用范围 本则度适用于除总经理之外的，所有山东盛德物流有限公司所员工。第三条：考核目的1、为人员职务升降提供依据。通过全面严格的考核，对素质和能力已超过所在职位要求的人员，应晋升其职位；对素质和能力不能胜任现职要求的则降低其职位；对用非所长的，则予以调整。

2、为浮动工资及奖金的发放提供依据。通过考核准确衡量员工工作的“质”和“量”，借以确定浮动工资和奖金的发放标准。

3、是对员工进行激励的手段。通过考核，奖优罚劣，对员工起到鞭策、促进作用。

4. 促进直接管理人员之前的了解改进，同时为培训提供相关依据。使上级能够及时对下属的业务以及综合能力的发挥程度进行分析，作出正确的评价，同时更新员工知识结构与技能、激发创造力等，进而做到人尽其才，合理地安置组织成员，调动员工工作积极性、提高工作效率。第四条：考核原则 以提高员工绩效为导向；定性与定量考核相结合；公开、公平、公正；多维度，多角度；阶段性与连续性。第五条：考核用途 考核结果的用途主要体现在以下几个方面：

（一）薪酬分配；

（二）职务升降；

（三）岗位调动；

（一）考核组织由总经理、副总经理、办公室等组成公司考核管理委员会，领导考核工作，承担以下职责：

- 1、最终考核结果的审批；
- 2、中层管理人员考核等级的综合评定；
- 3、员工考核申诉的最终处理。

（二）办公室职责 作为考核工作具体执行者和指导者，主要负责：

- 1、组织协调各部门的考核工作；
  - 2、对各部门考核过程进行监督与检查；
  - 3、汇总统计考核评分结果；
  - 4、协调、处理各级人员关于考核申诉的具体工作；
  - 5、对各部门半年度、年度考核工作情况进行通报；
  - 6、为每位员工建立考核档案，作为奖金发放、工资调整、职务升降、岗位调动等的依据。
- 第三章 考核程序 第八条：绩效考核的过程 确定考核内容、制定绩效考核标准、实施考核、考核结果的分析 and 评定、结果反馈与实施纠正、结果运用。第九条：

考核关系 考核关系分为直接上级考核、直接下级考核、同级人员考核。第十条：

考核维度 公司对员工的考核维度包括：绩效维度、能力维度、态度维度。

（一）绩效维度：指被考核人员通过努力所取得的工作成果，

从以下两个方面考核：

1、任务绩效：体现本职工作任务完成的结果。每个岗位都有对应岗位职责的任务绩效指标。

2、管理绩效：体现管理人员对部门工作管理的结果。

（二）能力维度：能力维度考核分为素质能力、专业知识和技术能力。其中素质能力主要包括以下几类：

1、人际交往能力

2、影响力

3、领导能力

4、沟通能力

5、判断和决策能力

6、计划和执行能力

（三）态度维度：指被考核人员对待工作的态度和工作作风。态度考核分为积极性、协作性、责任心、纪律性考核。第四章 月季度考核 第十一条：绩效考核标准及构成1、基本工资：占总工资的70%，每月考核一次，于次月发放。

2、绩效工资：占总工资的30%作为绩效工资。其中岗位考核绩效占比60%，每月考核一次，随当月基本工资一同发放；保险业务绩效占比40%，每季度考核一次，于下一季度的第一个月发放。

等级 描述 分布比例

在面对巨大的挑战或采用独到的方式解决问题时，持续并且

非常显著地超越工作要求与标准；超出多项目标，特优等 明显做出优异成绩，或伴随突破性衡量标准。整个绩效0—3% 表现对于公司/部门的成功十分重要，是业务和行为两方面的楷模；且有确实的证据和事实证明。业绩表现持续超越工作标准，其绩效超过了工作目标与成果的期望值；达到全部目标，其中一部分目标超出优等 7-10% 衡量标准，并达到了另外目标，对公司/部门有较大贡献；且有真实的资料及证据说明。工作业绩持续达到标准，有时还超越标准；或达到全部目标、衡量标准和完成时间。对公司业务的发展作出甲等 70% 了宝贵的贡献。工作表现刚刚达到要求，但有时会低于要求，或并不总是符合工作要求与标准，需要更多的监督和指导；主乙等 10% 要目标达到，2-3项目标衡量标准、完成时间略有欠缺。且有真实的资料及证据说明。工作表现经常达不到要求，经过指导能有所改进，经常不能在规定的时间内完成工作，能按要求按时完成1项丙等 7-10% 工作。且有真实的资料及证据说明。工作表现一贯达不到要求，或基本不符合工作标准与期望；有主要的目标没有达到，并且不遵守公司纪律。丁等 0-3% 且有确实的证据和事实证明。

等：当月绩效基本补贴 $\times 100\%$ ； 乙

等：当月绩效基本补贴 $\times 80\%$ ； 丙

等：当月绩效基本补贴 $\times 60\%$ ； 丁

等：当月绩效基本补贴 $\times 40\%$ 。

5、员工的绩效考核内容 (1)德：职业道德、政策水平、敬业 精神。

(2)能：专业水平、业务能力、组织能力。(3)绩：工作质和 量、效率、创新成果等。

(4)勤：责任心、工作态度、出勤。(4-1)迟到、早退一次每



次扣除2分。(4-2)旷工半天每次扣除5分依次类推。(4-3)每月非节假日请事假1天以上(不含)每天扣除2分依次类推。(4-4)警告、记小过、记大过每次分别扣除10分、15分、20分。(4-5)嘉奖、记小功、记大功每次分别奖励10分、15分、30分。(4-6)提出合理化建议且被公司采纳并经实践证明确实有益者,根据实际情况给予奖励10-15分。(4-7)不参加公司举行的会议、活动、培训者一次扣除10分依次类推,特殊情况者扣除5分。

## 6、考核方法:

1、指标设定: (1) 单位指标: 依据年度或季度的目标任务, 量化到每个周期。(2) 个人指标: 由总经理根据经营目标, 并结合岗位的关键职责共同讨论确认, 一般控制在6项内。

## 七、绩效考核评分表

增减项 合计 加权合计

120分 总分 加权合计

5 下属培养 绩效 15 60分 加权合计 责任

工作计划 5

种问题愿意主动和上行有效的沟通 完全现象 级沟通, 上级  
难以级沟通 了解下属的想法

a b c d

九、绩效面谈: 绩效面谈由直接主管负责, 一个季度一次。  
面谈内容: 讨论绩效改进、提升的方面, 共同制订发展计划, 培训或辅导, 确立今后的工作目标。

十、绩效考核的反馈 各考核执行人应根据考核结果的具体情况，听取有关被考核人对绩效考核的各方面意见，并将意见汇总上报总经理。

## 薪酬绩效挂钩篇三

拓展薪酬=岗位薪酬（固定+绩效）+ 拓展店铺提成（单店拓展奖金×拓展店铺个数+拓展有效散户奖金×有效散户个数）

1、拓展岗位薪酬全部一样，包括固定和绩效，绩效工资跟绩效考核结果挂钩

竞聘思路：针对地区讲方案，同时讲自己的拓展方法技术，每个拓展讲一次，可以申请三个区域（第一、第二、第三志愿）

7、为实现不但快速拓展专卖店，同时实现拓展出有效的、高质量的专卖店，单店拓展奖金必须与新拓展店铺的销售业绩完成率挂钩，采取延期支付的方式，结算时间为1月、4月、7月、10月，到结算月份，只要新店开业满三个月，按照新的开业到结算时间止的店铺销售业绩完成率×奖金额度领取拓展店铺奖金（向上封顶150%，下不封顶）。

8、如果是通过赵总资源实现拓展的店铺，拓展经理提供信息，进入拓展经理的绩效考核，但是不作为提成，或者酌情提成9、这种方式可以实现：

- 有能力的拓展人员可以担任区域拓展经理，统筹整个区域的拓展工作，在一个较大的舞

台上去施展才能，同时可以享有拓展经理补贴

- 有能力的拓展人员（不论是拓展经理还是拓展专员）可以通过多拓展专卖店赚得更多的拓展奖金提成（可能一个有能

力的拓展人员在多个区域实现拓展，从而赚得很多的拓展奖金提成)

- 使得拓展人员的资源在全国进行有效的流转，整合资源最大化

- 更多的采取团队拓展，发挥团队拓展作业效率，快速的拓展出新的专卖店

## 薪酬绩效挂钩篇四

为充分调动员工的工作积极性和主动性,根据公司经营实际,制定2014年员工绩效薪酬方案如下:

一. 制定原则:

1. 依据公司现有组织架构分部门根据部门及岗位分别制定。
2. 注重科学、合理及均衡。
3. 各岗位工作结果量化考核，充分体现“多劳多得”的原则

二. 绩效薪酬构成:

1. 基本工资：各岗位均为300元。

2. 职务（岗位）工资：根据岗位不同确定职务（岗位）职务工资共十级。

一级：620元仓库发货员、装箱员、上货员等

二级：750元会计记账员、质检员、行政人事员、收款员、仓储部对货员、电脑扫描员、三统一库房发货员等 三级：840元总会计、总出纳、收款组长、收货员、移库员、一般采购

人员、三统一部副开票员、三统一库对货员、外线路送货员等。

四级：920元销售副开票、修车员、配送业务（市内）、配送司机（市外）、三统一库组长、三统一部配送员辅助采购人员等。

五级：1100元仓储副经理、主采购、主开票、市场专员、配送业务（市外）等。

六级：1270元总经理助理、行政各经理、仓储部经理、采购部副经理、销售部副经理等

七级：1450元配送部经理

十级：2780元总经理

3. 学历工资：大专以上学历及药学专业职称人员。

标准： 中专：50元药士：100元

专科：100元药师：300元

本科：150元执业药师：500元

4. 工龄工资：每年50元，500元封顶；每年六月调整一次。

三级：160元四级：180元

五级：200元六级：230元

七级：250元八级：300元

九级：320元十级：420元

以上基本工资、职务工资、养老基金均按考勤发放。

6. 满勤奖：指自然月满月出勤，标准为100元

7. 绩效考核工资：根据部门特性采取不同的考核计算办法，  
采购、销售、三统

一、配送业务直接与销售完成指标情况挂钩；仓储部根据个人工作量计提；行政各部门依据业务部门的平均数计发。

#### 四. 分部门员工绩效考核工资

(一). 销售部：

1. 主（副）开票员：

销售任务完成80%--100%（含）按万分之八

销售完成100%以上，超额部分按千分之一点五，任务内部分按万分之八。

(2) 超期第一个月回款按万分之七计发，超期第二个月回款按万分之五计发

(3) 超过三个月未回款的，按金额的千分之一绩效扣减，直至款项收回，同时该笔回款责任由部门经理承担，扣减销售员的的同时按同金额扣减部门经理。

2. 市场专员按部门人均绩效计发。

3. 部门副职按部门人均绩效1.2倍计发，承担任务区域任务完成情况作考核但不计发。

4. 部门经理按部门人均绩效1.5倍减去超期回款扣减。

5. 回款计算截止日期为每月10日。

票未完成主开票不享受考核工资。

(二) “三统一”部

(1) 销售完成80%以下(含)不计发。

(2) 销售完成80%--100% (含) , 按千分之一计提后乘毛利达成率扣减超期回款。

(3) 销售完成100%以上, 基础任务部分按千分之一, 超额部分按千分之一点五计提之和乘毛利达成率扣减超期回款计发。

(4) 按期末回款部分按万分之六扣发。(县院4个月回款期, 基层2个月回款期)

(三) 采购部: 同销售部及三统一销售部挂钩。

(1) 一般人员按照两个销售部门的平均数计发

(2) 主报计划员、部门副职按两个销售部门的平均数的1.2倍计发。

(3) 部门经理按两个销售部门平均数的1.5倍计发

(四) 仓储部:

(1) 收货人员: 零货(按品种)及整货(按件数)计发标准分别为整零均为0.2元。

(2) 移库上货员: 计发标准为0.3元。

以上两项在收(移上)货组平均分配。

(3) 发货人员(2)、核对人员、装箱人员四人为一组，按发货品种数及整货件数，标准分别为整件0.2元/件，零货条目(一个品种为一个条目)0.1元/条计提，人均发放。

(4) 三统一库：按一个发货、对货、装箱小组对待，条码扫描员不计提三统一库房小组绩效，按三统一库房平均绩效公司计发。

(5) 部门副职按已转正人员人均考核工资的1.2倍。

(6) 部门经理按已转正人员人均考核工资的1.5倍。

(五) 配送部：

1. 配送司机：考核工资结合出车情况、安全情况及油耗综合考核

(1) 出车费：合阳、韩城、澄县为80元；

西安、大荔、潼关、富平、蒲城、白水为70元；

华县、阎良为50元；

河北、三统

一、西塬、华阴医院为20元。

(2) 安全情况： 200元

(3) 油耗：实际线路耗油量结合核定线路耗油量的节(超)的30%乘以月底即时油价后的节(超)金额进行奖励(增加)和处罚(扣除)。

2. 配送业务员：按照配送金额的万分之五乘以回款率计发。

3. 市内配送员：按配送金额的万分之七乘以回款率计发加安全奖200元，市内配送主管按人均数的1.5倍计提。
4. 外线路送货员：暂按原出车补贴标准执行。
5. 修理工：本部门司机员工平均数的0.8倍。
- 6 部门经理按本部门已转正人员绩效人均的1.5倍计发。

（六）行政各部门及公司领导：

- （1）一般员工为五大业务部门考核工资均数的0.6倍
- （2）总会计为五大业务部门考核工资均数的0.8倍
- （3）公司总助、部门经理为五大业务部门考核工资均数的1.2倍
- （4）行政副总为五大业务部门考核工资均数的1.5倍。
- （5）公司营运副总为五大业务部门考核工资均数的2倍。
- （6）总经理为业务部门考核工资人均数的3.0倍

以上结合个人出勤情况计发

## 五. 门店绩效薪酬

1. 店员、收款员、副店长、店经理职务（岗位）工资和养老金分

别按一级、一级、二级、三级对应标准的80%发放，基本工资、工龄工资、学历工资、全勤奖按通用标准执行以上各项结合考勤发放。



2. 考核工资标准分别为800元、1000元、1200元，按核定毛利额完成比例进行同比例发放。

3. 试用期员工试用期为一个月，按1200元标准发放，不做绩效考核。

五. 说明事项：

1. 门卫、食堂等后勤岗位单独制定。

2. 新增岗位类别参照确定。

3. 试用期员工执行试用期工资方案。

4. 公司特殊岗位已商定工资方案的不纳入本次考核。

2014-2-20

## 薪酬绩效挂钩篇五

为了体现“按劳分配、多劳多得”的分配原则，维护全体员工和公司的利益，特制定如下考核办法：

云母片车间全体员工

3. 1计时工种的考核办法：

(1) 配料、搬运工种1人，按车间生产人员的平均工资计发。

(2) 车间管理员1人，工资标准由公司确定，考核方法同公司考核车间主任的办法同比例上下浮动。

(3) 工资分配方案：在确立计件工资数额中，其中80%为工作报酬，10%为加班加点费用，10%为保密费。

3.2 生产人员实行计件工资分配，以月考核（上月29日~次月28日止）

各类生产人员（备料工、切片工、冲压工）按不同产品规格型号厚度，由产量工资、定额出成、质量考核组成。

(1) 产量工资：按各类产品及备料定额单价计算。

(2) 生产实际出成高于或低于规定出成，按产品分类明细奖扣。

(3) 质量考核以检验员按质量标准统计奖罚，因质量事故出现的赔款，在计件工资中扣罚。

(4) 如车间安排中、夜班生产，按公司要求计发中、夜班津贴。

(5) 车间班长津贴按50元/月计发。

3.3 出厂检验包装和配料搬运人员工资分配

(1) 出厂检验包装人员按车间平均工资系数的1.2倍计发，若兼半成品抽查，即按1.5个岗计发工资。

(2) 配料、搬运人员按车间生产人员的平均工资系数1计发。

3.4 管理、技术人员工资分配

(1) 车间主任工资由公司单列，由公司另行制定考核办法。

(2) 管理、技术人员工资按公司规定工资基础上，视其车间生产状况、效益、利润与车间主任同比例浮动。

3.5 因现有原料型号、质量不规范、差异较大。因此，车间可根据生产难度、生产效益、利润对部份员工工资上浮或下降20~30%，但总额不得突破。

1. 生产过程中出现产品质量问题按公司《质量事故处理办法执行》。

2. 当生产经营条件发生改变时，公司将对此办法作相应调整。

3. 附件：

《云母片产品定额单价、出成明细表》

《云母片备料生产单价、出成明细表》