

公司奖励方案(实用5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

公司奖励方案篇一

为了进一步激发公司中高级管理人员的工作积极性，将上述人员的考核评价与其经济利益挂钩，与公司经营效益挂钩，确保2009年公司各项工作顺利开展，力争超额完成董事会制定的利润指标。特制定如下奖励方案，请董事会进行审议：

一、公司总经理的奖励方案由董事会制定。

二、工程部部长的年终奖励金额，按部门年初制定的利润指标完成情况进行考核年考核基数为利润xx万元。年度利润额超过指标部分，按超过指标的利润额的10%比例奖励给部门部长。

三、公司主管营销系统的副总经理、营销部部长、外贸部部长的奖励金额，按该部门2009年实现的新签合同订货额和货款回收的多少，并结合公司年终实现的利润额进行考核：

3. 新签合同订货额在xxx万元以上，回收货款在xx万元以上，公司年终利润额在xx万元以上，则公司上述人员的年终奖金最高限额为每人全年工资总额的一倍。

四、公司副总经理、总经理助理、制造部部长、技术部部长、财务部部长的年终嘉奖按公司年底实现的利润指标考核：

3. 如果年终实现利润额在xxx万元以上时，则上述人员的年终奖金最高限额为每人全年工资总额的一倍。

五、上述奖金为税前奖金。个人全年工资总额以个人全年应发工资基数计算。

六、为更好地做好年终奖金的评定和发放，给予在年度内对公司工作做出突出贡献的员工进行表彰，公司设立总经理特别奖和董事长特殊奖，由总经理根据具体情况以特殊的方式给予嘉奖。

七、公司上述人员获得的年终奖金根据公司资金、经营等情况在下年度分期分批予以发放。

八、上述人员如果在下年度内离职，则不享受以上方案的奖励。

公司奖励方案篇二

为了鼓励健康、公平、公正、公开地竞争，激励全体同学人人进步，个个拔尖，营造你追我赶，力争上游的学习氛围，最终到达全班共同进步的目的，特制定如下奖励方案，现公布如下：

1、进入年级前100名，奖励50元

3、进入年级前151--200名，奖励20元

1、班级前10名每进步一个名次奖励5元起奖点为进步2个名次

每次考试单科成绩年级前3名的，奖励20元。班级第1名奖励10元。

四、新课改优秀小组奖励30元(以小组操行为标准四周评一次，

一次评选三个小组)

公司奖励方案篇三

保险公司如何激励员工?如何让员工的业绩蒸蒸日上?下面是小编整理的保险公司员工奖励方案，欢迎参考!

xx年以来，在全市系统广大员工的共同努力下[]xxxx的发展取得了令人瞩目的成绩。为了让全体员工共享公司发展成果，进一步凝聚全员发展活力，以更加优异的经营绩效迎接xxxx[]特制定本方案。

决战三季度 xxxx

xxxx 誓领双工资

全市系统截止20xx年6月30日与公司签订了劳动合同和业绩目标合同的所有在岗且正常出勤的员工。

2x年7月1日—2x年9月29日。

(一)个险渠道

- 1、完成10年期及以上期交首年保费1,700万元;
- 2、完成5-9年期期交首年保费700万元;
- 3、举绩人力1,733人。

在个险渠道期交业务指标考核中，三季度新增失效保单

等额扣减当期相应新单期交保费，其中5年期以下期交失效保单按5年期计算。

(二) 银保渠道

- 1、完成寿险首年趸交保费7,600万元;
- 2、完成首年期交标保77万元;
- 2、完成首年期交保费560万元;;

(三) 团险渠道

- 1、完成短险保费1,142万元;
- 2、完成学平险保费750万元;
- 3、完成企业年金新中标累计规模年度目标85%。

各项考核数据以财务口径为准，新增失效保单数据以市公司精算考核数据为准。

各市州分公司三条销售渠道分解任务目标见附件。

(一) 以渠道为单元进行奖励。

销售渠道员工奖励工资=本销售渠道完成各指标权重之和*月岗位工资*2。

非销售渠道员工奖励工资=(个险渠道完成各指标权重之和*40%+银保渠道完成各指标权重之和*30%+团险渠道完成各指标权重之和*30%)*月岗位工资*2。

对每一个单项指标，90%≤完成率100%的，按该项标准的80%计算奖励工资；80%≤完成率90%的，按该项标准的60%计算奖励工资；完成率80%的不计算奖励工资。

(二) 设立“重点单项指标超产奖”。

个险渠道10年期以上期交新单按每超额完成计划4万元奖励1,000元;银保渠道寿险首年趸交每超额10万元奖励400元;团险渠道短期险按超额部分的2.5%计算奖励.

此项奖励由支公司奖励经理以及该渠道有功员工.

(一)本方案由市公司人力资源部和财务部共同考核与兑现。

(二)本方案所涉及到的岗位工资，由市公司人力资源部根据sap系统确认的20xx年6月份各单位的岗位工资标准进行发放。由市分公司负责兑现给全体在岗员工。

(三)支公司班子成员的奖励工资，按以下标准确定：

经理(含副经理主持工作)未分管业务线的，按非销售渠道员工标准计算，分管业务的，按所分管的销售渠道和其它销售渠道各占50%的比例计算;副经理(含经理助理)，分管销售渠道的，按销售渠道员工标准计算;分管两条销售渠道的按各占50%的比例计算;分管一条销售渠道和运营的，分管销售占70%.

(四)分公司机关人员的奖励工资

销售线人员：在个人干好本职工作且没有有效投诉的前提下50%与省公司下达本渠道的计划完成情况挂钩，50%与本部门分配督导任务挂钩.

非销售线人员：在个人干好本职工作且没有有效投诉的前提下50%与省公司下达市公司三条销售渠道的计划完成情况挂钩，50%与分公司下达的个人三季度销售任务挂钩.个人三季度销售任务为经办级以下人员10年期交3,000元或者5年期期交10,000元(权重50%)，团体意外险1,000元(权重1,000元);经办级以上人员负责帮扶一个银邮代理网点，三季度实现趸交保费30万元以上(权重50%)，10年期交3,000元或者团体意外

险1,000元(权重50%)

(五) 兑现奖励工资时须按规定扣除个人所得税。

(六) 重点单项指标超产奖只对销售线人员奖励, 奖金来未完成该单项指标任务单位按照任务缺口的权重分摊。

(一) 各支公司要充分认识到三季度发展的重要意义, 搞好对员工的思想发动, 进一步强化全员的主人翁意识和大局观念, 全面营造支持、参与、服务销售一线的良好工作氛围, 确保既定任务目标的圆满达成。

(二) 要强化渠道之间、渠道内部各项指标之间的整体推进, 确保激励的有效性。各个销售部门要守土有责、合抱成团, 加强对各项指标的追踪与管控, 强化周单元经营, 精心组织达标, 全面营造“多做贡献、提升价值”的发展氛围, 确保激励项目发挥最大效应。各个管理部门要加强对销售工作的实时指导, 切实做好销售支援工作, 推动一线高效运转。

(三) 各支公司在本方案框架内, 结合本级各项指标的发展实际, 统筹兼顾, 突出重点, 按照分公司机关人员挂钩考核的办法制定本单位全员挂钩考核项目和目标, 7月28日前书面交人力资源部备案。各支公司应遵循谨慎原则, 不得扩大范围进行激励或搞变相推动, 不得再追加奖励。要注意对本方案的正确宣导, 不得在公司员工和销售队伍之间制造矛盾。

公司奖励方案篇四

- 1、当员工出色完成工作时, 经理当面表示肯定祝贺。
- 2、经理还就应公开表彰员工, 引起更多员工的关注和赞许。
- 3、管理者在对员工进行鼓励时, 就应鼓励其工作成果, 而不是工作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高用心性。

公司奖励方案篇五

目的：

为了促进公司发展和提高员工的工作积极性，对优秀员工给予奖励，以激励员工奋发向上，特制定本制度。范围：

都市圈全体员工

职责：

行政人事部负责本规定制定、修改、废止、解释之起草工作；总经办、财务部负责本规定制定、修改、废止、解释之核准工作。

(一) 签署生效：

本制度自总经理签署之日起生效。