为实现公司战略目标，改善公司整体运营管理，完善公司的绩效工资管理制度，提高全体员工的工作积极性，强化主人翁意识、责任意识和使命感，实现员工与企业共赢的目标，公司决定开始实施绩效考核。

　　一、方案适用范围

　　本方案适用于恒元公司的正式员工、劳务派遣员工和返聘员工。不包括试用期员工和实习生。

　　二、绩效工资分配的主导原则

　　1、严格的“关联性”

　　员工收入与企业的经济效益关联的同时，也与所在部门的工作效果和个人的工作质量相关联。在严格考核的前提下确定部门与个人的绩效工资收入。

　　2、严格的奖惩原则

　　实施严格的业绩，实事求是，客观公正，该奖则必奖，该罚则必罚。

　　3、考核结果的运用

　　考核结果严格与工人工资挂钩，并作为员工晋升、轮岗、降职的重要依据。

　　三、工资结构

　　月收入基本工资(固定)绩效工资(浮动)

　　四、绩效工资额度核定

　　员工月绩效工资额度月员工收入20%

　　部门月绩效工资额度员工月绩效工资额度（n为部门人数）

　　五、部门绩效考核办法

　　1、生产部部门考核办法

　　表格略

　　2、绩效工资计算

　　月绩效工资月绩效工资额度(0.5l10.5k6)

　　l1：公司生产经营效益系数；范围0-1

　　k6：部门考核系数；范围0-1

　　六、其他

　　1、试用期人员工资

　　试用期人员包括新招入应届毕业生和根据工作需要新招入的有工作经验的人员。

　　招收的应届毕业生的试用期为6个月，只发给相应岗位的岗位工资，不享受绩效工资。

　　新招入的有工作经验的人员，试用期定为1至3个月。试用期内只计发岗位工资，试用期满合格后再行补发绩效工资。

　　2、实习人员工资

　　实习人员是指计划聘用的提前到公司实习的未毕业学生。只发给基本生活费，待实习人员拿到毕业证并被正式录用后按试用期员工对待。

　　3、其它奖惩

　　其它奖励为突出贡献奖，其它惩罚包括质量事故、安全事故、设备事故，具体考核办法另外由相关考核部门规定。

　　4、工资发放

　　工资发放分两次进行，每月5日前由企管部做表，发放员的工月基本工资；每月20日由各基层单位做表，上交企管部汇总，发放员工的月绩效工资部分。

　　5、本文件自发放之日生效，解释权归企管部。