**节能事业部总经理薪酬方案**

 签发人：徐利斌

1. **目的**

为适应公司发展需要，规范节能事业部总经理收入标准，更好地发挥薪酬分配的激励和约束作用，充分调动员工的积极性、主动性和创造性，基于公平公正的原则，结合公司实际，特制定本方案。

1. **适用范围**

本方案适用于节能事业部总经理

1. **薪酬构成**
2. 节能事业部总经理薪酬实行年薪制，由以下及部分组成：

年薪+社会保险+公关费用和补助+超额分红

1. 年薪标准

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 级别 | 一级 | 二级 | 三级 | 四级 | 五级 |
| 年薪（万元） | 24 | 30 | 36 | 42 | 48 |
| 基本年薪（万元） | 12 | 15 | 18 | 21 | 24 |
| 绩效年薪（万元） | 12 | 15 | 18 | 21 | 24 |

1. 年薪每年重新定级一次，财年结束后，根据当财年考核平均分，确定下一财年年薪标准，具体如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 本财年考核平均分 | 90分及以上 | 70-89分 | 60-69分 | 60分以下 |
| 下一财年年薪标准 | 上调一级 | 保持不变 | 下调一级 | 终止合作 |

1. 基本年薪
2. 新员工入职第一年基本年薪以三级为准，基本年薪与出勤挂钩，按月核算发放。
3. 新员工入职试用期三个月，试用期内基本年薪按80%发放，绩效年薪按考核发放。
4. 绩效年薪
5. 绩效年薪按月度&年度考核，财年结束后发放，实发金额=绩效年薪\*财年绩效系数。
6. 财年绩效系数＝（财年月度绩效考核平均分\*60%+财年年度绩效考核分\*40%）/100
7. 绩效系数上限为1，绩效考核具体内容参见附表。
8. 公关费用和补助
9. 加油补助1000元/月，超标自负，需提供正规的加油发票报销，计入事业部成本。
10. 客情费上限1000元/月，超标自负，需提供正规餐饮发票报销，并提供招待人员明细，计入事业部成本。
11. 超额分红
12. 超出公司财年基础利润部分，按超出部分的 20 %分红。
13. 节能事业部财年基础利润 400 万元，该基数只针对现有EMC项目，如公司有新的项目移交，将在移交时同步调整财年基础利润并更新本方案。
14. 现有合同能源管理项目包括：东方梅地亚中心、宇达创意中心、兴安嘉业、和乔丽晶、劝宝购物广场、富地广场。
15. 如开发新的非EMC业务，按公司《销售中心薪酬方案》执行。
16. **退出机制**
17. 财年未结束主动辞职的，不再发放超额分红。
18. 以下行为给予开除，不再发放超额分红。
19. 严重失职，给公司造成经济损失10万元以上的。
20. 有虚列支出、贪污受贿、吃回扣行为的。
21. 自营、与他人合营或为他人经营与公司业务相同或相似的业务的。
22. 被依法追究刑事责任的。
23. 财年内考核累计三次月度考核低于60分。
24. 公司《员工手册》与《人力资源管理手册》规定的属于严重违反公司制度的行为。
25. **其他**
26. 分红产生的税款自行承担，公司负责代扣代缴。
27. 事业部总经理每月通过管理平台提交述职报告和工作计划。
28. 事业部总经理每天上下班通过钉钉打卡，外勤需注明工作内容打卡，年薪制岗位不享有加班费。

北京三汇能环科技发展有限公司

二〇二一年八月二十日

**附件1**

**事业部总经理月度绩效考核表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 类别 | 考核指标 | 指标定义/公式 | 目标 | 权重 | 考核细则及评分标准 | 数据与事实 | 依据来源 | 得分 |
| **任务****绩效**（60%） | 回款 | 根据EMC项目合同回款计划，制定每月主营业务回款计划 | 万元 | 40% | 1. 达成目标，得满分；
2. 每增减10万，加减1分
 | 财务月报 | 财务 |  |
| 客户满意度 | 客户表扬或投诉至公司，经核实工作确有显著成效或明显过失。 | 0投诉 | 20% | 1. 每表扬一次加2分，投诉一次扣2分。
 | 客服月报 | 客服 |  |
| **管理****绩效**（40%） | 制度体系建设 | 根据制度编写计划或会议决议要求，每月组织部门完成制度文件，及时组织或参与相关文件评审 | 100% | 10% | 1. 按时提交文件草案，得分50%；
2. 已批准并培训实施，得满分；
3. 未培训扣20%
 | 相关制度文件、文件评审记录文件发放记录培训记录 | 人资 |  |
| 会议管理 | 每天召开例会不定期组织或参与专题会议 | 100% | 10% | 1.会议迟到、早退扣1分/次；2.无故缺席扣2分/次； | 会议签到表会议纪要会议跟进记录 | 人资 |  |
| 员工培训 | 每月组织部门内部员工培训或专题培训；监督或参与相关培训 | 100% | 10% | 1.每月组织一次部门人员内部培训，否则不得分；2.没有签到表、培训教材、培训记录或培训考核，每项扣2分； | 培训签到表培训教材课件培训记录/档案培训考试 | 人资 |  |
| 绩效监督 | 加强绩效监督检查与指导 | 1次 | 10% | 每月组织一次指导会议，对所有下属员工进行绩效改善指导，提出绩效改善意见，并在公司管理平台上书面体现，每缺一人扣5分。 | 绩效述职记录 | 人资 |  |

**附件2**

**事业部总经理年度绩效考核表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 类别 | 考核指标 | 指标定义/公式 | 目标 | 权重 | 考核细则及评分标准 | 数据与事实 | 依据来源 | 得分 |
| 回款 | 销售收入 | 当年度EMC项目回款总额 | 1500万元 | 20% | 达成目标得满分每增减100万，加减2分。 | 财务年报 | 财务 |  |
| 货款回收率 | 财年实际回款总额/财年应回款总额 | 95% | 20% | 1. 达成目标，得满分；
2. 每增减1%，加减1分
 | 财务月报 | 财务 |  |
| 利润 | 利润总额 | 当年度EMC项目利润总额 | 400万元 | 30% | 1. 达成目标，得满分；
2. 每增减3万，加减1分
 | 财务年报 | 财务 |  |
| 利润率 | 当年度利润总额/当年度收入总额 | 30% | 30% | 1. 达成目标，得满分；
2. 每增减1%，加减1分
 | 财务年报 | 财务 |  |

**附件3**

**现有EMC项目情况一览表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 项目名称 | 合同总金额 | 合同期限 | 已实施期限 | 改造成本 | 年折旧 | 外包费用 | 维保费用 | 税前利润 | 备注 |
|
| 1 | 和乔丽晶 | 2,556,768.06  | 2019.5.18-2039.5.17 | 2年 | 2,537,300.00  | 126,865.00  | 1,400,000.00  | 50,000.00  | 979,903.06  |  |
| 2 | 宇达 | 690,941.70  | 2017.11.15-2037.3.15 | 3年 | 1,407,500.00  | 70,375.00  | 470,000.00  | 10,000.00  | 140,566.70  |  |
| 3 | 东方梅地亚 | 5,880,000.00  | 2017.5.21-2030.3.15 | 4年 | 12,300,000.00  | 946,153.85  | 3,200,000.00  | 55,000.00  | 1,678,846.15  |  |
| 4 | 富地广场 | 496,000.00  | 2020.10-2030.10 | 1年 | 698,000.00  | 69,800.00  | 330,000.00  | 10,000.00  | 86,200.00  |  |
| 5 | 兴安嘉业 | 876,876.00  | 2018.10-2023.10 | 2年 | 0.00  | 0.00  | 400,000.00  | 15,000.00  | 461,876.00  |  |
| 6 | 天津劝宝 | 50,000.00  |  |  |  |  |  |  | 50,000.00  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 合 计 | 10,550,585.76  |  |  | 16,942,800.00  | 1,213,193.85  | 5,800,000.00  | 140,000.00  | 3,397,391.91  |  |
| 保底利润 |  |  |  |  |  |  |  | 4,000,000.00  |  |
| 销售收入（回款额） | 15,000,000.00  |  |  |  |  |  |  |  |  |