

# 最新奖金方案常用的方法 兑现奖金分配方案(优秀5篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

## 奖金方案常用的方法篇一

为了使公司人力需求能得到及时满足，有效缩短招聘时间，提高招聘效率，公司拟打算拓宽及强化管理内部介绍招聘渠道，从而激发员工内部介绍的进取性，特制定本奖励方案。

适用于对公司员工内部介绍之奖励(人事行政部人力资源管理除外)。

1、人事行政部负责对员工内部介绍信息地记录与统计整理，按本方案对贴合奖励条件的内部介绍办理奖金的领取手续。

2、财务部按本方案发放相应奖金。

3、各部门负责人向属下人员宣导本奖励方案，激励下属踊跃向公司推荐适用的人才。

1、内部介绍人员必须贴合岗位要求。任何员工不得借内部介绍之名，行走关系之实，将不贴合岗位要求的人员介绍给公司。

2、管理人员内部介绍的员工，被录用后原则上不得安排在与介绍人同一个部门。

1、奖励办法

1.1介绍人事先到人事行政部作推荐备案，介绍所推荐人员情景，经面试合格后办理手续，同时人事行政部在《员工内部介绍记录表》中作好记录。推荐备案必须在被介绍人面试前进行，否则所录用员工不视为是内部介绍。

1.2被介绍人工作满3个月并且未出现警告以上行政处分，介绍人可享受100元奖励；被介绍人工作满6个月并且未出现警告以上行政处分，介绍人可再享受100元奖励。

1.3年度内部介绍评比：员工每介绍1人入职工作满1个月，给予介绍人1分的积分；满3个月，给予介绍人1.5分的积分；工作满6个月，给予介绍人2分的积分。员工全年度总积分到达6分，即有资格参加年度内部介绍评比。总积分第一名，奖励500元；第二名，奖励300元；第三名，奖励200元。若出现并列名次时，以介绍人所介绍员工的总工作时长进行取舍。

## 2、奖励程序

2.1被介绍人工作到达规定的时间，介绍人即可向人事行政部申请奖励。招聘专员按照本奖励方案的规定，协助办理奖金领取相关财务手续，并要求介绍人领取奖金时在《员工内部介绍记录表》中作好签名。

2.2年度内部介绍评比由人事行政部负责。人事行政部按照评分原则，统计各介绍人所介绍的.员工人数及工作时间，进行评比，确定名次，发放相应奖金并张榜公布。

## 3、本方案解释权归人事行政部

## 奖金方案常用的方法篇二

1、集团公司在册所有员工实行全员销售。

2、园区内引进入园的企业负责人及职工。

3、相关社会人士积极推介客户并签订售房或租赁合同者。

对以上三类人群进行销售奖励，销售奖励按销售总价的3.5%计算。

1、凡公司在册员工推介的客户成功签订合同并付款，给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。

2、凡园区内企业负责人及职工介绍的客户，公司给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。

3、凡相关社会人士积极推介的客户，给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。

4、销售部人员通过接听电话或者客户自愿来公司洽谈合作成功的客户，公司给予销售部3.5%的奖励。

5、对于推介或自愿前来公司租赁的客户，给予推介人或销售部3%的奖励。

1、签订《买卖合同》并已付全款。

2、已付清40%首付，签订《买卖合同》及《银行按揭贷款合同》。

3、签订租赁合同并付清租金。

销售完成后，销售部申请集团公司核准审批，兑现给推介人员，公司员工在当月工资中体现。

本销售奖励方案自20xx年六月二十七日起实行。

## 奖金方案常用的方法篇三

地产开发有限公司成立于xx年,在x年的发展历程中,经历了风风雨雨,现今已取得辉煌的成就。在20xx年中,中国的房地产行业经历了被称为“史上最严厉的调控年”,国家不断出台打压房地产的政策,从认房、认贷到提高首套首付款等强硬措施,并屡次在短时间内提高准备金率与银行利率,在相当长的时期内导致全国各地的房产成交低迷,举步为艰,购房者信心严重缺失,持币观望情绪严重。广西南宁在这样不利的大形势下也深受影响,市场前景几度引起各界行业知名人士争议。在这样恶劣的市场环境下,xx地产在董事长xx先生的带领下,发扬xx人的xx精神,兢兢业业,在20xx年,经历了无数个艰苦奋斗的日日夜夜,仍然创造了傲视同业的骄人业绩。

挥别20xx,即将迎来新的篇章,在展望20xx年的同时,xx公司没有忘记为公司辛劳付出、与公司同甘共苦的员工与同仁,在新的一年里到来之际,xx公司秉承着公平、公正的原则,在公司利润中划拨巨额资金,用于奖励辛苦奋斗在本职岗位上的优秀员工,以期体现xx公司对同仁们的关怀与厚爱,并与公司全体同仁继往开来,一起超越自我,创造更美好的明天!

### 二、方案目的

20xx年的年终奖金分配方案不是简单的发放年终奖励,其发放的目的应配合公司未来的发展战略,为实现公司、股东、员工等多方共赢的局面,本奖金分配方案应实现以下目标:

- 1、通过发放年终奖金,激励员工士气,满足员工的生存与发展的需要,降低内部矛盾与不公平感,并提升员工满意度与企业归属感,强化对公司文化认同感。
- 2、通过年终奖金分配方案制度的实施,增强xx公司薪酬管理水平,使之能有效引导员工发展方向,提高员工的工作效率,降

低员工流失率,特别是防止高级人才的流动,以短期激励和长期激励相结合的方式,吸引高级人才,从而为企业节约人力资源成本(包括招聘、在职培训、解聘、薪资支出等人力资源成本)。

3、通过将年终奖与公司业绩,员人个人能力、职级、工作表现等指标相挂钩的方式进行合理分配,体现公司绩效考核的权威性,从奖金发放的过程中,对员工进行管理制度的在职指导,增强员工对企业绩效考核制度的服从性与认同度,从而以公司战略管理的角度引导员工积极配合公司未来的战略目标的实施。

### 三、xx公司原年终奖发放制度分析

因笔者对xx公司原年终奖发放制度缺乏了解,故建议由xx公司从以下各角度对原年终奖发放制度进行分析,以得出需要改进之处,在年终奖金分配方式上有则改之、无则加勉。

xx公司薪酬激励制度现状之探讨:

1□xx公司原年终奖发放制度是否与公司未来的战略目标相符?

2□xx公司原年终奖发放制度是否能提升员工工作效率与个人能力提升?

3□xx公司原年终奖发放制度是否充分体现外部与内部的公平性?

6、员工对原年终奖发放制度的满意度如何?

7、员工对原年终奖发放制度是否充分理解?

年终奖金分配方案是否需要考虑下列问题?

- 1、年终奖金分配总额是否符合xx公司年度人力资源成本指标？
- 2、年终奖金应如何合理分配方能体现其内部公平性？
- 3、年终奖金发放如何与绩效考核制度充分结合？
- 5、年终奖是否需要考虑同业年终奖金分配水平,以使公司薪资待遇具备竞争力？
- 6、年终奖分配制度的制定是否需要考虑延续性与前瞻性？
- 7、个人年终奖分配金额是否需要考虑员工接受度与满意度？

#### 四、年终奖金分配思路

房地产企业本质上隶属于服务业,企业的发展离不开销售。所以房地产企业的公司行为始终是围绕着工程与销售为核心□20xx年的房地产形势不容乐观,要在新的一年超越过去,再造佳绩,需要公司与员工齐心协力,以专业与勤奋的态势,力创骄人业绩。为配合xx地产在20xx年的战略目标,在年终奖金分配的形式上采用以“业绩为核心”的思路,一切都是为了公司创造效益。所以在本案中,奖金分配的多寡,主要取决于员工为公司创造了多少的销售业绩与日常工作表现。诚然,公司在奖金分配也不能忽略了辅助部门的工作成绩。所以,本案以公司业绩目标为核心点,充分与绩效考核评定紧密联系,结合员工日常工作表现,力争达到在年终奖金分配上实现公平合理、奖勤罚懒的目的。

#### 五、年终奖金分配原则

##### 1. 内部公平性与外部竞争力相结合的原则

随着东盟概念不断扩张,大量的房地产企业进军广西,高级人

材的争夺日趋白热化,奖金的分配上,不能不考虑xx地产的薪酬竞争力,好的待遇一定程度上能吸引大量的人材,从而为xx地产建立起一支强有力的队伍。而良好的薪酬不仅仅是让员工生活富足,而应该是指引员工发展的明灯,用薪酬制度规范指导员工的工作行为,使之能者多得,为公司创造更多效益。

## 2. 按需而变的层级差异性原则

不同层级员工在奖金分配的认知和奖金制定要素偏好方面存在很大差异,所以在具体的奖金分配方案设计中要遵循按需而变的层级差异性原则。具体而言,就是要满足高层管理者的“成就感”、中层管理者的“自豪感”和基层员工的“安全感”。

## 3. 公司利益与个人收益相结合的原则

在年终奖金发放的过程中,应体现公司利益与员工个人利益紧密结合的关系,没有公司利益的长远发展,个人利益的实现也无从谈起。每个部门,每个员工,在过去的一年为公司创造了多少的效益,应该由公司通过年终奖金给予公平的评价,从另一个角度提醒员工,做为公司里的一分子,应以为公司鞠躬尽瘁为己任。

## 4、奖金分配与绩效考核挂钩的原则

年终奖金的发放不仅仅是给予员工的福利,而是做员工在过去工作表现的整体总结。奖金的多寡取决于员工的能力水平与勤奋努力程度。将奖金分配的标准透明化(奖金额度仍需保密),鼓励员工尊重并严格遵守公司的企业文化与制度,从制度层面强化公司的规范化管理。

## 5、奖金分配指导员工职业发展的原则

通过层级化、差异化的奖金分配制度,鼓励员工提高业务水平

与个人素质, 形成良好的职场心态与职业习惯, 促使员工为获得更大的收益必须要不断的学习与改进, 随着个人能力与业务水平的提高, 公司为其创造更多的发展机会, 在公司不断发展的过程中, 个人收益也随之不断提高。

## 六、年终奖金核定方式

### 1、年终奖金总额确定

年终奖金总额可采用以下方式核算:

(1) 从全年营业总额结合公司全年销售目标完成比例按不同档次计提

说明: 可按公司全年营业总收入确定基数百分比计提奖金总额, 建议比例为0.2-0.5%之间, 然后再按实际营业收入与原定目标的完成比例确定实际奖金总额。

举例: 假如20xx年完成年度销售额1.2亿元, 按0.2%计提,  $1.2 \text{ 亿} \times 0.2\% = 24 \text{ 万}$ , 原定销售目标2亿, 实际完成比例为60%, 奖金分配总额为  $24 \text{ 万} \times 60\% = 14.4 \text{ 万元}$ 。

(2) 按公司全年实现的利润总额完成比例按不同档次比例计提

说明: 由财务部核算全年税后净利润, 由董事会决定提留股东权益、分红、公司提留资金比例后, 按剩余比例乘以目标利润完成比例确定年终奖金总额。

举例:

情况1(未完成目标): 20xx年实现税后净利20xx万元, 股东权益、分红、公司提留资金按98%计提, 原定利润目标为3000万, 完成比例为66.7%, 奖金总额 =  $20xx \text{ 万} \times (1-98\%) \times 66.7\% = 26.68 \text{ 万}$  (相当总利润1.33%)



情况2(超额完成目标):20xx年实现税后净利3000万元,股东权益、分红、公司提留资金按98%计提,原定利润目标为20xx万,完成比例为150%,奖金总额=3000万×(1-98%)×150%=90万(相当总利润3%)

(3)按公司全年人工工资成本总额按全年目标完成比例分档次计提

举例:公司总人数20人,高管4名,平均月工资1.2万元,合计6万元。

中层干部5名,平均月工资5000元,合计2.5万元。

一线员工11名,平均月工资2500元,合计2.75万元。

年度人工工资总额135万元,按30%提取年终奖,为40.5万元。

按前例(2),未完成目标,年终奖总额为40.5万元×66.7%=27万元

超额完成目标,年终奖总额为40.5万元×150%=40.5万元

## 2、年终奖金功能结构确定

年终奖金总额确定后,按奖励功能不同划分比例。如下:

基础奖金:约占60%,按职能部门职责与重要性的不同,分配到各部门。

部门奖金:约占20%,按部门整体考核不同,以优秀、良好、一般为三个档次,划分比例,分配到各部门,由各部门领导酌情分配到个人或作为部门公共基金。

董事会特别奖金:约占10%,由董事会在公众场合特别向优异表

现的管理层人员专门颁发。

个人优秀表现奖:约占6%,用于奖励全勤员工、优秀员工、有特殊贡献的员工、及有家庭困难的员工。

福利奖:约占4%,用于春节福利(如发年货、购物卡等)、或公司年会抽选幸运奖。

### 3、如何按各部门职能划分奖金分配比例

(1)基础奖金按业务部门与后勤服务部门按比例分配,如下图:

(2)部门奖金按各部门团队表现按比例分配。

a□由行政部门按公司规定对部门表现进行考核,给予优秀、良好、普通等三个档次评级。评级条件可参考以下因素:

u本部门全年整体出勤率

u本部门任务目标完成比例

u本部门年度、季度、月度工作计划完成度与准时率

u本部门协作其他部门工作频率(非本部门工作职责)

u本部门突出贡献事件次数

b□按评级标准可参考如下部门奖金分配比例:

u优秀部门,1个,部门奖金分配比例40%

u良好部门,2个,部门奖金分配比例各15%

u普通部门,3个,部门奖金分配比例各10%

#### 4、如何按管理层级划分分配奖金额度

各部门基础奖金与部门奖金总额确定后,由主管高管与部门经理结合部门实际情况进行业务层级的奖金比例分配,参考标准如下:

#### 5、如何按岗位职能与个人综合考核核定奖金额度

由部门主管领导确定奖金基数,按岗位职能不同核定基础奖金总额,再根据行政部门与本部门领导出具的年度考核评分系数,最终核定员工的年终奖总额。

岗位职能系数可参考如下:

u管理岗位:奖金基数 $\times$ (1+20%)

u技术岗位:奖金基数 $\times$ (1+20%)

u辅助性岗位:奖金基数 $\times$ 1

u兼职岗位:另加所兼任岗位的奖金基数 $\times$ 20%

年度考核因素可参考如下:

u个人考勤

u个人工作完成度

u个人工作差错率

u销售目标完成度(销售人员)

u主管领导评分

## u2-3位协同部门同事评分

建议以上因素各占20分,总分为120分,分值作为领取奖金额度的百分比乘以基础奖金,从而得出实际奖金的总额。

其他参考因素:

试用期:如在试用期,只可领取80%的年终奖。

工作年限:不满一年按年度工作日比例领取,满一年以上可全额领取。

重大违纪事件:按公司规定取消年终奖励。

举例说明:

公司职员小黄,所属部门为营销部,职务为推广专员,营销部共有11人,分别为副总1名,经理1名,市场专员1名,推广专员1名,客服主管1名、置业顾问6名[]20xx年完成公司任务目标80%,假定公司确定年终总额为36万。

小黄所属营销部部门评级得“良好”,部门实分年终奖金为:  
基础奖金17.28万元 $\times$ 30%+部门奖金5.76 $\times$ 10%=5.76万元。

副总与部门经理分去60%,余下40%奖金约2.3万元由9名业务人员平分。如下:

另小黄获全勤奖500元及公司发放价值300元年货与200元购物卡,小黄总计得到年终奖励为3000元+1000元=4000元。

以上年终奖金未发放的剩余部份可做为员工公共基金,由行政部统一安排,可用于员工活动、培训等费用支出。

## 七、年终奖金分配流程

行政部对部门奖金分配计划进行审验,如有疑义,须与部门领导沟通协商,确认无误,交由董事会签字确认。

## 八、年终奖金派发后的跟踪事项

- 1、行政部跟踪奖金发放进度,务必做到及时、准确的发放。
- 2、行政部随时向员工解释本次奖金分配的方式与个税的扣除方式。
- 3、行政部随机调查员工对本次奖金发放的满意度,收集员工所提出的意见与建议,以备日后改进工作。

将本文的word文档下载到电脑,方便收藏和打印

推荐度:

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 奖金方案常用的方法篇四

尊敬的校园领导:

在我校招生工作前期张鹏同志,其主动用心,表现突出,业绩优秀,保证了招生工作的顺利开展。

为调动广大员工的工作用心性，号召其他员工向张鹏学习，现特向校园及校园领导申请2000元的奖金奖励措施，予以肯定和鼓励。

1、奖金奖励作为最直接有效的奖励措施，把奖金奖励作为管理媒介，从而发现员工用心优秀的一面，逐渐转变员工的整体心态和提高员工的综合素质，从而到达人尽其用的目的。

2、目前，我们的招生团队正在逐步的壮大。透过此项措施，让更多想在魏榆这个平台上实现自我价值的员工脱颖而出，助力魏榆一齐走向辉煌！

请校园领导予以批准！

此致

敬礼！

申请人□xxx

20xx年xx月xx日

文档为doc格式

## 奖金方案常用的方法篇五

本奖励方案由四部分组成：一是单科综合成绩市名次奖，二是班群众成果奖，三是艺体重中奖，四微机教师学生过关奖。

按各学科市名次（全市44个单位），全市第一名奖800元，第二名700元，第三名600元，第四名500元，之后每下降一个名次，少奖10元。

根据各班重中上线人数（含艺体重中）、前7500名上线人数，

按照重中每上线一人奖励40元、前7500名每上线一人奖励30元的办法奖励到班级集体，首先奖励班主任抽取10%，剩余的`再根据中考各学科的工作量权重分配，教多个班的，参与每个班的分配。分配比例：语数英0.5，理化0.333，史政地生0.25；地理生物按6个班政史总额平均到1个班，再按所教班数分配。

按考取重中人数，对音体美专任教师进行奖励，考取艺体重中每人奖励150元，直接奖励到专任教师。

谢金辉奖200元。