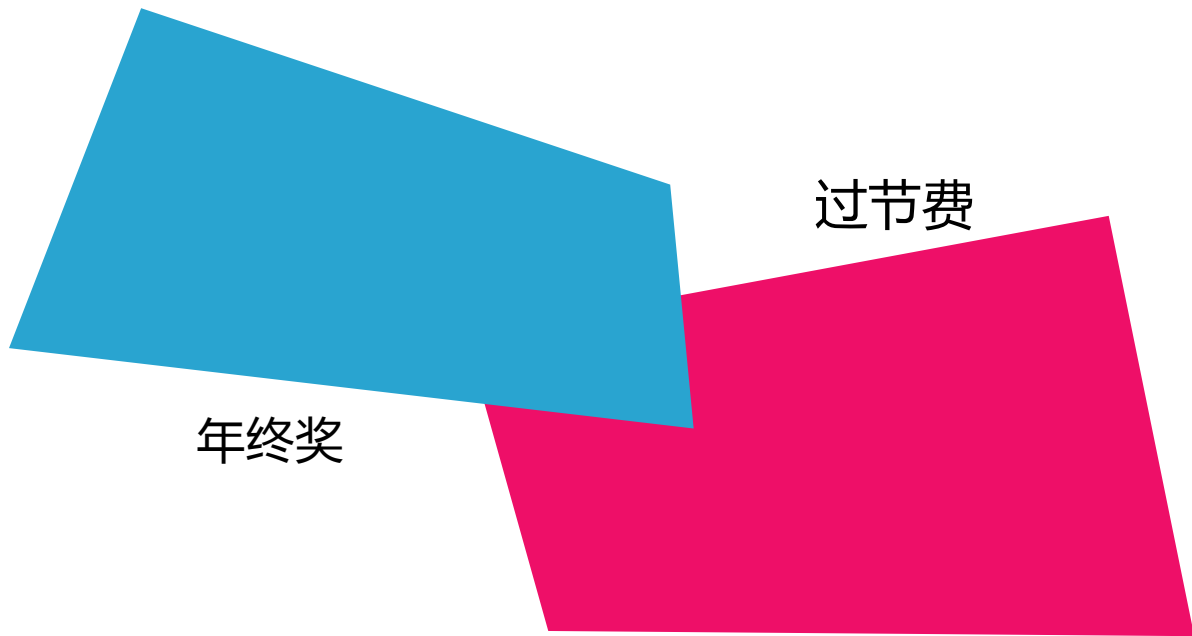


# 年终奖发放规则设计



奖和励是不同的概念.阿里信奉给结果付钱(奖),给努力鼓掌(励).奖金不是福利,不可能人人都有,也绝不可能大家都一样.奖金是靠努力挣出来的,是需要超越公司对你的期待才能获得.当然对那些努力了但没有结果的同事,我们会给以鼓掌激励.我们鼓励创新尝试,我们欣赏有价值的失败,但我们奖励坚持拿到结果的努力.

# 区别



年终奖

过节费

# 年终奖发放的核心

总额发多少/个人发多少  
最怕花了钱弄得大家不满意

# 总额和公司利润相关



## 利润额

按照公司实际完成利润额度百分比，一种是约定，一种则由股东会决定



## 利润增长额

按照净利润增长额度进行分配，一般在年初约定清楚

# 让老板做选择题-以某公司2亿净利润为为例

百分比	11%	10%	9%	8%	7%	6%	5%
总奖金包	2200.0万元	2000.0万元	1800.0万元	1600.0万元	1400.0万元	1200.0万元	1000.0万元
已发	264.0万元	264.0万元	264.0万元	264.0万元	264.0万元	264.0万元	264.0万元
年终可发(年终奖+专项奖)	1936.0万元	1736.0万元	1536.0万元	1336.0万元	1136.0万元	936.0万元	736.0万元
高管(20%)	387.2万元	347.2万元	307.2万元	267.2万元	227.2万元	187.2万元	147.2万元
中层(20%)	387.2万元	347.2万元	307.2万元	267.2万元	227.2万元	187.2万元	147.2万元
员工(50%)	968.0万元	868.0万元	768.0万元	668.0万元	568.0万元	468.0万元	368.0万元
年终奖金总额	1742.4万元	1562.4万元	1382.4万元	1202.4万元	1022.4万元	842.4万元	662.4万元
专项奖金(10%)	193.6万元	173.6万元	153.6万元	133.6万元	113.6万元	93.6万元	73.6万元
高管人均奖金总额(万元)	43.4万元	38.4万元	33.4万元	28.4万元	23.4万元	18.4万元	13.4万元
中层人均奖金总额(万元)	9.2万元	8.3万元	7.3万元	6.4万元	5.4万元	4.5万元	3.5万元
员工人均奖金总额(万元)	3.6万元	3.2万元	2.9万元	2.5万元	2.1万元	1.7万元	1.4万元

# 选哪个比例？



● 看公司发展趋势

未来很乐观

未来正常/没有未来

● 看激励有效性

需要留住核心团队

按约定数额（绩效协议）

● 老板说了算

平衡各种利益

看老板的慷慨度

# 传统的发奖金逻辑-分粥理论



## 奖金包

研发

品牌

销售

生产

质量

客服

财务

人力

IT

行政



# 先做大拆分

高层

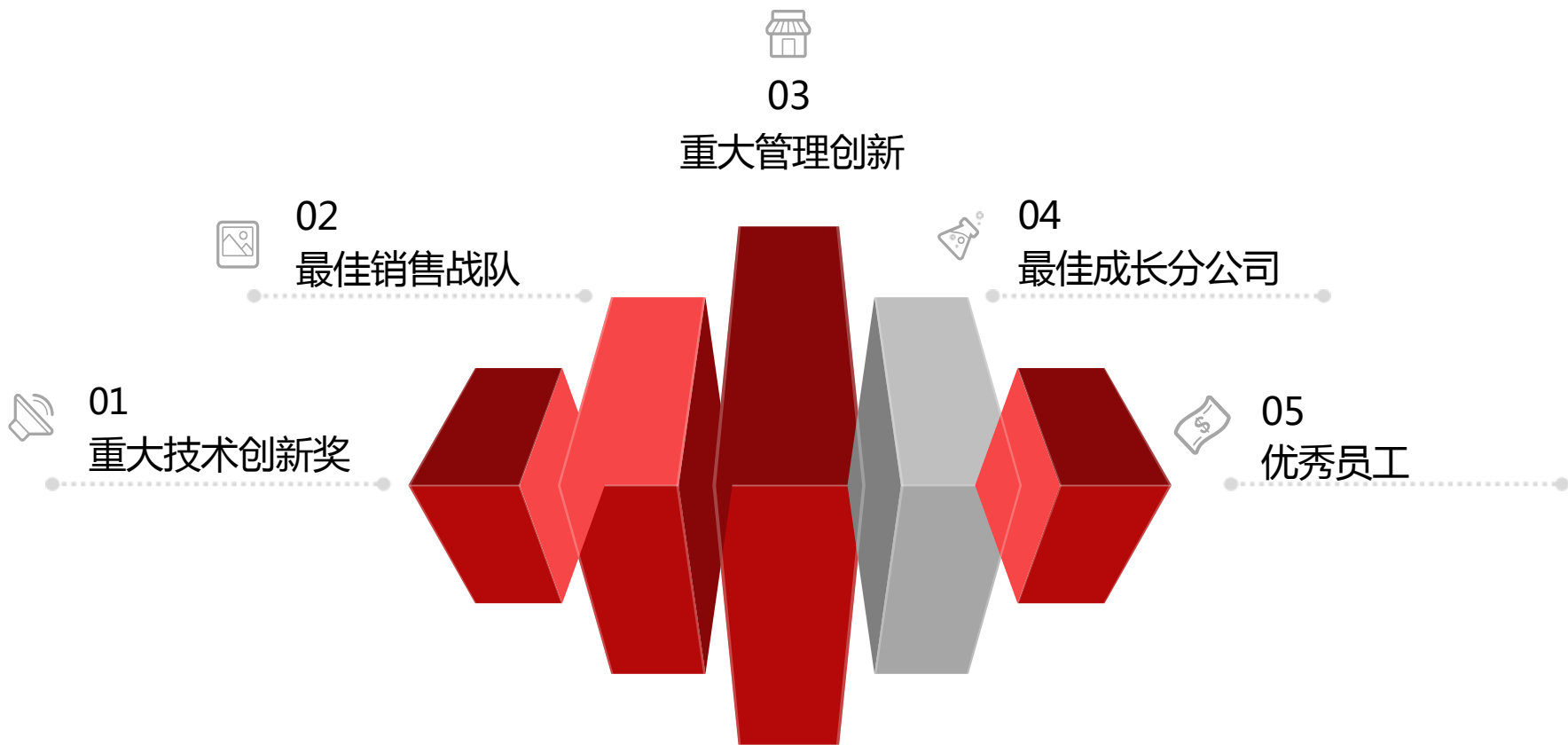
中层

基层

专项奖

KPI约定额度

# 总经理可支配的-专项奖



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/878010102073007006>