

第一章 总则

- 第一条 本制度是公司依据国家法律法规并结合企业自身实际情况订立的薪酬管理规定，是员工获得正当劳动报酬的保证，也是维持企业效率和持续发展的基本保证，体现了企业效益与员工利益相结合的原则
- 第二条 本制度旨在客观评价员工业绩的基础上，奖励先进、鞭策后进、提高员工工作兴趣和热情，体现选拔、竞争、激励、淘汰为核心的用人机制
- 第三条 本制度所称员工是公司所有人员，高管是指公司副总裁以上人员，部门经理是指总部部门总经理、分公司总经理、副总经理，一般员工是指总部部门总经理、分公司副总经理职级以下的员工
- 第四条 根据公司有关用工制度，实行全员劳动合同制度，劳动合同一般以一年为期限；管理干部实行聘任制度，每年通过业绩考核实行一年一聘
- 第五条 本制度适用于所有中国国际期货经纪有限公司编制内的正式员工，经纪人除外。经纪人的薪酬管理办法单列于[附件二](#)《经纪人薪酬管理办法》

第二章 薪酬内容与结构

- 第六条 员工薪酬构成：
- 员工全部薪酬分为基本工资、业绩奖金、年终效益奖金与特殊奖励；为公司开发客户的，公司按规定给予手续费提成与开户奖励
- 第七条 基本工资级别分为三个层次：公司高管层、部门经理层和一般员工层，各层级、岗位的工资调整范围详见[附表一](#)《中期公司工资级别表》
- 公司高管层：共分为 9 级，不同高管的级别可以不同，可在相应的调整范围内晋升或降级
- 部门经理层：共分为 15 级，不同部门经理的级别可以不同，可在相应的调整

范围内晋升或降级

一般员工层：共分为 20 级，不同员工的级别可以不同，每个岗位可在相应的调整范围内晋升或降级

第八条 公司福利：

公司按国家及当地政府有关规定为员工办理各项保险及住房公积金。其它福利发放条件及标准参见《人力资源管理制度·第十三章员工福利》。

第九条 业绩奖金：

标准业绩奖金：指获得 100%业绩奖金的金额，公司高管层、部门总经理级别岗位和一般员工岗位业绩考评得分分别达到 100 分、95 分和 90 分以上者方可获得本岗位标准业绩奖金

发放办法：根据每季度、半年或年度的业绩考评得分发放，其中业绩奖金的发放基数（标准业绩奖金）与岗位级别有关，具体的业绩奖金发放标准见 [附表二](#)《中期公司业绩考核成绩与业绩奖金发放率对照表》

第十条 基本工资、标准业绩奖金比例：

高管级比例为 4：6

部门经理级比例为 6：4

员工级比例为 8：2

第十一条 年终效益奖金：

年终效益奖金：指在公司超额完成税后利润指标的情况下，由董事会批准后向公司员工发放的年终奖金，具体发放办法见第三章

第十二条 员工因申请病事假，年终效益奖金发放比例参见《人力资源管理制度·第四章试用期员工管理》和《人力资源管理制度·第六章考勤管理》；福利假累计超过

30 天（国家法定节假日及公司年假除外）不满 12 个月的，年终效益奖金按实际工作月数除以 12 个月折算；无论何种原因在每年 12 月 31 日以前离职的员工都不享受当年的年终效益奖金，离职时间以公司批准认可的离职时间为准

第十三条 特殊奖励

特殊奖励，也称 CEO 特别奖，分为两类：个人特别贡献奖是对本年度工作表现优异的员工发放的奖金；部门贡献奖是对本年度工作表现优异的部门发放的集体奖金，该奖金原则上平均分配给部门内各员工

特殊奖励的发放：特殊奖励的事由与具体数额由 CEO 办公会确定

第十四条 最低工资标准：

根据公司管理制度，病假事假超过规定时间，每月发放当地最低生活费，如遇国家或当地政策调整，公司也将随之调整

第三章 效益奖励与提成办法

第十五条 年终效益奖金发放办法

1、 营业部效益奖金发放办法：

营业部税后利润超过计划指标 3%以上时发放本奖金，奖金数额为税后利润超过计划部分的 10%

奖金总额的 50%发给营业部经理，剩余 50%发给营业部其他员工，由营业部经理决定部门内员工奖金数量，上报分公司总经理批准。一般员工的最高奖金不应高于最低奖金的 3 倍，全体人员中无重大过错者都应发放

2、分公司超额效益奖金发放办法：

分公司税后利润额超出计划指标 3%以上时发放本奖金，奖金数额为税后利润超过计划部分的 10%

奖金总额的 40%发给分公司总经理；25%平均分发给分公司副总经理；15%分发给各部门经理，个人奖金数额由总经理办公会确定；剩余 20%由总经理办公会确定各部门奖金数额，由部门经理决定部门内员工奖金数量，报分公司总经理审批。一般员工的最高奖金不应高于最低奖金的 3 倍，全体人员中无重大过错者都应发放

3、公司总部超额效益奖金发放办法：

公司税后利润总额超出计划指标 3%以上时发放本奖金，奖金数额为税后利润超过计划部分的 5%

奖金总额的 50%平均发给首席执行官与总裁；25%平均分发给公司其他高管人员；10%分发给各部门经理，个人数额由 CEO 办公会确定；剩余 15%由 CEO 办公会确定各部门奖金数额，由部门经理决定部门内员工奖金数量，报 CEO 办公会审批。一般员工的最高奖金不应高于最低奖金的 3 倍，全体人员中无重大过错者都应发放

第十六条 手续费提成办法

经纪人以外的公司人员开发客户，在业绩考核得分达到 70 分以上时，按手续费收入一律提成 8%；业绩考核分数低于 70 分的，一律不予提成

第十七条 开户奖励

公司人员开发客户，在客户保证金到位并持续 6 个月以后，按该客户保证金 6 个月月均余额的 1‰予以奖励；1 年以后按该客户保证金后 6 个月月均余额的 3‰予以奖励

第四章 工资级别调整

第十八条 各岗位员工工资级别调整由 公司薪酬考核委员会 审批，审批通过的调整方案和各项薪酬发放方案由人力资源部门执行

- 第十九条** 工资级别调整分为工资级别定期调整与工资级别不定期调整
- 工资级别定期调整：指公司在年底根据年度绩效考评结果对员工工资级别进行的调整
- 工资级别不定期调整：指公司在年中根据各部门具体要求并结合员工实际情况对员工工资级别进行的调整
- 第二十条** 员工年度考评分数为 60 分以下（含 60 分），从下一年度起按降低一级以上工资标准执行
- 第二十一条** 凡每年 9 月 1 日以后进入公司或年度考评成绩在 75 分以下的员工，都不得参加本年度的工资晋升
- 第二十二条** 凡年度考评成绩在 75 分以上的员工，都可以参加工资晋升的评选活动，具体工资晋升方案由各部门经理同人力资源部门讨论制定草案，报公司薪酬考核委员会审批，人力资源部门执行工资级别调整方案
- 第二十三条** 每年续签劳动合同时，对经过绩效考评证明工作业绩优异、工作态度良好、工作能力突出的一般员工结合实际情况给予晋级、调岗，范围不超过全体员工的 20%，对有突出贡献的一般员工可以越级晋升，范围不超过全体员工的 5%；对部门经理以上的管理人员由 CEO 办公会或董事会根据其表现决定岗位变动
- 第二十四条** 员工岗位发生调整后，其岗位级别应作相应调整，新的岗位级别需要其所在部门经理与人力资源部门共同商讨确认

第五章 试用期薪酬

- 第二十五条** 公司员工试用期一般为三个月，特殊情况下最多可以延伸到六个月
- 第二十六条** 员工正式入职后需与公司签订劳动合同，履行合同义务，按月领取约定的试用期工资
- 第二十七条** 试用期期间的考核依据由各部门和人力资源部门根据实际情况确定

第二十八条 新招员工试用期工资和转正工资由人力资源部门与之签订的合同规定。

第二十九条 员工转正定岗后确定岗位工资级别，各岗位的工资级别有一定的浮动范围，CEO 办公会确定部门经理以上岗位的级别，人力资源部门和部门经理一起确定部门内一般员工的实际岗位级别，报 CEO 办公会审批。

第六章 薪酬组织与发放

第三十条 公司 CEO 负责提出整体薪酬政策方向，人力资源部门经理负责提供具体方案并在每年年度绩效考评结束后组织薪酬调整工作会议

第三十一条 薪酬调整工作会议主要讨论岗位工资级别调整、年终效益奖金方案、特殊奖金发放等有关薪酬激励的问题

第三十二条 各岗位员工工资级别调整和各项薪酬发放由人力资源部门根据薪酬工作会议和绩效考评结果执行

第三十三条 人力资源部门负责编制每月薪酬发放方案，报 CEO 审批通过后送达财务部执行

第三十四条 CEO 办公会和人力资源部门负责制定年度效益奖金的发放方案，送达财务部执行

第七章 附则

第三十五条 根据《劳动法》第四十七条的规定：公司在不违反国家劳动主管部门核定的工资总额的前提下，有权自主决定公司内部一般员工的工资关系和工资标准；有权决定一般员工调岗调薪及其奖惩方案

第三十六条 公司执行国家规定发放的福利补贴的标准应不低于国家规定标准，并随国家政策性调整而相应调整

第三十七条 本规定是公司人力资源管理制度的一部分，由人力资源部门负责解释

第三十八条 本规定从 2002 年 8 月 1 日起开始实行，自本制度实行之日起原有有关工资管理的制度或规定停止使用

第三十九条 如有其他制度与本制度相抵触，以 CEO 办公会裁定结果为准

中国国际期货经纪有限公司

2002 年 7 月 8 日

附件一：经纪人薪酬管理规定

第一条 经纪人薪酬构成：

经纪人薪酬由固定工资、手续费提成、开户奖励与特殊奖励组成，经纪人试用期固定工资为每月 300 元，转正后固定工资为每月 600 元

第二条 经纪人提成办法：

经纪人年度开发手续费收入低于 20 万的部分提取 14%的提成，20 万——40 万的部分提取 18%的提成，40 万——60 万的部分提取 22%的提成，60 万——80 万的部分提取 26%的提成，80 万以上的部分提取 30%的提成；

每季度先按 14%发放提成，年终补足应发放提成

第三条 经纪人开户奖励办法

经纪人为公司开发客户，在客户保证金到位并持续 6 个月以后，按该客户保证金 6 个月月均余额的 1‰予以奖励；1 年以后按该客户保证金后 6 个月月均余额的 3‰予以奖励

第四条 经纪人考核与薪酬挂钩

经纪人考核分数每扣 10 分，从薪酬中扣款 20 元。