

恒扬数据 员工手册

发布日期：2023 年 3 月 22 日



欢迎辞

首先，我代表恒扬数据全体员工，欢迎你加入恒扬数据，成为恒扬数据的新的一员。从明天起，当有新员工入职时，你将和我一起，欢迎新员工了。

希望你尽快融入这个集体。了解你周围的人，了解你的直接上司和直接业务关系的同事。他们都是友善的，愿意帮你的。了解是双向的，要了解别人，也要主动让对方了解你。尽早在公司中找到一个好朋友。

了解同事的同时，需要了解工作本身。了解工作内容、工作职责、工作要求。了解工作环境、工作条件。

就像了解一个人一样，对于公司，你还需要了解恒扬数据的历史和个性，了解企业文化。只有这样，你才会从整体上接受这个环境，喜欢这个环境，与之和谐相处。

有了这些了解，你就融入了这个集体。然后，你应当确定你的目标。也许，你的上司已经为你设计好了工作目标。也许，目标还不是很明确，不十分切合你的实际。那么，请及时调整、明确你的工作目标。工作目标可以有多个层次，短期目标如周目标、月目标，长期目标如年度目标。你可以和主管交流目标，以及如何达到目标的步骤，倾听别人的建议。

在恒扬数据工作的人，都有很强的成就欲望，都希望在工作中，实现个人的价值，建立自己的成就。那么，什么是成就呢？我认为，成就是脚踏实地的，是一个又一个已经实现了的目标，是一个又一个解决了的困难，是一次又一次客户或同事的称赞。成就像沙子，聚沙成塔，公司的成就是每个人每天的小成就堆聚并产生化学反应的结果。

有人把工作看成是生活的一部分，认为工作就是生活。也有人把工作与生活分开。不管你持有哪种观点，我都希望你平衡好工作和生活。在取得工作成就的同时，把身体搞好，把家庭关系处理好。人生是丰富多彩的，祝愿你有一个精彩的人生。

我们致力于把恒扬数据打造成一家国际化的高科技公司，欢迎你的加入，让我们努力吧！

恒扬数据股份有限公司

董事长

李浩

目 录

第一章 总则	- 4 -
第 1.01 节 实体	- 4 -
第 1.02 节 程序	- 4 -
第二章 公司概况	- 4 -
第 2.01 节 愿景、使命和文化	- 4 -
第 2.02 节 核心价值观	- 4 -
第 2.03 节 公司历史	- 5 -
第 2.04 节 组织结构	- 15 -
第 2.05 节 公司地址与环境	- 16 -
第 2.06 节 公司中文字号、英文名称与标志	- 16 -
第三章 聘任与离职	- 17 -
第 3.01 节 公开招聘	- 17 -
第 3.02 节 人事任免	- 17 -
第 3.03 节 亲属避讳	- 17 -
第 3.04 节 离任	- 18 -
第四章 专业技术职称体系	- 18 -
第 4.01 节 职称评定	- 18 -
第 4.02 节 非研发类职称管理	- 19 -
第 4.03 节 研发类职称管理	- 19 -
第五章 培训管理程序	- 20 -
第 5.01 节 培训组织与权限	- 20 -
第六章 工作纪律及行为规范	- 21 -
第 6.01 节 工作时间	- 21 -
第 6.02 节 核心价值观 18 行为	- 21 -
第 6.03 节 企业文化 20 行为	- 22 -
第 6.04 节 团队价值观 24 行为	- 23 -
第 6.05 节 个人与公司的利益关系	- 24 -
第 6.06 节 奖惩	- 25 -
第七章 薪酬福利	- 27 -
第 7.01 节 薪酬福利	- 27 -
第 7.02 节 薪酬结构单元	- 27 -
第 7.03 节 试用期	- 28 -
第 7.04 节 假期和假期工资	- 28 -
第 7.05 节 员工健康	- 29 -
第八章 绩效管理	- 29 -
第 8.01 节 绩效管理	- 29 -
第九章 礼仪	- 30 -
第 9.01 节 着装	- 30 -
第 9.02 节 电话和传真	- 31 -
第 9.03 节 称谓	- 31 -

第一章 总则

第1.01节 实体

本手册所指的恒扬数据股份包括以下实体：

深圳市恒扬数据股份有限公司

深圳市恒扬数据股份有限公司北京分公司

武汉恒扬聚数科技有限公司

第1.02节 程序

本手册中《工作纪律》、《薪酬福利》和《绩效考核》的制定和修改需经过以下程序：

- 1， 任何员工提议、公司管理层同意对某项条款进行修改或增减，形成修订草案。
- 2， 公司管理层征求职工代表大会对草案的意见，征求时间不少于三天。

本手册中除了上述三章的其它内容，由公司管理层讨论通过并生效。

每个公司实体分别保留一份签字文档的原件。

第二章 公司概况

第2.01节 愿景、使命和文化

恒扬数据的愿景：数据创造价值，改变工作、生活、学习和娱乐的方式，让大众生活更简单、快捷、幸福。

恒扬数据的使命：专注于数据采集/分析/应用领域，以技术创新、数据增值成就用户。

恒扬数据的文化：守信、担当、开放、创新。

第2.02节 核心价值观

以客户为中心 客户需求是恒扬发展的原动力。我们坚持以客户为中心，快速响应客户需求，持续为客户创造长期价值进而成就客户。帮助客户成功，为客户提供有效服务，

是我们工作的方向和价值评价的标尺，成就客户就是成就我们自己，客户成长发展壮大的过程必然是恒扬成长发展壮大的过程。

以奋斗者为本 什么叫奋斗，为客户创造价值的任何微小活动，以及在劳动的准备过程（例如上学、学徒……）中，为充实提高自己而作的努力，均叫奋斗，否则，再苦再累也不叫奋斗。企业的目的十分明确，是使自己具有竞争力，能赢得客户的信任，在市场上能存活下来。而让企业有持续不断的竞争力，为客户持续服务好，就要选拔优秀的员工，而且这些优秀员工必须要努力奋斗。要使奋斗可以持续发展，必须使奋斗者得到合理应得的回报，并保持长期的健康状态。

以结果为导向 以结果为导向是绩效考核和选拔人才及干部的最重要标准，而不是以过程为导向、不是以资历为导向、更不是以唯上为导向。企业必须是不断的成长 and 发展的，只有不断的成长才能为我们优秀的人才提供更广阔的人生舞台，只有不断的成长才能给予奋斗者和优秀的人才以更多的回报，只有不断的提升企业及人生目标的追求，在追求企业和人生目标的过程中，才能让我们成长成熟。以结果为导向，同时也要兼顾过程的努力奋斗，我们追求结果，避免重复的低级错误，但我们也要宽容创新型失败。

长期坚持艰苦奋斗 人只有经过炉火考验，才有可能百炼成钢。恒扬的员工从平凡到卓越，需要有锲而不舍的精神，长期坚持做好每件有意义的事情；同样恒扬经过十年的岁月洗礼，无时无刻不是如履薄冰，恒扬仍然是家创业型公司，甚至永远前行在创业创新的道路上，必然之路就是要有长期、持续地坚持艰苦奋斗的牺牲精神，永远不变的艰苦朴素的工作作风，才能一直成长壮大，成为一家国际品牌高科技企业。

第2.03节 公司历史

2003 年 11 月，恒扬科技公司正式注册成立，英文名 AnyWare Technologies Ltd.，注册地址：深圳市南山区西丽镇石鼓花园，办公地址：深圳市南山区豪方现代豪园，股东有李浩、冯国军和邓子星，李浩为执行董事。同月，正式递交 “一种高性能多业务的网络安全处理设备” 的发明专利。

2004 年到 2005 年初，办公室迁入南山软件园 2204 室。逐渐把技术演变成了产品 “雷速防火墙”。在安全芯片的基础上，搭建了硬件平台和软件平台，使之成为一种高性能的防火墙设备。经过《计算机世界》实验室测试，“雷速防火墙” 的报文转发速度可以达到 4Gbps，是所见到的国内防火墙中的佼佼者，达到国际先进水平。

2005 年初，欧森豪、王峻成为公司股东，办公室迁入南山区清华信息港。

2005 年 8 月，陈龙森加盟恒扬科技，任首席执行官并投资成为股东。此前，陈龙森任美国 SafeNet 公司中国子公司的总经理。陈龙森立志把恒扬科技公司发展成国际化的高科技公司并获得了全体员工的认同。公司确定了新的英文名称 Semptian Technologies Ltd.

2005 年 9 月，正式发布雷速防火墙 V2.1。

2006 年 2 月，陈鹏加盟恒扬科技，任技术总监。启动恒御 SempGate V3.01 开发，陈鹏任项目经理。

2006 年 7 月，成功发布恒御 SempGate V3.01。8 月，升级武汉联通的防火墙，9 月，在广东工业大学安装。

2006 年 7 月，在总裁俱乐部庆祝公司成立 3 周年，马驰国、李亮、翟荣彬被评为优秀员工。

2006 年 12 月，与南京一客户签约，定向开发 2.5G/10G 接口分流器 FS1600。2007 年 2 月底，提交样品并获得客户认可。4 月初到局点测试，获得成功。7 月份正式提交产品，立刻投入现场使用。

2007 年 1 月，公司资金发生困难，减员 4 人，所有人减薪，北京办公室迁入太月园小区。全体职工人数为 12 人。

2007 年 8 月，与南京一客户签约，定向开发交换机 AS6000/AS12000。11 月初，局点测试样品通过。12 月初，在北方一局点正式投入使用。

2007 年 10 月，与北京某网络安全公司签约，开发 NSA 卡，客户首单 26 块 NSA 卡。

2007 年第一次实现年度盈利。年底职工人数为 17 人。12 月底，在广东省河源市庆祝公司成立 4 周年，康林波、李亮、饶娇红被评为优秀员工。

2008 年 1 月，成立北京北方恒扬科技有限公司，办公室迁入世纪科贸 B 座 809 室。

2008 年 3 月，在北京长城大厦发布新产品网络安全加速卡(NSA)，70 人参加发布会，有 5 家专业媒体报道。

2008 年 6 月，AS12000 试验局开局成功。标志着又一个产品一次性开发成功。

2008 年 7 月，10G 流控卡 SFC 研发成功，作为国内首款串接分流器流控产品，在江苏局点得到规模化应用 FS0108 在揭阳开局成功。

2008 年 10 月，北方恒扬获得中关村管委会的项目资助 35 万元，资助项目为网络安全加速卡。

2008 年 11 月，深圳办公室迁入南山区科技园北区嘉达研发大厦主楼 6 楼。同时北京办公室迁入海淀区知春路紫金数码园 3 号楼 702。

2008 年 12 月，深圳市恒扬科技获得深圳市科技局研发资助 15 万元。

2008 年 12 月，FS6400 在上海试验基本成功。

2008 年 12 月，在广东省珠海市庆祝公司成立 5 周年，孔德梅、兰军、潘君、皮广辉、饶娇红、袁国进、翟荣彬、周忱被评为优秀员工。

2008 年 12 月 31 日，公司员工总数达到 36 人。

2009 年 3 月 26 日，40G 分流器 FS6400 在上海开局部署并验收成功，首个局点出货即 100 条以上，为上海世博会的通信保障和网络流量分析立下了汗马功劳。FS6400 的开发获得了成功，标志着在 40G 分流器的研发竞赛中，恒扬科技获得行业领先，成为国内首款 40G POS 接口分流器。

2009 年 5 月 13 日，在北京丽亭华苑酒店顺利召开网络业务加速平台（FSI）发布会，71 人参加发布会，有 8 家专业媒体报道，4 家媒体专访。

2009 年 6 月，取得国家高新技术企业证书。

2009 年 7 月，在深圳麒麟山庄召开董事会，确定了恒扬科技的三个产品线：分流器、网络业务加速和交换机，为恒扬科技的腾飞指明了方向。

2009 年 8 月，翟荣彬成为公司的股东。

2009 年 9 月 25 日，在深圳办公室召开了 ISO9000 质量管理体系动员大会，并邀请了 ISO9000 质量体系专家，现场气氛热烈。并部署实施了 ERP 管理系统。

2009 年 10 月，研发总监冯国军荣获深圳市认定的高层次专业人才后备级人才称号。获得海外首个国际定单，定单金额近千万，恒扬国际市场正式起航。

2010 年 1 月，Patrick 成为恒扬科技的高级顾问，帮助扩展国外市场。

2009 年 11 月初，恒扬科技首次实施校园现场招聘工作，并签约 6 名实习生。

2009 年 12 月 31 日，公司员工总数达到 56 人。

2010 年 1 月，在福建省厦门市庆祝公司成立 6 周年，叶晶、马驰国、翟荣彬、皮广辉、王以虎、袁国进、李浩杰、刘欢被评为优秀员工。潘君领导的 S9000 研发项目、刘欢领导的 FS1016-STR 研发项目被评为优秀项目二等奖。

2010 年 2 月 26 日，设立 FS3200V2 研发项目，王峻为研发负责人。

2010 年 3 月 2 日，正式进军海外国际市场，陈龙森、PATRICK、李浩、陈鹏参展德国

CeBT 2010 展会。

2010 年 4 月 1 日，设立 SFC-C 研发项目，李浩杰为项目负责人。

2010 年 4 月 9 日，启动 MCP 多核业务处理平台项目，潘君为负责人。

2010 年 5 月 13 日，在北京丽亭华苑酒店顺利召开 MCP 多核平台产品发布会。

2010 年 6 月，陈龙森、李浩、Patrick 和邓子星赴布拉格参加展会。

2010 年 7 月，喜获 ISO9001: 2008 质量认证证书。

2010 年 7 月，更改组织架构，设立产品一部、产品二部、产品三部、新技术部、集成部，以产品研发为导向。

2010 年 9 月，建立技术职称体系。

2010 年 11 月，深圳和北京地区人员分别赴往武汉和西安实施校园招聘，第一次开展校园招聘专场。

2010 年 12 月，北京喜迁新址，新址为北京市海淀区长远天地大厦 B2 座 807 室，办公面积扩大一倍。

2010 年 12 月，陈龙森、李浩、Patrick 和赖丽莉赴马来西亚参加 ISS 展会。

2010 年 12 月 31 日，公司员工总人数达到 92 人。

2011 年 1 月，在广西自治区桂林阳朔庆祝公司成立 7 周年。程相朋、饶娇红、江津、孙路宁、胡开勇、刘学毅、刘洋、张军、赵娟共 9 人被评为优秀员工，并成功举办年会晚会，节目丰富多彩，其中《三句半》获得优秀节目奖项。另外，全体员工游玩桂林山水美景两天。

2011 年 2 月，陈龙森、Patrick、冯国军、王峻赴迪拜参加展会。

2011 年 4 月，在深圳金百合酒店举办“第一届恒扬科技技术论坛”。

2011 年 4 月 22 日，深圳市恒扬科技有限公司党支部正式成立。

2011 年 5 月 13 日，在北京丽亭华苑酒店顺利召开“网络流量监控”解决方案发布会。

2011 年 6 月，设立 FC10GE4 研发项目，任命孙宝华为项目负责人；设立 FS8000 研发项目，任命冯国军为项目负责人；设立 FC10GP4 研发项目，任命胡乐勇为项目负责人。

2011 年 8 月，开展研发技术职称评定。

2011 年 8 月，深圳市恒扬科技有限公司获得“深圳市南山区科技研发分项资金——多核硬件平台（MCP）项目”资金 5 万元。获得“深圳市科技研发资金计划——通用分流器 FS3200 项目”资金 70 万元。

2011 年 9 月，正式上线 BPM 系统。

2011 年 10 月，组织架构中的“集成部”更改为“国际业务部”。

2011 年 11 月，设立 MCBlade6000 项目，任命甘茂庶为项目负责人。

2011 年 12 月，陈龙森、张慧海、赖丽莉、Patrick 赴吉隆坡参加国际会议。

2011 年 12 月 31 日，公司员工总人数达到 118 人。

2012 年 1 月，在深圳金百合酒店庆祝公司成立 8 周年。张军、李科伟、李浩杰、吕文浩、舒展、郝林东、甘茂庶、王伟平、李宏雨、谢巍、闫志伟、查达明共 12 人被评为优秀员工；并成功举办年会晚会，节目丰富多彩，其中产品一部的舞蹈《甩葱舞》和新技术部的小品《舅舅》共获得优秀节目奖项。另外，张军和李浩杰获得 2011 年度 IP 金奖。

2012 年 2 月，启动“绩效管理”培训项目，聘请咨询公司进行培训及辅导。

2012 年 4 月，更改组织架构，取消产品一部、产品二部、产品三部、新技术部，设立研发部、产品管理部，原产品二部的硬件团队归属北方恒扬公司；取消生产部，设立计划采购部，制造部，库房部，归属运营部；冯国军任运营部总监，邓子星任研发部总监，王峻任产品管理部总监，陈鹏任北方恒扬总经理。

2012 年 5 月 15 日，在北京丽亭华苑酒店顺利召开“T 比特应用交换解决方案及信令采集平台”解决方案发布会。

2012 年 6 月，深圳办公室建立“恒扬员工天地”，表彰优秀员工、绩效 A 等各项事迹。

2012 年 9 月，技术总监、北京北方恒扬总经理陈鹏离职。

2012 年 10 月，恒扬科技前员工郑一友违反竞业限制，法院判决郑一友向恒扬科技支付违约金 233,306.52 元。

2012 年 10 月，公司公布《骨干员工住房基金管理办法》，帮助骨干员工购房。梁振波等第一批同事各获得公司 20 万借款。

2012 年 11 月，设立工业以太网交换机 SIS2404 研发项目，任命夏侯小敏为项目负责人。

2012 年 12 月，销售收入达到 1.25 亿元，第一次超过亿元。

2012 年 12 月 31 日，公司员工总人数达到 125 人。

2013 年 1 月 4 日，任命宣伟良为北方恒扬总经理。

2013 年 1 月 19 日，深圳地区和北京地区首次分别召开年会。深圳地区在深圳鸿波酒店庆祝公司成立 9 周年。李浩杰、谭华明、张智波、曾庆龙、何长寿、兰军、皮广辉、严

尚高、郑雷、陈海波、梁振波、谢巍共 12 位员工被评为优秀员工。张钢、周超、王以虎、胡乐勇、闫志伟等共 13 位员工获得岗位专项奖。FS8000V1.1 荣获项目一等奖。项目经理：舒展。FS3200V3 获得项目二等奖。项目经理：周毅华。李浩、冯国军、邓子星获得十周年员工奉献奖。

2013 年 1 月 25~26 日，北方恒扬在金池莽山会议中心召开年会。

2013 年 1 月 28 日，北京办公室喜迁新址，新址为北京市海淀区学院南路北发大厦 B 座 103 室。

2013 年 3 月 28 日，调整组织架构，单独设立财务部，财务总监直接向 CEO 汇报工作，并兼任公司董秘。

2013 年 5 月，购买位于深圳软件产业基地的办公用房近千平米，预计 2014 年 9 月入驻。

2013 年 6 月份，海外新增加中东客户，并签订百万级合同。

2013 年 8 月，在北京丽亭华苑酒店顺利召开“100GE 才仅仅是开始——2013 年年度新产品发布会”。逾百名网络安全厂商、流量管理厂商、信令分析厂商、网络优化厂商、运营商及系统集成商出席了此次盛会，共同见证了国内首款 100GE 分流器产品 FS9000 的诞生，同时也携手恒扬新品 MCBBox II 多核网络应用平台和 TP2000 分路器产品加油助威。

2013 年 9 月，荣获 2013 年度中国网络监控领域最具影响力企业奖。

2013 年 10 月，参加“中国创新创业大赛”，获得“优秀企业”奖。

2013 年 11 月，完成核心价值观全员讨论的系列活动，确立“以客户为中心，以奋斗者为本，长期坚持艰苦奋斗”的核心价值观，表彰优秀征文。

2013 年 11 月，成立职工代表大会，选举谢巍为职工代表监事。

2013 年 11 月，在非洲设立第一个海外办事处。

2013 年 12 月 5 号，在深圳东华假日酒店召开首届大数据高峰论坛，首届恒扬科技大数据高峰论坛以“融合·共赢”为主题，凸显“融合上下游资”，探讨大数据领域前沿技术，合作机遇，共享大数据饕餮盛宴。

2013 年 12 月，生产基地搬迁到新厂房，新厂房位于深圳市宝安区石岩街道，使用面积 3000 平米。

2013 年 12 月 31 日，公司员工总人数达到 155 人；深圳办公室 120 人，北京办公室

35 人。

2014 年 1 月 10 日~11 日，深圳地区在观澜山水田园庆祝公司成立 10 周年。吴栋栋、兰军、李军、谭华明、谢巍共 5 位员工获得突出贡献奖；易冬敏、王以虎、李超、皮广辉、周超等共 14 位员工获得专项奖。张军、翟荣彬、李浩杰、胡成应、赵硕共 5 位员工被评为优秀讲师。翟荣彬、欧森豪、王峻获得十周年员工奉献奖。IFC 和 FS3200 获得项目二等奖。

2014 年 1 月 19 日~20 日，北方恒扬在北京阳光丽城温泉度假村召开年会。薛荣红、李亮、郑雷、李乐共 4 位员工获得专项奖。

2014 年 1 月 22 日，完成恒扬科技有限公司十周年纪念刊《恒扬梦》排版刊印，作为纪念品发放给员工、合作伙伴等。

2014 年 1 月 24 日，在深圳召开“深圳市恒扬科技股份有限公司”的创立大会。2014 年 2 月 7 日，公司名称变更为“深圳市恒扬科技股份有限公司”。

2014 年 9 月，公司喜迁新址，地址为深圳市南山区高新南区海天二路 14 号软件产业基地 5D 座 7 层。

2014 年 9 月，邀请思科原大华区总裁林正刚老师做为企业经营长期管理顾问，全面落实愿景使命、文化价值观、商业模式、预算管理、销售流程等体系建设。

2014 年 10 月 14 日，成功登陆全国中小企业股份转让系统（新三板）公开发行，股票代码 831196，随后成为新三板首批创新层、做市商企业，并纳入新三板股指成分股。

2014 年 11 月，研发部正式上线 PLM 产品生命周期管理系统。2015 年 1 月，正式上线移动协同办公 OA 系统。

2015 年 1 月 23 日~24 日，深圳地区在曼湾酒店召开年会。曾庆龙、杨晶亮、李浩杰、梁飘共 4 位员工获得突出贡献奖；孔德梅、蔡嫚、朱新田、刘锦云等 15 位员工获得专项奖，陈龙森获得十周年员工奉献奖。

2015 年 1 月 18 日~19 日 北京地区在静之湖度假村召开年会，李乐、贾艳强 2 位员工获得突出贡献奖，张俊、潘坤召、张九申共 3 位员工获得专项奖。

2015 年 6 月和 8 月分别组织全体员工在南澳开展为期两天的拓展培训，进一步强化了公司团队意识和协作精神。

2015 年 7 月份，公司顺利与 A29 客户邮政和信息、通讯技术部签订重大销售合同，斩获千万美金以上海外大单。

2015 年 10 月 4 日向深圳市科创委提交资助申请的“超高速光网络数据采集分析设备关键技术研发”项目获得 480 万人民币的资助。

2015 年 12 月 31 日，公司员工总人数达到 205 人。

2016 年 1 月 16 日~17 日，惠州海公园金禧丽景酒店召开年会。谢勇芳、吴栋栋、朱新田、李浩杰、刘华、梁振波、易冬敏共 7 位员工获得突出贡献奖；黄新竹、陈利、张月、郭汇江、严尚高等 16 位员工获得专项奖；周毅华、兰军、朱新田 3 位员工获得专利奖。C15 特大项目奖、FC5000 项目一等奖、FS9000 FFC/FC7000-AN/AL 项目二等奖。

2016 年 1 月 24~25 日，北京地区在龙熙温泉度假村召开年会。张俊获得了突出贡献奖。薛荣红、周忱、李宁、李乐等 6 位员工获得了专项奖。

2016 年 3 月，成立武汉恒扬聚数科技有限公司，办公室设于武汉市光谷大道 77 号光谷金融港 B18 栋 1F。

2016 年 6 月，公司喜迁新址，地址为深圳市南山区高新南区海天二路 14 号软件产业基地 5D 座 8 层。同月，公司更名为“深圳市恒扬数据股份有限公司”，标志着公司全面进军大数据领域。

2016 年 9 月 20 日，获得深圳市发展和改革委员会授予的“互联网流量获取及智能分析”大数据工程实验室，成为深圳早期大数据实验室之一。

2017 年 1 月 21 日，深圳公司在东华假日酒店召开年会。谢巍、兰军、皮广辉、甘茂庶、周毅华、李浩杰、蒋彬彬 7 位员工获得突出贡献奖。刘明华、李鹏飞等 27 位员工获得专项奖。赖丽莉、梁振波、徐成、胡开勇、周忱 5 位员工获得十周年员工奖。FS9000-NGIS 项目获得一等奖，FC7000-B、NSA-622A 2 个项目获得二等奖，综合管理部和财务部 2 个团队获得团队奖。

2017 年 3 月，机器学习实验室参与 Camelyon 17 乳腺癌淋巴结转移定级国际挑战赛，在 374 个团队中脱颖而出获得 13 名的好成绩。这个项目的意义奠定了机器学习实验室开展病理图像研究的基础。

2017 年 7 月，正式上线企业微信通信系统。

2017 年 8 月 17 日，为配合公司发展需要，研发部重组为产品一部和产品二部，郭洪兴和王峻分别担任产品一部、产品二部总监。

2017 年 12 月，北京公司喜迁新址，地址为：北京市海淀区中坤广场 C 座 603-15。

2018 年 1 月 14 日，深圳公司在东华假日酒店召开年会。梁飘、涂明、赵轩博 3 位员

工获得突出贡献奖。范兴梅、李欣等 20 位员工获得专项奖。孔德梅、王以虎、皮广辉、薛荣红 4 位员工获得十周年员工奖。NGIS. 10T 项目获得一等奖，NGIS. II、NSA343 2 个项目获得二等奖，CBP、MC7000D 紧急需求交付及时、Camelyon 17 乳腺癌淋巴结转移定级国际挑战赛 3 个项目获得团队奖。

2018 年 5 月 7 日，从全国中小企业股份转让系统（新三板）正式退市。

2018 年 6 月，由国家工业信息安全发展研究中心承办的《大数据优秀产品和应用解决方案》暨“百家大数据优秀案例”评选揭晓，恒扬数据“面向信息安全系统的大数据异构计算加速解决方案”从 1057 个案例中脱颖而出，成为 100 家优秀案例中的一员。

2018 年 9 月，特种行业生产许可证审查专家组来恒扬数据现场审查，我司以高分全票通过专家组的严格现场审核，喜获特种行业生产许可证二级认证资质。

2019 年 1 月，由深圳工业总会、13 个政府部门、58 家行业协会共同参与的“第十七届深圳企业创新纪录”，公司“面向信息安全系统的大数据异构计算加速解决方案”获得“深圳企业创新纪录”，并荣获“自主创新标杆企业”奖。

2019 年 2 月 22 日，深圳公司在新桃园酒店召开年会。梁飘、袁国帆、梁喜、张军 4 位员工获得突出贡献奖。兰军、赵轩博、黄新竹等 21 位员工获得专项奖。NA. 345. X9V6 项目和 D-EYE 项目获得一等奖；NSA. CAP. UP 项目和 LE2024 项目获得二等奖；李浩杰、黄新竹、谢巍 3 位员工获得十周年员工奖。

2019 年 4 月，在阿里巴巴集团基础设施合作伙伴大会上，恒扬数据以其精湛的技术研发能力、杰出的创新能力和优秀的市场交付能力，荣获阿里巴巴集团荣誉颁发的基础设施合作伙伴最佳协作奖，成为阿里集团在智能加速领域中的重要合作伙伴。

2019 年 10 月，智能计算产品部参加中国计算机协会和爱奇艺举办的视频版权侵权检测竞赛，我司团队从 700 多个参赛团队中脱颖而出，取得初赛第一、复赛第二的优异成绩。

2019 年 10 月，在深圳市科技创新委员会举办的深圳市科学技术奖评选中，恒扬数据“100GE 接口模块化数据采集分析产品创新与产业化”项目在激烈的角逐中脱颖而出，喜获深圳市科技进步二等奖。

2020 年 1 月，新冠疫情突如其来，首先爆发在武汉，全体员工紧密团结共同抗击疫情，2 月 9 日深圳、北京公司实现了快速复工，4 月份受到重大影响的武汉公司也实现了复工，公司和全体员工并肩作战，期间全额发放工资，未感染一人，也未流失一人。涌现

了方俊、江玉梅、李鹏飞、周忱等复工抗疫先进成员，他们在非常时期以公司利益为重，为公司复工复产做出了重大贡献。

2020年3月，公司组织架构调整，李浩为董事长，冯国军为总经理，郭洪兴、袁俊华为副总经理。合并所有研发部为产品部，产品部包含分流采集、数据应用、智能计算三条产品线。

2020年4月，与海外A29客户签订大额新合同，包含两个子系统，分期两年完成。在中美贸易战、全球新冠疫情爆发背景下，这份合同具有非凡意义，一则进一步夯实了客户合作的基础，二则标志着国际业务迈上了一个新台阶，三则为公司未来的中长期发展提供了有力的支撑。

2020年6月，武汉公司扩大办公室面积到700平米，办公人员达70人。

2020年8月，深圳总公司喜迁新址，地址为：深圳市南山区西丽街道国际创新谷1A座19层。同月，北京公司喜迁新址，地址为：北京海淀区中关村SOHO大厦1008室。

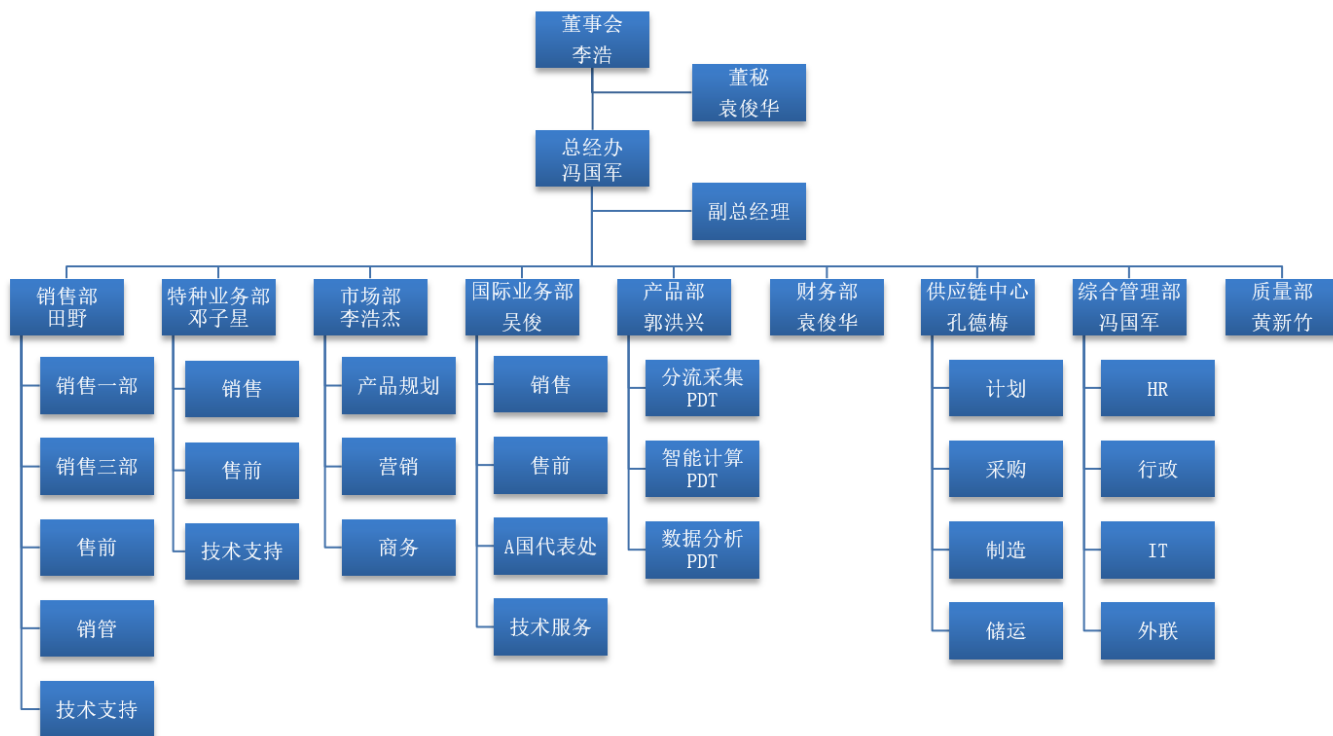
2020年8月8日，深圳公司在新桃园酒店、武汉公司在皇家格雷斯大酒店召开年中全体会议，周晶和程栓两位同事获得突出贡献奖；梅术堂、陈耀武、邓家豪等23位同事获得专项奖；NGIS.HPU.CME项目获得一等奖；D-EYE项目组和216项目组获得二等奖；国际业务部C20交付等6个团队获得团队奖；易冬敏、兰军、谭华明、蒋彬彬、查金英、杨佳6位同事获得十周年贡献奖。

2020年12月，公司原董事长陈龙森正式从公司光荣退休。陈龙森自2005年加入恒扬，服务恒扬长达15年，期间带领全体员工勇于挑战、克服重重困难，帮助恒扬从一个小微创业公司成长为一个销售规模达两亿、业务遍布海内外的行业领先企业做出了杰出贡献。

2021年3月，启动恒扬“管理学院计划”，邀请多个外部专家和老师，针对各级管理层、销售团队和后备骨干，开展政企大客户销售实战技能、管理者技能提升、面试官识人用人、从零到一打天下的启示、从军事管理中学习毛泽东智慧等系列化的实战培训。

第2.04节 组织结构

深圳市恒扬数据股份有限公司组织结构如下：



第2.05节 公司地址与环境

南山办公室：深圳市南山区西丽街道国际创新谷 1A 座 19 层。

电话总机：0755-86656060，传真：0755-86656090，邮编：5180000

石岩办公室：深圳宝安区石岩街道洲石南路万业隆科技园 1 号厂房 4 楼。

电话总机：0755-86656369，传真：0755-26550576，邮编：518108

北京恒扬：北京市海淀区中关村大街 11 号 e 世界 9 层 967 单元

电话总机：010—51666198 邮编：100080

武汉恒扬：武汉市光谷大道 77 号光谷金融港 B6 栋 901

电话总机：027-65523306 邮编：430040

网址：www.semptian.com

公司 OA 系统网址：<http://192.168.100.6>，管理员：徐国文

公司文件服务器地址：[\\192.168.100.7](http://192.168.100.7)，管理员：彭宏发

公司邮箱管理员：彭宏发，penghongfa@semptian.com

公司 PLM 和 ERP 服务器的管理员：徐国文，xuguowen@semptian.com

第2.06节 公司中文字号、英文名称与标志



公司的中文字号为“恒扬”，寓意为公司的价值和精神永远飘扬，恒扬数据能够在世界的舞台上持续经营下去。

英文名 Semptian，是由拉丁词根“semp”和汉字“天”的拼音“tian”组成。其中，“semp”的意思是永恒的，和中文名中的“恒”相呼应。汉字“天”的拼音则是表明了恒扬数据意存高远，同时和中文名中的“扬”相呼应。合在一起，“Semptian”的意思是“永恒的天”，寓意永恒发展，没有极限。恒扬数据的目标是成为具有国际竞争力的中国名牌，

而汉字“天”是外国人学汉语时最早学到的汉字之一。采用汉字“天”的拼音也是隐含了恒扬数据立足中国，创世界品牌的追求。



恒扬数据的标志

公司标志是英文字母 S 的变形，象征高高飘扬的旗帜的色块。色块向右倾斜，具有很强的动感，赋予品牌积极向上的精神内涵。色块左侧的形状，表示旗帜随风飘扬的摆动，体现中文字号中的飘扬的含义。字母“S”结尾的处理，自然弯曲变形，形成字母“e”，体现 IT 行业的时代感和现代感。

第三章 聘任与离职

第3.01节 公开招聘

恒扬数据的政策是，公开公正，不分种族、宗教信仰、性别、年龄招聘员工。欲到恒扬数据求职的应聘者，可向恒扬数据提出申请。公司欢迎和鼓励员工推荐候选人。

公司计划招聘时，应当在公司内部公布招聘岗位的内容和条件。

通过笔试、面试等方式招聘员工。

第3.02节 人事任免

公司董事会任命总经理。总经理提议董事会任命财务总监，总经理任命公司其他所有员工。总经理提请董事会批准人员编制，在批准的编制范围内安排落实员工。

第3.03节 亲属避讳

公司重要管理岗位的亲属不得在公司任何部门任职。重要管理岗位指总经理、副总经理、总监、管理者代表、部门经理、部门主管。亲属关系指夫与妻、父母与子女、岳父母

与女婿、公婆与儿媳、兄弟姐妹等亲属。

新的亲属关系形成并与避讳原则冲突时，公司员工应当在一个月内解决该问题。

第3.04节 离任

员工主动提出辞职的，需提前 30 日在 OA 提交《离职申请书》（试用期员工应提前 3 天），用人部门及综合管理部根据员工的素质能力、公司业务需要、关键岗位等方面情况，与其进行约谈，并采取适当方法争取挽留关键人才。

对于考核不能胜任岗位要求的员工，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，根据相关的法律规定和程序解除劳动合同。由部门负责人提前 30 日以书面形式通知员工解除劳动合同，并与员工协商一致，由员工在 OA 提交《离职申请书》。

员工达到法定年龄退休的，劳动合同终止，综合管理部协助办理终止合同的手续。若继续聘用的，另行签订劳务合同。

《离职申请书》需要经过部门负责人审批，审批通过后应根据《离职申请书》的各审批节点做好各项工作的交接。由综合管理部协助办理离职手续，所有离职资料存入个人档案。

离职后员工与公司签订的保密协议依然生效，员工不得以任何方式带走或者向他人泄露公司任何商业机密、商业秘密资料。离职时公司有权按照相关规定决定是否解除竞业条款。

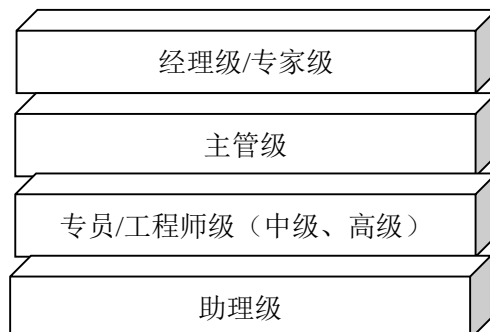
第四章 专业技术职称体系

第4.01节 职称评定

职称采用年度评定方式。由各评定小组结合被评定员工的行为表现、工作绩效、工作年限等，对其进行综合评定，评定结果由各总监初审，由评定委员会进行最终审核，确定调整或维持该员工的现有职称，对于晋级的员工，应满足评定办法所述之基本条件（详见各部门评定办法）

第4.02节 非研发类职称管理

1, 级别

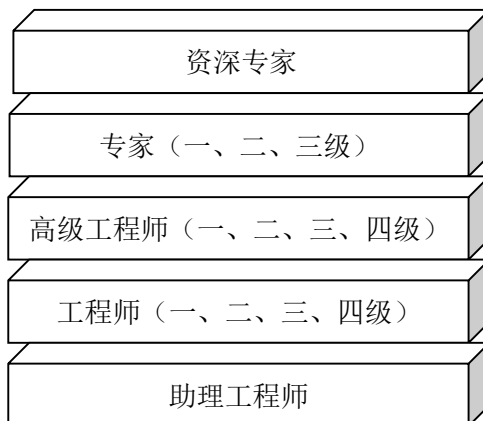


2, 评定原则: 对本部门员工的考核及职称的授予应遵循素质和才能兼备的原则, 要求在符合企业行为的同时, 能够成为员工行为规范的典范。工作成果是必要条件, 但任何员工都应满足如下的素质要求:

- 1) 认同恒扬数据价值观, 起到企业大使的作用, 一年内无不良记录;
- 2) 遵守公司规章制度, 一年内无重大违规记录;
- 3) 公司组织培训出勤率达到 80%以上, 依照培训计划要求达成当年的培训目标; 因出差等原因未参加培训需后补视频课程并编写总结。

第4.03节 研发类职称管理

1, 级别



2, 评定原则:

1) 破格晋升(指可以升两等或以上): 对于绩效突出或有特殊贡献的员工, 如进度质量远远超越目标, 重要技术突破, 重要专利成果, 新产品/新技术一次成功等, 可考虑破格晋升;

2) 绩效很差者或在工作中出现重大失误(如特大/重大质量事故), 给公司造成重大不利影响的员工, 视情况可予以降级处理;

3) 高级工程师三及以上人员升等升级必须要有专利(在该任职期间输出的专利, 并且专利至少已进入了受理阶段)。

关于职称定义、类别定义、技术等级详述内容请参考各部门《职称管理办法》。

第五章 培训管理程序

第5.01节 培训组织与权限

1, 综合管理部

1) 负责统筹规划公司各项培训并确保培训经费的有效使用, 是公司培训体系、流程的主要责任人;

2) 负责年初拟订培训计划, 制定培训计划表, 并按计划执行培训;

3) 负责培训资源建设与管理。尤其要组织培养内部培训讲师, 建立公司的内部培训讲师队伍;

4) 负责日常培训运作管理。如培训需求分析、培训组织与评估、培训固化、培训费用管理等工作;

5) 负责培训基础行政工作。如与外部培训机构建立并保持有效的联系、建立并完善员工培训档案、培训设施设备使用管理。

2, 各级主管、员工

1) 各级主管在公司培训体系、流程中, 担负培养下属的责任, 应当对下属进行在岗培训;

2) 对下属的培训内容、时间等做出合理的判断;

3) 检查下属培训效果, 培训中学习到的知识与技能, 督促、协助下属在实际工作中的分享、应用;

4) 员工明确自身培训需求, 积极参与培训并自觉将培训成果落实到岗位工作中以改善工作绩效、养成良好工作习惯;

5) 员工是培训参与的主体, 培训的效果直接与员工的参与态度、投入程度、应用时间和频率有关。

详述请参考《恒扬数据培训管理制度》。

第六章 工作纪律及行为规范

第6.01节 工作时间

考勤工作时间规定:

- 1, 以自然月为考勤周期, 周一至周五为上班时间, 周六和周日为公休日;
- 2, 上班时间: 上午 9: 00~12: 30, 下午 14: 00~18: 30。下午 16: 00 以后, 员工可自行安排休息 10 分钟;
- 3, 研发部、销售部及特种业务部的技术工程岗位实行弹性工作制, 上午上班时间不得晚于 9: 30, 下午下班时间不得早于 18: 30, 上午晚上班者, 下午适当延迟下班, 以保证足够的工作时间, 自行掌握;
- 4, 每位员工每周工作时间不得少于 40 小时 (以周实际上班天数为准)。

关于请假、加班等内容详见《考勤及休假管理制度》。

第6.02节 核心价值观 18 行为

1, 以客户为中心:

- 1) 客户问题是第一优先级;
- 2) 合同约定产品交期、质量、特性, 慎重承诺, 以行践诺;
- 3) 现网问题 7x24 小时服务, 30 分钟响应, 一级问题 2 小时恢复正常; 客户咨询需求等非现网紧急问题, 1 个工作日内响应及反馈;
- 4) 帮助客户成功, 追求与客户共赢成长;
- 5) 市场岗位拜访客户时间>180 天;

2, 以奋斗者为本:

- 1) 能上能下，达不成目标则下，薪酬只和岗位及贡献相关，不论资排辈；
 - 2) 职称评定和晋升向愿意承担责任者倾斜；
 - 3) 季度绩效考核 A:B:C=20%:70%:10%原则，强制分布，A 绩效和部分突出 B+/B 绩效可加薪；
 - 4) 会议决策要高效，两小时以上会议和培训在晚上或周末进行；
- 3, 以结果为导向：
- 1) 绩效考核、项目奖、突出贡献奖、年业绩奖、配股等以结果为导向；
 - 2) 多劳者多得，绩效考核以业绩结果为王，同岗位不同绩效者业绩奖金 1~10 倍大幅拉开差距；
 - 3) 是职称评定和选拔人才及干部的重要标准；
 - 4) 兼顾过程的努力奋斗，避免重复低级错误，要宽容创新型失败；
- 4, 长期坚持艰苦奋斗：
- 1) 鼓励到艰苦岗位/地区和公司需要方向工作；
 - 2) 保持旺盛的开拓和创新精神，不断开发新技术/新产品/新行业；
 - 3) 提倡根据工作需要主动及自愿加班；
 - 4) 板凳一坐十年冷，经得住折磨，诱惑，不达目标誓不罢休；
 - 5) 长期保持奋斗精神、创业者心态。

第6.03节 企业文化 20 行为

- 1, 提倡遵纪“守信”：
- 1) 坚决执行每周销售承诺会议；
 - 2) 每逢会议，必有纪要，责任人自觉按时落实会议跟踪表事项；
 - 3) 合同约定产品交期、质量、特性，慎重承诺，以行践诺；
 - 4) 开会 1 分钟都不迟到；
 - 5) 开会有计划、不拖堂；
- 2, 提倡勇于“担当”：
- 1) 能上能下，达不成目标则下，薪酬只和岗位及贡献相关，不论资排辈；
 - 2) 主动承担挑战性任务和目标；
 - 3) 勇于承担责任，自我批评，持续改进；

- 4) 工作场合，直接对话，正面讨论解决方案和措施；
- 5) 不受限于自身岗位职责，以推动结果达成为目标为己任；
- 3, 提倡心态“开放”：
 - 1) 主动分享自己的经验观点和专业课程；
 - 2) 能够接受与自己不同的观点，倾听，不打断别人的发言；
 - 3) 积极反思，自我批评，持续改进；
 - 4) 积极关注行业的新技术、新动态；
 - 5) 所有的规划必须要做行业和竞争分析，学习友商的优势；
- 4, 提倡技术和思维“创新”：
 - 1) 研发职称升级必须要有专利及创新成果；
 - 2) QCC 圈常年化常态化，优秀改进成果年终表彰；
 - 3) 保持旺盛的开拓和创新精神，不断开发新技术/新产品/新行业，提升产品竞争力；
 - 4) 设立面向产品、流程、服务和技术的创新奖；
 - 5) 持续不断降低产品及方案成本；

第6.04节 团队价值观 24 行为

- 1, 提倡互相欣赏，抵制互相质疑：
 - 1) 每周及部门例会至少 1 个表扬行为；
 - 2) 对对方观点予以及时回馈；
 - 3) 倾听，不打断别人的发言；
- 2, 提倡对事，抵制对人：
 - 1) 忘记不愉快的行为，不记仇；
 - 2) 能够接受与自己不同的观点；
 - 3) 讨论事情，不增加对人的评价；
- 3, 提倡互补，抵制互掐：
 - 1) 主动分享自己的经验观点和专业课程；
 - 2) 积极参与攻关项目及他人的帮助请求；
 - 3) 禁止人前不说，背后乱说；
- 4, 提倡持续改进，抵制少做少错的心态：

- 1) QCC 圈常年化常态化, 优秀改进成果年终表彰;
- 2) 研发职称升级必须要有专利及创新成果;
- 3) 绩效考评和晋升向愿意承担责任者倾斜;
- 5, 提倡直接讨论问题, 抵制打小报告:
 - 1) 向领导反馈问题前, 必须先与对方沟通;
 - 2) 领导不做传话筒, 下属直接对话;
 - 3) 工作场合, 直接对话, 讨论正面的解决方案和措施;
- 6, 提倡 CEO 心态, 抵制山头主义:
 - 1) 开会不带手机, 100%投入会议, 积极发表观点建议;
 - 2) 预算及销售等总目标确定后, 团队成员协调达成一致;
 - 3) 高管每年 2 周时间到一个部门锻炼轮岗;
- 7, 提倡关注业绩, 抵制关注政治:
 - 1) 绩效考核, 业绩结果为王;
 - 2) 不拉帮结派, 不搞小团体;
 - 3) 领导警惕拍马屁者, 不接受下属礼物;
- 8, 提倡言出必行, 抵制言而无信:
 - 1) 坚决执行每周销售承诺会议;
 - 2) 每逢会议, 必有纪要, 责任人自觉按时落实会议跟踪表事项;
 - 3) 产品交期、质量、特性, 慎重承诺, 以行践诺;

每位员工都有义务在他/她交往的人际关系中宣传恒扬数据的愿景、使命和价值观。

第6.05节 个人与公司的利益关系

不弄虚作假, 贪污受贿, 以公谋私。

不泄露商业或技术机密, 出卖公司利益。

不在费用报销中私帐公报, 不因公名义报销不合理费用。

不允许员工接受并留存来自业务伙伴的任何金额和形式的礼品。无论礼品金额大小, 任何员工应礼貌拒绝或退回礼品并向对方解释恒扬数据的规定。无法退回时, 必须将礼品全部交公司行政部门处理。

个人对外投资时，不得担任投资公司的任何管理职务，不得对恒扬数据的客户、业务关联单位或竞争对手进行任何形式的投资。

在上班时间内，不进行炒股，炒汇等投机活动。

第6.06节 奖惩

每个工作年度结束后，恒扬数据组织评选突出贡献奖、专项奖、团队奖、项目奖并给予奖励，奖励的办法有：通报、命名、度假、晋级、奖金、配股。以下是评选的条件：

- 1，有充分详细事迹体现核心价值观；
- 2，在研发项目上或市场项目上有突出贡献，且该项目产生较大销售业绩，受到外部客户或公司内部下游客户的好评；
- 3，在研发、流程质量等方面的突出贡献使公司得到巨大发展；
- 4，遇到非常事变，勇于担责、勇于奉献、协助或带领公司渡过险境，或者救护公司财产及人员脱离危难；
- 5，对提高公司的声誉有突出功绩。

违反公司规定，对公司的声誉、财产和资金造成损失，由综合管理部门提议，总经理批准给予责任人惩罚。惩罚的方式和适用范围如下：

1，批评

员工有下列情形之一，予以批评

- 1) 工作时间未经批准离岗或窜岗闲谈 30 分钟以上；
- 2) 因个人过失发生工作错误，情节轻微，造成公司财务损失 500 元以下；
- 3) 妨碍工作或公司秩序，情节轻微，造成他人不能正常工作持续时间 30 分钟以下；
- 4) 对上级有指示或有期限的命令，无故未能如期完成；
- 5) 上班时间内玩各种电脑或手机游戏、或与工作无关的微信等即时通信聊天。

2，记过

员工有下列情形之一，予以记过。如果造成公司财产损失，承担相应的损失。

- 1) 玩忽职守，致使公司蒙受 2000 元以下损失；
- 2) 损毁公司财物，造成 2000 元以下损失；
- 3) 考核不公正，经查明属实；
- 4) 本年度内累计受批评三次；

- 5) 道德行为不合社会规范, 影响公司声誉, 导致互联网、媒体对公司的恶评, 或社会监督部门的通告;
- 6) 在与公司的供应商合作过程中, 对于处理商务礼品、商务宴请, 违反廉洁自律承诺书, 经查明属实的;
- 7) 其他违反公司规定, 情节严重。

3, 降级(降薪)或降职

员工有以下之一情形, 予以降级(降薪)或降职。如果造成公司财产损失, 承担相应的损失。

- 1) 有较大工作失误, 给公司造成 1 万元以下的损失;
- 2) 一年以上记过两次。

4, 辞退

员工有以下之一情形, 予以辞退

- 1) 一年累计旷工三日以上;
- 2) 弄虚作假: 如虚假报销, 学历或者工作经历不符合入职登记表或应聘登记表;
- 3) 被确认不能胜任工作。具体形式有: a、年度累计三次及以上无法按照上级设定的目标完成工作任务; b、转岗后经过培训, 仍然无法达到新的工作岗位目标。c、三次及以上不服从上级的工作安排; d、严重失职, 给公司造成 5 万元以上的损失; e、连续 2 个月未被任何部门聘用。f、一年中受“降级(降薪)或降职”处分两次;
- 4) 不服从公司岗位安排;
- 5) 绩效考核连续两次评为 C 级;
- 6) 主动传播自己或他人的薪酬、奖金和福利信息; 除直属主管外, 主动询问他人的薪酬、奖金和福利信息;
- 7) 收受任何形式的商业贿赂价值达 100 元;
- 8) 盗窃公司或同事财物, 价值 100 元以上;
- 9) 无故损毁公司财物, 损失 1 万元以上或损毁公司重要文件;
- 10) 对同事暴力威胁, 影响公司工作秩序达 60 分钟以上;
- 11) 在公司内部打架斗殴长达 30 分钟及以上;
- 12) 在公司外部打架斗殴, 使公司名誉受损严重;
- 13) 散播不利于公司的谣言或挑拨公司与员工之间的感情, 情节严重;

- 14) 在与恒扬数据有利益关系的其它公司兼职获得收入 1 万元以上或投资 10 万元以上;
- 15) 向第三方或未授权方泄露公司机密, 致使公司蒙受损失 10 万元以上;
- 16) 营私舞弊, 造成重大损害;
- 17) 挪用公款 1 万元以上;
- 18) 利用公司名义在外造谣撞骗, 使公司名誉受损;
- 19) 其他违反国家任何形式刑事法律、法规。

所有员工都有自觉执行、监督他人执行本制度的义务。对违反者, 予以提醒、纠正或处罚。

第七章 薪酬福利

第7.01节 薪酬福利

坚持兼顾股东和员工利益的原则, 将员工总收入与员工的能力、绩效和公司的经济效益直接挂钩。

人力资源是恒扬数据的最重要的资产。关注并追求人均销售收入和人均利润的逐年提升。

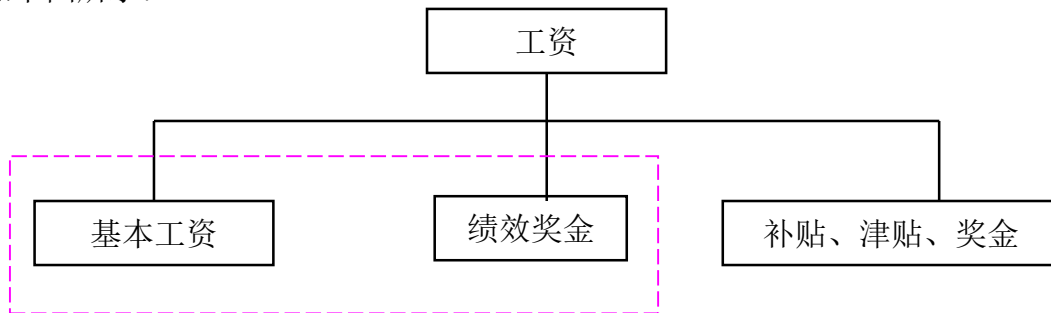
第7.02节 薪酬结构单元

员工工资包括三个部分:

- ✓ 基本工资;
- ✓ 绩效奖金;
- ✓ 补贴、津贴和奖金。

如下图所示, 基本工资和绩效奖金构成岗位工资, 这是按薪点计算的含税工资。不同职位岗位工资中基本工资与绩效奖金的数量比例不同。基本工资相对稳定, 绩效奖金随绩效浮动。

如下图所示：



岗位工资由基本工资与绩效奖金组成；

补贴指通讯补贴、专利补贴等，津贴指总经理特别津贴等；奖金是根据公司业绩情况而确定的全年性浮动报酬，经考核合格后才有各项奖金。

福利包括带薪年假、公休假、养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险和住房公积金或住房补贴。

股票期权是以优惠的价格购买公司的股票，成为股东获得分红或获得股票差价收益的一种权利。股票期权的分配方案由公司 CEO 提议，公司董事会批准。一般来讲，股票期权每年发行一次。股票期权仅授予对公司有突出贡献的员工。

每月工资的发薪日为次月 10 日，如遇节假日提前发放。

第7.03节 试用期

第一条 试用期员工确定薪级、薪等后，试用期工资按照工资总额的 90% 发放，试用期也参与绩效考核。

第二条 当月转正员工，工资总额计算方式分为两部分，转正前按工资总额的 90% 发放，转正后按工资总额的全额发放。

第7.04节 假期和假期工资

法定假日：元旦一天，春节三天，劳动节一天，清明、端午、中秋各一天，国庆节三天，共 11 天。

带薪年假：累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。5 天年假统一安排到春节时间一起休假。当年不满 5 天年假的新员工，公司赠送相应休假天数。年假天数大于 5 天，则剩余年休假时间由员工自由安排，但必须安排好工作并取得部门主管的批准。当年未使用的年假可

以递延到下一年使用。

其它带薪假、薪级薪等、薪酬动态管理详见《薪酬管理制度》

第7.05节 员工健康

公司鼓励员工积极参加体育锻炼，报销相关费用，具体见《俱乐部管理办法》。

公司安排全体员工每年体检一次，费用由公司报销。

公司为每位员工拨付 200 元/年的活动经费，活动经费主要用于部门内部集体性的、积极性的活动，活动应有益于身心健康，符合企业文化要求。费用归属在各部门，各部门应有专人记录经费使用过程。活动中超出经费的，由部门负责人自行解决，不予报销；超过有效期仍有经费余额的，自动清零。

第八章 绩效管理

第8.01节 绩效管理

绩效考核方式：

- 1，目标管理法：适合总经理、副总经理、部门总监、PDT 经理、销售总监/经理/代表；
- 2，强制分布法：适合非目标管理法的其他员工。优秀(A 级)员工占总员工数的 20%，良好绩效和绩效达标(B+和 B 级)员工占 70%，绩效不合格(C 级)员工占 10%；
- 3，目标管理法结合强制分布法：部门员工人数少于 8 人，全年绩效考核结果应符合强制分布比例。

绩效考核流程：

- 1，季度考核员工，绩效奖金从季度发放改为当月发放，绩效奖金提前到当月按绩效 B 随工资发放，每年 1 月、4 月、7 月、10 月份由综合管理部协助各部门对该部门员工工作绩效进行综合评定，各部门应于 1 月 20 日、4 月 20 日、7 月 20 日、10 月 20 日前将上一季度绩效考核面谈表及结果报综合管理部（绩效考核全过程在 OA 中进行），绩效结果确定后，绩效 A、B+、C 产生的绩效奖金差异在下季度第一个月绩效奖金中进行调整；
- 2，如在绩效考核月 20 日前未能完成提交绩效结果和电子件绩效面谈及改进计划表

- 单的，部门负责人及部门员工的绩效奖金将延迟到下季度发放（按年度考核者则延迟发放工资），直到完成绩效面谈结果和提交电子件绩效面谈及改进计划表单；
- 3，对于获得绩效 A 的员工，综合管理部应及时邮件公告名单和事迹。并在前厅电视和员工天地进行播放及宣传。

绩效考核结果的应用：

考核结果	A	B ⁺	B	C
考核等级	优秀绩效	良好绩效	绩效达标	绩效不合格
浮动系数	1.3	1.1	1.0	0.7
绩效系数	0.1~0.5，具体依据岗位而定。			

- 1，市场部、国际业务部销售岗位的绩效奖金，按销售激励制度执行；
- 2，绩效奖金=基本工资×绩效系数×绩效结果考核浮动系数×季度（月度）实际出勤时间÷季度（月度）应出勤时间。
 - 1）绩效系数： 0.1~0.5；
 - 2）绩效结果考核浮动系数： 1.3~0.7；
 - 考核结果为 A 时，等于 130%；
 - 考核结果为 B+时，等于 110%；
 - 考核结果为 B 时，等于 100%；
 - 考核结果为 C 时，等于 70%。

详述见《绩效管理制度》

第九章 礼仪

第9.01节 着装

基本着装：禁止穿有污渍、破损的衣物。

职业着装：男士的着装为西服上衣、衬衣、领带、西裤、皮鞋；女士的着装为职业上衣、衬衣、西裤或裙子、皮鞋。

仪表端庄、大方、得体，不在办公场所着无袖衣、背心、超短裙等不符合着装规范的行为，不留怪异发型。

工牌是公司的形象和沟通渠道，也充彻着公司自豪感，在办公场所建议规范佩戴工牌。会见任何客户、供应商、合作方和新员工面试，尊重对方，要着装规范，禁止穿拖鞋的行为。

在对外事务中，言行、举止得体，维护国家及公司形象。

参加正式谈判、预先安排的重要商业或技术活动的有关人士，都要求职业着装。其他时间和场合下，可以穿基本着装或职业着装。加班和集体出游时可放宽着装要求，但应当遵守社会习俗。

第9.02节 电话和传真

铃声响过两遍之内拿起话筒接听电话；如果受话人不在座位，其他同事在铃响三次以内抢接电话。

接听电话时要精神饱满，传达出积极向上的精神风貌。

总机问候语：“你好！恒扬数据”；销售部门问候语：“你好！”之后加自己的姓名；其它部门问候语：“你好”。

代接同事电话时，做好必要记录并及时转达。

通话要简洁明了，不许长时间寒暄。

不在办公区域高声喧哗，接待来访、业务洽谈要在会议室或洽谈室内或其他公司指定区域进行；

适时调低手机铃声，培训/会议中取消铃声。

向外发送传真时，必须使用公司规定的模板文件，以统一公司对外的形象。

第9.03节 称谓

公司内部员工（包括上下级）间交谈时直呼其名，避免×总、×经理、×老师、×阿姨、×姐、×哥之类的称谓。

（完）