



依视路陆逊梯卡基金会
EssilorLuxottica Foundation

上海依视路陆逊梯卡视力健康基金会

奖惩制度

2016年[11]月[5]日通过

第一章 总则

第一条 为严明纪律，奖惩分明，提高员工工作积极性，提高工作效率，特制定本制度。

第二条 适用范围：全体员工。

第三条 对员工的奖惩实行精神鼓励和思想教育为主、经济奖惩为辅的原则。

第二章 奖励办法

第四条 本基金设立如下奖励方法，酌情使用：

- (一) 通告表扬；
- (二) 奖金奖励；
- (三) 晋升提级。

第五条 有下列表现的员工应给予通告表扬：

- (一) 品德端正，工作努力；
- (二) 维护基金会利益，为基金会争得荣誉，防止或挽救事故与经济损失有功；
- (三) 一贯忠于职守，积极负责，廉洁奉公；
- (四) 有其他功绩，足为其他员工楷模。

第六条 有以下表现的员工应给予奖金奖励：

- (一) 思想进步，文明礼貌，团结互助，事迹突出；
- (二) 完成计划指标，项目效益良好；
- (三) 向基金会提出合理化建议，为基金会采纳；
- (四) 维护财经纪律，抵制歪风邪气，事迹突出；
- (五) 节约资金，节俭费用，事迹突出；
- (六) 带领有方，带领员工良好完成各项任务；
- (七) 其他对基金会做出贡献，理事会或秘书长认为应当给予奖励的。

第七条 有以上表现，基金会认为符合晋级条件的予以晋级奖励。

第八条 奖励程序如下：

- (一) 员工推荐、本人自荐或单位提名；
- (二) 员工委员会或同行政部审核；
- (三) 理事会或秘书长批准。

第三章 处罚办法

第九条 视情节轻重，分别给予以下处罚：

- （一）警告；
- （二）记过；
- （三）降级；
- （四）辞退。

第十条 员工有以下行为给予警告处分：

- （一）工作时间内擅离工作岗位者或无故迟到、早退、旷工；
- （二）因过失以致发生工作错误情节轻微者；
- （三）妨害现场工作秩序或违反安全卫生工作守则；
- （四）无故不参加基金会安排的培训课程；
- （五）不遵守主管人员指挥；
- （六）浪费公物情节轻微。

第十一条 员工有以下行为者，给予记过处分：

- （一）对上级指示或有期限之命令，未申报正当理由而未如期完成或处理不当；
- （二）因疏忽导致机器设备或物品材料遭受伤害或伤及他人；
- （三）在工作场所喧哗、嬉戏、吵闹妨害他人工作；
- （四）投机取巧，隐瞒蒙蔽，谋取非分利益；
- （五）对同事恶意攻击或诬告、伪证而制造事端；
- （六）在工作时间内擅离工作岗位，躺卧、睡觉者；
- （七）涂改考勤记录，代替他人记录考勤。

第十二条 员工有以下行为者，给予降级处分：

- （一）违反国家法规、法律、政策和基金会规章制度，造成经济损失或不良影响的；
- （二）违反劳动纪律、经常迟到、早退、旷工、消极怠工，没完成工作任务的；
- （三）擅离职守，导致事故，使基金会蒙受重大损失；
- （四）泄露基金会项目机密；
- （五）违反基金会规定带进出物品；
- （六）遗失经管之重要文件、物件或工具；
- （七）撕毁公文或公共文件；
- （八）擅自变更工作方法致使基金会蒙受重大损失；
- （九）拒绝听从主管人员合理指挥督导；
- （十）造谣生事，散播谣言致基金会蒙受重大不利。

第十三条 员工有以下行为者，给予辞退处分：

- (一) 偷窃同事或公有财物；
- (二) 于受聘时虚报资料，使本基金会误信而遭受损害；
- (三) 对上级或同事实施暴行或有重大侮辱之行为；
- (四) 违反劳动合同或工作规则情节严重；
- (五) 蓄意损坏基金会或他人财物；
- (六) 故意泄露技术、营业之秘密，致使基金会蒙受损害；
- (七) 不服从工作安排和调动、指挥，或无理取闹，影响工作秩序的；
- (八) 拒不执行理事会决议及秘书长或部门主管决定，干扰工作的；
- (九) 工作不负责任，损坏设备、办公用品等，造成经济损失的；
- (十) 滥用职权，违反财经纪律，挥霍浪费基金会资财，损公肥私，造成经济损失的；
- (十一) 财务人员不坚持财经制度，丧失原则，造成经济损失的；
- (十二) 贪污、盗窃、行贿受贿、敲诈勒索、赌博、流氓、斗殴，尚未达到刑事处罚的；
- (十三) 挑动是非，破坏团结，损害他人名誉或主管威信，影响恶劣的；
- (十四) 泄露基金会秘密，把基金会客户介绍给他人或向客户索取回扣介绍费的；
- (十五) 散布谣言，损害基金会声誉或造成不良影响；
- (十六) 利用职权对员工打击报复或包庇员工违法乱纪行为的；
- (十七) 无正当理由累计旷工三日，在外从事同类职业或在假期在外另谋职业；
- (十八) 组织、煽动怠工，或采取不正当手段要挟主管，严惩扰乱基金会秩序；
- (十九) 经常违反基金会规定屡教不改；
- (二十) 依合同约定调派工作，无故拒绝接受；
- (二十一) 因行为不当，基金会无法再对其信任；
- (二十二) 其他重大过失或不当行为，导致严重后果。

第十四条 员工有上述行为，情节严重，触犯刑律的，提交司法部门依法处理。

第十五条 员工有上述行为造成基金会经济损失的，责任人除按上条规定承担应负的责任外，按以下规定赔偿基金会损失：

- (一) 造成经济损失 5 万元以下(含 5 万元)，责任人赔偿 10%—50%；
- (二) 造成经济损失 5 万元以上的，报理事长决定责任人应赔偿的金额。

第十六条 给予员工行政处分和经济处罚，应当慎重决定。必须弄清事实，取得证据，经过一定会议讨论，征求有关部门意见，并允许受处分人进行申辩。

第十七条 调查、审批员工处分的时间，从证实员工犯错误之日起，开除处分不得超过 2 个月，其他处分不得超过 1 个月。

第十八条 员工对所受惩罚有异议者，应于处分决定后七日内，陈述理由提出申诉，并以申诉后的核定作为基金会的最后决定，当事人不得再有异议。

第十九条 受处分的员工，在处罚事项未了结之前，不得调离基金会(基金会宣布辞退、开除的除外)。

第四章 附则

第二十条 本制度经由基金会理事会核准后公布施行，如需修订，报理事会审批。

第二十一条 本制度解释权归本基金会所有。