এরিস্ট্রোন লিমিটেড
ARISTRON LTD.

原有员工 ID＋密码 · 中文／English · 2026-10-31

少填文字，多选事实
系统自动计算 KPI

入口：kpi.aristronltd.com

员工／经理	系统	独立审核
真实数字或事实选项	比对目标，按权重计分	核实凭证后确认正式成绩

按工作性质选输入方式

工作性质	只需填写或选择
销量、产量、回款、次数	真实数量或金额，不填完成百分比
合格率、投诉率、成本比	原始合格数／总数、实际金额／预算
固定日常检查及质量控制	逐条选已落实且有凭证／未落实／无适用事项
有截止时间的记录	选已生成／未生成；已生成时填真实时间

> **41组双语事实检查预设**
> 覆盖24组日常管理职责与17组质量／控制指标，沿用现有21个岗位和141项岗位指标。经理正常核实时直接选标准结论，异常时才写说明。

例如检查“已登记当日计划号”“已登记缺料清单”“已明确生产线责任人”，而不选择“我今天优秀／一般／差”。每条检查都是一个明确核对点，应按批准的范围和原始记录判定。

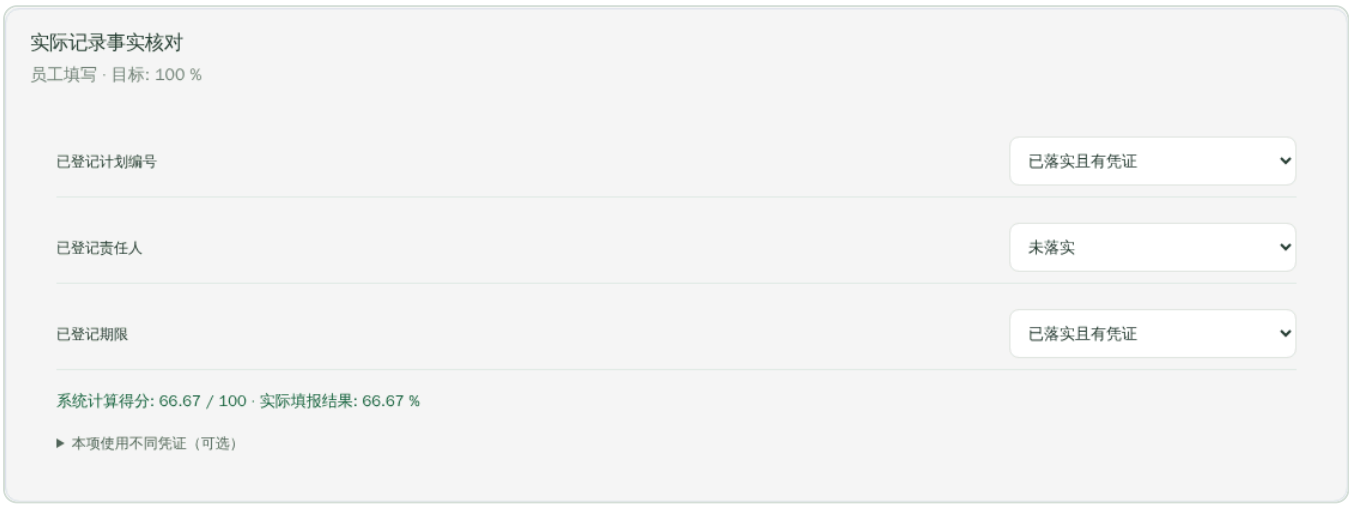
借鉴大型上市公司的公开方法

微软披露事先确定量化目标与公式计算；联合利华用增长、利润、现金流等指标及权重体现经营重点；西门子披露实际值、目标、达成情况和加权结果。

公开材料主要涉及管理层激励。本系统借鉴其管理原则，保留 ARISTRON 岗位目标与权重，不套用高管奖金比例。检查项是本公司的实施预设，管理者应确认适用性。原有账号、密码、业务记录和历史成绩保留。

员工：确认事实后提交

1. 登录后打开红色待办，确认日期和本人应填项目。
2. 真实数量直接填；固定检查逐条选择，未选择不算通过。
3. 填一份共用凭证编号，单项不同可展开“本项使用不同凭证”。
4. 核对系统计算结果并提交，查看下一位执行人。



隔离测试示例：三条事实落实两条，目标100%，系统即时计算66.67分。选项本身不提供分数。

> **无适用事项必须有来源**
> 选择不适用时，系统会要求说明来源及理由，仍须经理核实与管理员审核。全部无适用事项为N/A，不能直接当作100分。

常规日报不要求长篇文字；如有问题，可补充下一步和支持需求。周报和月报可使用系统汇总的日报及任务数据作为参考，再补充必要的后续行动。

红色表示需要本人处理，灰色表示等待下一位，绿色表示本人已完成该环节。保存草稿、部分进度或“已读”不能代替实际完成。系统分数在独立审核前属于临时结果。

经理：用凭证核实事实

经理本人的例行管理职责也使用事实检查。员工提交后，经理核对原始凭证，再填写经理负责的数量或检查项。



隔离测试示例：经理独立核对凭证与确认记录，系统自动计分，无主观评分栏。

正常直接选结论，异常才写说明

选择“已核对，数据与凭证一致”，填写共用核查凭证后提交，无须重复长评语。选择“有事项需要改进”时，必须写明异常与行动；涉及不适用项也须说明依据。

需要员工纠正时退回，系统重新提示原执行人。经理不能任意调整自动计算的分数；经理本人的结果由独立管理员审核，自己录入的数据不能由自己审核。

管理员先确认规则

确认岗位、部门经理、输入责任人、目标、统计来源和权重。月度权重必须合计100%。事实检查每行一条，最多10条，可维护对应中文；不要设置“优秀／一般／差”或为选项手动指定分数。

指标库和每日要求变更主要影响后续尚未开始的记录；已有日报快照和历史成绩保留原口径。看板可查看实际与目标的差距，并指出事实检查中具体未落实的项目，再据此布置改进任务。

分数如何计算

类型	计算方式
越高越好	实际值÷目标×100，最高100分
越低越好	目标÷实际值×100，最高100分；实际0满足正数上限。零容忍目标仅零异常计100分
事实检查	已落实项数÷适用项数×100，再与该指标目标比较；各事实项等权
正式总分	经审核指标得分×适用权重后相加，整项N/A须独立审核后才重新分配其权重

例子	系统结果
目标100台，实际80台	80分
目标100%，3条事实落实2条；权重20%	66.67分，贡献13.33分
1条落实、1条未落实、1条不适用	适用项2条，实际50%；不适用依据须复核
全部无适用事项	N/A，不能自动记满分
已启用重大事件门槛，且发生已核实事件	该项指标0分，不被常规检查N/A豁免
投诉率上限2%，实际4%	50分

多日事实检查按总落实项数÷总适用项数计算，不直接平均每天的百分比。缺报工作日另行提示，不因只填写一天而视为整月完成。工资、奖金和提成不在本次自动计算范围内。

截止规则和审批继续保留

周六至周四工作，周五休息，假期以已确认的孟加拉国日历为准。达卡时间：日报当天23:59、周报周四23:59、月报最后一个工作日23:59。超期须管理员限时批准，每次补填留痕；已提交记录另须退回。

公开参考与详细说明

Microsoft · 2026 Proxy Statement
Unilever · Annual Report and Accounts 2025
Siemens · Report 2025

另附可编辑中文 Markdown 详细说明。新规则适用于对应的新记录，原有历史成绩不追溯改分。