

Hà Nội, ngày 01 tháng 03 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành chế độ hoa hồng đối với nhân viên Sale, MKT, Kỹ thuật

GIÁM ĐỐC CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ CÔNG NGHỆ GEMS TECH

- Căn cứ Điều lệ Công ty cổ phần đầu tư công nghệ GEMS TECH;
- Căn cứ yêu cầu tổ chức hoạt động của Công ty cổ phần đầu tư công nghệ GEMS TECH;

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng:

Bản Quy chế này được áp dụng với:

- Nhân viên Sale
- Phòng Kỹ Thuật
- Phòng Marketting

Điều 2. Quy định về tính hoa hồng cho Sale:

2.1. Yêu cầu với nhân viên Sale: mỗi tháng mỗi sale phải có ít nhất 01 hợp đồng.

2.2. Quy định về thưởng doanh số:

a) Doanh số đến 10 triệu --> Không có thưởng.

b) Doanh số từ trên 10 triệu đến 50 triệu --> thưởng 5% phần doanh số trên 10 triệu.

Ví dụ: nhân viên A tổng doanh số tháng 1/2021 là 50 triệu thì thưởng doanh số tháng 1 của Nhân viên A là: $40 \text{ triệu} \times 5\% = 2 \text{ triệu}$.

c) Doanh số từ trên 50 triệu đến 100 triệu --> thưởng 10% phần doanh số trên 50 triệu.

Ví dụ: Nhân viên A tổng doanh số tháng 01/2021 là 85 triệu thì thưởng doanh số tháng 01/2021 của Nhân viên A là: $(40 \text{ triệu} \times 5\%) + (35 \text{ triệu} \times 10\%) = 5.5 \text{ triệu}$.

d) Doanh số từ trên 100 triệu đến 200 triệu --> thưởng 12% phần doanh số trên 100 triệu.

Ví dụ: Nhân viên A tổng doanh số tháng 01/2021 là 195 triệu thì thưởng doanh số tháng 01/2021 của Nhân viên A là: $(40 \text{ triệu} \times 5\%) + (50 \text{ triệu} \times 10\%) + (95 \text{ triệu} \times 12\%) = 18.4 \text{ triệu}$.

e) Doanh số trên 200 triệu --> thưởng 15% phần doanh số trên 200 triệu.

Ví dụ: Nhân viên A tổng doanh số tháng 01/2021 là 300 triệu thì thưởng doanh số tháng 01/2021 của Nhân viên A là: $(40 \text{ triệu} \times 5\%) + (50 \text{ triệu} \times 10\%) + (100 \text{ triệu} \times 12\%) + (100 \text{ triệu} \times 15\%) = 34 \text{tr triệu}$.

2.3. Quy định thời gian chi thưởng:

- Thời gian chi thưởng: Thưởng doanh số sẽ được tính và trả cùng với lương của tháng phát sinh doanh số.

(Ví dụ: Doanh số của bạn Nhân viên A phát sinh trong tháng 01 thì sẽ được tính cùng lương của tháng 01 và được trả lương vào ngày 10/02)

Điều 3. Quy định về thưởng cho Phòng kỹ thuật và Phòng Marketing:

3.1. Phòng Kỹ Thuật

- Chính sách phòng kỹ thuật hoàn thành dự án đúng hạn: Thưởng 5% giá trị dự án cho phòng tự phân bổ.

- Nếu không đạt KPI: cắt thưởng.

Ví dụ: tháng 01/2021 tổng giá trị các dự án hoàn thành đúng hạn là 180 triệu thì tháng 1/2021 Phòng Kỹ thuật sẽ được thưởng: $180 \text{ triệu} \times 5\% = 9 \text{ triệu}$ nếu đảm bảo KPI trong tháng 01/2021. Nếu phòng kỹ thuật không đạt KPI tháng 1/2021 thì sẽ không được nhận thưởng.

- Quy định về thời gian chi thưởng: thưởng phòng kỹ thuật được tính và trả cùng với lương của tháng phát sinh các dự án hoàn thành đúng hạn.

Ví dụ: thưởng 9 triệu của Phòng Kỹ thuật ở ví dụ trên sẽ được tính vào lương của tháng 01 và được chi trả vào ngày 10/02. (Trưởng phòng kỹ thuật có trách nhiệm xây dựng bảng phân chia thưởng của tháng (nếu có) gửi cho phòng kế toán để đưa vào bảng lương hàng tháng).

3.2. Phòng Marketing (MKT)

- Chính sách phòng MKT Thưởng 2% doanh số các khách hàng chuyển đổi cho phòng MKT tự phân bổ.

- Nếu không đạt KPI: cắt thưởng.

Ví dụ: tháng 01/2021 tổng doanh số của Khách hàng chuyển đổi là 200 triệu thì tháng 01/2021 Phòng MKT sẽ được thưởng: 10 triệu nếu đảm bảo KPI trong tháng 01/2021. Nếu phòng MKT không đạt KPI tháng 1/2021 thì sẽ không được nhận thưởng tháng 01/2021.

- Quy định về thời gian chi thưởng: thưởng phòng MKT được tính và trả cùng với lương của tháng phát sinh các dự án hoàn thành đúng hạn.

Ví dụ: thưởng 10 triệu của Phòng MKT ở ví dụ trên sẽ được tính vào lương của tháng 01/2021 và được chi trả vào ngày 10/02. (Trưởng phòng MKT có trách nhiệm xây dựng bảng phân chia thưởng của tháng (nếu có) gửi cho phòng kế toán để đưa vào bảng lương hàng tháng).

Điều 4. Các quy định chung:

- Doanh số/ doanh thu được ghi nhận khi tiền khách hàng trả về đến tài khoản.

(Ví dụ: bạn A ký được hợp đồng 50 triệu, nhưng trả trước 50% còn lại 50% trả sau khi hoàn thành bàn giao hợp đồng. Theo hợp đồng nếu khoản đầu tiên về tài khoản tháng 3 thì doanh số tháng 3 của bạn đó được tính là 25 triệu, khoản 25 triệu còn lại về vào tháng 4 thì sẽ tính vào doanh số tháng 4).

- Toàn bộ các giá trị doanh số, doanh thu để tính thưởng đều là Giá trị trước thuế VAT.
- Tính thưởng theo Doanh thu thực:
Doanh thu thực = doanh thu (trước vat) - các khoản hoa hồng hoặc chi phí bán hàng khác (nếu có).
(Ví dụ: một hợp đồng 100 triệu + VAT 10 % , tổng giá trị hợp đồng là 110 triệu, chi phí tặng quà feedback cho khách hàng 10 triệu, chi phí hoa hồng cho cộng tác viên giới thiệu là 10 triệu >> Như vậy doanh thu thực để tính lương thưởng cho các bộ phận là : 80 triệu).
- Trường hợp doanh thu hoàn lại, nếu vì lý do nào đó doanh thu bị hoàn lại, sau khi đã chi thưởng, thì tháng hoàn doanh thu sẽ tính doanh thu âm và trừ vào lương,thưởng nhân viên của tháng đó.
(ví dụ bạn A ký hợp đồng, khách hàng trả trước 50 triệu trong tháng 3 và đã hạch toán trả thưởng vào 10/04 cùng tiền lương nhưng đến 25/04 phát sinh vấn đề khách hàng ko nhận bàn giao yêu cầu hoàn tiền thì khoản 50 triệu đó tính doanh thu âm vào tháng 4 của nhân viên đó và các phòng liên quan đến hợp đồng này đã được chi thưởng trước đó).

Điều 5. Hiệu lực thi hành

- Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày Giám đốc Công ty ký. Trưởng phòng trực thuộc và các bộ phận liên quan có trách nhiệm hướng dẫn, thực hiện theo đúng các nội dung trên.
- Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu có vấn đề vướng mắc, đơn vị gửi ý kiến về Công ty bằng văn bản để xem xét giải quyết.
- Việc sửa đổi, bổ sung quy chế này do Giám đốc phê duyệt và ký quyết định thay thế.

Nơi nhận:

GIÁM ĐỐC CÔNG TY

- Như Điều 4
- Lưu VP