

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 về 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 - KPI: Danh sách các công việc giải quyết trong ngày: ít nhất 5 Số tổng số công việc tháng: >100 Số công việc bị trễ deadline: <5 Số công việc không đạt yêu cầu <5 .

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. Tiền thưởng sẽ được tính vào lương của Trưởng phòng kỹ thuật và trưởng phòng sẽ phân bổ đến từng nhân viên trong phòng.

Ví dụ: thưởng 9 triệu của Phòng Kỹ thuật ở ví dụ trên sẽ được tính vào lương của tháng 01 của Trưởng phòng kỹ thuật và được chi trả vào ngày 10/02. Trưởng phòng kỹ thuật tự phân bổ theo đóng góp của từng nhân viên.

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 - KPI: Số lượng LEAD cung cấp mới cho sale mỗi ngày: 30 data, Tỷ lệ chuyển đổi tối thiểu: 10%; Hiệu quả sử dụng ngân sách MKT: 1/10 (1 đồng quảng cáo mang lại 10 đồng doanh thu).

Ví dụ: tháng 01/2021 tổng doanh số của Khách hàng chuyển đổi là 200 triệu thì tháng 1/2021 Phòng MKT sẽ được thưởng: 10 triệu nếu đảm bảo KPI trong tháng 01/2021 là mỗi nhân viên MKT cung cấp data cho Sale mỗi ngày là 30, tỷ lệ chuyển đổi đạt 10% tức là 3 khách hàng ký hợp đồng; Và hiệu quả sử dụng ngân sách MKT: 1/10. 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. Tiền thưởng sẽ được tính vào lương của Trưởng phòng MTK và trưởng phòng sẽ phân bổ đến từng nhân viên trong phòng.

Ví dụ: thưởng 10 triệu của Phòng MKT ở ví dụ trên sẽ được tính vào lương của tháng 01 của Trưởng phòng MKT và được chi trả vào ngày 10/02. Trưởng phòng MKT tự phân bổ theo đóng góp của từng nhân viên.

Điều 4. Hiệu lực thi hành

1. 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.
2. 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.
3. 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