

I. THỬ VIỆC

Lương cứng: 85%

II. CHÍNH THỨC

Cấp	LTC	Margin quý min	Tỷ lệ gia hạn	Cấp	LTC	Margin quý min	Tỷ lệ gia hạn
Cấp 1	5,000,000	360,000,000	65%-68%	Senior 1	10,000,000	750,000,000	69%-72%
Cấp 2	6,000,000	450,000,000	66%-69%	Senior 2	12,000,000	900,000,000	70%-73%
Cấp 3	7,000,000	525,000,000	66%-70%	Senior 3	15,000,000	1,100,000,000	71%-74%
Cấp 4	8,500,000	635,000,000	68%-71%	Senior 4	17,000,000	1,300,000,000	72%-75%

1. Lương tiêu chuẩn (LTC) được xác định theo cấp

2. Thưởng: 1% phần phụ trội so với margin tối thiểu quý; bù margin thiếu nếu 1 Quý không đạt tối thiểu.

(Bù margin áp dụng từ tháng thứ 4 sau khi chính thức). Thuởng tính theo Quý.

-Điều chỉnh giảm 10% thưởng nếu tỷ lệ gia hạn trung bình trong quý không đạt mức min.

-Điều chỉnh tăng 10% thưởng nếu tỷ lệ gia hạn trung bình trong quý vượt mức max.

3. **Tỷ lệ gia hạn:** được tính theo tỷ lệ gia hạn trung bình theo công thức ERP.

4. **Margin** được tính khi chiến dịch kết thúc, theo công thức của BD, có điều chỉnh:

-Margin ngoại lệ được duyệt.

-Margin không tuân thủ quy tắc chốt chiến dịch của khối Digital.

-Margin ứng với những chiến dịch vi phạm lỗi nghiêm trọng (nếu có)

5. Xét cấp: Mỗi Quý 1 lần với Cấp 1-4, 2 Quý 1 lần với Senior 1-4.

-Đạt margin và tỷ lệ gia hạn của cấp cao hơn, lên 1 cấp, không đạt cấp hiện tại, xuống 1 cấp.

-Không đạt margin và tỷ lệ gia hạn của cấp hiện tại: xuống 1 cấp.

-Chỉ đạt 1 trong 2 tiêu chí: lần 1: không xuống cấp, lần 2 liên tiếp: xuống cấp.

-Không review lên/xuống cấp đôi với nhân sự trong vòng 3 tháng trước hay sau nghỉ sinh/đi làm lại.

-Ngoại lệ 6 tháng đầu năm 2019: không hạ cấp do không đạt tỷ lệ gia hạn.

III. THƯỞNG:

1. Thưởng thúc đẩy: được đưa ra chậm nhất là giữa tháng/quý áp dụng chương trình, dựa trên đề xuất của Phòng và mục tiêu chung của Công ty. Phòng đề xuất trước deadline tối thiểu 5 ngày.

2. Thưởng tháng lương 13: theo Quy định chung của Tập đoàn.

3. Thưởng KPI năm: theo chính sách cho cả Phòng, được ban hành chậm nhất là cuối Quý 1.

-Thưởng 1,5 tháng LTC nếu phòng đạt 100% kế hoạch margin; hoặc

-Thưởng 1 tháng LTC nếu phòng đạt 95% kế hoạch margin; hoặc

-Thưởng 0,5 tháng LTC nếu phòng đạt 90% kế hoạch margin

-Điều chỉnh giảm 20% thưởng nếu phòng không đạt KPI về tỷ lệ gia hạn đã cam kết.

IV. QUY ĐỊNH PHẠT VÀ HIỆU LỰC THI HÀNH:

1. Phát do phạm lỗi: theo quy chế KSCL và các quy định của Công ty.

2. Chính sách có hiệu lực từ 1/1/2019 đến 31/12/19, thay thế chính sách V7.1.

áp dụng cho Account thử việc/chính thức từ trước 1/1/2019.

Hà Nội, ngày 28 tháng 01 năm 2019

GIAM ĐOC HOẠT ĐỘNG

PHAN THI THU HƯƠNG