

CHÍNH SÁCH TECH MANAGER - Dự án X1

V19 - Final



1. Chính sách lương:

-Lương tiêu chuẩn (LTC): theo offer/review (gross)

-Thưởng hiệu quả (THQ): 10% LTC (net), được tính theo Quý trên 2 KPI độc lập:

-KPI theo Quý và cách tính THQ với KPI đạt được như sau:

KPI theo Quý:

Quý	Tỷ lệ gia hạn (1)	Đánh giá CTO (2)
Tỉ trọng	60%	40%
Quý 1	$\geq 65\%$	A, B, C, D
Quý 2	$\geq 70\%$	A, B, C, D
Quý 3	$\geq 75\%$	A, B, C, D
Quý 4	$\geq 80\%$	A, B, C, D
Cả năm	$\geq 73\%$	A, B, C, D

Cách tính THQ hàng Quý với KPI đạt được như sau:

% đạt THQ	KPI đạt được	
	KPI (1)	KPI (2)
100%	Đạt kế hoạch	A
70%	Đạt thấp hơn trong vòng 2%	B
50%	Đạt thấp hơn trong vòng 5%	NA
0%	Đạt thấp hơn quá 5%	C
Chuyển QC	Không áp dụng (NA)	D

Công thức tính THQ = THQ*tỉ trọng KPI 1*% đạt THQ 1 + THQ*tỉ trọng KPI 2*% đạt THQ 2.

-Tỷ lệ gia hạn (1): được tính bằng tổng số hợp đồng gia hạn trong kỳ chia cho tổng số hợp đồng kết thúc trong kỳ (Hợp đồng được tính là gia hạn nếu KH tái ký trong vòng 3 tháng sau khi dừng hợp đồng cũ).

-Đánh giá của CTO (2): CTO đánh giá mức độ thực hiện công việc của TM theo 4 mức sau:

+A: Hoàn thành xuất sắc: trước deadline 10%, không phát sinh lỗi, không có phản nản từ KH/ bộ phận khác.

+B: Hoàn thành tốt: đúng deadline và **lỗi/phản nản ở mức chấp nhận được (cần quy định rõ mức chấp nhận được trong quá trình áp dụng chính sách)**

+C: Không hoàn thành: không đúng deadline trong vòng 10% timeline hoặc có lỗi nhưng không nghiêm trọng

+D: Lỗi nghiêm trọng: không đúng deadline quá 10% hoặc có lỗi nghiêm trọng

-Quy trình duyệt thưởng hiệu quả:

+Đánh giá CTO cần được TM đề xuất trong vòng 3 ngày, CTO duyệt trong vòng 3 ngày sau khi kết thúc tháng.

+Trong vòng 7 ngày sau khi kết thúc Quý, TM tổng hợp đánh giá hàng tháng của CTO gửi COO và kế toán.

+Kế toán tính THQ trong vòng 3 ngày và chuyển thưởng vào đợt thanh toán lương tiếp theo gần nhất.

+THQ theo gia hạn: tính kết quả hoàn thành theo quý, THQ theo đánh giá CTO: tính theo đánh giá từng tháng.

+THQ sẽ không được xét nếu TM gửi đề nghị đánh giá hàng tháng/duyet THQ chậm quá 10% deadline.

2. Chính sách thưởng khác:

-Thưởng tháng lương 13: 01 tháng lương tiêu chuẩn tính theo thời gian làm việc trong năm; và

-Thưởng KPI năm (net): độc lập trên 2 KPI, theo tháng LTC được tính trung bình theo thời gian làm việc trong năm.

Điểm (20%)	Doanh thu (80%)	Thưởng KPI
10 điểm	$\geq 110\%$	4 tháng LTC
≥ 9.6 điểm	$\geq 100\%$	3 tháng LTC

Điểm (20%)	Doanh thu (80%)	Thưởng KPI
≥ 9.3 điểm	$\geq 90\%$	2 tháng LTC
≥ 9 điểm	$\geq 80\%$	1 tháng LTC

+Điểm chất lượng quý được tính là 10 điểm nếu đạt KPI (1) và đạt A với KPI (2). Với mỗi mức KPI không đạt: trừ 2 điểm với KPI (1), trừ 1 điểm/mức với KPI (2).

+Điểm được tính bằng tổng điểm chất lượng Quý/số Quý.

-Kế hoạch doanh thu năm 2019 là 13,111,000,000 VNĐ (kế hoạch này có thể thay đổi nếu có Quỹ đầu tư)

3. Các quy định liên quan:

-Quyền hạn và trách nhiệm công việc được áp dụng theo các quy định liên quan của Công ty/Pháp luật.

-Chính sách có hiệu lực từ 1/3/2019 đến ngày 31/12/2019.

Hà Nội, ngày 15 tháng 02 năm 2019

GIÁM ĐỐC HOẠT ĐỘNG



PHAN THỊ THU HƯƠNG