

I. THỬ VIỆC

Lương cứng: 85%

II. CHÍNH THỨC

Cấp	LTC	Margin min quý	Tỷ lệ gia hạn	Cấp	LTC	Margin min quý	Tỷ lệ gia hạn
Cấp 1	4,500,000	188,000,000	65%-68%	Senior 1	9,000,000	420,000,000	69%-72%
Cấp 2	5,200,000	240,000,000	66%-69%	Senior 2	10,500,000	480,000,000	70%-73%
Cấp 3	6,200,000	300,000,000	67%-70%	Senior 3	12,000,000	540,000,000	71%-74%
Cấp 4	7,500,000	360,000,000	68%-71%	Senior 4	15,000,000	700,000,000	72%-75%

- Lương tiêu chuẩn (LTC)** được xác định theo cấp
- Thưởng:** 1.7% (C1-4) hoặc 2% (S1-4) phần phụ trội so với margin tối thiểu cấp hiện tại; bù margin thiếu nếu 1 Quý không đạt tối thiểu (áp dụng từ tháng chính thức thứ 4). Thưởng theo Quý.
 - Điều chỉnh giảm 10% thưởng nếu tỷ lệ gia hạn trung bình trong quý dưới mức min.
 - Điều chỉnh tăng 10% thưởng nếu tỷ lệ gia hạn trung bình trong quý vượt mức max.
- Tỷ lệ gia hạn:** được tính theo tỷ lệ gia hạn trung bình theo công thức ERP.
- 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)
- 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 đối với nhân sự trong vòng 3 tháng trước hay sau nghỉ sinh/đi làm lại.
 - Ngoại lệ: không xét tỉ lệ gia hạn trong kỳ xét cấp từ tháng 1 - tháng 4 năm 2019.

III. THƯỞNG:

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

- Phạt do phạm lỗi: theo quy chế KSCL và các quy định của Công ty.
- Chính sách có hiệu lực từ 1/1/2019 đến 31/12/19, thay thế chính sách V7.2 và V19.1 áp dụng cho Media thử việc/chính thức từ trước 1/1/2019.

Hà Nội, ngày 29 tháng 01 năm 2019

GIÁM ĐỐC HOẠT ĐỘNG



PHAN THỊ THU HƯƠNG