

QUI ĐỊNH

VỀ CÁCH TÍNH LƯƠNG CHO TRƯỞNG PHÒNG KINH DOANH VÀ PHỤC VỤ KHÁCH HÀNG.

Nhằm nâng cao trách nhiệm và quyền lợi cho các Manager, cũng như khuyến khích xây dựng Sales Unit, Công ty quy định mức lương và phụ cấp mới cho các Manager đã xây dựng được sales unit như sau:

Sales Unit là một phòng Kinh doanh thỏa các điều kiện sau:

- Nhân sự : tối thiểu là 3 người.
- Sản lượng: Có xây dựng kế hoạch và khả năng thực hiện kế hoạch với mức lợi nhuận kinh doanh tối thiểu là 5,000 USD / tháng.
- Trưởng phòng kinh doanh (Manager) phải có năng lực và kinh nghiệm kinh doanh phù hợp để dẫn dắt phòng đạt mục tiêu đề ra.

Sau khi xây dựng được sales unit, Mức lương hàng tháng của Manager sẽ bao gồm các khoản tương ứng với từng trách nhiệm cụ thể như sau:

- (1) Lương cứng (Lc): Mức lương cứng sẽ là trung bình lương thực tế của 6 tháng gần nhất trước khi xây dựng sales unit của manager. Mức lương cứng này sẽ thay đổi tương ứng với mức kế hoạch mà phòng đã xây dựng trong kế hoạch hàng năm (quota phòng) cũng như năng lực và kinh nghiệm của từng manager. Khi mức quota của phòng có thay đổi trong kỳ kế hoạch mới thì lương cứng cũng sẽ thay đổi theo. Mức lương cứng này là cơ sở để áp tính toán các chế độ, chính sách và thưởng cho manager nếu có. Tuy nhiên, lương cứng thực nhận hàng tháng sẽ được tính dựa trên mức độ hoàn thành quota của phòng trong 2 tháng trước đó:

Phần trăm hoàn thành quota	Lương cứng thực nhận
91-100%	100%
80-90%	90%
Dưới 80%	80%
Trên 100%	100% + bonus vượt quota

Quota và sản lượng thực hiện được tính theo số liệu trong SSM của 2 công ty Sanco và EFS.

- (2) Bonus vượt quota: Nếu sản lượng của phòng vượt trên 100% quota thì trưởng phòng sẽ được hưởng 5% phần vượt; riêng nhân viên phòng IB và OB sẽ được trưởng phòng phân bổ thêm 5% phần vượt.
- (3) Lương trách nhiệm (Lt): sẽ được tính bằng mức trợ cấp trách nhiệm theo số nhân viên trong phòng (600.000 đ/ nhân viên chính thức, 300.000 đ/nhân viên thử việc) nhân với mức độ hoàn thành trách nhiệm công việc quản lý trong tháng hiện tại (theo báo cáo của manager và đánh giá của cấp trên). Mức độ hoàn thành công việc quản lý hàng tháng được đánh giá theo bảng MTCV của từng manager và cho theo thang điểm 100. Lương trách nhiệm thực nhận được tính theo % tương ứng của số điểm hoàn thành trách nhiệm do BGD kiểm duyệt cuối cùng.
Mức trợ cấp trách nhiệm tối thiểu cho trưởng phòng đã xây dựng Sales Unit là 2,400,000đ. Đối với các phòng đang xây dựng sales unit thì mức trợ cấp trách nhiệm sẽ là 600,000đ.

Tùy theo cơ cấu nhân sự quản lý của từng phòng mà lương trách nhiệm sẽ được trưởng phòng chia cho bản thân và phó phòng theo tỷ lệ trách nhiệm tương ứng. Tỷ lệ này sẽ do phòng quyết định và báo cho Công ty vào đầu năm, hoặc khi có thay đổi.

Ví dụ: Sales unit có 5 nhân viên chính thức gồm 1 trưởng phòng, 1 phó phòng và 3 nhân viên. Điểm hoàn thành trách nhiệm quản lý trong tháng là 95% thì tổng lương trách nhiệm của phòng là: $(600,000đ \times 5) \times 95\% = 2,850,000đ$. Trong đó, Trưởng phòng 1,500,000 đ, phó phòng là 1,350,000 đ.

- (4) Bonus bán hàng: Khi trưởng phòng tự tìm kiếm khách hàng sau đó có thể tự handle hoặc có thể giao cho nhân viên trong bộ phận của mình phụ trách sẽ được hưởng 10% trên profit bán hàng mang lại từ khách hàng đấy.
- (5) Phụ cấp thâm niên, kiêm nhiệm và phụ cấp khác được tính theo quy định của công ty.

Thay mặt BGD Nhóm Công ty

Phạm Ngọc Phước

Nơi nhận:

- *Đương sự*
- *Lưu kế toán, phần mềm P/O.*