

# 2017年区分大客楼宇专属客户经理 薪酬管理办法

为充分发挥薪酬考核体系对业务发展的正向激励作用，调动区分楼宇专属团队的积极性，促进公司在商务楼宇市场业务的规模、健康发展，特制定本薪酬管理办法。

## 一、适用对象

本薪酬管理办法适用于区分大客商务楼宇专属拓展团队直属的楼宇专属客户经理（下称楼宇经理）。

楼宇专属客户经理专门发展名单制商务楼宇内的通信业务（下称楼内业务），分为移网业务和固网业务，其中固网业务分为一般固网业务和楼宇专属产品。楼宇专属客户经理也可发展楼内 ICT、IDC、物联网等业务。

楼宇专属客户经理如发展名单制商务楼宇之外的业务，不计入其业绩，也不计入其考核、提成、奖励。

## 二、行业拓展经理的层级管理

区分楼宇专属客户经理的层级由低到高分为楼长助理、楼长、高级楼长 3 个层级，对应不同的底薪标准与业绩任务。客户经理的层级每个季度评定和调整一次，由政企客户事业部根据信息化服务中心提取的客户经理的收入数据，进行评定和调整。

区分楼宇专属客户经理层级的评定标准如下：

层级划分	评定标准	岗位工资	月新增放号任务
高级楼长	月收入 $\geq 6$ 万元，入职一年以上	2800	3300元（12线）
楼长	1万元 $\leq$ 月收入 $< 6$ 万元，入职6个月以上	2500	2500元（5线）
楼长助理	月收入 $< 1$ 万元	2200	800（2线）（不考核）

说明：公司新入职或从非政企直销线转岗到商务楼宇专属团队的员工评定为楼长助理，试用期为六个月，试用期内不考核。

### 三、薪酬结构

薪酬结构：岗位工资+综合补贴+发展提成+存量提成

（一）岗位工资：如上表。

（二）发展提成：分为移网和固网两种业务，分别适用不同的计算方式。

1. 楼宇经理发展的楼内移网业务的发展提成按现行的区分大客团队客户经理的方式计算。

2. 楼宇经理发展的楼内固网业务的发展提成=新发展用户T+1月（足月）出账\*200%，分四个月发放。收入计提说明：

（1）所涉及新增收入必须按出账收入剔除赠款、调账后计提。调账必须按照合同规定及时操作，原则上不允许出现两个月或以上的调账行为，一经发现退回已发提成。

（2）对因欠费原因无发放提成的用户，在缴清欠费后，

可视欠费补交时间补发历史欠费月的应得提成。补计提成标准为：用户在欠费 3 个月内补交欠费，按应计提成 100%补发提成；用户在欠费 3 至 6 个月内补交欠费，按应计提成的 50%补发提成；用户在欠费 6 个月后补交欠费的，不补发应计提成。

（3）IDC、ICT、物联网等相关项目发展提成按现行的区分大客团队客户经理的方式计算。

### （三）存量提成

客户经理如由其它区分大客团队转入，则保留转入前的存量提成，转入前存量提成按照原薪酬计算、执行。

1. 楼宇经理发展的楼内移网业务的存量提成按现行的区分大客团队客户经理的方式计算。

2. 楼宇经理发展的楼内固网业务、楼宇专属产品的存量提成=存量收入\*10%

其中开通二年内的客户的业务收入按100%计入存量收入，第三、四年内按照50%计入存量收入。

注：实际出账收入需剔除赠款、优惠减免、欠费不计入存量收入

### （四）综合补贴

楼长助理、楼长、高级楼长月度补贴500元，按实际在岗天数核发。此补贴已包含餐补。

### （五）KPI 说明

$$KPI = (\text{个人月度新增收入} / \text{个人新增收入任务}) * 50\% +$$

(个人月度新增线任务/个人新增线任务)\*30%+团队经理评分\*20%，保底 50%，只考核楼宇业务的完成，楼外业务不计入考核，也不计入提成。免考核期内 KPI=1。

团队经理评分部分，分值为0-110，团队经理根据圈楼工作完成情况、日常客户拜访量、楼宇活动质量、楼宇宣传等进行综合评分，此月度评分作为日常考核管理。

#### **四、升降级及淘汰机制**

(一) 客户经理入职 12 个月，存量收入小于 10000 元，考核评定为不合格，经培训仍不能胜任工作，解除劳动合同。

(二) 季度末位淘汰：初级及以上层级的在职客户经理，季度累计新增出账收入低于3000元，排名后5名且表现不佳的客户经理，经培训仍不能胜任工作的，解除劳动合同。

除以上条件外，严重违反劳动纪律、不遵守业务发展规划或业务发展过程存在严重虚假行为，对公司造成重大损失的，情节严重的，解除劳动合同。

#### **五、考核管理**

其它未单列事宜，根据现有直销客户经理考核办法执行，考核结果除应用到月度薪酬中，还应用于年度市级或省级优秀评定以及公司日常人力资源管理工作。

#### **六、其他**

本办法自发文之日起执行，原《2016 年区分大客楼宇团队薪酬管理办法》不再执行。

# 2017 年区分大客楼宇专属团队经理 薪酬管理办法

为充分发挥薪酬考核体系对业务发展的正向激励作用，调动商务楼宇专属拓展团队经理的积极性，促进公司业务的规模发展，特制定本薪酬管理办法。

## 一、适用对象

本薪酬管理办法适用于商务楼宇专属拓展团队经理（下称楼宇团队）。

楼宇专属拓展团队专门发展名单制商务楼宇内的通信业务（下称楼内业务），分为移网业务和固网业务，其中固网业务分为一般固网业务和楼宇专属产品。楼宇专属拓展团队也可发展楼内 ICT、IDC、物联网等业务。

楼宇专属拓展团队如发展名单制商务楼宇之外的业务，不计入其业绩，也不计入其考核、提成、奖励。

## 二、薪酬结构

薪酬结构：岗位工资+（绩效工资+团队存量服务提成）  
× KPI 得分+个人业务提成+综合补贴。

### （一）起始职级薪档

团队经理职级最低为 7A，职级未达 7A 的根据《关于印发〈中国联通中山市分公司员工晋升激励体系实施办法〉的通知》要求，逐年逐级晋升。

## （二）岗位工资、绩效工资

岗位工资、绩效工资按照公司薪酬体系职级对应的岗位工资、绩效工资标准执行，其中，职级未达 7A 的团队经理按 7A 的绩效工资标准核发。

## （三）团队存量服务提成

团队经理如由其它区分大客团队转入，则保留转入前的团队存量提成，转入前的团队存量提成按照原薪酬计算、执行。

1. 楼宇团队发展的楼内移网业务的团队存量提成按现行的区分大客团队团队经理的方式计算。

2. 楼宇团队发展的楼内固网业务的团队存量提成=团队存量收入\*3%

其中存量收入从入网次月开始计算，开通二年内的客户的业务收入按100%计入存量收入，第三、四年内按照50%计入存量收入。出账收入需剔除赠款、调帐、欠费等数据。

## （四）个人业务提成

个人业务提成=楼宇内名单制客户新增收入提成\*100%。  
当中涉及的业务收入计提规则与《2017 年区分楼宇大客拓展经理薪酬管理办法（暂行）》中对应计提规则相同。

## （五）KPI 指标考核说明

$KPI \text{ 得分} = \text{生产单元月度 KPI} * 30\% + \text{团队月度 KPI} * 70\%$

1. 生产单元月度 KPI

根据《关于印发 2017 年中山联通绩效考核办法（修订）的通知》要求，应用生产单元月度 KPI 原始考核得分。

## 2. 团队月度 KPI

$$KPI = (\text{团队月度新增收入} / \text{团队新增收入任务}) * 50\% + (\text{团队月度新增专线数量} / \text{团队新增专线数量任务}) * 30\% + \text{商企营销中心楼宇专项评分} * 20\%$$
，保底 50%，封顶 180%，只考核楼宇业务的完成，楼外业务不计入考核，也不计入提成。

商企营销中心楼宇专项评分为 0-120 分值，评定标准为团队的圈楼工作完成情况、客户拜访完成率、楼宇台帐完整率、更新及时率、活动举办效果等进行综合评分。

## （六）综合补贴

使用本人名字登记的私家车作为日常工作交通工具的，月度补贴 800 元，使用其他交通工具的为 500 元，按实际在岗天数核发。此补贴已含餐费补贴。

## 三、淘汰与保护机制

### （一）降级/淘汰机制

1. 团队累计收入完成率低于 80%。
2. 1 个季度团队累计放号指标完成率低于 70%。

凡满足以上 1 个条件，且由区分公司领导或商企营销中心考核评定为不合格，由团队经理降为客户经理。

### （二）保护机制

1. 针对楼宇团队经理，给予 3 个月保护期，保护期内团

队经理KPI保底为100%。

2. 保护期计算时间：如团队在15日（含15日）之前成立，则当月列入保护期，如在15日之后成立，则次月开始列入保护期。

#### **四、考核管理**

考核结果除应用到月度薪酬中，还应用于年度市级或省级优秀评定以及公司日常人力资源管理工作中。

#### **五、其他**

本办法自发文之日起执行，原《2016年区分大客楼宇团队薪酬管理办法》不再执行。