

## 2019 年政企线团队经理薪酬管理办法（暂行）

为充分发挥薪酬考核体系对业务发展的正向激励作用，调动员工积极性，促进公司的业务规模发展，特制订本薪酬管理办法。

### 一、适用对象

政企线全体团队经理

### 二、薪酬模式

政企线全体团队经理实行“岗位工资+绩效\*KPI 考核系数+新增业务收入提成+综合补贴”的薪酬模式。

#### （一）岗位工资

1. 团队经理岗位工资与所在岗级相对应，执行公司统一标准，岗级对应范围为 5—12 级；

2. 岗级调整依据《中国联通中山市分公司员工晋升激励体系实施办法》（中山联通〔2016〕73 号）执行。

#### （二）绩效

结合公司实际情况，设置五层团队经理级别，每层级下划分三个绩效档级，共十五个绩效档级（以下简称“五层十五档”）。五层十五档应用于月度绩效工资发放，根据团队经理半年收入规模情况来每半年进行调整。具体为：

1. 五层十五档，共十五个档级 M1—M15，由低至高分别为五级团队经理（M1—M3）、四级团队经理（M4—M6）、三级团队经理（M7—M9）、二级团队经理（M10—M12）、一级团队

经理（M13-M15）。起点层级 M1 为 3000 元，逐档逐级上升，每档差 1000 元，每级差 3000 元，最高档级 M15 为 17000 元。

对应表为：

团队经理层级	绩效档级
一级团队经理	M15: 17000 元 M14: 16000 元 M13: 15000 元
二级团队经理	M12: 14000 元 M11: 13000 元 M10: 12000 元
三级团队经理	M9: 11000 元 M8: 10000 元 M7: 9000 元
四级团队经理	M6: 8000 元 M5: 7000 元 M4: 6000 元
五级团队经理	M3: 5000 元 M2: 4000 元 M1: 3000 元

2. 绩效档级确定：公司根据团队经理 2018 年第四季度“底薪+存量提成”平均值作为基数，和“岗位工资+绩效”进行匹配，确定团队经理绩效档级，保障团队经理收入平稳。

3. 绩效档级调整：每半年对团队经理绩效档级进行调整，调整依据为前 6 个月累计净增通服收入。

#### 4. KPI 考核系数

考核指标：另行文件下发，原则上一年调整优化一次。

#### （三）新增业务收入提成

新增业务收入提成按照政企线现有产品提升方式执行，如现有产品提成方式优化则按照优化后的最新文件执行。

#### （四）综合补贴

使用本人名字登记的私家车作为日常交通工具的月度补贴800元，使用其他交通工具的补贴500元，按实际在岗天数核发。本补贴包含餐费补贴。

### 三、绩效档级调整规则

依据团队经理的半年收入规模，调整绩效档级。

绩效档级调整规则如下：

半年净增收入增长幅度-X		调整情况
X 为正	$5\% \leq X$ X 每环比增加 5%升一档级，最多不超过三个档级	调升档级
	$0 \leq X < 5\%$	保持不变
X 为负	$-5\% < X < 0$ X 每环比降低 5%降一档级，最多不超过三个档级	调降档级

#### （二）补充说明

1. 净增收入为通服业务的出账收入，ICT 根据利润率折算为通服收入,如 100 万的 ICT 项目，利润率 10%，则折算为 10 万通服收入。

2. 如存量客户和收入调整划分，收入净增以调整后的客户和收入为基数计算。

3. 新入职（或跨线条调入的）团队经理，若考核时间点

在半年保护期内，净增不足可不降档。

4. 内部转岗人员按照转岗保护期管理办法执行。

5. 对于广东省分公司落地项目、超大型项目（通服千万级/ICT 亿级）、资源置换型项目、内部关联项目、结算影响计收的项目等，采用一事一议，由政企客户事业部审定收入计算办法后提交公司审议。

6. 年度内出现违反安全生产相关规定、用户实名登记违规、用户信息安全管理、重点业务管理和经营过程中营销不合规或直接参与网点经营等行为的，不予晋级；

7. 年度内违反廉洁从业要求的，不予晋级。

#### 四、其他说明

（一）本办法自发文之日起执行，原《关于印发2017年政企线薪酬管理办法（暂行）的通知》中山联通〔2017〕164号不再执行。

（二）未尽事宜由政企客户事业部和人力资源与企业发展部负责解释。