

中国联合网络通信有限公司中山市分公司文件

中山联通〔2019〕45号

关于印发《2019年政企线薪酬管理办法 (暂行)》的通知

公司各部门（中心）、基层生产单元：

为充分发挥薪酬考核体系对业务发展的正向激励作用，驱动政企业绩持续增长、收入结构持续优化，突出价值贡献导向，激励员工获得感持续提升，特制订《2019年政企线薪酬管理办法（暂行）》，请遵照执行。

一、基本原则

（一）业绩导向。强调长期收入贡献。

（二）平稳过渡。结合现有薪酬情况，采取逐年逐级方式在线条内优化调整。

（三）长远发展。采取相对稳定的薪酬模式，鼓励发展重大项目，新型业务。

（四）强化考核。强化员工的考核及应用。

二、适用对象

中山市分公司政企线全体客户经理、团队经理及行业总监。

三、薪酬模式

薪酬结构由“岗位工资+绩效×KPI考核系数+新增业务收入提成+综合补贴”构成。

四、人员考核

根据岗位属性分类分别制定人员考核办法，考核指标以收入、产能、欠费等指标为主，实行月度考核并应用于月度内绩效工资发放。

五、人员业绩预警、改善及退出

完善政企线人员业绩管理与人员退出机制，对于低产能人员给予业绩预警期和业绩改善期，由员工所在部门给予帮扶和指导，帮助提升产能；对于帮扶、辅导后产能仍未达标的人员，将降级使用或退回人力资源与企业发展部另行安排。

六、其他

（一）本办法自发文之日起生效，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。其中2019年5月为过渡期，仍按旧办法执行，2019年6月1日起按新办法执行。

（二）未尽事宜由人力资源与企业发展部、政企客户事业部负责解释。

特此通知。



中国联合网络通信有限公司中山市分公司

2019年4月29日

抄送： 公司领导。

中国联通中山市分公司办公室

2019年4月29日印发

拟稿人：林浩