

中国联合网络通信有限公司中山市分公司文件

中山联通〔2018〕121号

关于印发《公众营服公司家庭互联网团队薪酬考核方案》的通知

公司各部门（中心）、基层生产单元：

根据公司融合业务规模发展战略，为激发基层营销单元活力，建立以市场为导向的激励模式，经公司研究，特制定《公众营服公司家庭互联网团队薪酬考核方案》，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。

中国联合网络通信有限公司中山市分公司

2018年9月3日



公众营服公司家庭互联网团队薪酬考核方案

一、适用范围

本方案适用于公众营销服务公司家庭互联网业务总监及渠道经理岗。

二、家网团队业务总监薪酬方案

家网团队总监薪酬=岗位工资+绩效工资*KPI考核得分+其他福利补贴，KPI考核内容如下：

指标类	考核指标	分值	说明	计分方式	考核归口管理部门
收入类	主营收入完成率	55+10	承接营服公司主营收入指标	未完成任务，按主营收入有效完成率线性计分；超额完成收入任务的，每超 1PP 加 1 分，最高加 10 分。其中营服公司大盘收入与家网直管收入完成分值占比为 6:4	市场部、财务部
效益类	毛利预算完成率	5	考核营服公司毛利预算指标	完成率 95%以上，每低 1PP 扣总分值的 1%； 完成率 90%~95%，每低 1PP 扣总分值 1%*1.05； 完成率 90%以下，每低 1PP 扣总分值 1%*1.1	财务部
战略类	宽带净增	10	考核宽带用户有效净增完成率	按完成率线性计分，最高得满分	家庭互联网中心
	融合净增	20	承接地市经营业绩考核指标	按完成率线性计分，最高得满分	家庭互联网中心
专项类	专项工作完成率	10	专项工作如：智慧社区物业拓展、资源清查等	按专项工作完成情况计分	家庭互联网中心
合计		100+10			
备注：KPI 保底 60 分					

三、家网团队渠道经理薪酬方案

（一）家庭互联网业务渠道经理岗薪酬=岗位工资及福利补

贴+发展提成*营服系数+续费宽带用户当月账期出账收入*0.5%*
关键考核指标。

（二）细项说明

1. 岗位工资及福利补贴：按个人职级确定，各项福利补贴与公司原相关规定保持一致。

2. 发展提成：发展积分提成*营服系数。

（1）各项产品积分标准：

产品		积分提成标准		
		直管渠道(固网代理商及社区经理)	社会渠道(直管渠道积分标准的 30%)	营业渠道(直管渠道积分标准的 20%)
融合业务	智慧沃家视频套餐：130A	20.0	6.0	4.0
	冰激凌新视频套餐：130B	20.0	6.0	4.0
	畅爽冰激凌 99 融合套餐：99+0	16.0	4.8	3.2
	王卡宽带	7.0	2.1	1.4
	其他融合	2.0	0.6	0.4
单宽	预付宽带	100M 及以上	每 100 元预存款计提 1.2 积分	每 100 元预存款计提 0.36 积分
		50M 及以下	每 100 元预存款计提 1 积分	每 100 元预存款计提 0.2 积分
	IPTV 单产品			
	后付宽带	按出账收入计提，计提 1 年，离网不计提	每 100 元出账收入计提 1 积分	每 100 元出账收入计提 0.3 积分
单移网		同公众营服公司传统渠道专员单移网积分标准	-	-
备注：如有新增产品，以家庭互联网中心通知为准。政企渠道发展家网产品积分标准与营业渠道积分标准一致。				

相关说明：

①积分单价为2.7元/积分；

②融合产品双新用户计提100%，单新用户计提50%；

③用户开户证件为本地身份证的，在原积分标准上*1.2系数；

④单移网质量条款：同公众营服公司传统渠道专员单移网标准。

⑤如有新增产品，以家庭互联网中心通知为准。

(2) 营服系数标准：根据家庭互联网团队总体收入规模，设定家庭互联网团队营服系数。

营服公司	原营服系数
三角	1.39
三乡	1
坦洲	1
火炬	1.11
沙溪	1.16
小榄	1
城区	1.16
古镇	1

3. 续费宽带用户当月账期出账收入提成：续费宽带用户当月账期出账收入*0.5%* 关键考核指标。

(1) 续费宽带用户定义：从用户的开户套餐合约到期后开始统计（包一年用户从T+12月开始，包两年用户从T+24月开始，包三年用户从T+36月开始，预付包月及后付包月用户从T+6月开始），薪酬账期当月有过续费记录的宽带用户，纳入统计范围。

(2) 关键考核指标：总分100分，与家网直管收入挂钩。

关键指标	说明	分值	考核归口管理部门
营服收入完成率	承接营服总体收入完成率，线性计算得分	10	市场部
家网直管收入完成率	承接家网直管收入完成率，线性计算得分	50	市场部
综合续费率	综合续费率每低于目标值一个百分点扣 1.5 分，大于等于目标值得满分，最高得 30 分，保底 15 分。	30	家庭互联网中心
专项工作	专项工作重大进展：如智慧社区物业拓展、资源清查等	10	家庭互联网中心

四、考核管理

（一）发生岗位变动的，从调整次月起按照薪酬方案进行核算和发放（月度15日前调整，按新岗位核发；月度15日后调整，按原岗位核发）。新入职员工首月在岗超过15天的，入职当月按照本薪酬方案进行核算和发放。

（二）如由于病假、产假等原因，不在岗时间超过15天，当月按照标准绩效体系和公司相关规定核算薪酬。

（三）积分及收入数据由公司市场部负责支撑及提供、核准和报送，由家庭互联网中心进行审核，于每月人力资源与企业发展部规定时间报人力资源与企业发展部进行应用。

（四）严禁各种弄虚作假等违规操作行为，一经发现倒扣已发放的薪酬，并根据公司有关规定严肃处理，包括但不限于行政处罚，解除劳动合同，送交司法机关处理等。任何人员发现上述行为，应依据公司举报、受理的有关规定及时向纪检部门反映。

五、其他

（一）本方案自2018年8月1日起执行，原家庭互联网渠道经理薪酬管理办法不再执行，如与其他文件出现不一致或抵触情

形，以本方案为准。

（二）本方案由家庭互联网中心、人力资源与企业发展部负责解释。

抄送： 公司领导。

中国联通中山市分公司综合部

2018 年 9 月 4 日印发

拟稿人： 人力资源与企业发展部 苏显程

