

## 2022 年薪酬调整说明

根据《劳动合同法》及人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》，现因受疫情影响导致生产经营困难，进行调整薪酬、尽量不裁员或者少裁员。

### 一、4-12 月薪酬说明：

1.城市经理：7.2 万/年，任务指标（50 万/人/年，4.2 万/人/月）

薪资构成：工资 5000 元/月+绩效工资 1000 元/月+月销量业绩提成 3%

2.区域经理：9.6 万/年，任务指标（100 万/人/年，8.3 万/人/月）

薪资构成：工资 6000 元/月+绩效工资 2000 元/月+月销量业绩提成 3%

3.省区经理：12 万/年，任务指标（500 万/人/年，42 万/人/月）

薪资构成：工资 8000 元/月+绩效工资 2000 元/月+月销量业绩提成 1%

4.大区经理年薪：18 万/年，任务指标（负责区域内所有指标总计 55 万/人/月）

薪资构成：工资 15000 元/月+月销量业绩提成 1%

以上月度核发。

### 二、薪资说明：

1、4-12 月按指标完成率核定基础工资

A. 月指标完成 40%，工资按完成比例发放，无绩效工资，无报销资格

B.月指标完成 50%，工资按完成比例发放，绩效工资 50%，无报销资格

C.月指标完成 60%，工资按完成比例发放，绩效工资 60%，报销 60%

D. 月指标完成 70%，工资按完成比例发放，绩效工资 70%，报销资格 70%

E.月指标完成 80%，工资按完成比例发放，绩效工资 80%，报销资格 80%

F.月指标完成 90%以下，工资按完成比例发放，绩效工资 90%，报销资格 90%

G 月指标完成 100%，工资、绩效工资、报销款 100%发放

月任务指标如下：

序号	职位	月任务指标 (万)
1	总经理	55
2	大区经理	55
3	省区经理	42
4	区域经理	8.3
5	城市经理	4.2

以上月度核发，提成按回款金额正常比例。

- 2、每三个月为一考核周期
  - A. 季度指标完成 50%以下，公司有权解除劳动合同
  - B. 季度指标超额完成，公司视个人情况，提供 1000-3000 奖金
  - C. 管辖区域内，业务员季度指标完成度低于 50%，公司视个人情况，给予所管辖区域负责人 1000-3000 罚金
- 3、年度指标大于 100%，超额部分按 2%核算。
- 4、试用期内月度指标达成 60%以下者，连续 2 个月不能达成 50%不得转正。

### 三、奖励说明：

- 1.城市经理/省区经理个人超额提成奖励年度兑现，完成年度指标大于 100%时，超额部分\*2%奖金相加计算。
- 2.下一级无业务人员的回款，业绩提成归属上一级回款的直接负责人。

