

## Yojo 代理商发展员工绩效方案

### （全职版）

#### 第一部分：过程管理考核

##### 一、考核对象

Yojo 代理商名下所有全职发展销售人员。

##### 二、考核周期

月度考核。

##### 三、考核维度解释

###### 1、电话时长&有效电话个数：

**电话时长概念：**指发展人员在考核日内通过本人绑定电话座机与客户全天总的通话时长。

**有效电话个数：**日通话在 N 秒以上的为有效通话个数（呼入呼出均有效）。

###### 2、有效上门拜访客户数量：发展人员日上门拜访客户数量不少于 N 家

- 1) 完整介绍悠久项目          2) 发放产品宣传册
  - 3) 获取对方名片或宣传册    4) 承诺来园所参考考察或参会
- 具备四个中的三个或以上，视为一个有效拜访。

###### 3、参会客户数：参加发展会或上会考察的客户家数（非考察人数）。

##### 四、考核标准

- 1、统一电话时长标准：N 分钟/天；有效通话个数：N 个/天；
- 2、参会家数  $N \geq N$  家/月/人；
- 3、月度奖金标准：N 元/月/人

##### 五、减免考核要求

月度累计请假（含调休）在总工作日数 20%以上的，全月 KPI 成绩为零。

##### 六、月度 KPI 得分及奖金计算方法

1、电话达标日：电话时长和电话个数同时达到考核标准的考核日，视为完整达标日；如果只有时长达标，视为 N 个达标日。拜访达标视为电话达标。

2、月度电话达标日达标率：考核销售人员月度累计达标日个数/实际考核日\*100%。

3、月度参会家数达标率：月度内该销售人员全部参会家数（含散户考察）/考核家数标准\*100%。

4、月度 KPI 得分（满分为 100 分）=月度工作日达标率\*70+月度参会家数达标率（上限为 100%）\*30

得分（X）	$90 \leq X \leq 100$	$80 \leq X < 90$	$70 \leq X < 80$	$X < 70$
KPI 系数	1.0	0.8	0.5	0

5、月度 KPI 奖金=月度奖金标准 N 元\*KPI 系数

## 七、其他

1、中途离职或调岗的发展人员，当月的 KPI 奖金为零。每月 10 日之前入职或调入的人员，享有当月 KPI 奖金，10 日之后入职或调入人员次月享有。

2、本方案自颁布之日起生效执行，有效期至 2016 年 12 月 31 日。

## 第二部分：发展人员绩效奖励

### 一、适用人员

适用于悠久代理商销售人员。

### 二、考核周期

按季度进行考核。

### 三、销售任务与业绩明示

#### 1、任务定义

发展人员销售任务以公司统一公布的书面确认函《2016 年区域任务》为准，涉及到人员区域调整的，以调整后的为准。

## 2、末位淘汰

对连续两个季度平均完成率低于 N%且是团队最后 1 名的人员进行淘汰（第一季度除外）。

## 四、销售奖金计算方式

1、发展人员季度销售奖金核算方式：

1) 个人季度任务完成率=个人季度实际销售额/个人季度任务\*100%

个人季度销售奖金=个人季度实际销售额\*奖金比例，奖金比例如下：

季度任务完成率	60%以下	[60%--100%)	[100%--150%)	>=150%
奖金比例	0%	0.3%	0.6%	1%

## 五、销售奖金发放方式

1、销售奖金按季度进行核算，如发展人员中途离职或调岗，按既定提成比例核算已发生业绩的对应奖金。

2、季度销售奖金为发展人员 2016 年全部的绩效考核奖金，不再参与其他形式的年终奖金分配。

以上为全部内容，人力资源部与悠久事业部发展中心对本方案有调整权和政策最终解释权，如有未尽事宜，须经人力资源部、发展中心管理层双方达成后方可执行。

本方案自 2016 年 3 月 1 日生效，截至日期 2016 年 12 月 31 日。

运营机构签字确认：

**此版本仅供参考，请各品牌代理根据各自区域不同情况进行修改。**