



推广员和兼职员工奖励方案

(第1版 试行)

本方案仅适用于推广员和纯兼职员工（以下简称员工），旨在通过奖金机制快速提升有效流量，不仅让参与者即时体验邀请引流收益，体验员工的快速收益，还能扩大团队规模，为后续招聘和业务开展积累资源；根据活动表现筛选优质人才，并推动优秀参与者入职为公司员工，从而顺利完成人才招聘计划。本方案将按照参与者的执行力予以全额、降档或取消奖励，参与享受本方案的激励和奖励即视同认同本方案的全部条款。

第一条 设立目的：

- 1、筛选更多执行力强的人才。
- 2、让推广员免费体验员工的收益。
- 3、让员工获得更多的奖励，激发员工的工作激情。

第二条 双方关系：

- 1、推广员：推广员与本公司之间属于代理关系，与本公司不存在劳动关系。
- 2、员工：根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定，员工均属于公司职工，与本公司是劳务关系。

第三条 工作时间和地点的安排：

推广员和员工均可自由安排工作时间和地点，无需按时到岗上班。

第四条 工作目标：

- 1、大家通过本方案引流、筛选、招聘并组建自己的价值团队，争取共同实现财务自由。
- 2、人才筛选：

(1) 认定标准：将以入职效率作为执行力的最终认定标准。自推广员在“员工工资系统”中注册之日起，入职时间越早将会被认定为执行力越强。

(2) 受益影响：执行力将决定着推广员在“员工工资系统”中新增部分的有效期限（详见本方案第八条、3、(2)）。

3、推广员：

- (1) 推广分销录播课仅限享受学习中心中的佣金。
- (2) 注册（或邀请）新的推广员，注册者和邀请人均可享受奖励。
- (3) 完成入职业绩后，可晋升为员工，享受员工的薪酬待遇，并且有权把《员工工资系统》中的佣

金提现。

4、员工：

- (1) 推广分销录播课，享受内部员工的薪酬待遇。
- (2) 邀请新的推广员获取邀请奖励。
- (3) 招聘新员工团队，并且按时完成团队销售业绩享受管理津贴。

第五条 工作要求：

1、对招聘新员工、关注公众号、邀请推广员、绑定客户关系、邀请群成员、发群码、邀请关注群平台数量，均没有工作量的硬性要求。

2、邀请条件：邀请需要从事兼职副业并且能够持续推动本工作的人才。

3、工作帮扶：继续帮扶被下辖推广员和员工组队二二制，并且协助他们获得奖励和佣金。

4、至少让每个下属员工和推广员 3~5 天就要关注并查看一次个人团队和账号余额变动情况。

5、禁止邀请：

- (1) 禁止自己邀请自己。
- (2) 禁止邀请 16 周岁以下者。
- (3) 有违反法律法规的不良记录的候选人（曾有被拘留或服刑）。
- (4) 与公司业务不符或无法胜任工作的候选人。
- (5) 招聘过程中显示出不诚实或不可靠的候选人。

第六条 考评标准：

1、个人认知：

(1) 参与者应充分了解公司产品、服务、制度和目标受众群体的特点和需求。

(2) 参与者应确保个人认知准确无误，并且不得因个人错误的认知而导致工作搁置或阻碍工作的继续推进。

(3) 如在推广过程中发现个人认知存在错误，邀请人应及时予以纠正，并向相关人员汇报。同时，应积极寻求相关人员的帮助和指导，以确保工作的顺利进行。

(4) 参与者应建立健全的沟通机制，与团队成员和上级领导保持密切的沟通，及时汇报工作进展和问题，以便及时得到支持和协助，确保工作的顺利推进。

(5) 参与者应主动参与团队讨论和经验分享，与同事共同学习和成长，以提升个人认知水平和推广能力。

2、准确性：

邀请的推广员需全部完成关注公众号、推广员注册、新员工注册、进“千元奖励邀请组队群”，方可视为有效推广员。

3、周度入职及入职率：

(1) 凡直接销售业绩累计 ≥ 999 元的推广员均可申请入职。

(2) 推广员直接邀请的有效推广员入职率需 $\geq 40\%$ 。

(3) 员工直接邀请的有效推广员入职率需 $\geq 50\%$ 。

第七条 名额及权限：

1、注册名额：每人只能注册一个推广员账号和员工账号，严禁各种作弊一人多号、大小号等违规套现行为，一经发现立即全部封号，并且收回所有活动奖励及非法所得。

2、推广员：

(1) 邀请奖励和佣金：

所有推广员均有权按照本方案享受下辖团队第1~2级和第1~29人的邀请奖励和管理津贴。

① 二二制团队认定标准：直接被邀请人和间接被邀请人均达到2人时，即视为符合二二制团队标准。

② 奖励：当推广员的团队达成“二二制团队”时，无条件享受一次“二二制团队邀请奖励”，从第5个下辖团队的邀请奖励开始需要有条件解锁，解锁的奖励名额上限为25人（共计29人）。推广员的邀请奖励按照本方案本条新员工入职效率标准给予核算发放。

③ 佣金：仅限享受学习中心中的团队业绩佣金，无权提现《员工工资系统》中的管理津贴。

(2) 解锁条件及权限：推广员下辖团队每推广销售金额累计满999元课程可解锁2元，可解锁的推广员为新、老推广员不限。

3、员工：

(1) 所有员工均有权按照本方案享受内部员工岗的薪酬、佣金和邀请奖励。

(2) 解锁条件及权限：

① 新员工入职效率标准：自推广员在员工工资系统中注册之日起（只详细到天，时分秒不计），5天内入职者，可享受全额结余金额。自第6天当天开始，每延迟一天入职，将开始降一档核算予以提现，至第10天将降至第六档（含本方案实施前的结余），至第30天尚未入职的将予以清零（含邀请奖励和团队业绩佣金）。

② 老员工：老员工下辖推广员或员工每推广销售金额累计满999元课程可解锁2元，可解锁的推广员为新、老推广员不限。

第八条 申报注册奖励、邀请奖励和佣金：

根据本方案，新注册者符合有效推广员认定标准后，注册者和上级邀请人账户余额均可增加1000元/人。

1、推广员：根据法律规定，仅限享受1~2级层级分佣和邀请奖励，并享受1~29人团队分佣和邀请奖励。

2、员工：

(1) 有权享受基于直接管理的一级团队总销售额予以0.1~3%奖励。

(2) 入职后，在推广员身份期间尚有结余的金额，将按照本方案的规定提现到个人微信零钱。

3、奖励标准如下：

(1) 申报注册奖励：

① 注册奖励申报：注册人本人完成注册后，可以即时在“员工工资系统”中填报“注册奖励申报”，邀请人无需填报。

② 销售报单：完成销售的员工和推广员，可以即时在“员工工资系统”中填报相对应的销售结果，消费者无需填报。

(2) 推广员及新员工的邀请奖：自本人注册员工之日开始，将综合以下各档标准和本方案第七条的标准，按照推广员（或新员工）所符合的档位给予相应的奖励。

① 自注册推广员之日起5日内入职的，全额按照待解锁金额计算。

② 第6天入职的，按照总获奖金额的80%计算待解锁金额计算。

③ 第7天入职的，按照总获奖金额的60%计算待解锁金额计算。

④ 第8天入职的，按照总获奖金额的40%计算待解锁金额计算。

⑤ 第9天入职的，按照总获奖金额的20%计算待解锁金额计算。

⑥ 第10天~第30天入职的，按照总获奖金额的10%计算待解锁金额计算。

(3) 领取佣金：推广员已经享受学习中心中的佣金，入职前无权领取《员工工资系统》中的团队业绩佣金。

4、领取奖励的标准：

(1) 老推广员和员工：

奖励：已经在旧版《推广员和兼职员工奖励方案》中领取过相应奖励的推广员和员工，均不得再次重复领取以上奖励，并且需要多退少补。

(2) 第一次领取邀请奖励：凡符合“二二制团队标准”的推广员，可一次性领取推广员本人的注册奖励和下辖二二制团队的邀请奖励，共计5元。凡未达到二二制团队标准的推广员均无权领取邀请奖励。

(3) 再次领取：符合解锁条件后，推广员可再次解锁2元团队邀请奖励。

第九条 取消奖励标准：

1、与本方案的设立目的和邀请条件相违背的。

2、当虚报、多报或重复申报有效推广员时，将取消相应的奖励。

3、失效：当邀请的有效推广员自行取消关注公众号，或注销推广员时，或自主退群时，或违反群规被移出群聊时，均视为该有效推广员已失效，应取消相应的奖励，并且重新关注、注册或进群后不予补回。

4、恢复：当邀请的有效推广员再次关注公众号，或再次注册推广员时，或再次重新进群时，不再做出奖励。

5、过度邀请新人者，公司有权取消超出40%以上部分的全部奖励，不足一个人的按一个人计算取消标

准。

6、过度邀请新人认定标准：

- (1) 连续 3 周，周度内推广员入职率均 \leq 40%的。
- (2) 被邀请人完成有效组队引流 $<$ 1 组的。

7、推广员注销后重新注册的，邀请人不再享受邀请奖励。

8、曾经在本公司任职，再次重新入职的，邀请人不再享受邀请奖励。

9、用词用语：当违反用词用语要求时，取消该推广员或员工 1 元奖励/次。

10、违反重金奖励标准：当违反重金奖励标准时，取消该推广员或员工全部奖励。

第十条 注册和结算：

1、在学习中心和《员工工资系统》中注册时，由邀请人邀请注册，确立上下级关系。

2、审核和结算：

- ① 报单和申请提现后，需管理员人工审核通过后方可有效。
- ② 每周一 15:00 前审核结清上一周所有的薪酬和奖金奖励（逢节假日顺延）。

3、提现：

- ① 薪酬和佣金均通过《员工工资系统》在线提现到个人微信零钱。
- ② 提现免收手续费。
- ③ 员工：可全额提现（即：员工工资系统中 $>$ 1 元的部分可全部提取。）。
- ④ 推广员只可提取推广员有权享受范围内的部分（即：1~2 级层级分佣和邀请奖励；1~29 人团队业绩佣金和邀请奖励。）
- ⑤ 每天限提现一笔，每笔最少 5 元起提。

4、推广员账户结余：

- ① 未入职时：当推广员未入职时，仅限提取下辖 1~2 级和 1~29 人团队注册奖励、邀请奖励和管理津贴。
- ② 注册和邀请奖励：需要在“员工工资系统”中手动提现。
- ③ 管理津贴：无需手动提现，系统会自动把下属团队的管理津贴打至推广员个人微信零钱。

第十一条 职业发展机会：

- 1、根据甲方人才和工作岗位的需要，兼职员工可申请转岗为全职员工或半全职员工。
- 2、半全职员工可居家在线远程办公，享受无责任底薪+北京五险一金等待遇。
- 3、全职员工需按时到岗上班，享受无责任底薪+北京五险一金等待遇。

第十二条 风险控制：

所有推广员和员工均需严格控制经营风险，严控过度邀请新人，作弊行为，严防导致公司无法有效管理和控制。

第十三条 推广员权限终止：

- 1、当虚报、多报、重复申报或违规提现时，本公司有权终止该推广员的账号使用权限。
- 2、当违反重金奖励标准时，公司有权终止该推广员的账号使用权限。
- 3、过度邀请新人者，公司有权终止该推广员的账号使用权限。
- 4、当下属推广员入职满一周（满7个自然日），邀请人尚未入职者，公司有权终止该邀请人的员工账号使用权限，将仅限享受两级分销待遇。

第十四条 员工账号终止：

- 1、当员工所辖团队中有效推广员的入职率 $\leq 30\%$ 时，或连续3周 $< 40\%$ 时，或连续6周 $< 50\%$ 时，公司有权终止该员工的账号。
- 2、当虚报、多报、重复申报或违规提现时，公司有权终止该员工的账号。
- 3、当员工违反重金奖励标准时，公司有权终止该员工的账号。

第十五条 修改、调整与终止：

本薪酬方案为试运行，当发生以下情形时将予以修改、调整或终止：

- 1、协商：当根据实际经营需要对本试行方案做出修改、调整与终止时，双方应友好协商。
- 2、强制：当发生多起同一个人注册多个账号且屡禁不止时，公司有权强制终止本方案的执行。

第十六条 行为规范：

1、禁止行为：

(1) 禁止在任何场合下（向任何单位及个人）发表诋毁本公司名誉权的言论，禁止传播负能量信息影响本公司名誉和业务。

① 特殊情形一：当乙方向任一城市的市场监督管理局公平竞争科、公安局经侦大队、派出所咨询本公司的招聘方式是否合法时，属于正当行为，本公司不会追究名誉侵权损失。

② 特殊情形二：当乙方在捏造事实的情况下向任一城市的市场监督管理局公平竞争科、公安局经侦大队、派出所投诉举报时（包括但不限于谎称本公司发展人、拉人头等），本公司有权向其追偿全部名誉侵权损失费（名誉损失费最低赔偿金额不低于10万元）。

(2) 禁止任何影响公司业务发展的行为（包括但不限于强行向本公司索要因违反本方案被降档或取消的奖金奖励；无理要求被驳回后而恶意诋毁本公司；劝阻他人参与本方案等行为）。

2、违规处罚：

(1) 违反本条1禁止行为(1)的规定者应承担公司因此而受到的全部损失，包括但不限于名誉损失费、律师费、诉讼费等（名誉损失费最低赔偿金额不低于10万元）；

(2) 违反本条1禁止行为(2)的规定者应承担公司因被恶意诽谤或被寻衅滋事而产生的损失，包括但不限于律师费、诉讼费等维权费用（以上损失最低赔偿金额不低于20万元）。

第十七条 重金奖励：

凡举报违反本方案第十六条规定者，公司将给予举报人现金奖励。奖励金额为公司获赔金额的 80%（律师费和诉讼费除外）；多人同时举报同一个人成功后奖金均分。

第十八条 备注：

1、《招聘方案》查看路径：公众号“超强大脑联盟”→员工→招聘方案。

2、用词用语标准详见《招聘方案》第七条。

3、参与本方案即视同为已认同本方案，凡不入职也要求享受员工待遇的，将被视为无理要求，将被锁定账号使用权限；若因此不能被满足个人私欲而诋毁我司的，我司有权按照《招聘方案》第八条追究其法律责任和经济赔偿责任；举报成功的，举报人将按照《招聘方案》第八条获得相应的奖励。

4、本方案中的“天”为自然日。

5、根据国家规定，凡是代理或分销，只能设置两级分销制度。所以我公司规定：推广员仅限享受 1~2 级层级分佣和邀请奖励，和 1~29 人团队分佣和邀请奖励。

6、根据《劳动法》和《劳动合同法》规定，兼职员工是企业的非全日制职工。所以兼职员工是我公司的员工。根据公司产品规定：兼职员工有权享受基于直接管理的一级团队总销售额予以 0.1~3%奖励。

7、奖励标准：本方案中的奖励为实施期间通常的奖励标准，如遇特殊激励活动时按照新激励方案执行，新激励方案结束后仍按照本方案执行。

8、本方案自公布实施之日起生效，旧版《推广员和兼职员工奖励方案》同时废止。

北京信用联盟文化有限公司

2025 年 6 月 6 日

