

給与の支給要素

給与はサプライ(能力給) & デマンド(需要)により決定する。
まず社会が需要を求める。それにどれだけの能力で応えられるかによるものである。
社会が求めない能力は例え有能であっても、例え天才であっても給与には反映されるものではない。社会が求めるところに需要を見出し、そこで自分の能力がどれだけ活用されるかが価値であり報酬となる。

- ・個人のパフォーマンスによる(職務給) 40%
- ・組織の業績による 20%
- ・チームの業績による 20%
- ・地域の同業界の平均値による 10%
- ・ポジションによる(職責給) 5%
- ・経験給(勤続年数)による 3%
- ・余剰金による(前期や昨年度などの) 2%

6月と12月のミーティングでプロモーションの審査があります

賞与の支給要素

業績が良かった場合は原資を分配しようじゃないか、というシステムです。
任意賞与です。したがって、赤字の場合はボーナスは出ません。ボーナスは外的要素によるところもありますが、各自ができることは、チームや組織に貢献すること。その結果、好業績を挙げることができ、貢献の度合いによりチームや組織に貢献したという褒美を得ることができます。

- ・組織の業績による 40%
- ・チームの業績による 20%
- ・個人のパフォーマンスによる 20%
- ・余剰金による 20%

半期ごとの業績次第で、有る場合は6月と12月に支給されます。

経営意向

まず第一に、顧客満足の最大化を図り、売上げおよび利益の最大化を図ること。
その益によって組織を拡大し、社員や社会環境に幸福の循環をもたらすこと。

業務

ニューヨークへの訪問者に、当地のあらゆるプロダクトやサービスを最大限に提供すること。