

重庆桐君阁股份有限公司文件

桐君阁发〔2015〕200号

签发人：袁永红

关于下属公司购销人员绩效考核方案 授权管理的通知

各公司：

根据集团公司扁平化管理工作要求，为优化工作流程，提高工作效率，激发各单位工作积极性，发挥主观能动性和创造性，做大销售规模，不断提升盈利能力，经研究，决定对下属公司购销人员绩效考核方案实施授权管理，相关事宜通知如下：

一、各单位购销人员（零售除外）绩效考核方案授权各公司第一负责人终审执行，方案执行三个工作日内报股份公司管理部备案。

二、方案制定应遵循以下原则

1、规模和效益并重的原则，考核指标权重应向经营效益倾斜。

2、“两低于”原则。即收入总额及人均收入增幅要低于销售和效益增幅。在此原则上，每年绩效收入部分总体增幅原则上不得超过上年度同口径实际绩效收入的15%。

3、指标多元化原则。对销售人员的考核应与销售回款、毛利、销售费用、资金利息、客户开发等指标挂钩，对采购人员的考核应与价外收益、库存管理、保障率、资金优化、退换货、新产品引进、供应链建设等指标挂钩，各公司可根据实际经营情况对各考核项目进行增减及权重分配。

4、平衡原则。即公司经营效益留存与职工收入增长的平衡，应在本单位经营效益增长的前提上，做好本单位方案的调研、制定和实施。

5、及时原则。购销人员奖惩方案应每月考核。在考核收入发放时，可根据每年度的经营实际状况，适度留存部分作为奖惩结存，以便来年以丰补欠。

6、合理原则。通过考核，使收入适当向业务岗位员工倾斜，但与后勤员工比较，应保持其合理性。

7、公开、公平、公正原则。方案的制订须广泛征求购销人员意见，考核和分配兑现必须公开、公平、公正。

8、简便原则。考核方案应简便易行，易于操作。

9、严谨原则。方案一旦确定实施，应保持相对稳定，至少一年内不得随意调整变动；另应先定方案，不得年末或次年初根据实际经营情况再定方案。

三、纪律要求

1、各公司须在每年初提供上一年度《购销人员绩效考核方案年度实施报告》，包含上一年度内本单位购销人员与绩效挂钩的各项奖惩方案简介、公司经营效益说明（销售、毛利、利润等）、绩效考核总费用及明细构成表（见附表一）。

实施报告数据必须客观、真实、做到有据可查，有据可核。如发现虚假数据，一经查实，将按核实后的实际数据扣减，并对经办人、分管领导、第一负责人分别处以1000-5000元的罚款。

2、涉及绩效考核相关的费用，其保管、支付必须由财务部门执行。

3、每年股份公司管理部将联合相关部门检查、抽查各单位方案的制定及执行情况,对于违反本文第二条中规定原则制定方案或违规执行方案的,将追究各单位第一负责人责任,若因滥用职权影响本单位经营效益良性发展的,将对各单位第一负责人免职处理。

四、各单位若遇特殊情况,在制定方案时若有与本文第二条相悖原则的,必须按原流程报股份公司审批。

五、各公司领导班子绩效考核方案,按集团公司重奖重惩办法另文下达。

本通知解释权归股份公司管理部。

重庆桐君阁股份有限公司

2015年5月21日



抄送: 集团公司李(阳春)总

重庆桐君阁股份有限公司办公室

2015年5月21日印发

拟稿: 廖子茜

核稿: 陈斌
