

2016 年门店员工绩效考核方案（试行）

为激发员工积极性，提高平均人效，同时，改变部分商品奖励提成显现的弊端，突出专业化服务效果，尽快提高会员满意度，从而实现 2016 年销售上量，扭亏的目标，公司特制定了 2016 年门店员工绩效考核方案，本方案试行三个月（2016 年 5-7 月），具体内容如下：

一、员工每月工资组成

店长每月工资=基本工资+职务补贴+绩效考核+重点单品提成+销售提成+其他

店员每月工资=基本工资+绩效考核+重点单品提成+销售提成+其他

二、具体说明

1、**基本工资**：门店所有员工均为 600 元

2、**职务补贴**：各门店店长均为 400 元

3、**绩效考核部分**

绩效考核分为三部分：基础管理考核、毛利额任务挑战基金、门店毛利额提成

（1）基础管理考核基金各类型店长、店员每月均为固定金额：

| 门店类型 | A | B | C |
|------|-----|-----|-----|
| 店长 | 400 | 300 | 200 |
| 店员 | 100 | 100 | 100 |

基础管理考核实际所得=基础管理考核金*当月基础管理得分/100

注：店长基础管理考核由片区经理根据日常工作完成情况进行考核打分；店员基础管理考核由店长根据日常工作完成情况进行考核打分。每月

28 号内由各片长将片区内各员工的得分统计后发营运部邮箱。具体考核
明细见附件 1

(2) 毛利额任务挑战基金

门店当月销售目标分为两个等级的毛利额任务，由营运部每月制定
各等级任务，门店提出挑战目标，根据门店实际完成情况核算。

| 门店类型 | 基础 | 挑战 1 | 挑战 2 |
|-----------|----------|----------|----------|
| 店长 | 700 | 800 | 900 |
| 店员 | 500*个人系数 | 600*个人系数 | 700*个人系数 |
| 门店毛利额提成比例 | 0% | 1% | 1.5% |

具体原则及对应提成比例标准：

A、门店根据本店情况提出毛利额挑战目标，公司按门店当月实际毛利额
完成情况核算；

B、若门店未完成挑战目标，则按实际完成档享受对应的挑战基金及毛利
额提成比例；

C、若门店挑战 1，但实际完成挑战 2，则按挑战 1 享受对应的挑战基金及
毛利额提成比例；

注：门店毛利额提成=门店实际销售毛利额*门店毛利额提成比例

门店毛利额分配按门店所有员工毛利额贡献分配。

举例说明：某 B 类门店挑战 1 毛利额任务 5 万，挑战 2 毛利额任务 6 万，该店有 4 位员工，系数分别为 A0.7、B0.8、C0.9、D 为店长系数 1.1。该店提出挑战 2，但当月实际完成毛利额 5.5 万（实际完成第一档），A 店员实际毛利额 1 万、B 店员 1.2 万、C 店员 1.8 万、D 实际完成 1 万，假如各员工基础管理得分分别为 A：90 分，B：95 分，C：85 分，D 店长 98 分。

该店员工基础管理实际所得分别为：店长： $300 \times 98\% = 294$ 元，A 店员： $100 \times 90\% = 90$ 元，B 店员： $100 \times 95\% = 95$ 元，C 店员： $100 \times 85\% = 85$ 元。

该店员工毛利额挑战基金实际所得分别为：店长毛利额挑战基金为 800 元，A 店员毛利额挑战基金为 $600 \times 0.7 = 420$ 元，B 为 $600 \times 0.8 = 480$ 元，C 为 $600 \times 0.9 = 540$ 元。

该门店毛利额提成金额为 $55000 \times 1\% = 550$ 元，四位员工毛利额提成分别为：A 店员： $550 \times \frac{1\text{万}}{5.5\text{万}} = 100$ 元，B 店员： $550 \times \frac{1.2\text{万}}{5.5\text{万}} = 120$ 元，C 店员： $550 \times \frac{1.8\text{万}}{5.5\text{万}} = 180$ 元，D 店长： $550 \times \frac{1\text{万}}{5.5\text{万}} = 100$ 元。

4、重点单品提成：

单品提成包括：金牌品种提成，每月临时单品奖励

注：（1）金牌品种提成由营运部根据每月金牌品种目录及考核方案核算具体提成金额；

（2）每月临时单品奖励由营运部、业务部、商品部出具具体品种明细及奖励标准，会签后由业务部每月 5 日前在系统中进行维护；

5、销售提成：

（1）提成标准：

集团公司品种（T类）提成奖励系数或金额照原执行标准不做调整。

中药品种提成比例 5%。

大保健品品种提成比例 10%

其他品种均按当笔交易实际毛利率设置提成比例，具体标准如下：

- A、 $0 < \text{毛利率} \leq 10\%$ ，提成比例 1%
- B、 $10\% < \text{毛利率} \leq 30\%$ ，提成比例 2.5%
- C、 $30\% < \text{毛利率} \leq 50\%$ ，提成比例 4%
- D、 $50\% < \text{毛利率} \leq 60\%$ ，提成比例 6%
- E、 $\text{毛利率} > 60\%$ ，提成比例 7%

(2) 店长销售提成=店长个人销售提成+店长提成奖励

(3) 店员销售提成=店员个人销售提成-店长提成奖励部分

店长提成奖励为本店店员及促销总提成（含重点单品提成）*对应比例

| | | | |
|------|----|----|----|
| 门店类型 | A | B | C |
| 对应比例 | 5% | 7% | 9% |

促销人员每月预留剩余提成的 20%，由门店正式员工平均分配。

6、其他：

由人事部根据当月实际考勤确定。

三、注意事项：

- 1、店长提成奖励由公司在系统中设置,由信息部设置功能,员工可在系统中查询本人的提成及毛利额完成情况;
- 2、店长根据当月实际出勤天数核定,当月实际出勤天数在 13 天以上则全额发放店长提成奖励部分,实际出勤天数在 13 天以下则不享受该店的店

长提成奖励（含调店及新任店长）。

四、各部门职责

1、营运部：

- （1）制定销售提成比例标准，每月 26 日进行系统更新；
- （2）根据上级文件筛选单品奖励部分，每月 1 日前传业务部并下发至各门店；
- （3）提供每月门店及个人的销售额、毛利额考核数据，核算门店毛利额提成总金额，每月 1 日前传人事部；
- （4）提供金牌品种销售考核数据及门店提成金额，每月 20 日前传财务部；
- （5）根据相关标准提供门店 ABC 类型（每季度更新一次），传信息部、人事部；

2、商品部：

- （1）提供每月新进目录，将品种相关信息传营运部；
- （2）筛选当季热销、新品开展单品奖励，会签后传业务部维护。

3、业务部：

- （1）根据文件在系统中维护 T 类品种及单品奖励提成标准，每月 5 日前完成；
- （2）正确导出单品提成奖励数据；

4、信息部：

- （1）根据营运部制定的提成比例、单品奖励进行系统维护；
- （2）设置门店提成查询功能；

5、人事部：

- (1) 维护各销售人员个人系数;
- (2) 出具员工日常工作考核中基础考核项目, 由门店店长根据考核标准打分, 片长每月 28 日统计后交营运部汇总, 汇总后传人事部;
- (3) 收集门店毛利额提成分配表, 计入销售人员收入;
- (4) 核对信息部、业务部提供单品奖励部分是否一致;

5、财务部:

- (1) 收集、发放门店促销人员提成分配表;

四川太极大药房连锁有限公司

二〇一六年五月十三日

