

重庆桐君阁股份有限公司文件

桐君阁发〔2013〕197号

签发人：袁永红

重庆桐君阁股份有限公司 二〇一三年度百强大店店长激励方案

各公司：

根据集团公司 2013 年商业工作大纲指导原则，结合桐君阁零售终端“利润倍增计划”，股份公司启动“二〇一三年百强大店工程”，为提高零售直营大店店长的积极性，加强百强大店挖潜，确保直营药店利润倍增，公司结合大型药店考核轮换方案，特制定重庆桐君阁股份有限公司二〇一三年度百强大店店长激励方案。

一、百强大店店长绩效管理的原则：以标准化管理为基础，规模、效益并重。

二、考核的范围：股份公司下属年销售计划额 200 万以上大型直营药店店长。

三、职责划分：股份公司零售部负责制定、修订办法并监督执行，下属公司负责考核分配。

四、考核药店梯度划分:

具体划分:

(一) 3000 万元级: 年销售计划额 3000 万以上 (含 3000 万) 药店

(二) 2000 万元级: 年销售计划额 2000-3000 万 (含 2000 万) 药店

(三) 1000 万元级: 年销售计划额 1000-2000 万 (含 1000 万) 药店

(四) 500 万元级: 年销售计划额 500-1000 万 (含 500 万) 药店

(五) 200 万元级: 年销售计划额 500-200 万以上 (含 200 万) 药店

五、绩效考核指标: 实行“销售、利润”两项指标考核。销售计划根据股份公司下达的百强大店销售计划; 利润计划根据各公司核算分解报股份公司审批下达到各大型药店, 以销售、利润计划完成率为考核指标。考核数据以各公司单店考核数据为准。

六、大型药店店长收入标准及构成

(一) 收入构成: 年总收入=基本收入+绩效考核收入+单品种考核收入 (重点品种奖励、TABC 奖励)+年终奖+其他收入。

分梯度标准:

1、3000 万元级药店店长: 年收入 10 万元以上 (含税)。

具体包括: 全年总收入=基本收入 2 万+绩效考核收入 6 万+单品种考核收入 (重点品种奖励、TABC 奖励) 2 万+年终奖+其他收入。

2、2000 万元级药店店长: 年收入 8 万元以上 (含税)。

具体包括: 全年总收入=基本收入 1.8 万+绩效考核收入 4.6 万+单品种奖励 (重点品种奖励、TABC 奖励) 1.6 万+年终奖+其他收入。

3、1000 万元级药店店长：年收入 7 万元以上（含税）。

具体包括：全年总收入=基本收入 1.7 万+绩效考核收入 3.8 万+单品种奖励（重点品种奖励、TABC 奖励）1.5 万+年终奖+其他收入。

4、500 万元级年收入 6 万元以上（含税）。

具体包括：全年总收入=基本收入 1.5 万+绩效考核收入 3 万+单品种奖励（重点品种奖励、TABC 奖励）1.5 万+年终奖+其他收入。

5、500 万元级以上药店副店长及 200 万元级药店店长、副店长：由各公司根据该办法制定绩效考核办法及收入标准。

（二）各项收入考核计算方式：

1、基本收入（含所有津补贴）计算方式：月基本收入=基本收入/12 个月。

2、绩效考核收入考核办法：2013 年未纳入上年度标准化考核结果时以销售考核收入、利润考核收入各占 50%考核，以实际完成率计算，上不封顶。从 2014 年起，以标准化考核收入占 10%，销售考核收入、利润考核收入各占 45%三项指标考核。

（1）2013 年度月销售、利润均完成 82%以上，其绩效收入计算公式如下：

月绩效收入=（年绩效收入标准/12 个月/2*销售计划完成率）+（年绩效收入标准/12 个月/2*利润计划完成率）；

（2）2013 年度月销售、利润其中一项完成 82%及以上，另一项完成须达到 60%及以上，其绩效收入计算公式如下：

月绩效收入=（年绩效收入标准/12 个月/2*销售或利润完成率（完成率就高不就低））；

（3）月销售、利润其中一项完成 82%及以上，另一项完成未达到 60%，则按绩效考核收入减半后进行相关计算，公式如下：

月绩效收入=(年绩效收入标准/12个月/2/2*销售或利润完成率(完成率就高不就低));

(4)月销售、利润均未完成82%当月绩效为500元。

(5)从2014年起将上一年度标准化检查考核结果与店长绩效挂钩,销售、利润考核收入各占45%,标准化考核收入占10%。具体考核方案按股份公司桐发[2013]41号文件执行,全年综合考评。上一年度考评结果良好以上,每月标准化绩效收入=年绩效标准*0.1/12*1;上一年度考评结果为合格,每月标准化考核绩效收入=年绩效标准*0.1/12个月*0.5;上一年度考评结果不合格的,当年无标准化考核绩效。

3、单品种考核收入:按集团、股份相关文件执行,上不封顶。

4、年终奖:按各公司规定的标准享受。

5、其他收入:药师及执业药师挂靠费、利润增长奖、集团产品贵细中药奖励、集团单品种奖励、出国考察、先进奖励等按集团、股份相关文件执行。

6、福利:按各公司规定的标准享受。

五、其他事项

(一)严格执行股份公司对大型药店核定的销售计划、利润计划等指标,本考核办法自2013年4月26日起试行。

(二)如遇公司经营策略、经营方式发生变化,或确因客观的市场变化,或药店装修、市政改造等特殊情况,各公司对个别药店的考核指标可作适当调整,报经股份公司审核批准后执行。

(三)请各分公司务必根据股份公司下达的计划按月全部分解到各大型药店。

(四)请各公司负责人确保单店考核表数据的准确性,以免影响店长绩效考核结果。

(五)各项收入标准按照当年销售计划为梯度标准,全年拉通考核,若全年销售未达到计划梯度则按实际梯度扣回多发

部分，例如：当年销售计划 3000 万药店店长当年收入按 10 万以上标准考核发放每月收入，若全年销售实际完成为 2820 万则应降为按收入 8 万以上标准核算，年终扣回差额部分。反之，则补发差额部分。

（六）考核期不足一年按当年销售计划为梯度标准，按实际考核月份拉通考核，例如：今年销售计划 3000 万药店店长当年收入按 10 万以上标准考核发放每月收入，按本文件要求今年从 4 月 26 日起考核，考核月份为 8 个月，则按 8 个月销售计划拉通考核。若遇店长调离或离职按照该条规定考核。

附件：大店销售、利润计划



重庆桐君阁股份有限公司办公室

2013 年 4 月 26 日印发

拟稿：罗琳

校核：罗琳
