**KPI绩效评估细则说明**

张三，工号：0000000000，2013-7-1至2013-8-31期间在金湘潭店任非食品经理，2013-9-1至2013-9-30期间在白石店任非食品副总。

在金湘潭店期间销售目标：100万，实际完成80万，权重25%；损耗目标0.45%，损耗实际0.42%，权重20%；劳效目标120000，劳效实际125000，权重20%；五星目标85分，五星实际82分，权重15%；周转目标120天，周转实际110天，权重20%；计算得到在此期间得分为95.07分；同时，金湘潭店出勤62天。

在白石店期间销售目标：90万，实际完成80万，权重25%；损耗目标0.45%，损耗实际0.48%，权重20%；劳效目标120000，劳效实际110000，权重20%；五星目标85分，五星实际72分，权重15%；周转目标120天，周转实际125天，权重20%；计算得到在此期间得分为92.84分；同时，金湘潭店出勤30天。

最终得分为94.39分，计算公式为：

第一段得分：80万/100万\*25%+0.45%/0.42%\*20%+125000/120000\*20%+82/85\*15%+120/110\*20%=98.55分

第二段得分：80万/90万\*25%+0.45%/0.48%\*20%+110000/120000\*20%+72/85\*15%+120/125\*20%=91.21分

整体得分为62/92\*98.55+30/90\*91.21=96.82分。

具体细则如下：

1.如果被评估者在2012年1月1日至2012年12月31日期间有异动者，则需分段评估，由评估单位与员工原所在单位确认其相应绩效，如某员工2012年2月10日从金海店蔬果课异动至金湘潭店蔬果课，目前在金湘潭店蔬果课任蔬果培训经理，则金湘潭店需要与金海店确认1月1日至2月10日期间在金海店的得分；

2.2013年三季度期间没有异动的人员在异动1中注明了其全季度所在的组织和岗位；

3.单项为操作衡量指标的，最高等级不得超过100%，单项业绩数据考核指标的，最高等级为150%，操作衡量指标需要以财务系统或相关业务系统提供的数据为准；

4.考评人只需要填写每一次异动的得分和考评负责人即可，如考评人为门店店长即填写\*\*店，其他的全部填写考评人名字。

5.在计算员工的KPI得分时请参照其岗位所对应的绩效指标，这部分KPI指标全部是与各线总监确认核实的，只需要填写其目标和实际值即可计算出其绩效得分（所有员工KPI得分均需根据绩效指标库计算，并将明细表一同报送至相关部门）；

6.对于门店的营运类人员，销售/损耗/劳效/五星/周转是指此员工所管辖的大类的情况，需要店长或各单位负责人将自已的BSC指标逐级进行分解；后勤及支持类人员，销售/损耗/劳效是指门店或所在单位整体的情况；其它两项指标是指所在部门的情况。

7.同理，采购类员工的销售、可比增长、毛利、其他收入、库存周转、DC配送量指标也为其所辖大类的目标及达成。

超市评估中心

2013年9月28日