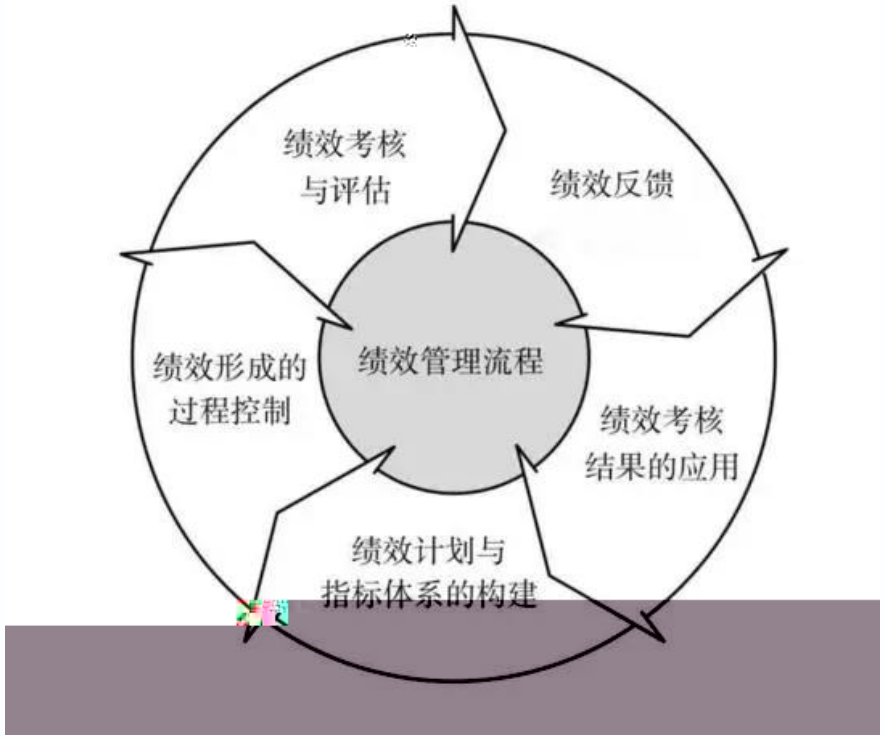

绩效考核
与评估
绩效反馈
绩效形成的
过程控制
绩效管理流程
绩效考核
结果的应用
绩效计划与
指标体系的构建

A.

B.

C.

D.

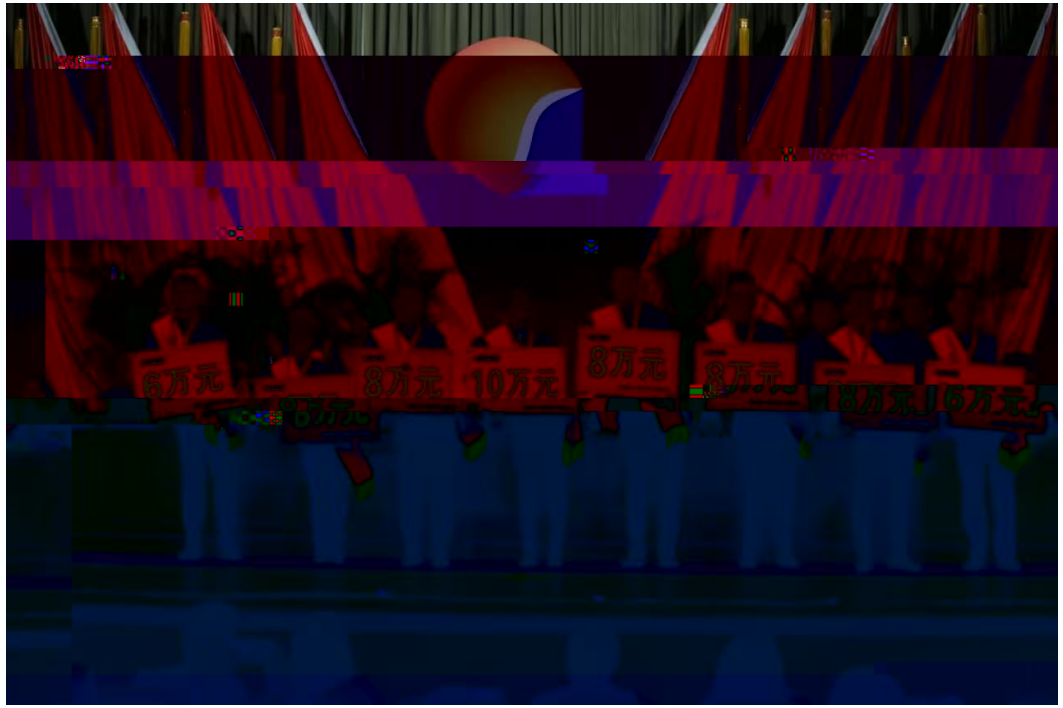
E.

A.

B.

C.

D.

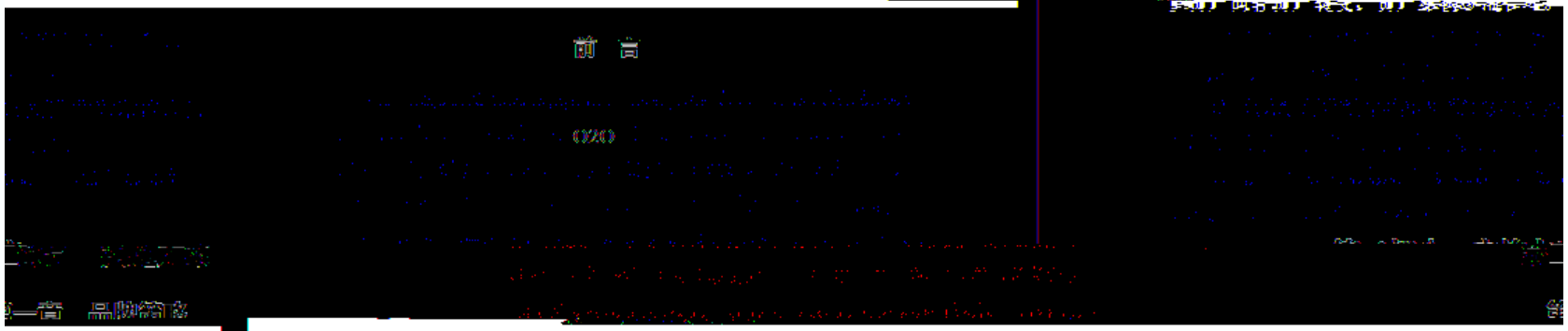


A.

振东健康
ZHENDONG HEALTH
振东健康产业集团七五规划
发展战略
重点投资
发展目标
发展方向
中西制药

振东制药股份三年细化方案

（2023-2025）



原料自产，稀缺、大宗原料药主产；打造中国最大中药材种子种苗、种植基地，成为国内同类产品质量标准引领者。

6、资产：股份内产业持续优化、重组，三年内实现企业由

制定本方案。

第一节 企业品牌

一、系统总结梳理振东文化、理念、模式，创新推广工具，争取出版 4-5 本企业文化管理书籍。

1、以文宣编辑部为基础，邀请如蒋殊等本地知名作家，共同组建编辑团队，并分成三人小组；

2、2022 年 10 月，率先成立《每周问答》、《振东发展史》两部书籍的项目组，争取 2023 年年初先出版已有基础的《每周问答》；

3、《发展史》项目组通过访谈、历史资料整理等方式，收

4、以外部作家为核心，在资料整理开始后 1 个月，启动正

式写作，争取在资料整理完成后 3 个月内，完成初稿。

第一部分 发展方向

争取到 2025 年，销售收入达到 130 亿元，跻身制

强，把振东打造成山西品牌最响、国内知名的民族工

1、品牌：超越山西汾酒，打造山西第一品牌。

2、研发：采用联合科研、投资并购等方式，争取

1-2 款创新药，5-6 款高端仿制药，14 款一般仿制药，

药；完成芪蛭通络、脑震宁、复方苦参、舒血宁等 5 款

度研究、二次开发；推进 65 项临床研究。

3、营销：依托三大营销中心，夯实临床营销网络

4、互联网：2025 年实现销售 10

为龙头，聚焦心脑血管、普药领域，与

中药材 2024 年行动方案

一、整体目标

（一）种植

2024 年实现种子种苗销售 600 万元，利润 60 万元；基地推广 20 万亩；

表 1 经营指标

单位：万元、万亩、%　　2023 年 12 月 31 日

序	项目	计划	预测	增幅	比率	备注
1	推广	20	24	4	120	
2	销售	600	660	60	110	
3	回款	600	660	60	110	
4	利润	60	66	6	110	

（二）项目研发

表 2 2024 年度目标任务

序	项目	内 容	方 法	责任人
1	人员招聘	招聘人员 3-5 人	网络招聘、市场招聘、校园招聘。	尹利明
2	项目申报	年均申报 30 项	政府沟通、网站查询、主动争取。	王玉龙

7	中国酸枣	种质资源采集、处理、数据分析、文章编写	采样、检测、数据分析	柴亚茹
8	生态种植	林下滴党参栽培	水肥一体化试验土壤处理及有机肥施用	刘 飞
9	项目申报	产业联合体项目	确定实施主体，提前归纳项目费用，按时间节点落地项目申报	王玉龙
10	GAP 认证	督促基地 GAP 认证	成立 GAP 认证追溯小组	尹利明
11	中药趁鲜加工	研究主营品种趁鲜加工工艺	学习各省趁鲜加工政策及标准，起草相关文件申报落地	刘 飞
12	文章分享	服务于种植、生产或销售上的文章	种植、加工、政策类文章	全 员

（三）生产

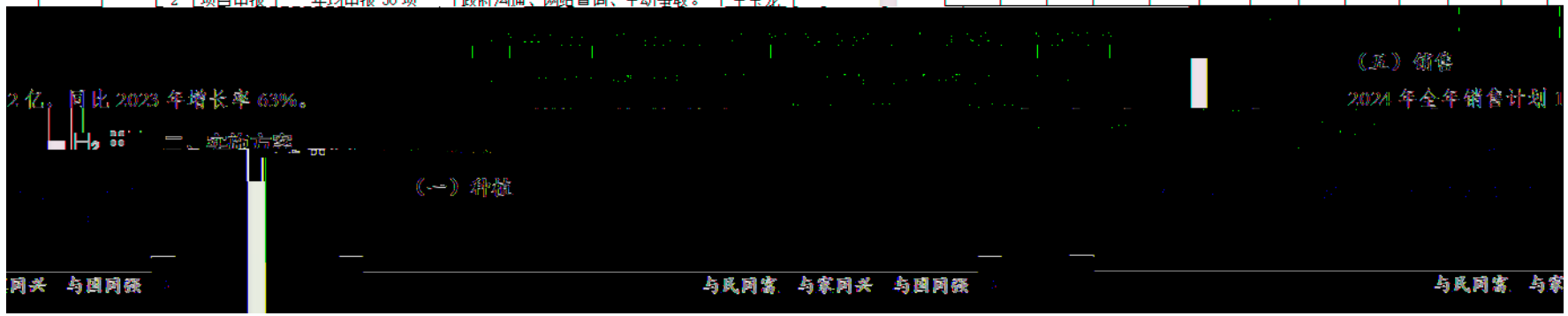
要加工数量数量为 1.5 万吨，公司加工和产地加工比例按照 6
工模式完成，内部计划加工 9000 吨，产地计划加工 6000 吨。

（四）采收

表 3 采收总指标

单位：吨、份、万

类名	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	1
采收	895	565	1125	1115	740	700	754	1059	875	880	785	
调研	60	60	60	80	100	100	100	100	100	100	60	
推广	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	



B.

营销一中心2023年销售任务按月分解

单位：万元、%　　2023年10月27日

部门	23年	一季度		22%	二季度		23%	三季度		27%	四季度		28%	备注
		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
一部	94000	6450	6690	7550	6880	7030	7620	7960	8520	8930	7840	9050	9480	
二部	15000	1030	1000	1100	1180	1200	1250	1290	1350	1350	1250	1450	1550	
三部	19000	1340	1070	1510	1470	1560	1620	1600	1670	1840	1550	1730	2040	

注：①财务经理编制，总经理审核②按年度计划要求上报③填表说明：营销按事业部分解填报④入公司、集团数据库。

C.

振东健康 ZHENDONG HEALTH

营销中心9月市场总监考核

序	项 目	考核标准	考核办法	数据来源	考核结果	自评结果	上级评定	因 素
1	化药筛选	筛选适合泰盛的化药品种，进行并购	未完成扣20分	品种信息表	完成，从行业9500品种选出126个有价值的化药	20	20	
2	每总一品	胰酶散市场调研、运营方案。	未完成扣20分	运营方案	胰酶散调研浙江、上海、天津消化和儿科专家，完成运营方案优化	30	30	
		新品启动	西里硅油、阿普米思特片，小金丸，安坤颗粒上市前可研报告、物料设计、新品培训等3项。	少一项扣10分	报告和物料	成西甲硅油、阿普米思特片、小金丸、安坤颗粒可研报告和和物料设计，	30	30

D.

E.

二、临床中心5月经营分析

单位 ：万元 、%　　2024.6.2

序	项目	计划	实际	增减	比率	同期	同比	上期	环比	因　　素
1	销售	11395	11447	52	100	10274	11	11435	0	
2	发货	11395	9160	-2235	80	9533	-4	8940	2	
3	回款	11395	8684	-2712	76	12385	-30	11639	-25	
4	成本	3670	3292	-378	90	3301	-0	3295	-0	不含税
5	费用	5105	5159	54	101	4416	17	4964	4	
6	利润	1385	1678	293	121	1433	17	1943	-14	

BC6600-2

注:①财务负责人编制，总经理审核②总经理分析变动因素③向集团经管会汇报④入公司、集团数据库。

F.

2024年10月25日

	解决方法	责任人	备注
	1、动态考核 2、设立开发奖励，引导多拿奖金	杨展松	
	退换货比例高，罚款重。新人刚接市场承担	1、依据市场情况适度处理退货问题， 2、以市场活动形式将效期产品调拨到销量好的门店处理，尽量避免退货	
	流程过多	杨展松	
	。	刘广振	
	通，库存充足	刘广振	
	动销政策后解读	刘广振	

序	类型	问题描述	
1	管理	年初任务制定不合理，新品任务高，挣不上新品提成	
4	管理	活动方案政策随意性强，领导审批链路繁琐	应该给予一定额度标准，减轻
5	业务	KA连锁提成少，影响提高动销积极性	KA单独招聘专人专岗专项操作
6	业务	赠品长期处在断货状态影响销售	已沟通康护备货，保障供应帐
7	业务	新品生发片无动销政策方案，开发难度大	本次会议确定动销方案，明确

G.

振东健康 ZHENDONG HEALTH

营销系奖励汇总

单位：元　　2024年7月5日

—	—	—	4.0	
—	—	—	4.0	
—	—	—	4.0	
—	—	—	4.0	
—	—	—	2.0	
瘤医院			2.0	开发
瘤医院			1.0	恢复
民医院			1.0	恢复
第一附属医院 第二附属医院			1.0	开发
			39.0	
—	—	—	1.0	
—	—	—	0.5	
—	—	—	0.5	
			2.0	
(190)	(115)	139.0%	**2.0**	
80	161	201.2%	2.0	
421	429	101.8%	1.0	
			3.0	
			46.0	

河南			10356	10377	100.2%	
江苏			2442	2501	101.5%	
临床	陕西	——	2365	2581	109.1%	
	江西		1452	1498	103.2%	
	上海		2473	2546	102.9%	
	吉林		2305	2312	100.3%	
	西藏		170	201	118.2%	
	江西	李　硕	岩舒　江西省肿			
	内蒙	张旭明	岩舒　赤峰肿			
	河北	路　鹏	岩舒　河北省人			
	云南	王泽宁	达霏欣　昆明医科大 昆明医科大			
	小计					
基层	河北	——	1072	1093	102.0%	
	陕西		283	338	119.4%	
	湖北		129	160	124.0%	
	小计					
国际部		——	2700	3152	117.0%	
五和	山西	——	661	846	128.1%	
	网商		421	429	101.8%	
	小计					
合计						

H.

振东健康 ZHENDONG HEALTH

基层中心	动态薪酬政策
YX243001	

1、目的

[redacted]

2、范围

营销基层中心全员

3、时间

2024 年 10 月 1 日-12 月 31 日

4、责任人

中心总经理、财务总监、商务总监、人资总监、大区经理

5、内容

5.1 基本原则

[redacted]

5.2 品种任务划分

[redacted]

5.2 品种任务划分

因芪蛭通络胶囊市场整合，剥离基层中心 24 年四季度芪蛭销售任务；

冠心宁因市场原有大部分市场无法销售，基层中心 24 年四季度只考核 5000 件（541 万元）。

5.3 考核指标

单位：万元

序	省区	24 年	10 月	11 月	12 月	10-12 月	备注
1	黑	3385	260	270	295	825	
2	吉	2905	220	231	255	706	
3	辽	1930	160	165	188	513	
4	京	200	17	19	23	59	
5	津	70	7	7	7	21	
6	蒙	600	45	50	55	150	
7	冀	2595	215	238	271	724	
8	晋	995	7[redacted]	90	110	276	
9	鲁	1825	135	156	182	473	
10	陕	710	50	60	70	180	
11	新	170	6	4	4	14	
12	甘	380	28	34	41	103	
13	宁	[redacted]	6	7	8	21	
14	宁	100	7	7	8	22	

01

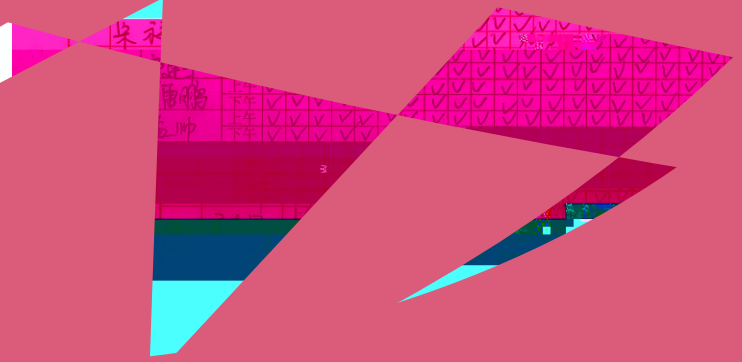
振东健康 ZHENDONG HEALTH

周周有活动积分排名

单位：文宣部　　时间：2024年4月23日

序	团 队	4月第3周（4.15—4.21）						月积分	总积分	备注
							照片			
1	中药材公司	1	1	1	7	22	22	1	3	
2	北京总部	1	0	1	6	20	20	1	3	
3	河 南 班	1	0	1	6	20	20	1	3	
4	五和医养堂	1	0	1	6	18	18	1	3	
5	太原医贸	1	0	1	6	18	18	1	3	
6	太原宏欣	1	0	1	6	18	18	1	3	
7	屯留五和堂	1	0	1	6	18	18	1	3	
8	海南公司	1	0	1	6	18	18	1	3	
9	康护公司	1	0	1	6	18	18	1	3	
10	人 资 部	1	0	1	6	18	18	1	3	
11	总 工 办	1	0	1	6	18	18	1	3	
12	科技中心	1	0	1	6	18	18	1	3	
13	办 公 室	1	0	1	6	18	18	1	3	
14	计财中心	1	0	1	6	18	18	1	3	
15	商 学 院	1	0	1	6	18	18	1	3	
16	新 疆 班	1	0	1	6	18	18	1	3	
17	审计监察部	1	0	1	6	17	17	1	3	
18	物管中心	1	0	1	6	17	17	1	3	

A.



B.

≥ 85

C.

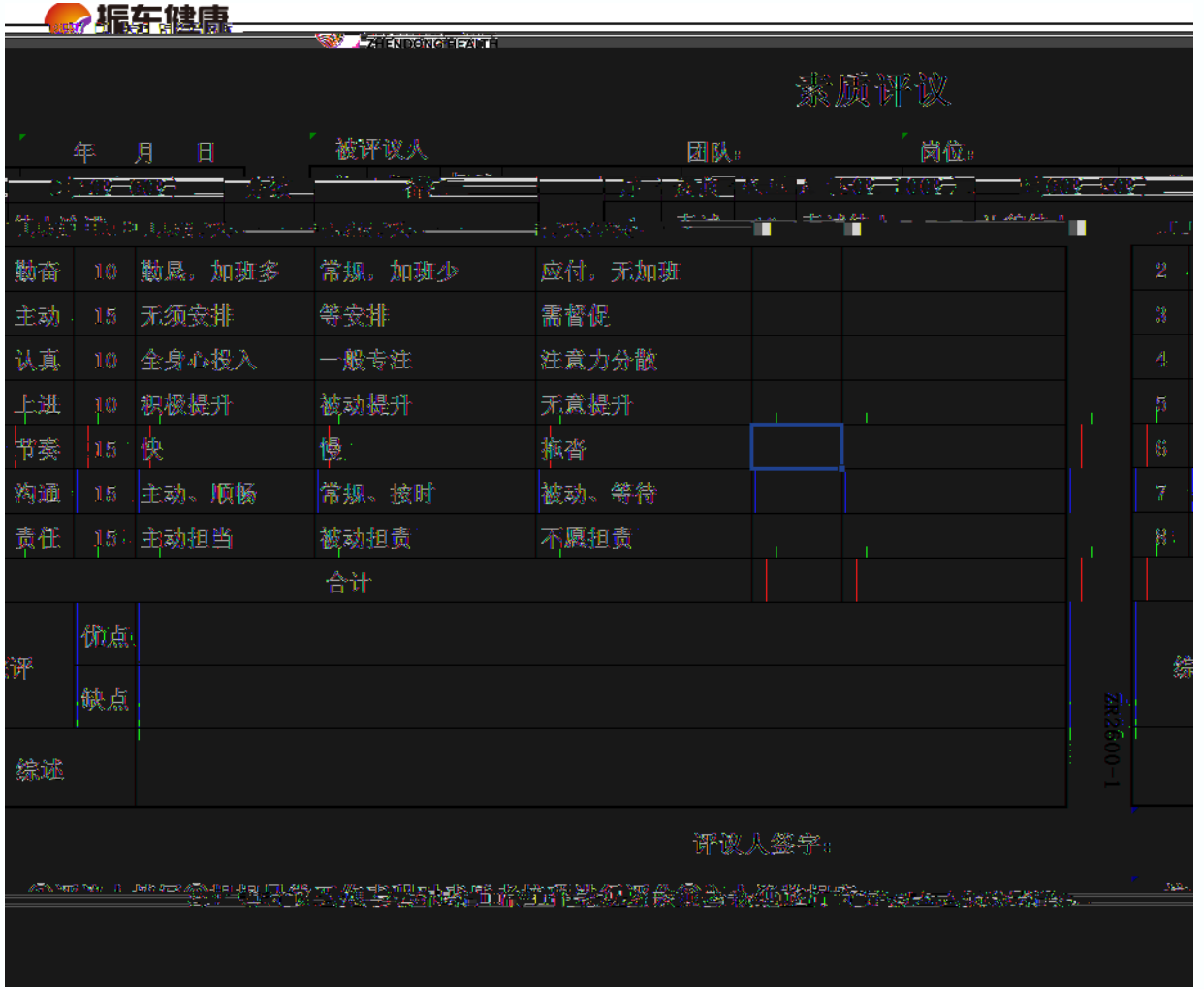
振东健康 ZHENDONG HEALTH

2024年竞聘优秀人员

单位：　　2024年2月27日

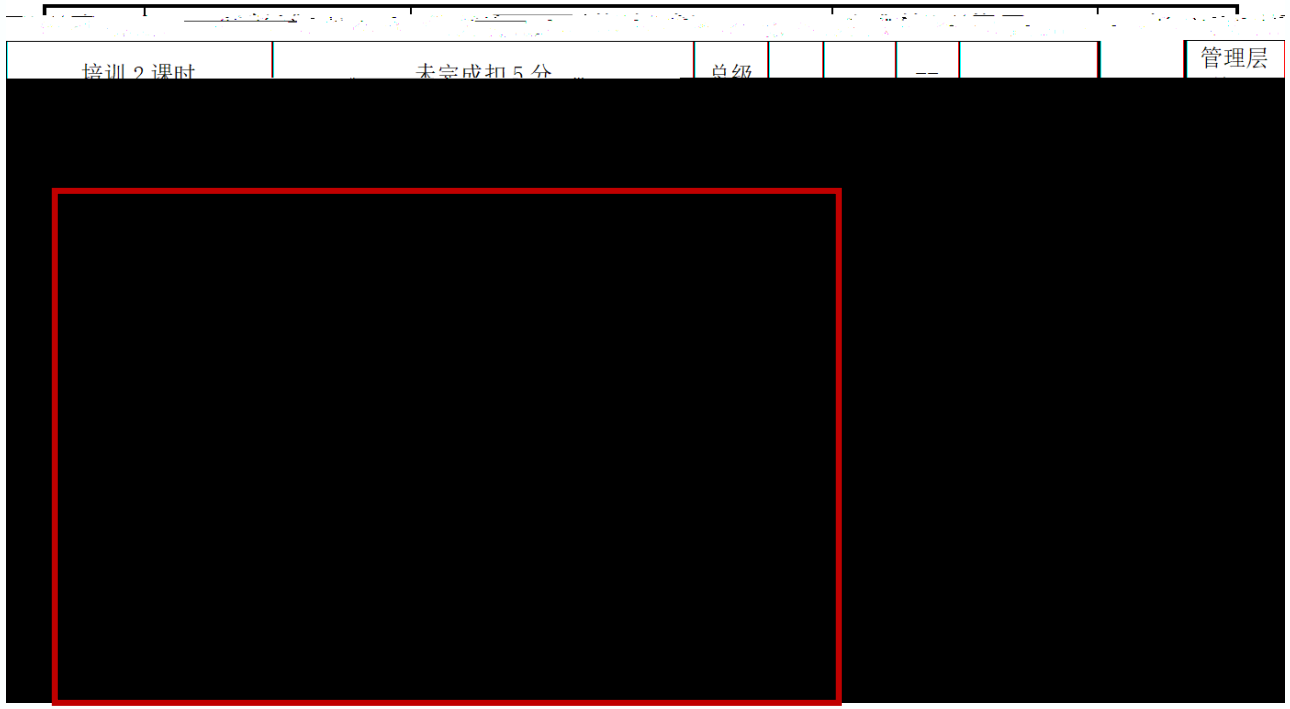
序	姓名	团队	部门	现岗	竞聘岗位	竞聘	备注
产品总监	晋升		2	张倩茹	营销中心	市场部	产品经理
产品总监	晋升		3	韩斌青	营销中心	市场部	高级产品经理
理	区域经理	晋升		12	吴斌斌	五和医养堂	营销市场	片区经

D.


素质评议
年 月 日
被评议人
团队：
岗位：
勤奋 10 勤晨，加班多 常规，加班少 应付，无加班
主动 15 无须安排 等安排 需督促
认真 10 全身心投入 一般专注 注意力分散
上进 10 积极提升 被动提升 无意提升
节奏 15 快 慢 拖沓
沟通 15 主动、顺畅 常规、被时 被动、等待
责任 15 主动担当 被动担责 不愿担责
合计
评
优点
缺点
综述
评议人签字：

E.

F.



02

振东健康 ZHENDONG HEALTH

制药股份9月执行总裁考核

单位：万元、分

			自评	上级					
拜访	10	10		1		拜访北京各大律所，最低拜访3名律师	未完成扣10分	会议记录	
拜访	20	20		2	客户拜访及产	拜访国家医保局相关领导，跟进中药注射剂集采规则	未完成扣20分	政策法规	已
	已完成	10	10		4	访问[illegible]会议	未完成扣10分	会议[illegible]	
	搭制记录、PPT	已搭制	20	20		5	搭制计划	《[illegible]》	未完成扣20
	行业交流信息表	已拜访山西[illegible]业有限公司	20	20		6	行业交流	至少参加，[illegible]进行交流	未完成扣20
			100	100				小 计	
考核人：						被考核人：王[illegible]		下达人：	

[illegible]

注：①项目一般不超过5项，从期责、上级交办、客户需求中提取②考核标[illegible]

A.

振东健康 ZHENDONG HEALTH

日计划总结完成率 10

日期：2024年11月1日　　单位：%

姓名	应提交	已提交	填报率	备注
张帅	62	62	100.00%	
李帆	52	53	100.00%	
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
48	100.00%			
46	100.00%			
44	100.00%			
44	100.00%			
42	100.00%			
42	100.00%			
42	100.00%			
42	100.00%			
48	100.00%			
52	100.00%			
42	100.00%			
38	100.00%			
40	100.00%			

序	团队		
1	办公室		
2	计财部		
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
13	总工办	宋小珍	44
14	董办	李孟昊	44
15	审监部	陈功	44
16	物管中心	许丽坤	44
17	审监部	房敏帅	42
18	办公室	李亚杰	42
19	总工办	张丽丽	42
20	审监部	李辰一	42
21	总工办	王瑞珍	42
22	计财部	李陶瑞	42
23	品牌部	吴聚鹏	38
24	品牌部	李晓婷	38
25	品牌部	王鹏	38

ZR4618-1

B.

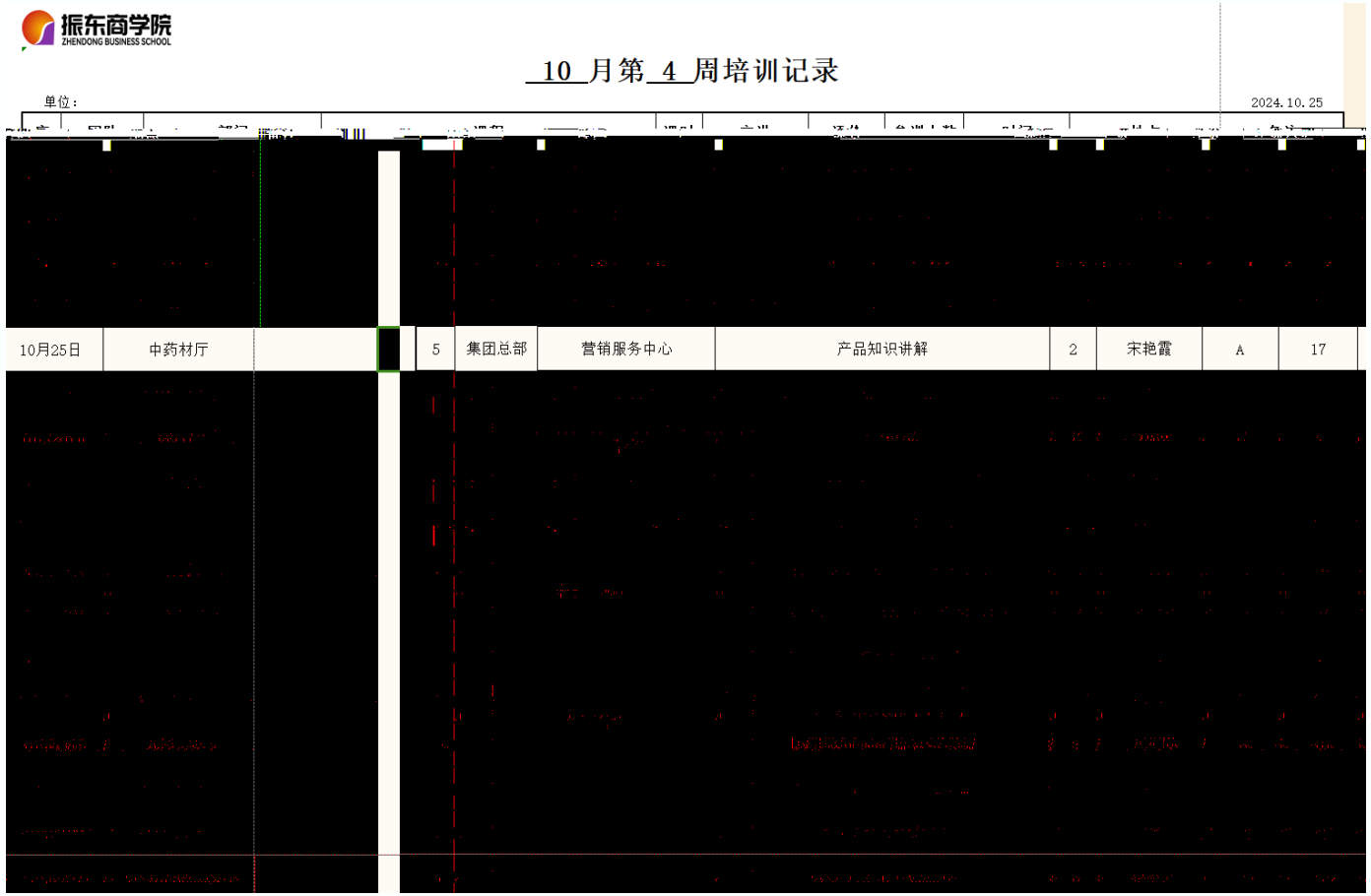
1

500

振东健康
ZHENDONG HEALTH
每日一文内容排期
单位：
2024年11月1日
星期
产品
营销人员
后台人员
生产人员
主管级以上人员
备注
星期一
销售渠道
产品原料
产品设备
合格标准
产品工艺
星期三
客户分析
品牌宣传
确定主题
第一期500字以上；
第二期800字以上；
ZH500
审核：
批准：
制表：

C.

≥2



振东商学院 ZHENDONG BUSINESS SCHOOL

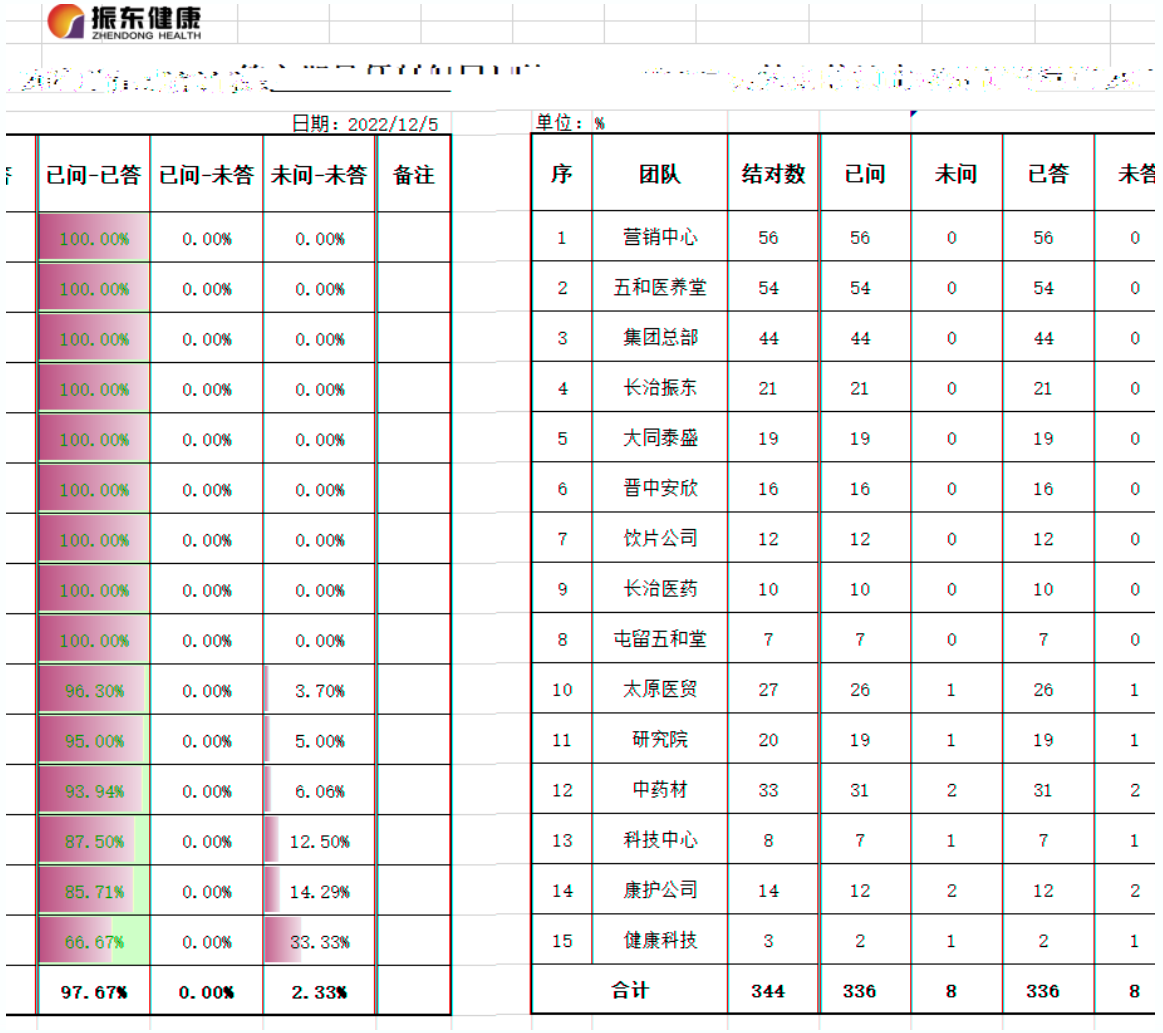
10 月第 4 周培训记录

单位：

2024.10.25

10月25日	中药材厅			5	集团总部	营销服务中心	产品知识讲解	2	宋艳霞	A	17

D.



振东健康 ZHENDONG HEALTH

日期：2022/12/5

已问-已答	已问-未答	未问-未答	备注
100.00%	0.00%	0.00%	
100.00%	0.00%	0.00%	
100.00%	0.00%	0.00%	
100.00%	0.00%	0.00%	
100.00%	0.00%	0.00%	
100.00%	0.00%	0.00%	
100.00%	0.00%	0.00%	
100.00%	0.00%	0.00%	
100.00%	0.00%	0.00%	
96.30%	0.00%	3.70%	
95.00%	0.00%	5.00%	
93.94%	0.00%	6.06%	
87.50%	0.00%	12.50%	
85.71%	0.00%	14.29%	
66.67%	0.00%	33.33%	
97.67%	**0.00%**	**2.33%**	

单位：%

序	团队	结对数	已问	未问	已答	未答
1	营销中心	56	56	0	56	0
2	五和医养堂	54	54	0	54	0
3	集团总部	44	44	0	44	0
4	长治振东	21	21	0	21	0
5	大同泰盛	19	19	0	19	0
6	晋中安欣	16	16	0	16	0
7	饮片公司	12	12	0	12	0
9	长治医药	10	10	0	10	0
8	屯留五和堂	7	7	0	7	0
10	太原医贸	27	26	1	26	1
11	研究院	20	19	1	19	1
12	中药材	33	31	2	31	2
13	科技中心	8	7	1	7	1
14	康护公司	14	12	2	12	2
15	健康科技	3	2	1	2	1
合计		**344**	**336**	**8**	**336**	**8**

E.

振东健康 ZHENDONG HEALTH

提案事项汇总跟进

2024年11月2日

序	团队	提案事项	问题说明	解决建议	决议	责任人	备注
1	总部	固定资产	五楼营服电脑、主机需处理	1、梳理固定资产编号、数量 2、集中收集、提交申请报废	办公室集中收集、验收是否符合报废标准后进行处理	刘峰	
2	总部	网销培训	培训内容对个人指导意义不大	1、梳理课程内容及讲师 2、每日小班培训，提升效果	逐步梳理优化， 每日集中不同团队培训	刘峰	
3	总部	阳光费用	部分费用项目标准不清晰	[illegible]准，会议讨论确定 2、未发生事项在阳光费用过程中进行积累，完善标准	建立收集表， 各团队梳理填报	魏斌	
4	总部	信息化建设	现有信息流程审批遇到的问题及需要优化点较多，各团队提出问题，信息部汇总分类处理	1、流程优化类问题，分别转到归属部门评估，信息部修改 2、功能问题信息部直接修改 3、新增流程，引导新增需求，信息部执行 4、具体业务流程，信息部出解决办法及时间	专题会讨论优化	李凯	
5							
6							
7							
8							
9							

ZR4701-1

注：[illegible]

[illegible]

F.

1

振东健康 ZHENDONG HEALTH

文宣部团队下级谈心汇总

位置点	访谈人	被访谈人	时间	地点	谈心内容	谈心内容	状态评估	思想重点	备注	跟
规范写作； 的深度写作； 访； 进。			1	赵 晋	郭大超	9月3日	文宣总监办公室	1、工作方面：9月业务调整，目前负责周一微周刊、周五微信报、发展史故事整理。微周刊新闻规范性有待提高，发展史故事整理的意义及方法认知有待提高，采访有对上畏难情绪。需要定位自己的业务核心能力。 2、婚后压力大，妻子怀孕，家庭事情较多。	1、较前一段时间有好转，仍需持续跟进，在业务上帮助提升。 2、需要处理好家庭与事业的关系。	1、新闻消息的 2、发展史故事 3、创业元老采 4、思想动态跟
划、跟进。 效果跟进。			2		裴 洁	9月5日	文宣总监办公室	1、工作方面：加强与院长沟通，注意沟通的方式、方法；企宣稿件，加强策划能力，提高自觉性；写作上注意文字打磨，提高消息稿、通讯稿及外媒稿的写作水平。 2、生活方面：目前有特别问题。	增强工作的自觉自主性和创新性。	1、院长直播策 2、沟通频次、
进。 核。 心。			3		刘 伟	9月10日	文宣总监办公室	1、工作方面：态度端正，三观正直；发展史故事整理业务，有一定统筹能力，能够及时完成采访安排、采编稿件写作。 2、生活方面：父亲身体不好，经常需要购药、看病。夫妻异地工作。	1、阶段梳理发展史故事，评估后，确定下一阶段任务。 2、多关心生活困难。	1、工作方案跟 2、采编稿件审 3、生活上的关
指导。 训、指导。 进、效果评估。			4		郭上菲	9月11日	文宣总监办公室	1、工作方面：8月12日入职后，主要参与事项为：太行论道、助学日倒计时微文编写，受助学子人物采编。采访能力、对企业文化的认知有待提高。 2、生活方面：目前对吃、住、行比较满意，生活顾虑不多。	1、团队融入较快，有工作激情。 2、业务能力锻炼，包括采访、写作、沟通。	1、采编跟进、 2、写作能力培 3、沟通过程跟

长。 入较入职第一个月有很	作的价值和方法，提高效率。	3、业务上针对性指导								采用的方法，提高效率，学习内化成 2、生活方面：对环境融入、团队融 大好转。

G.

2 1

3 1

振东健康 ZHENDONG HEALTH

吉林班临床员工招聘计划

单位：亿、万人、家、人

序	地市	区/县	GDP	人口	医院 已开 三级	医院 已开 二级	医院 未开 三级	医院 未开 二级	员数标准	现有	需招	24.12招入	25.03招入	方法及措施	责任人	考核	备注
1	长春	7区4县	7002	910	12	4	17	19	16	6	10	3	5	1、百团大战：通过长春中医药大学校招会及其他院校的校招会进行人员等进招聘。	倪红飞	完成处罚	
2	吉林	4区5县	1517	410	5	7	2	1	5	1	4	1	2				
3	延边	6市2县	875	207	1	1	2	9	3	1	2	0	1	2、通过老乡会老乡进行人员介绍招聘；		学习型处罚	
4	通化	2区4县	590	150	2	5	0	3	3	1	2	1	1	3、通过同行及客户进行人才推荐招聘；	王	《如何招聘新员工》、	
5	白山	2区4县	540	90	1	2	1	2	2	1	1	0	1	4、通过商业公司业务员介绍，招聘有市场开发能力的入职		《如何带培新员工》、	
6	四平	3县2区	588	169	1	3	1	7	3	0	3	1	2	5、日常招聘，通过朋友、亲属介绍		《如何更好	
7	辽源	2县3区	516	95.8	2	4	0	2	2	1	1	0	1	6、网上智联招聘、BOSS招聘等。			
															郑		
0	1	聘。															
7	16																
9	白城	4县1区	574	148	2	2	1	5	3	1	2						
累计			13094	2396	29	30	25	54	40	13	27						

批准

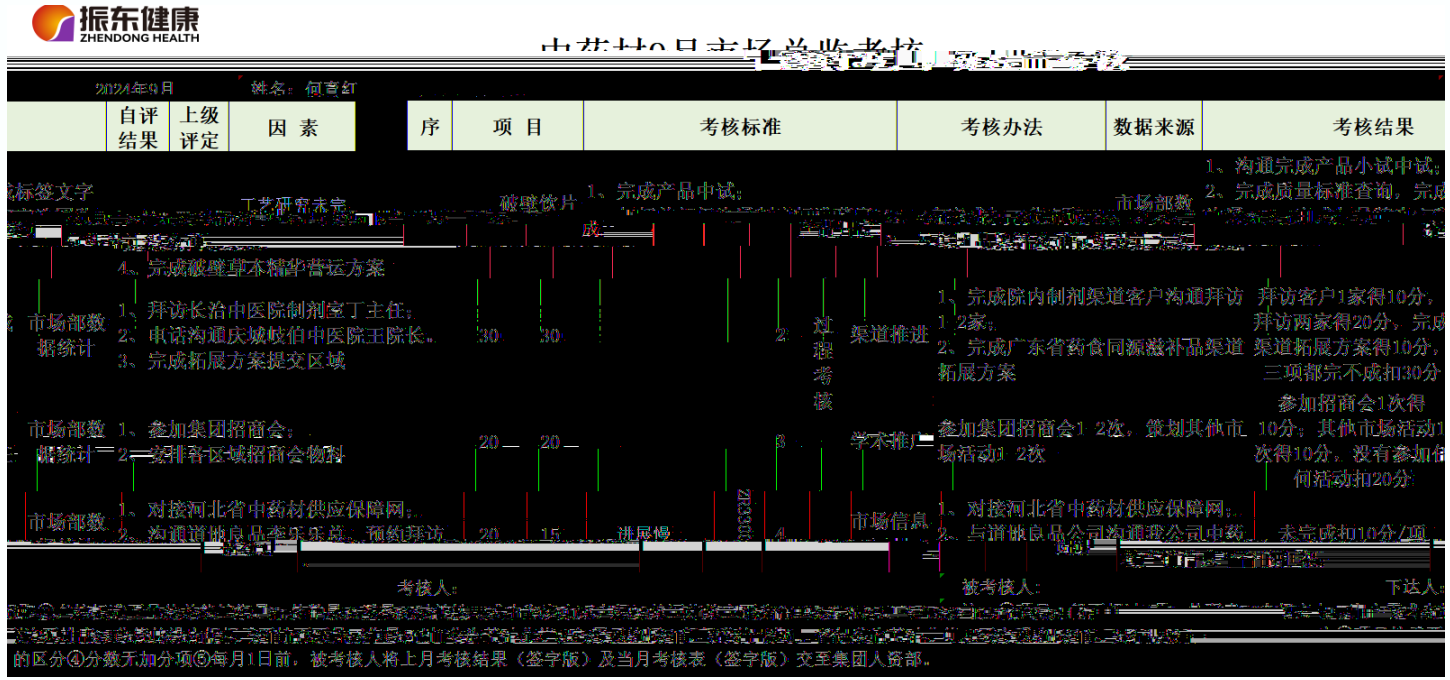
制表：

审核：

需招人数要求25年3月前配齐80%③明确责任人并考核。

注：①员数标准根据各地区终端数量及覆盖情况，结合GDP、人口数，综合评定②

H.


振东健康 ZHENDONG HEALTH
2024年9月
姓名：何喜红
自评结果
上级评定
因 素
序
项 目
考核标准
考核办法
数据来源
考核结果
考核人：
被考核人：
下达人：

北京研究院9月临床所长考核

序	项 目	考核标准	考核办法	数据来源	考核结果	自评	上级	因 素
者建群汇报和督促				1. 舌黄凝胶酯溢性皮炎入组督促及已入组患者情况分析			1. 沟通记录	1. 与CRC、研究

泰盛制药9月总经理考核

考核结果	自评结果	上级评定	因　素
按生产计划均已完成	20	20	

序	项　目	考核标准	考核办法	数据来源
1	生产任务	1、组织完成粉针车间生产任务200万支； 2、组织完成固体制剂车间生产任务360万袋	1个车间未完成生产任务扣10分，全部未完成扣20分	生产记录 生产指令
2	研发项目	完成重酒石酸去甲肾上腺素注射液注册申报	未完成扣20分	申报资料
3	工程项目	完成新建原料车间施工许可审批	未完成扣20分	施工许可证
4	基金项目	完成大同市科技计划项目申报	未完成扣20分	申报资料
5	一系一书	完成一系一书初稿编写	未完成扣20分	一系一书资料
		小　计		

申报资料	已完成申报	20	20
施工许可证	获得施工许可证	20	20
申报资料	完成科技厅计划项目申报	20	20
一系一书资料	已完成	20	20
		100	100

考核人：　　被考核人：高志华　　下达人：

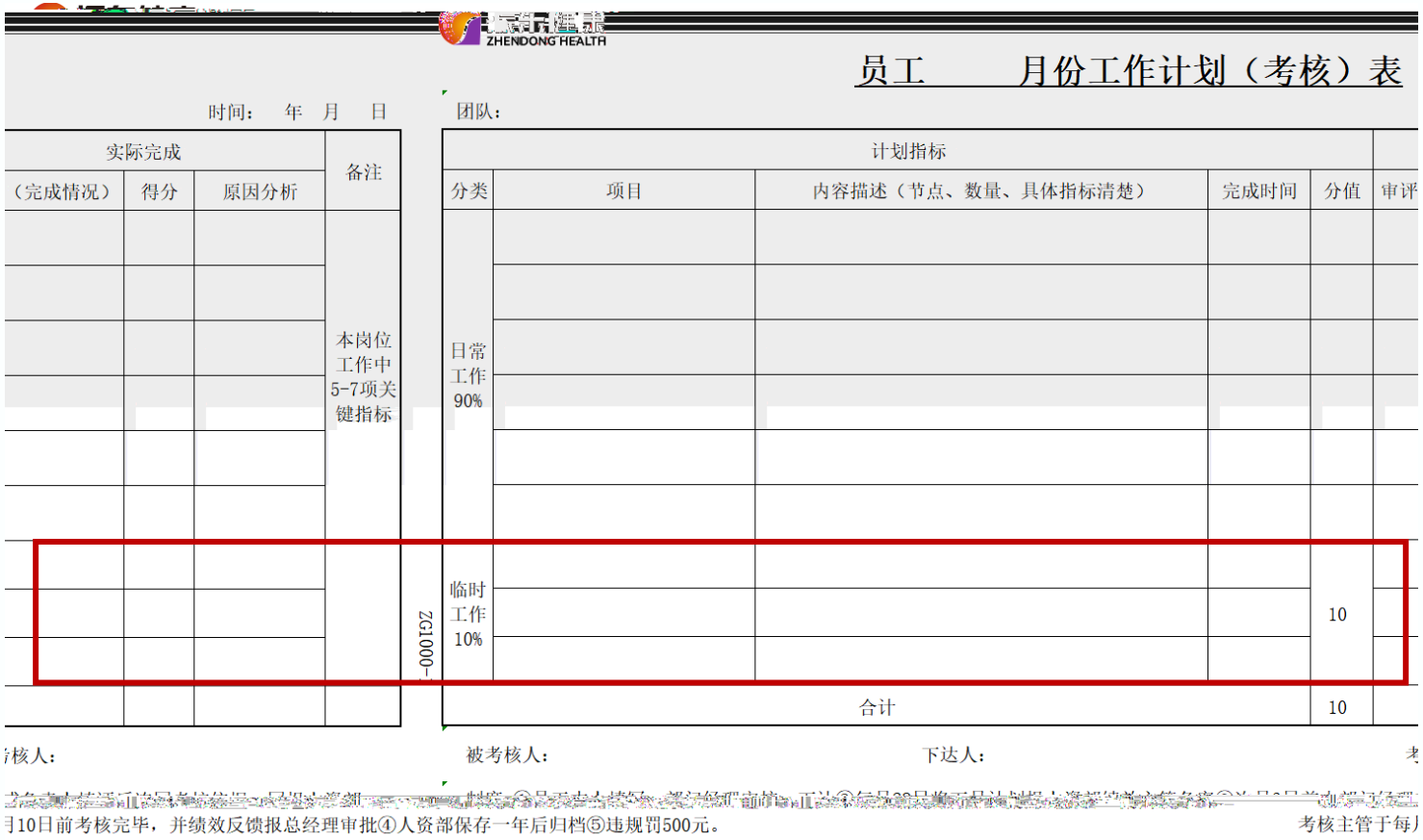
为基础分值，要有明确　　定③项目按重要到次要排序，分值的设定根据重要性而不是工作量，以5分为基础分值。如属于协调、督促类的工作，可以2分为的区分④每月5日前，被考核人将上月考核结果（签字版）及当月考核表（签字版）交至集团人资部。

振东健康 ZHENDONG HEALTH

营销中心9月大区总监考核

序	项 目	考核标准	考核办法	数据来源	考核结果	自评结果	上级评定	因 素
1	医院开发	岩舒开发1家，流向大于100盒	未完成扣40分	商务数据	完成大理中医院	40	40	入组进度慢

I.



员工　　月份工作计划（考核）表

时间：　年　月　日　　团队：

实际完成			备注	计划指标					
（完成情况）	得分	原因分析		分类	项目	内容描述（节点、数量、具体指标清楚）	完成时间	分值	审评
			本岗位工作中5-7项关键指标	日常工作90%					
				临时工作10%				10	
				合计				10	

ZG1000-

核人：　　被考核人：　　下达人：　　考

日10日前考核完毕，并绩效反馈报总经理审批④人资部保存一年后归档⑤违规罚500元。　　考核主管于每月

03

2024

层级	薪资分配比例	月度工资						年度工资				备注
		考勤	目标			过程	素质	利润	企业	市场	年度	
分包企业	6:4	50%	15%	15%		15%	5%		50%	50%		销售、费用均为集团数据，分管企业并分包市场的考分包企业，分管企业为生产企业的，考分管企业利润
分管市场					15%				50%		50%	
无任何分管			30%						100%			
子司总级	**月年**	**考勤**	**利润**	**销售**	**订单完成率**	**过程**	**素质**	**利润**	**销售**	**订单完成率**		海南康朗月度考核费用占比 30%，年度考核费用占比 100%
太原医贸	6:4	50%	20%	10%		15%	5%	70%	30%		年度目标（见附件）作为奖励项，季度跟踪、年度盘点、完成兑付。	利润为 B2B
中药材			30%					100%				中药材利润：必须包含政府补助只算年度 中药材销售：不含全蝎
生产			20%		10%			70%		30%		利润为剔研考核，成本角度

A.

OTC —

—

部门	薪资结构	月度考核				考核项目说明					
		考勤工资	考核项目			目标考核		考核说明		过程考核	素质考核
			目标	过程	素质						
年计划规总结：[illegible] 90%，-5 分； 月培训 2 课时：未成-5 分； 两微工程：文宣部准执行		中心	6:4						[illegible]	[illegible] 1、销售生品 [illegible]； 年度完成率低于 80%或同比下降的目标考核为 0； 2、销售新品 40%：完成率低于 80%，目标考核为 0。 3、销售不封顶。	开发、会议、拜访、数据分析、人员梳理等事项	1、 于 2、 完 3、 标
		OTC 中心	年薪 6:4	50%	40%	5%	5%	中心销售达成-流向				
		基层中心	年薪 6:4	50%	40%	5%	5%	中心销售达成-回款				

B.

- 年度考核

年薪分配比例	考核比例及标准		
年 40%	销售达成	中心费用控制	人员管理
100%	40%	30%	30%

（1）销售达成 40%：2024 年中心销售整体达成考核要求：主品、新品销售考核。

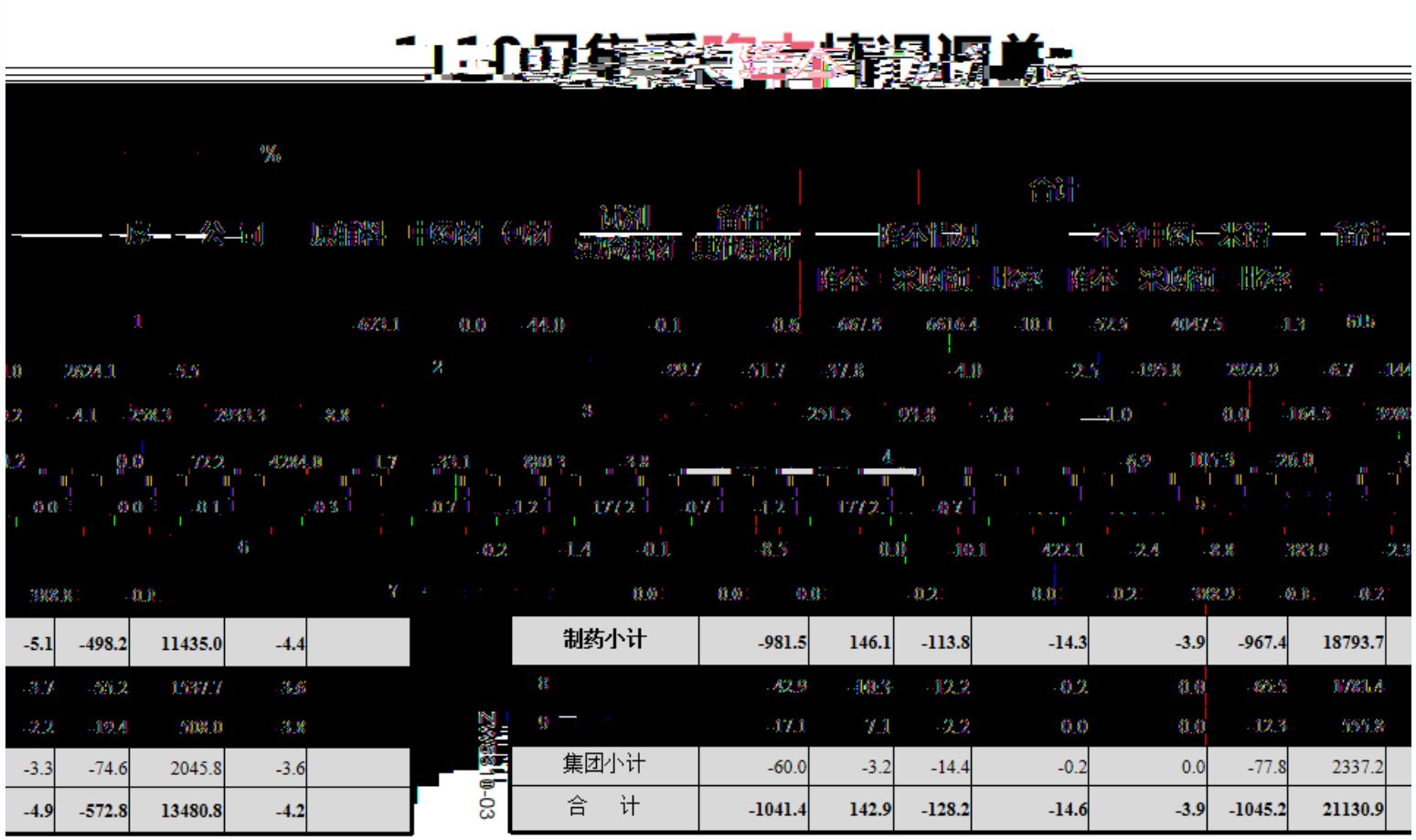
①销售主品 30%：年度完成率低于 80%或同比下降的年度销售考核部分为 0。

②销售新品 10%：年度完成率低于 80%的，年度销售考核部分为 0。

（2）费用控制 30%：费用超出预算标准，此项考核为 0.

（3）人员管理 30%：中心新员工 0-3 个月年度整体离职率高于 30%的，年薪部分此考核项目扣减 50%；中心员工因管理拖延产生的异常情况涉及争议赔付项的，考核项目扣减 50%并从中心利润中扣除赔偿对等金额。

C.



-5.1	-498.2	11435.0	-4.4	
-3.7	-55.2	1537.7	-3.6	
-2.2	-19.4	508.0	-3.8	
-3.3	-74.6	2045.8	-3.6	
-4.9	-572.8	13480.8	-4.2	

制药小计	-981.5	146.1	-113.8	-14.3	-3.9	-967.4	18793.7
8	-42.9	-10.3	-12.2	-0.2	0.0	-65.5	1781.4
9	-17.1	7.1	-2.2	0.0	0.0	-12.3	555.8
集团小计	-60.0	-3.2	-14.4	-0.2	0.0	-77.8	2337.2
合　计	-1041.4	142.9	-128.2	-14.6	-3.9	-1045.2	21130.9

降本比率为与年初价和对比，要求

注：①经理填写，总监审核，总经理批准②每月2日前完成③年初价为上年采购平均价；数据准确详实④物管中心入数据库。

D.

层级	薪资分配比例	月度工资				年度工资		备注
		考勤	目标（利润）	过程	素质	利润	年度目标	
总监	7：3	70%	10%	15%	5%	100%	另附	
经理	8：2	70%	10%	15%	5%	100%		
非生产员工	100%	80%	——	15%	5%	————		保安、保洁、司机不参加过程考核
生产员工		100%计件工资			5%			

E.

振东健康 ZHENDONG HEALTH

9月互联网销售月报

单位：万元　　2024年10月2日

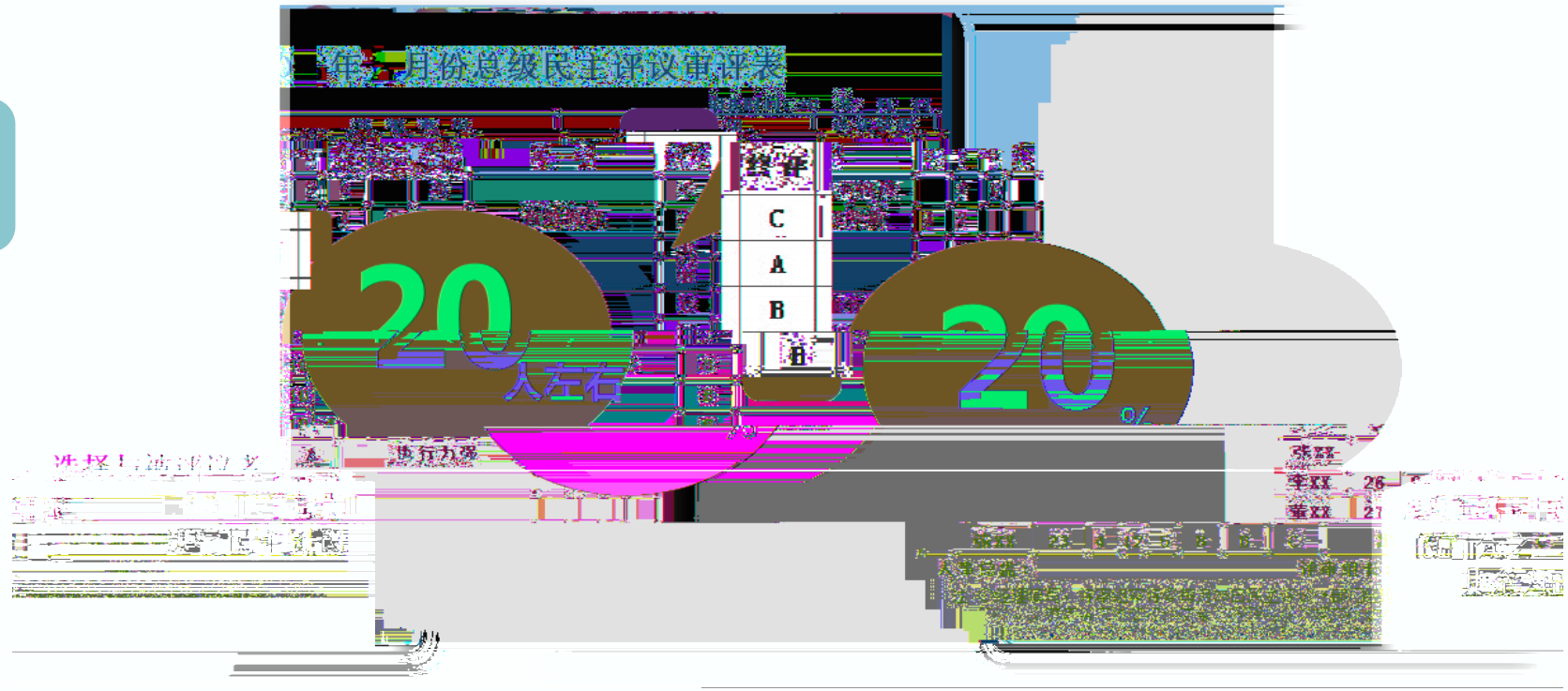
序	团队	月任务	健康城	健康严选	销售额	差额	完成率	备注
1	长治振东	11.45	6.89	15.86	22.76	11.31	199%	
2	北京总部	2.05	1.61	2.04	3.65	1.60	178%	
3	集团机关	11.50	8.90	11.50	20.40	8.90	177%	
4	长治医药	3.45	1.49	3.95	5.44	1.99	158%	
5	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
6	五　和	7.85	0.96	10.30	11.25	3.40	143%	
7	太原医贸	5.55	3.20	4.59	7.79	2.24	140%	
8	五和堂	6.10	4.44	3.95	8.38	2.28	137%	
9	中药材	4.85	0.54	5.47	6.01	1.16	124%	
10	安　欣	10.25	4.48	7.04	11.52	1.27	112%	
11	[redacted]	[redacted]	[redacted]	19.45	11.30	9.12	20.42	0.97
	合计			88.00	48.87	76.96	125.82	37.82

制表：　　审核：　　批准：

F.

20

A C 20%

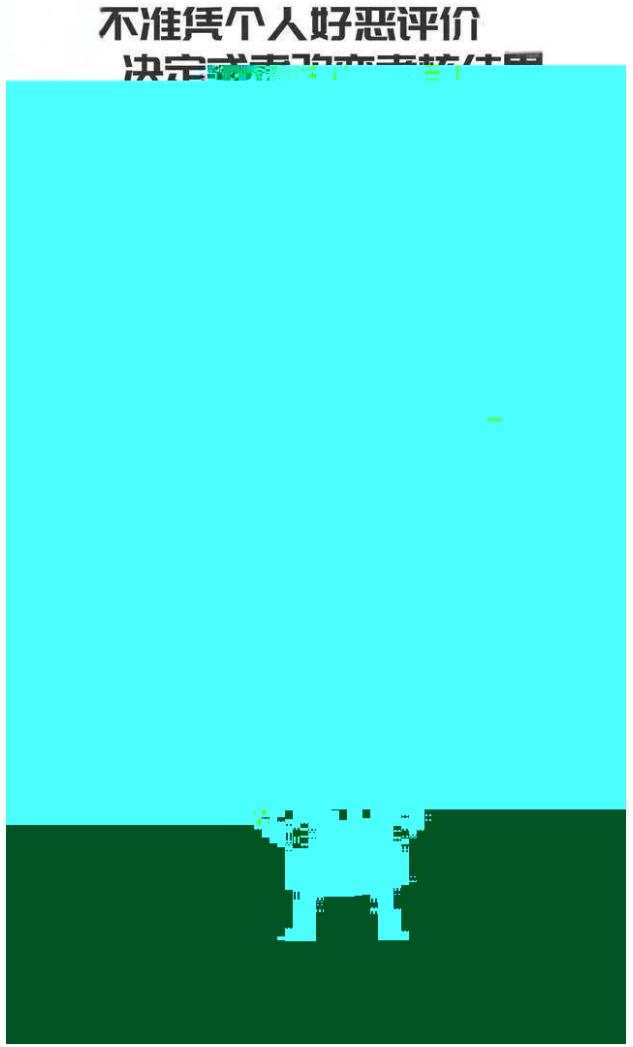


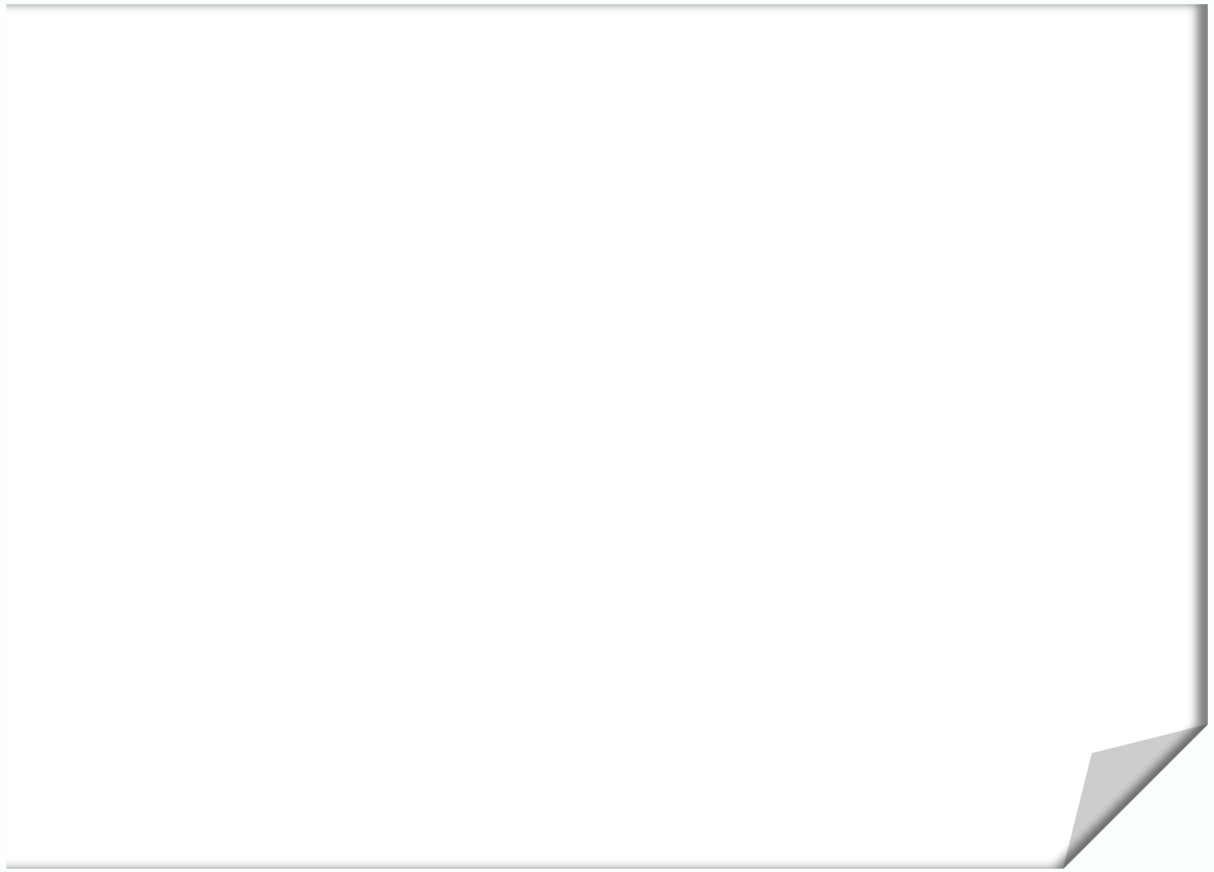
A.

B.

C.

D.





企业家爱国 就是做好产品

为中国人设计 让中国人健康