

# Новая бонусная система

для всех типов магазинов LPP

LPP



 /discoverlpp

 @discoverlpp

 LPP SA



## Содержание

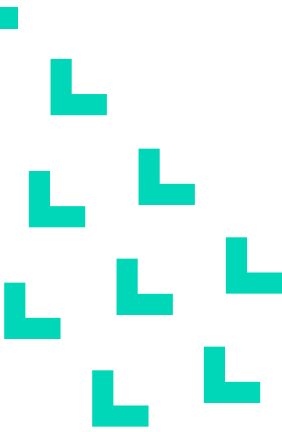
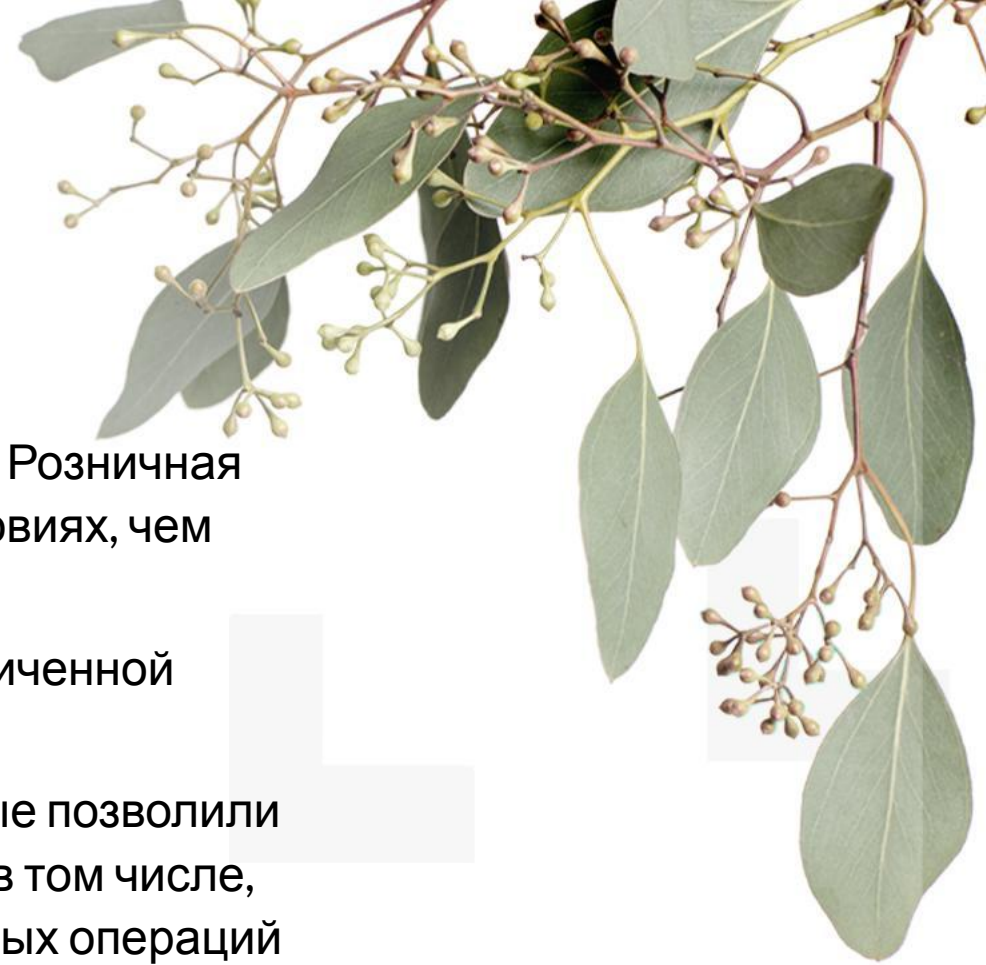
- Введение – текущая ситуация
- Цель внедрения новой системы бонусов за продажи
- Основные составные части новой системы
- Как рассчитать выплату по новой бонусной системе?
- Расчет бонуса для магазинов No-LFL
- Условия выплат по новой системе
- Сравнение выплат нового бонуса по сравнению с FTE
- Процесс установки бонусных целей
- Расписание, следующие шаги
- Ключевые факторы успеха новой системы



# Текущая ситуация

Как выглядит старая система (вступила в силу в 2021 году)?

1. Решение было создано несколько лет назад, когда Розничная сеть работала в других внешних и внутренних условиях, чем сейчас.
2. Текущая система была доступна только для ограниченной группы магазинов (в Польше около 50%).
3. Старая система не содержала механизмов, которые позволили бы сделать упор на новые направления развития, в том числе, связанные с динамичным развитием омниканальных операций (традиционная коммерция в сочетании с электронной коммерцией).
4. О необходимости обновления бонусной системы сообщили директора брендов, региональные руководители, а также сами сотрудники



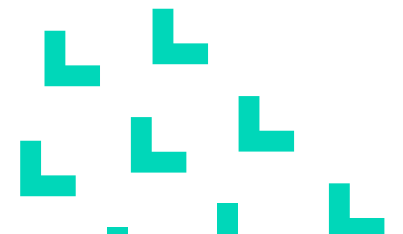
# Процесс создания новой системы

Кто принимал участие в процессе?

Команда проекта состояла из 17 человек, работа над проектом началась в августе 2021 года

Команда проекта состояла из:

- Omnichannel Directors
- Представители: отдела C&D, отдела экспорта и отдела расчета заработной платы
- Представители HR Department
- Внешний консультант - эксперт по компенсациям и льготам
- Новая система была создана в формате участия, в котором омниканальные директора играли решающую роль



# Процесс создания новой системы

Как мы построили новую систему?

1. Мы провели детальный анализ нашей Стратегии продаж
2. Мы рассмотрели какую роль в ее реализации играют сотрудники различных должностей, работающие в магазинах
3. Мы отобрали критерии, которое мы хотим отметить в новой системе бонусов для каждой должности.
4. Мы определили, какие KPI мы хотим использовать для измерения достижения целей и как мы хотим вознаграждать их

## Стратегия

Чего мы хотим достичь?

## Позиции

Кто ответственен за результат?

## Критерии

За что мы хотим премировать сотрудников?

## KPI

Как мы хотим измерить эти показатели?



# Цель внедрения новой системы

Чего мы хотим добиться, внедряя новую систему?

- Привлечь внимание сотрудников к KPI компании и подчеркнуть влияния сотрудников на их достижение
- Повысить значимость командной работы сотрудников в магазинах, а также повысить их вовлеченность
- Повышение конкурентоспособности предлагаемой заработной платы для каждого сотрудника, чей магазин достигает необходимые показатели
- Повышение прозрачности целей, включенных в расчет бонуса, и правил выплаты нового бонуса



# Структура бонусов - 2022 г

Какие новые элементы оплаты будут представлены в бонусе за продажи?

Линейные  
сотрудники

**БАЗОВАЯ  
ЗАРАБОТН  
АЯ ПЛАТА**

Новая матрица  
заработных плат

**БОНУС ЗА  
ЛОЯЛЬНОСТ  
Ь\***

Новые выплаты

**БОНУС ЗА ПРОДАЖИ**

Компонент  
«Продажи»

Компонент  
«Приоритеты»

Новая бонусная система

Административн  
ые позиции

**БАЗОВАЯ  
ЗАРАБОТН  
АЯ ПЛАТА**

Новая матрица  
заработных плат

**БОНУС ЗА  
ОБОРОТ  
(ВЫРУЧКУ)**

Новый бонус

**БОНУС ЗА ПРОДАЖИ**

Компонент  
«Продажи»

Компонент  
«Приоритеты»

Новая бонусная система

Директора  
магазинов

**БАЗОВАЯ  
ЗАРАБОТН  
АЯ ПЛАТА**

Новая матрица  
заработных плат

**БОНУС ЗА  
ОБОРОТ  
(ВЫРУЧКУ)**

Новый бонус

**БОНУС ЗА ПРОДАЖИ**

Компонент  
«Продажи»

Компонент  
«Приоритеты»

Компонент  
«Управление  
персоналом»

Новая бонусная система

LPP

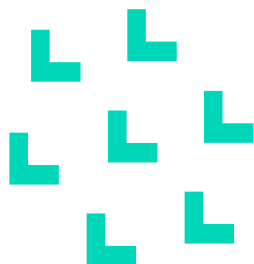
\* Обратите внимание, бонус за лояльность будет применяться в выборочных странах

# Бонус за лояльность и оборот

Определения бонуса лояльности и бонуса за оборот  
(выручку)

## БОНУС ЛОЯЛЬНОСТИ

- Данная премия выплачивается линейным сотрудникам
- 6 месяцев работы в компании – условие, при котором выплачивается премия
- Фиксированная ставка: сумма выплаты X зависит от рынка (независимо от количества отработанных часов)



## БОНУС ЗА ОБОРОТ (ВЫРУЧКУ)

- Бонус предоставляется для всех административных и руководящих должностей, кроме линейных позиций
- Применяется к 55% магазинов каждого бренда
- Этот бонус применяется к магазинам с наибольшим оборотом. Список данных магазинов определяется Omnichannel Director
- Размер бонуса:
  - **13% от базовой заработной платы** для магазинов А категории
  - **6% от базовой заработной платы** для магазинов В категориине применим к магазинам С, D категории



# Структура бонусов - 2022 г

Какие новые элементы оплаты будут представлены в бонусе за продажи?

*Линейные  
сотрудники*

**БАЗОВАЯ  
ЗАРАБОТН  
АЯ ПЛАТА**

Новая матрица  
заработных плат

**БОНУС ЗА  
ЛОЯЛЬНОСТ  
Ь\***

Новые выплаты

**БОНУС ЗА ПРОДАЖИ**

Компонент  
«Продажи»

Компонент  
«Приоритеты»

Новая бонусная система

*Административн  
ые позиции*

**БАЗОВАЯ  
ЗАРАБОТН  
АЯ ПЛАТА**

Новая матрица  
заработных плат

**БОНУС ЗА  
ОБОРОТ  
(ВЫРУЧКУ)**

Новый бонус

**БОНУС ЗА ПРОДАЖИ**

Компонент  
«Продажи»

Компонент  
«Приоритеты»

Новая бонусная система

*Директора  
магазинов*

**БАЗОВАЯ  
ЗАРАБОТН  
АЯ ПЛАТА**

Новая матрица  
заработных плат

**БОНУС ЗА  
ОБОРОТ  
(ВЫРУЧКУ)**

Новый бонус

**БОНУС ЗА ПРОДАЖИ**

Компонент  
«Продажи»

Компонент  
«Приоритеты»

Компонент  
«Управление  
персоналом»

Новая бонусная система

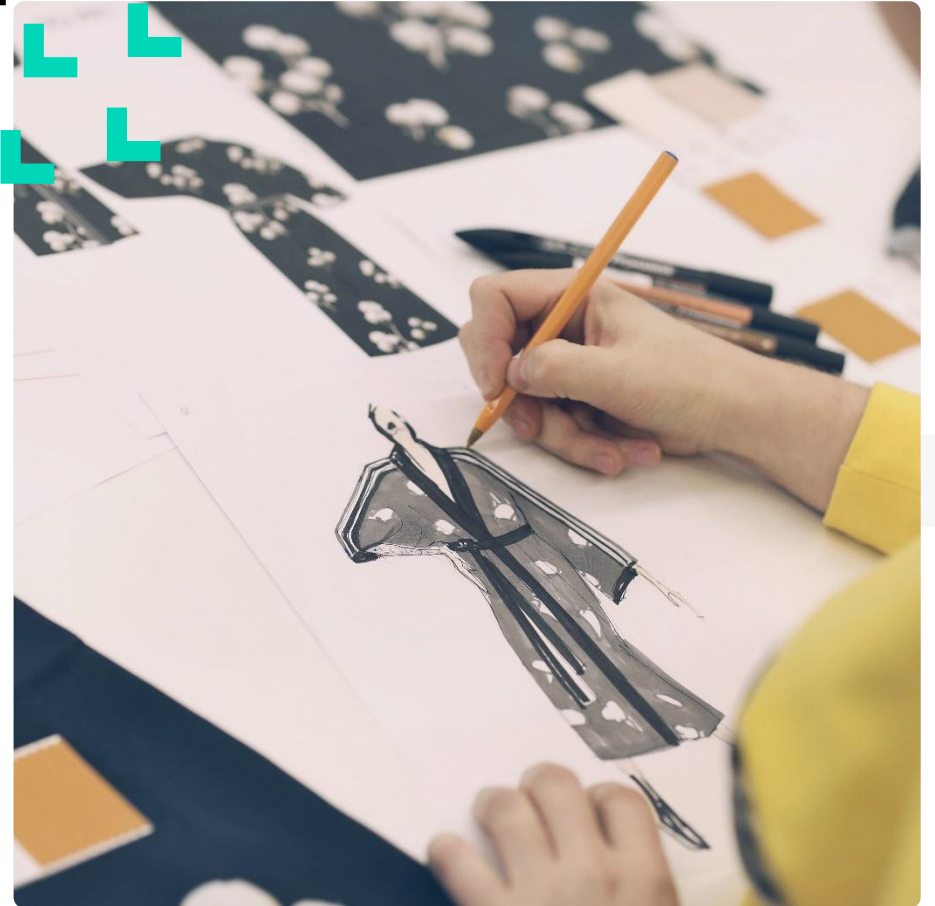
LPP

\* Обратите внимание, бонус за лояльность будет применяется в выборочных странах

# Основные положения новой системы

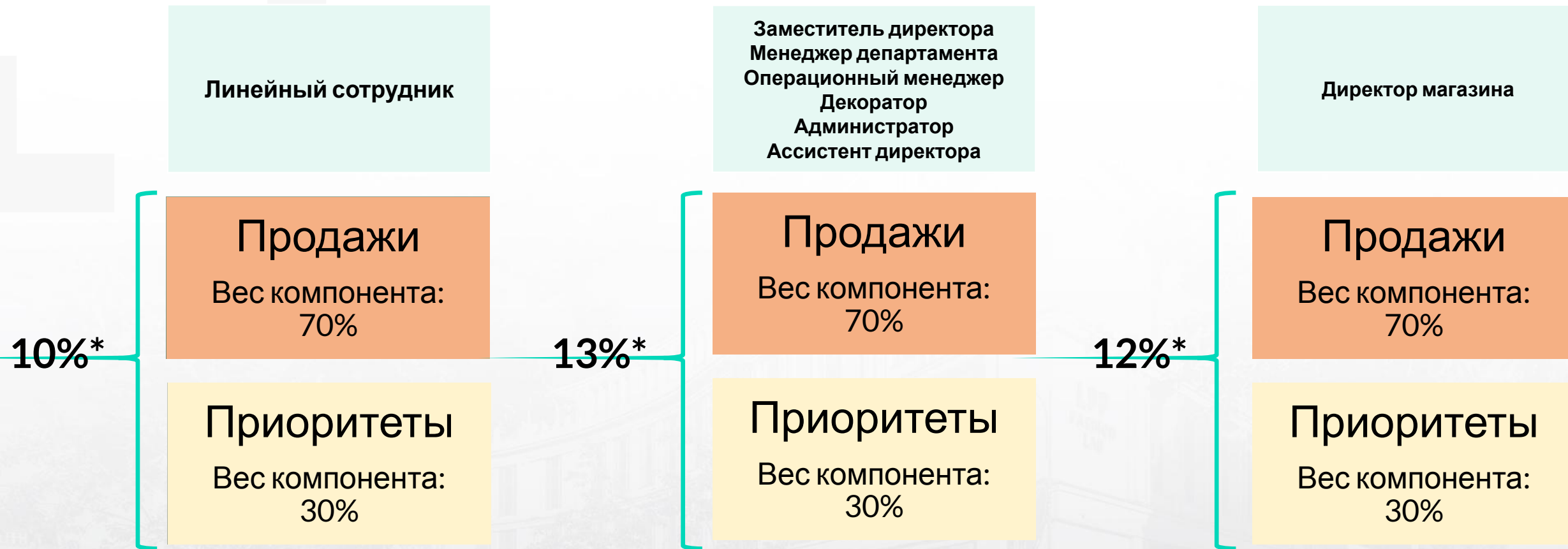
На чем основана система бонусов?

- Новая система охватит всех сотрудников **во всех магазинах**
- Система предполагает прямую зависимость между уровнем достижения целей команды и выплатой премии
- Размер премии определяется в процентах от базовой заработной платы (гросс) данного человека
- Новая система основана на одной схеме для всех должностей, но немного отличается в зависимости от уровня и типа должности (для директоров и для других должностей)



# Новая система - компоненты

Каковы составляющие, вес и сумма бонуса в магазинах со стандартной системой?



LPP

\* Величина премии за достижение 100 % целей обоих компонентов записывается в % от базовой заработной платы (так называемый % от премиальной базы)

# Продажи

Вес компонента: 70%

## Компонент - продажи

Как работает бонусная система за достижение результатов продаж со стандартной моделью?

- Размер бонуса за продажи зависит от уровня достижения месячного плана продаж магазина, который устанавливается один раз в сезон для компонента «Продажи» существует 5 значений бонуса, в зависимости от которого рассчитывается сумма бонуса
- Максимальная сумма бонуса составляет до 150% от базы этого компонента (при  $\geq 120\%$  от целевого)
- Размер индивидуальной выплаты зависит от базовой заработной платы и должности данного работника

### Продажи

Вес компонента:  
70%

< 90%  
выполнения  
плана  
**0% выплата  
бонуса**

90-94,9%  
выполнения  
плана  
**25% выплата  
бонуса**

95-99,9%  
выполнения  
плана  
**50% выплата  
бонуса**

100-119,9%  
выполнения  
плана  
**100% выплата  
бонуса**

> 120%  
выполнения  
плана  
**150% выплата  
бонуса**

# Компонент - приоритеты

Приоритеты  
Вес компонента: 30%

Как рассчитывается бонус за компонент приоритеты в магазине со стандартной системой?

- Приоритеты устанавливаются централизованно Омниканальными Директорами для каждого Бренда и Рынка отдельно через так называемый «Список», который представляет собой официально утвержденный список KPI.
- В начале внедрения системы для магазинов со стандартной системой будет применяться **1 приоритет**, определяемый одним выбранным KPI. В дальнейшем количество приоритетов может быть увеличено максимум до 2 (тогда для отдельных KPI будут использоваться равные веса по 50% каждый).
- Сумма премии по компоненту Приоритет зависит от уровня достижения приоритетов в данном месяце, а величина индивидуальной выплаты зависит от базовой заработной платы данного сотрудника и занимаемой должности.



LPP

**Приоритет**

Вес компонента:  
30%

**Приоритет 1**

Вес компонента:  
100%

**возможных порога:**

100%  
выполнения плана

**0%**

**>=100%**  
выполнения плана

**100%**

# Компонент - приоритеты

Приоритеты  
Вес компонента: 30%

Как выглядит список приоритетов?

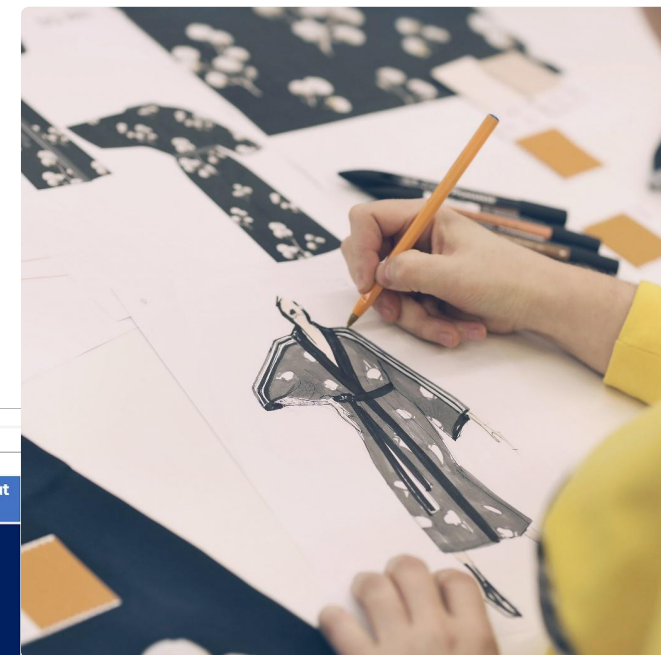


- Приоритеты будут расставлены, исходя из потребностей и возможности отслеживать результат на данном рынке в данной бренде как правило, приоритеты будут действовать не менее квартала (в исключительных случаях приоритеты могут быть изменены раньше)

Приоритет	Описание
Карта контроля магазина	Средний результат по контрольным картам (РДП, РВМ/РКМ, LP)
Store Vision	Установленный % выполнения месячного плана продаж StoreVision
Приложения	Установленный % выполнения плана продаж с использованием приложения (в будущем)
Out of shelf	Среднемесячный показатель OOS по сравнению с целевым значением, установленным для сети
Defrost	Совокупный показатель (Defrost, отмены, просроченные заказы)
Перемещения	Установленный % сбора перемещений
Предотвращение потерь	Достижение цели, поставленной перед Брендом/Страной

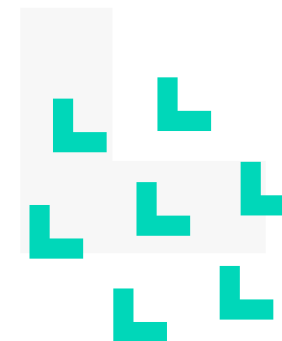
# Примеры расчета бонусов (магазины LFL со стандартной системой)

Как рассчитать сумму бонуса в новой бонусной системе?



NOTE: Fill in the GREEN CELLS only				LFL							Target achievement - type "1" for the correct % of realization, otherwise type "0"									
Job Title (select from the drop-down list)	Base Salary	On Target Bonus %	On Target Bonus	Bonus Component	Component Weight	On Target Component	KPI Weight	% of Target Achievement					Target achievement					Payout (gross)	Total Payout (gross)	
				Sales	70%			#N/D	100%	<90%	90 - 94,9%	95 - 99,9%	100 - 119,9%	>120%	<90%	90 - 94,9%	95 - 99,9%			100 - 119,9%
		#N/D	#N/D	Priorities	30%	#N/D	1	% of Target Achievement					Target achievement					#N/D	#N/D	
								<100%	=>100%				<100%	=>100%						
								100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%		
								0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		

Инструмент расчета бонуса от отдельных компонентов для каждой версии бонусной системы доступен в файле MS Excel (калькулятор)



# Компонент – Управление персоналом

Как работает бонус за «Управление персоналом»?

Управление персоналом  
(25% от базовой заработной платы / 1 раз в полугодие)

- Компонент «Управление персоналом» присутствует только в системе премирования директора магазина
- Этот компонент выплачивается раз в полгода. Размер бонуса зависит от достигнутого результата (измеряемого в баллах) при оценке **HR-процессов и инструментов** в магазине за последние 6 месяцев.
- Основой для компонента «Управление персоналом» является **25% от базовой заработной платы** Директора за последний месяц сезона, за который рассчитан этот компонент.
- Для каждого элемента этого компонента существует 3 бонусных порога.

**0% бонуса**

Неудовлетворительный уровень

**50% бонуса**

Приемлемый уровень

**100% бонуса**

Ожидаемый уровень



# Компонент – Управление персоналом

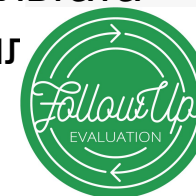
Что и как оценивается в компоненте «Управление персоналом»?

Эта часть бонуса содержит **5 оцениваемых РДП областей**

## Оцениваемые области:

- ✓ Инструменты и бюджет HRS,
- ✓ Подбор персонала,
- ✓ Адаптация персонала,
- ✓ Командное и персональное развитие,
- ✓ Текучка кадров

- Они являются частью периодической оценки «Карта развития / Follow Up (для бренда Спорт)», проводимой в конце каждого сезона (февраль/март) и (август/сентябрь).
- Оценка каждого из направлений будет выражаться в баллах, которые после их суммирования и дадут нам результат оценки. В зависимости от результата директор магазина сможет получить премию в размере 100%, 50% и 25% месячной зарплаты.



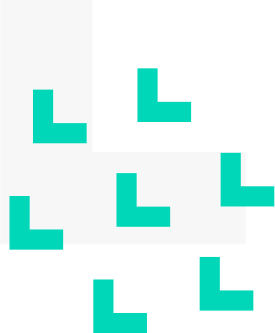
# Расчет бонусов - примеры для магазинов со стандартной системой

Как рассчитать сумму бонуса в новой бонусной системе?

NOTE: Fill in the GREEN CELLS only			LFL																
Job Title (select from the drop-down list)	Base Salary	On Target Bonus %	On Target Bonus	Bonus Component	Component Weight	On Target Component	KPI Weight	% of Target Achievement					Target achievement - type "1" for the correct % of realization, otherwise type "0"					Payout (gross)	Total Payout (gross)
								<90%	90 - 94,9%	95 - 99,9%	100 - 119,9%	>120%	<90%	90 - 94,9%	95 - 99,9%	100 - 119,9%	>120%		
Store Manager	5400	12%	648	Sales	70%	454	100%	0%	25%	50%	100%	150%	0	0	0	1	0	454	648
				Priorities	30%	194	Weight/Number of KPI's	% of Target Achievement					Target achievement						
							1	<100%		≥100%			<100%		≥100%				
		100%	0%				100%	0	1										
		Personnel Management (6 months)	100%	1350	1350	KPI Weight	Target Achievement			Target achievement			6 Months Payout						
Below	Acceptable						Expected	Below	Acceptable	Expected	1350								
							100%	0%	50%	100%	0	0	1						

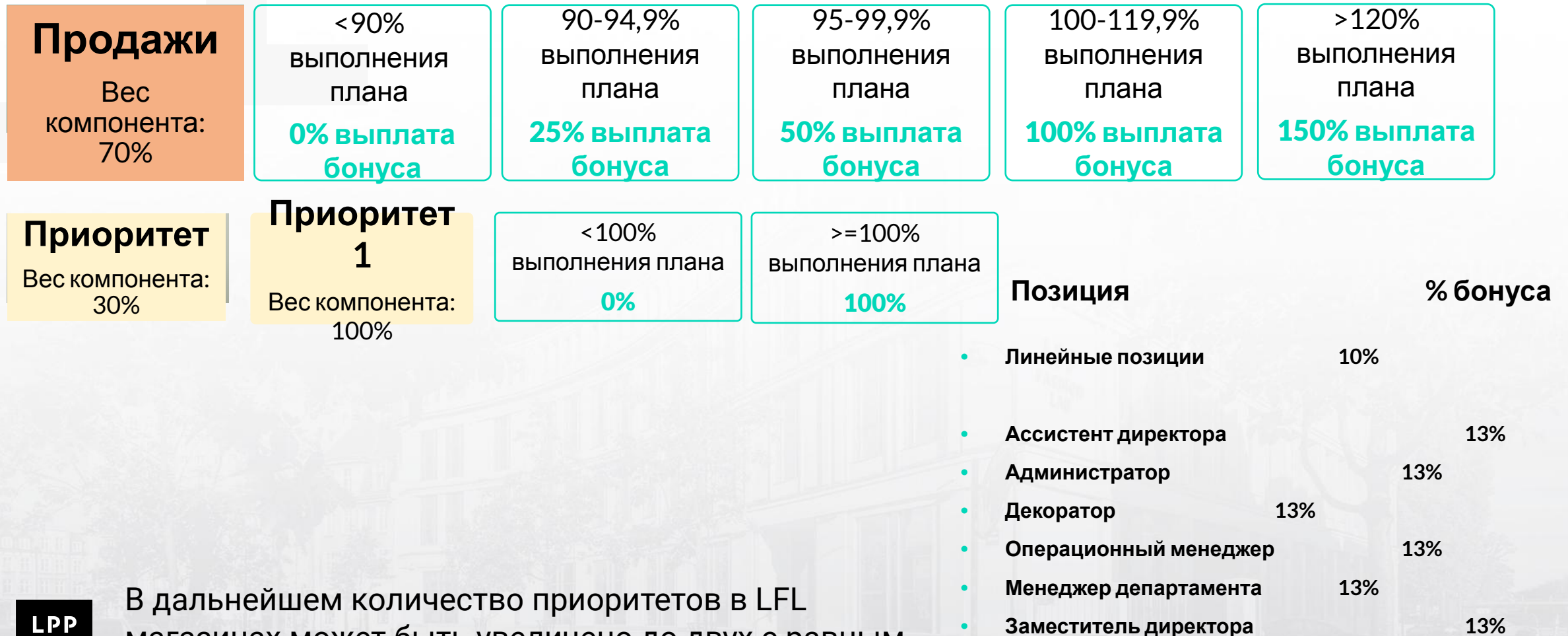


Инструмент расчета бонуса от отдельных компонентов для каждой версии бонусной системы доступен в файле MS Excel (калькулятор)



# Сотрудники, работающие в магазине со стандартной системой

Какой вариант системы для административных и линейных позиций?



LPP

В дальнейшем количество приоритетов в LFL магазинах может быть увеличено до двух с равным весом по 50% каждый

# Система бонусов для административных позиций в магазинах со стандартной системой

Варианты бонусов для административных позиций

<b>Продажи</b> Вес компонента: 70%	<90% выполнения плана <b>0% выплата бонуса</b>	90-94,9% выполнения плана <b>25% выплата бонуса</b>	95-99,9% выполнения плана <b>50% выплата бонуса</b>	100-119,9% выполнения плана <b>100% выплата бонуса</b>	>120% выполнения плана <b>150% выплата бонуса</b>
<b>Приоритет</b> Вес компонента: 30%	<b>Приоритет 1</b> Вес компонента: 100%	<100% выполнения плана <b>0%</b>	$\geq 100\%$ выполнения плана <b>100%</b>	<b>Позиция</b> Директор магазина (1 раз в полугодие)	<b>% бонуса</b> 12% + 25% (1 раз в полугодие)
<b>Компонент «Управление персоналом»</b> 25% от базовой заработной платы (1 раз в полугодие)	<b>0% бонуса</b> Неудовлетворительный уровень	<b>50% бонуса</b> Приемлемый уровень	<b>100% бонуса</b> Ожидаемый уровень		

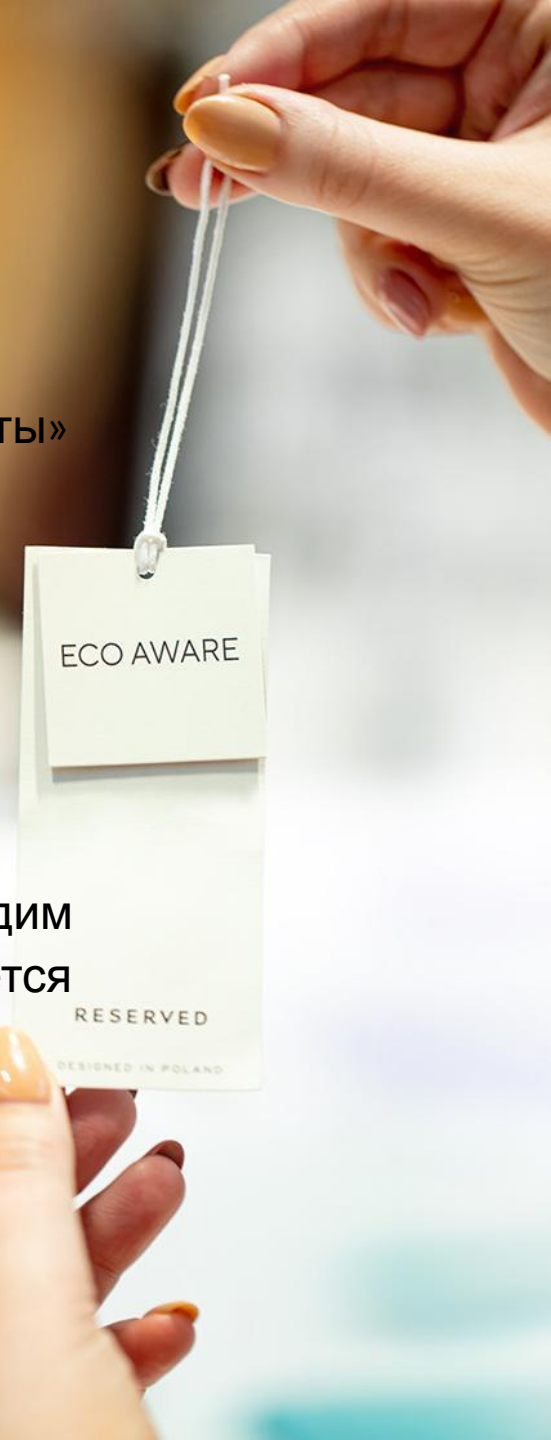
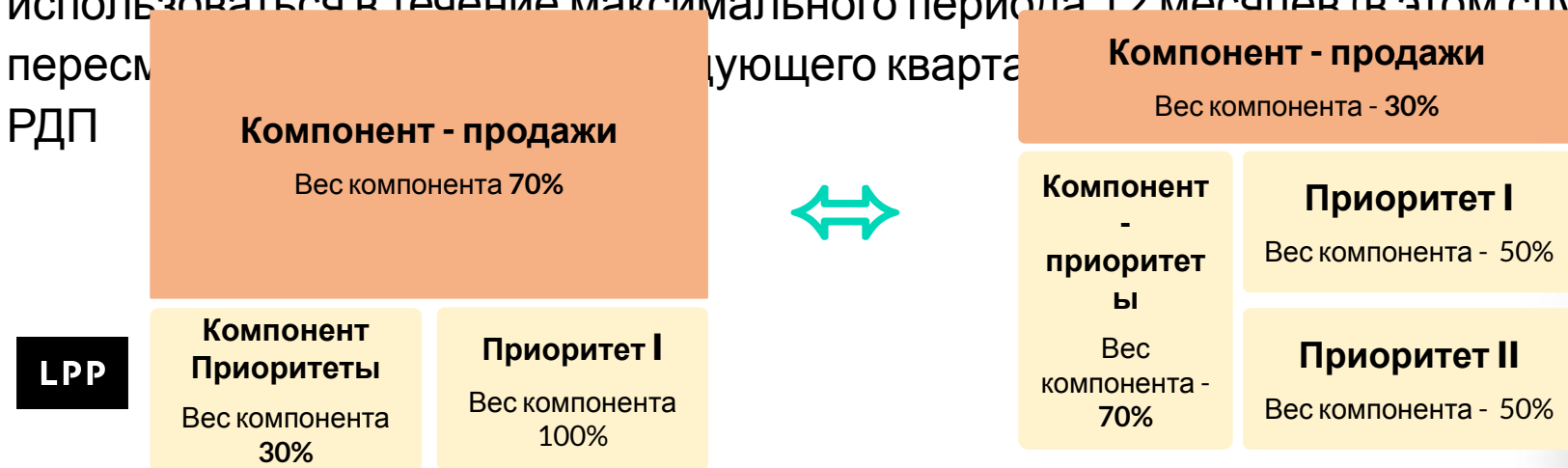
LPP

В дальнейшем количество приоритетов в LFL магазинах может быть увеличено до двух с равным весом 50% каждый.

# Бонусы для магазинов No-LFL (обратная бонусная система)

Как работает система для магазинов в начале их "пути"?

- Для недавно открытых магазинов в течение первых 3 месяцев применяются так называемая «обратная система» к компонентам «Продажи» (70%=>30%) и «Приоритеты» (30%=>70%).
- При временной «обратной системе» в компоненте Приоритеты необходимо указать 2 Приоритета из списка с равными весом 50% (а не 1 приоритет, как в стандартной системе)
- Переход на стандартную систему происходит не ранее, чем через 3 месяца. В случае больших расхождений между планами и их достижением, «обратная система» может использоваться в течение максимального периода 12 месяцев (в этом случае необходим пересмотр плана на следующий квартал) и сообщается



# Расчет бонуса для магазинов No-LFL (обратная бонусная система)

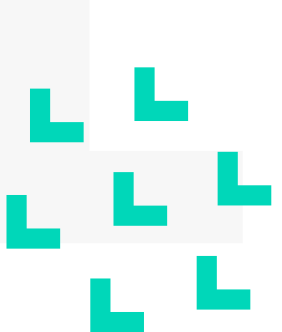
Как рассчитать сумму бонуса в новой бонусной системе?

NOTE: Fill in the GREEN CELLS only				No-LFL		Target achievement - type "1" for the correct % of realization, otherwise type "0"														
Job Title (select from the drop-down list)	Base Salary	On Target Bonus %	On Target Bonus	Bonus Component	Component Weight	On Target Component	KPI Weight	% of Target Achievement					Target achievement					Payout (gross)	Total Payout (gross)	
				Sales	30%	#N/D	100%	<90%	90 - 94,9%	95 - 99,9%	100 - 119,9%	>120%	<90%	90 - 94,9%	95 - 99,9%	100 - 119,9%	>120%	#N/D	#N/D	
		#N/D	#N/D	Priorities	70%	#N/D	Weight/Number of KPI's	% of Target Achievement					Target achievement					#N/D		#N/D
							2	<100%	>=100%	<100%	>=100%									
							50,0%	0%	100%	0	1									
							50,0%	0%	100%	0	1									
				0,0%	0%	0%	0	0												

NOTE: Fill in the GREEN CELLS only				No-LFL		Target achievement - type "1" for the correct % of realization, otherwise type "0"														
Job Title (select from the drop-down list)	Base Salary	On Target Bonus %	On Target Bonus	Bonus Component	Component Weight	On Target Component	KPI Weight	% of Target Achievement					Target achievement					Payout (gross)	Total Payout (gross)	
				Sales	30%	#N/D	100%	<90%	90 - 94,9%	95 - 99,9%	100 - 119,9%	>120%	<90%	90 - 94,9%	95 - 99,9%	100 - 119,9%	>120%	#N/D	#N/D	
		#N/D	#N/D	Priorities	70%	#N/D	Weight/Number of KPI's	% of Target Achievement					Target achievement					#N/D		#N/D
							2	<100%	>=100%	<100%	>=100%									
							50,0%	0%	100%	0	1									
							50,0%	0%	100%	0	1									
				0,0%	0%	0%	0	0												
		#N/D	#N/D	Personnel Management (6 months)	100%	#N/D	KPI Weight	Target Achievement					Target achievement					6 Months Payout		
							100%	Below	Acceptable	Expected	Below	Acceptable	Expected	#N/D						
								0%	50%	100%	0	0	1							



Инструмент расчета бонуса от отдельных компонентов для каждой версии бонусной системы доступен в файле MS Excel (калькулятор)



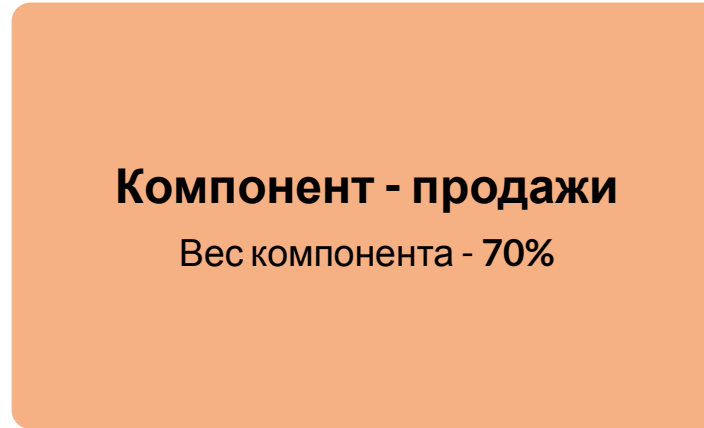
# Краткое описание новой системы бонусов за продажи

Какие возможности предлагает новая система?

Позиции	% бонуса
• Линейные позиции	10%
• Ассистент директора	13%
• Администратор	13%
• Декоратор	13%
• Менеджер департамента	13%
• Операционный менеджер	13%
• Заместитель директора	13%
• Директор магазина	12% + 25% (½ год)

LPP

## Магазины со стандартной системой



Компонент - приоритеты

Вес компонента - 30%

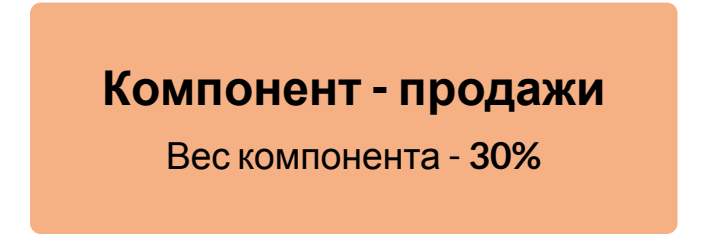
Приоритет I\*

Вес компонента - 100%

Компонент - Управление персоналом

25% базовой заработной платы (1 раз в полугодие)

## Магазины с «обратной» системой



Компонент - продажи

Вес компонента - 30%

Компонент - приоритеты

Вес компонента - 70%

Приоритет I\*

Вес компонента - 50%

Приоритет II\*

Вес компонента - 50%

Компонент - Управление персоналом

25% базовой заработной платы (1 раз в полугодие)

\* В дальнейшем количество приоритетов в LFL магазинах может быть увеличено до 2-х с равным весом 50% каждый, а в No-LFL Stores до 3-х с равным весом 33,3%.

# Условия выплат в новой системе

Какие дополнительные элементы влияют на размер бонуса?

- В каждом варианте системы для магазинов, входящих в «Стандартную систему», необходимым условием оплаты компонента «Приоритеты» за данный месяц и компонента «Управление персоналом» за данное полугодие является **достижение плана продаж магазина на уровне не менее 80%** за соответствующий расчетный период
- В каждом варианте системы для магазинов, входящих в «Обратную систему», необходимым условием оплаты компонента «Приоритеты» за данный месяц и компонента «Управление персоналом» за данное полугодие является выполнение плана продаж **«Бренд/Страна»** на уровне **уровень не менее 80%** за соответствующий расчетный период
- Контрольные карты - при невозможности заполнения карты уполномоченным лицом (РДП) в данном месяце будет утвержден KPI на этот месяц, и будет выплачен бонус по этой части компонента "Приоритеты"
- Общий бонус (сумма каждого компонента) будет рассчитываться пропорционально количеству часов, отработанных в данном месяце.
- Премия за дни отпуска или другое отсутствие на работе - не выплачивается, а размер вознаграждения за такие периоды рассчитывается в обычном для компании порядке - правила остаются такими же, как и в прежней системе премирования FTE.



# I категория - Продавец-кассир (Стандартная бонусная система LFL)

Моделирование выплат нового бонуса при МАКСИМАЛЬНОМ достижении целей - сравнение с предыдущей системой FTE

Пример 1: Продажи на 123% от плана и 100% - достижение по приоритетам

**42 000 руб**  
Базовая заработная плата

**10% = 4 200 руб**  
Базовый бонус

70%

Компонент Продажи  
123% от плана  
**4 410 рублей**

30%

Приоритеты  
100% от плана  
**1 260 рублей**

**НОВАЯ СИСТЕМА**



**5 670**  
Общий бонус

**БОНУСНАЯ СИСТЕМА FTE**

СРЕДНИЙ БОНУС  
2000 – 2500 рублей

Пример 2: Продажи на 101 % от плана и 100 % по приоритетам

**42 000 руб**  
Базовая заработная плата

**10% = 4 200 руб**  
Базовый бонус

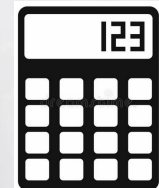
70%

Компонент Продажи  
101% от плана  
**2 940 рублей**

30%

Приоритеты  
100% от плана  
**1 260 рублей**

**4 200**  
Общий бонус



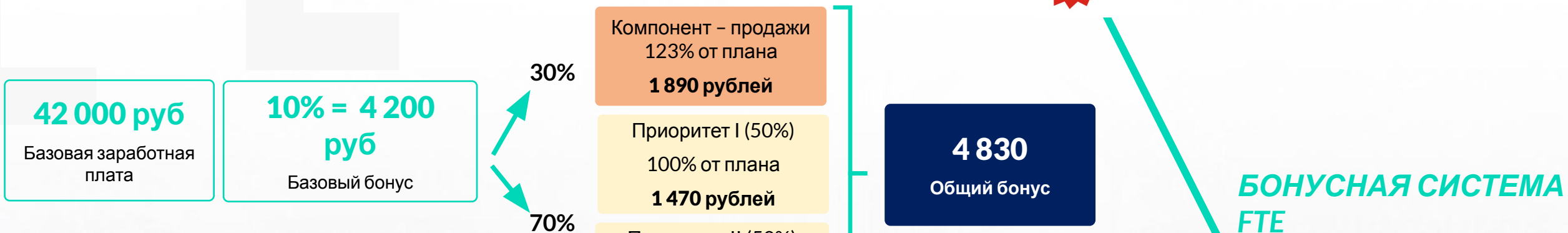
Воспользуйтесь калькулятором, чтобы увидеть другие варианты выплат

LPP

# I категория - Продавец-кассир (Обратная бонусная система No-LFL)

Моделирование выплат нового бонуса при МАКСИМАЛЬНОМ достижении целей - сравнение с предыдущей системой FTE

Пример 1: Продажи на 123% от плана и 100% - достижение по приоритетам



Пример 2: Продажи на 101 % от плана и 100 % по приоритетам



# Процесс установки целей

Как часто и что влияет на изменение бонусных целей?

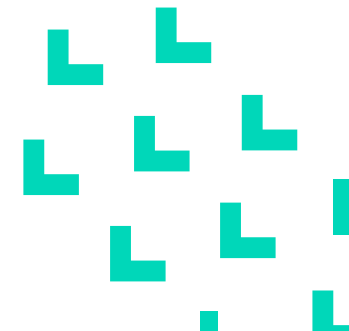
## ПЛАНЫ ПРОДАЖ

- Обновление планов продаж возможно каждый сезон
- Изменение планов должно отражать конъюнктуру бизнеса, тенденцию продаж
- Корректировка целей продаж должна повысить мотивацию команды, цели должны быть амбициозными, но прежде всего достижимыми.

## KPI

Список можно расширить, включив в него новые ключевые показатели эффективности для поддержки процесса продаж.

- Новые KPI будут появляться по мере развития технологий и инструментов, используемых на уровне магазина



# Расписание

внедрение новой бонусной системы для магазинов – Экспортные страны

19.01.2022

- Презентация системы премирования директорам брендов, HR Export, региональным директорам по продажам

20.01.2022

- Отправка материалов в HR Export

21-31.01.2022

- Перевод материалов на местные языки  
Передача информации о новой системе расчета бонусов на уровень магазина

01.02.2022

- **ЗАПУСК НОВОЙ БОНУСНОЙ СИСТЕМЫ**

Все коммуникации на российском рынке - HR Team Russia

# Что дальше?

Внедрение новой бонусной системы в магазинах – Польша и Экспортные страны

Директора брендов -  
Omnichannel  
Director

- Указание приоритетов (KPI) для бренда- Omnichannel Directors  
Директор бренда
- Выбор омниканальными директорами магазинов, на которые начисляется бонус за оборот (выручку)

03.2022

- Первая выплата новой бонусной системы - составляющие продаж и приоритетов (KPI), бонус за лояльность и оборот

09.2022

- Заполнение карт оценки для директоров магазинов - РДП

10.2022

- Первая выплата бонуса по компоненту «Управление персоналом» директорам магазинов

LPP

Follow Up внедрение  
Q2 2022



# Новые задачи для руководителей, связанные с внедрением системы

## Omnichannel Director

1. Устанавливает приоритеты (KPI) для всех стран.
2. Выбирает магазины, на которые распространяется бонус за оборот (выручку).

## Директор бренда (Россия)

1. Сообщает установленные приоритеты (KPI) РДП и присваивает им соответствующую важность.
2. Вместе с Omnichannel Director принимает решения и информирует отдел C&D о переходе магазина NO-LFL на стандартную бонусную систему.
3. Проверяет знание РДП правил бонусной системы и напоминает об их важности

## РДП

1. Сообщает установленные цели (KPI) директорам магазинов
2. Оценивает бонусный компонент под названием «Управление персоналом» при проведении аттестации сотрудников с помощью «Последующей деятельности» (2 раза в год).
3. Проверяет знание менеджерами магазина правил бонусной системы и напоминает об их важности
4. Информирует магазин, находится ли он в «стандартной» или «обратной» системе и в какой группе по плану оборота (выручки) он находится.

## Директор магазина

1. Сообщает цели (KPI) своей команде и вместе с командой отвечает за их достижение на каждом уровне.
2. Обеспечивает четкую коммуникацию системы бонусов текущим и новым сотрудникам магазина.
3. В течение месяца отслеживает результаты работы Магазина и совместно с сотрудниками проводит мероприятия, направленные на достижение всех KPI

# Ключевые факторы успеха новой системы

- Понимание и обеспечение надлежащей **КОММУНИКАЦИИ** о новой системе расчета бонусов - каждому сотруднику (как существующим, так и новым).
- Региональная команда – **АМБАССАДОРЫ**
- **Мониторинг знаний и понимания** сотрудниками **принципов системы на каждом уровне – обсуждение бонусной системы как неотъемлемая часть визитов РДП, Директоров брендов или HR в магазины.**
- Бонусная система **является важным элементом материальной мотивации и повышает конкурентоспособность LPP на рынке.**





# СПАСИБО

 /discoverlpp

 @discoverlpp

 LPP SA

LPP

RESERVED

CROPP

 house

MOHITO

sinsay