

## 员工提成方案

### 员工提成方案

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是阐明行动的时间，地点，目的，预期效果，预算及方法等的书面计划。那么你有了解过方案吗？以下是店铺整理的员工提成方案，仅供参考，欢迎大家阅读。

### 员工提成方案 1

九种当前最流行的销售人员工资报酬计算方法，分别为：1 纯佣金制、2 纯薪金制、3 基本制、4 瓜分制、5 浮动定额制、6 同期比制、7 落后处罚制、8 谈判制、9 排序报酬法，并且对这九种计算方法分别从定义、计算公式、适用条件及优缺点等方面进行了具体的介绍。

#### 1、纯佣金制

纯佣金制指的是按销售额(毛利、利润)按一定比例进行提成，作为销售报酬，此外销售人员没有任何固定工资，收入是完全变动式的。纯佣金制的销售报酬制度在美国有 20% 的企业采用，国内的企业运用得也较多。计算公式如下：个人收入=销售额(或毛利、利润)×提成率

纯佣金制的实施需要一系列的条件，具体包括已有人获得众所周知的高额收入收入一旦获得，有一定的稳定性和连续性;从开始工作到首次提成的时间勿须太长;纯佣金制适用的产品应是单价不特别高，但毛利率又非常可观的产品。纯佣金制最大的优点就在于销售报酬指向非常明确，能激励销售人员努力工作。它还将销售员工工资成本的风险完全转移到销售人员自身，大大降低了公司运营成本的压力。当然，其弊端也是很明显的：完全的佣金行为导向使得销售人员热衷于进行有利可图的交易，而对其他不产生直接效益的事情不予重视，有时甚至会损害公司的形象：纯佣金制带给销售人员的巨大风险和压力，减弱了销售队伍的稳定性和凝聚力;易于助长销售人员骄傲自大，不服从管理，不尊重领导的倾向。

#### 2、纯薪金制

纯薪金制指的是对销售人员实行固定的工资制度，而不管当期销

售完成与否。纯薪金制在美国有 28% 的企业运用。公式可以表示为：

个人收入= 固定工资

当推销员对金钱以外的东西(如荣誉、地位、能力锻炼等等)有了强烈的需求时，再单纯地采取提成刺激的方式，就起不到激励的效果了，这时宜于采用纯薪金制；尤其是在知识分子云集的销售队伍中，或是实行终身雇佣制的企业里，采取纯薪金制实际上已经成为一种必然手段。

纯薪金制的优点表现在易于管理、调动，并使员工保持高昂的士气和忠诚度。但由于对销售人员缺少金钱的刺激，容易形成大锅饭作风；固定工资制的实施给评估销售人员的业绩带来了困难；不利于公司控制销售费用；工资晋升制度复杂且产生的矛盾很多；不能够吸引和留住较有进取心的销售人员。

### 3、基本制

基本制指将销售人员的收入分为固定工资及销售提成两部分内容，销售人员有一定的销售定额，当月不管是否完成销售指标，都可得到基本工资即底薪；如果销售员当期完成的销售额超过设置指标，则超过以上部分按比例提成。基本制实际上就是混合了固定薪金制和纯提成制的特点，使得销售人员收入既有固定薪金作保障，又与销售成果挂钩；既有提成的刺激，又给员工提供了相对固定的收入基础，使他们不至于对未来收入的情况心里完全没底。正因为基本制兼具了纯薪金制和纯提成制两者的特点，所以成为当前最通行的销售报酬制度，在美国约有 50% 的企业采用。用公式表示如下：

个人收入= 基本工资+(当期销售额-销售定额)×提成率  
或  
个人收入= 基本工资+(当期销售额-销售定额)×毛利率×提成率

在实际工作中，有些公司名义上实行的也是工资+提成的收入制度，但是规定如果当月没有完成销售指标，则按一定的比例从基本工资中扣除。例如某公司规定每月每人的销售指标为 10 万元，基本工资 1000 元，当月不满销售指标的部分，则按 1% 的比例扣款。这实际上是一种变相的全额提成制，因为它除了指标前后比例不一定一致以外，性质都是一样的。

### 4、瓜分制

瓜分制是指事先确定所有销售人员总收入之和，然后在本月结束后，按个人完成的销售额所占总的销售额的比例来确定报酬，从而瓜分收入总额。公式表示如下：

个人月工资= 团体总工资 × (个人月销售额 ÷ 全体月销售额) 或个人月工资= 团体总工资 × (个人月销售毛利完成额 ÷ 全体月售毛利完成总额)  
团体总工资= 单人额定工资 × 人数瓜分的人数(起码多于五人)，否则易于串通作弊，从而达不到鼓励内部竞争，提高工作效率的目的。

瓜分制的优点在于：操作简单，易学易懂；成本相对固定，却照样能鼓励竞争。其主要弊端：员工理解较为困难；瓜分制引发的较为激烈的内部竞争，不利于部门之间的工作协调。

### 5、浮动定额制

浮动定额指的是将每月的销售定额(当月的销售总额除以销售人员人数所得的人均销售额)乘以一定比例，如果某员工的个人实际完成销售额在定额以下，则只拿基本工资，如果完成的销售额在浮动定额以上，则超过定额部分按一定比例提成，外加基本工资。公式表示如下：

个人工资= 基本工资 + (个人当期销售额 - 当期浮动定额) × 提成率  
当期浮动定额= 当期人均销售额 × 比例

其中，设定的比例一般为 70%-90% 较为合适

采用浮动定额制时要确保如下两条：1. 每个销售员的销售机会比较均衡，2. 参与浮动定额制的销售员人数要尽可能多。

浮动定额制可以综合反应市场行情，减弱环境的剧烈变化对销售人员收入的影响；操作起来比较简单，可以减少误差程度；能够充分鼓励内部员工竞争，大大提高工作效率有助于控制成本。但是浮动定额制引发的激烈的内部竞争，有损内部的团结合作。

### 6、同期比制

同期比制，指的是将每人与上一年同期比较销售额，如果比上一年差，则予以处罚，处罚程度与下降比例挂钩。公式表示如下：

个人工资= (基本工资 + (当期销售额 - 定额) × 提成率) × (当期销售额 ÷ 去年同期销售额)<sup>n</sup>

n 可以为 1 或 2 或 3……视需要而定。

实施同期比法主要是防止销售人员由于工作时间较长，资格较老而出现的油条的工作态度；或者是不安心于本职工作，在外兼职而导致销售额下降。它不适合由于市场状况的整体恶化而导致的销售额下降。其最大优点就在于见效快，但缺点也很明显，容易产生矛盾，而且由于操作时前后换算的困难，也使得采用同期比制往往只能持续几个月时间。

## 7、落后处罚制度

规定凡销售额倒数第一名、第二名、第三名……予以罚款。

落后处罚制度是针对公司销售员中出现较多的松懈，不认真努力工作的情况而采取的一种治乱之法。其优点是处罚面小，影响面大，能对其他人起到警示作用。但同时易于使后进人员产生消极心理，甚至与管理者对抗或离开公司，所以这种方法主要应用于国有企业。

## 排序报酬法

所谓排序报酬法，即把所有销售人员的报酬或工资各自固定，统计出当月各位销售员的销售额，最后按照第一名、第二名、第三名……的顺序发放工资。实施排序报酬法应注意将最后一名的工资与倒数第二名的工资拉开较大的差距，以防止出现吃大锅饭的情况，该法所调动的积极性与收入差距正相关。计算公式：

个人工资=最高个人工资-(高低工资差距÷当期人数)×(名次-1)

当市场形势急剧变化而无法确定销售定额、提成率时，可以考虑排序报酬法。排序制剔除了市场变化对销售的影响，使职工的收入有保障，又鼓励了适度的竞争；对于销售队伍的稳定和提高销售员的忠诚度有好处。但是在原有的销售额已经很高的情况下，将很难鼓励有新的突破。

## 8、谈判制

所谓谈判制是在基本制(基本工资+提成)的基础上对据以提成的销售收入与提成定额之间的差距予以调整，销售人员按调整后的标准获得报酬。以公式表示为：

销售人员工资=[基本工资+(销售收入-定额)×提成率]×(价格系数)<sup>n</sup> 而价格系数又是由实际销售价格和计划价格之间的比例决定的，

即：价格系数 $\leq$ (实际销售额/计划价格销售额) $^n$

所以，谈判制的销售报酬制度可综合表示为：

销售人员工资=〔基本工资+(销售收入一定额)×提成率〕×(实际销售额÷计划价格销售额) $^n$

其中定额和提成率可由企业根据本行业和企业本身的情况予以确定和调整。根据销售价格的具体情况，企业可以对价格系数的幂加以调整，如采取宽松政策， $n$ 可定为1，如需采取较为严厉的政策， $n$ 也可定为2，甚至是3、4……以此来严格控制成交价格。

## 员工提成方案2

### 第一条 目的

建立合理而公正的工资制度，以利于调动员工的工作积极性、博起员工的奋斗。

### 第二条 工资构成

员工的工资由底薪、提成及年终奖金构成。

发放月薪=底薪+费用提成

标准月薪=发放月薪+社保+业务提成

### 第三条 底薪设定

底薪实行任务底薪，例如：

业绩任务额度为10万元/月，底薪3500元/月。

### 第四条 底薪发放

底薪发放。

### 第五条 提成设定

中国商业界很多公司为了提高利润，降低业务员提成或克扣业务员提成，其实这是老板或高层管理的理念和商业智商问题，提成的分配完全从产品利润上来，即使是低端将要被淘汰的产品，公司再计算利润分配的时候也不得忽视业务提成，因为在整个公司运作当中，业务员是付出最多的群体，也是掌握公司命运的群体，他们的积极与否关系着公司的生成问题，所以，不管什么样的老板，都是不应该克扣业务员的提成的，提成是他们的动力，也是他们的摩擦力。

国际提成标准：

产品价格 在 100 元以下，业务员年销量在 10 到 50 万之间，按照提成标准分配比例，提成应设定为销售总额的 1—2% 提取收入最为合理。

产品价格 在 100 到 500 元，业务员年销量在 50 万到 150 万之间，提成应设定为销售总额的 2—5% 提取收入最为合理。

产品价格 在 500 到 1000 元，业务员年销量在 100 万到 500 万之间，提成应设定为销售总额的 5—10% 提取收入最为合理。

产品价格 在 1000 元以上，业务员年销量在 1000 万以上，提成应设定为销售总额的 10% —20% 提取收入最为合理。

只有这样，公司的运作才会健康长久，否则公司老板或高层管理理念和商业智商就有问题，公司在不久的将来必将倒闭。

#### 具体操作步骤

1. 提成分费用提成与业务提成
2. 费用提成设定为 1-20%
3. 业务提成设定为 4%
4. 业务员超额完成任务：任务部分费用提成 1% ，业务提成 0% ；超额部分费用提成 2% ，业务提成 4%
5. 业务员未完成任务额：没有业务提成只有底薪，费用提成实行分段制 0.5-1% 。0-20xx0 元费用提成 0% ； 20xx0-40000 元费用提成 0.5% ； 40000-50000 元费用提成 1% 。

#### 第六条 提成发放

1. 费用提成随底薪一起发放。
2. 业务提成每季度发放一次，以回款额计算，并在结算后一个月内与季度末月工资合并发放。

#### 第七条 管理人员享受 0.3-0.5% 的总业绩提成

#### 第八条 本规则自 年 月 日起开始实施。

#### 员工提成方案 3

就目前而言，企业的终端销售队伍相对很不稳定，业务人员跳槽率非常高，这也是影响终端销售主要原因之一。那么，怎样建设和管理一支稳定的终端销售队伍的关键是什么呢？我们知道经过甄选和培

训的销售人员不一定能完成销售任务，也不一定稳定地去做业务，企业还必须制定合理的报酬制度及人事管理制度，在此基础上还要不断地对销售人员进行鼓励和沟通，下面我们来介绍 15 种激励员工的好方法！

### 开发好产品

能提供客户合理价格的可靠产品总是所有因素中最能激励销售员的诱因。热销的产品总比挑战性更令人兴奋。另一方面，销售员喜欢挑战——但不喜欢听客户告诉他们，所卖的产品太差，价格太高，或交货从不准时。他们希望把时间花在销售，而不是跟客户解释那些抱怨。

### 信任

销售员帮信任他们的经理工作时会更卖力。经理说话时是否和善？承诺是否都能兑现？对于表现佳的人，是否都能给予足够的信赖，让他们照自己的方式处理任务？让销售员晓得自己受到信任，那样他们会更努力。

### 同事的压力

每个公司中最好的销售员都是真正的竞争者。他们的收入就是成功的重要指标。同样重要的是他们的收入和其他销售员收入的关系。他们觉得相对收入是更好的衡量标准。最好的销售员希望以一切可能的方法竞争。每星期的销售拜访次数是否多过他人？在办公室墙上张贴一张图表，列出每个销售员所做的拜访次数。另做些强调内部竞争的活动，每月的业绩表现记录一定要张贴在明显的地方。没有一个人会希望他的名字出现在名单的最下面。举办销售竞争，奖品不必大。用一切可能的办法激发优秀销售员之间的自然竞争。

### 认同

激励销售员的最重要的因素之一，就是对他所做事情的认同。把他叫进办公室和他握握手还不够。（记得同事的压力）。要让表现好的人知道，他的努力受到赏识，且要每个同事都知道。如果公司有内部刊物或网站，可在刊物或网站上提到他的努力，让表现最好的人在公司会议时有机会发表感言。销售员的优秀成部需要得到认同。

## 荣誉

销售员必须知道，当他们的责任区域有好事情时，会得到公司适当的荣誉。有些新销售经理很忧虑高层主管对他们的表现，有时会强调他们自己在谈妥客户和签订订单时所扮演的重要角色，不予重视销售员的参与，这是个大错误。没有比主管偷去他们的功劳更令销售员丧气的事情了。

## 奖励

即使是个便宜的匾额，当在简报会议中颁给表现好的销售员时，也能激励士气。如果匾额没有挂在办公室墙上，那是因为销售员把它拿回家挂在自己书房了；给予超级销售员胸针鼓励，他们会骄傲地戴着。

## 竞赛

最好的竞赛奖励就是把配偶也包括进去，例如两人的旅游，那样会使销售员在配偶眼中是个赢家。

## 实际的目标

业绩配额达得到吗？或只是按照管理阶层心中希望的比率提高？销售员对指派的配额有机会提出意见吗？如果证明配额太高，管理阶层是否愿意调整？如果目标不可能达到，销售员何必工作得头破血流呢？

## 决策责任

一个有力的激励诱因就是显露你的信任，让销售员在和潜在客户协商时有某些余地。如果他们得向管理层争取降价，当换得一笔大合约，他们就知道自己的能力和判断力未获尊重。当然，要给他们指导原则，但让他们有机会做某种决定。

## 没有限制的收入潜力

为什么此项列在这里，而不是在奖金之下，那是因为设定收入的极限是个特别打击士气的因素。销售员必定觉得他们赚取的每一分佣金都应收进自己口袋里。如果他们知道，若是赚到某个限度以上，公司就不会再发给他们佣金时，就会像气球泄气一样沮丧。管理阶层等于告诉他们，只要赚这么多就够了。如果一定要规定收入，就通过业

绩配额的指定和红利结构吧。如果佣金和毛利有关，若是销售员赚得比经理多，或比公司的总裁多时怎么办？可能那位销售员该年替公司做了极大的贡献。

### 成就

所有激励因素的综合就是成就。它带来满足，知道任务完成，且做得很好。为了让属下有机会获得成就，首先让他们有可及的目标。

### 晋升

每一个人都希望有机会做更好的工作，争取未来的机会。那也就是为什么内部提拔非常重要。让员工知道，表现最好的人会因其努力获得奖励。

### 合理与公平的对待

销售员受到欺负吗？如果一个月没有达到业绩标准，是否就要准备走人？他们是否在众人面前受到羞辱？主管把特别好的区域和个案留给主管面前的红人吗？主管觉得让大家有最佳表现的方法就是不断地威吓吗？这是个差劲的激励——销售员被激励走出公司大门，找另外的工作。

### 培训

让属下知道公司帮他们的未来安排了更好的计划和最好方法，就是提供定期的训练课程，以增进销售技巧，产品知识，时间管理等。

### 多样性

年复一年做相同的事情让人疲乏，尤其若是惟一的'改变就是业绩配额年年增加的话。试着时常指派新任务给销售老手，以免他们没劲儿。

## 员工提成方案 4

### 定量原则

销售目标制定是绩效考核的关键，这里采用全品项定量的方式，即将商场的商品按照毛利大小分为 5 个级，全部定量，因为毛利高的产品大多为新产品，消费者尚不熟悉，所以推广比较困难，任务定小点，毛利低的产品都为成熟产品，所以目标定高些，所有的产品定量，可以避免营业员对低毛利产品的漠视，甚至，消费者点名需要知名产

旨。

### 定量模拟

定完量后，要把门店过去连续 3 个月与去年同期三个月的数据吊出来反复模拟，作成模拟数据表，推算综合毛利额，员工奖金实得数据，否则，一旦定量不准，就会出现员工奖金太高或太低的现象。

### 陈列匹配

将整个陈列区重新规划，货架加层，1、2、3、4、5 级商品分别陈列在第 1、2、3、4、5 层，并用不同的颜色做标志。比如：5 色表示 5 级青赤黄白黑，如出现 2 层商品陈列不完要挤到三层，就不会混淆，这样，员工在介绍产品时也就轻松判定。

### 绩效奖金

门店绩效奖金的设计是个颇为头疼的问题，几个关键，如下：

#### 同班合作，分班竞赛

为减少本班员工之间的竞争，采用分班竞赛规则，即 ab 班展开不见面的销售竞赛，全店总计任务为 x，则 ab 班的任务目标各自为  $1/2 * x$ ，这样就完全处于公平状况

#### 小店分班，大店分组

小型店只要分班定量，超额奖励，班内员工奖金均分即可，但大店与小型店不一样，大型店（300-800）一般 ab 班一班单班员工就要 12-20 人，而小型店（80-300）单班员工才 3-8 个左右，如果对大店所有的员工定相同的任务，拿相通的奖金，大家就会出现互相依赖，也就是说大锅饭现象，为了促进员工的工作热情，还要分组，分解到 2-4 个人为一组的单元，将班定量分解为组定量即可，组内员工奖金均分，一般分为以下几个组：处方药组、otc 组、中药参茸组、营养保健品组、日化护理组、医疗器械组。

### 月度绩效

冲高奖：设顶 100%、150%、200%、250%，4 个达标奖，只要达标就各自加 50、100、150、200 的冲高奖金；

超额奖：目标超额部分，根据完成量进行奖励，1-5 级各自商品的

## 忠诚奖金

一般导购员这个行业，人员流动是非常频繁的，员工的忠诚度与稳定度本身就是企业的竞争力，所以我们要去掉传统的工龄工资的模式，代替一个叫忠诚年奖的方式，以红包的方式，红包里现金+ 鼓励信，年限越高，红包越厚，对于中高层干部，则给与期权激励 第四节 薪酬运行 薪酬运行非常关键。

这种两班竞赛的考核机制运行一段时间后，一般会发现两班的员工出现关系进展，所以，为了改善这一现象，店长要经常做团队文化方面的集体活动，增进彼此的交流。

## 5

### 一、制定原则

- 1、公平、公正、公开
- 2、对员工具有激励作用
- 3、遵循“终身制”原则

### 二、适用范围

公司全体员工

### 三、目地

通过绩效提成的工资体系，更好的激励员工的工作主动性和积极性，吸引并留住优秀人才，为企业创造更大价值。

### 四、提成内容

- 1、公司物业方面(商铺、厂房等)的转让、出租
- 2、外部企业入驻协会大厦的租金收益

### 五、提成细则：

提成分为业绩提成+ 绩效提成级别及底薪提成：表格略

### 六、发放形式：

业务提成按季度结算与薪资合并发放。

## 员工提成方案 6

为更好地做好餐饮部销售工作，充分调动员工的工作积极性，切实做好全员营销，从而提高餐饮营业收入，增强赢利能力，现对餐饮

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/086242141210011013>