

销售提成激励方案通用 10 篇

销售提成激励方案篇 1

一、背景：在激烈市场竞争中，把握市场导向，增大市场份额，稳定优质客户显得越来越重要。所以我们必须在酒店开业前期，必须做好各方面的宣传，立足桃源、常德两大市场，大力发展张家界的团队旅游市场。

二、目的：通过实施这份提成方案，可以提高员工工作的积极性，激励员工努力为酒店创造更大的效益，平衡劳动与薪酬两者的关系。

三、方案：

1、主要思路

将销售员的岗位工资和效益工资浮动，完成任务的 40%的，发岗位工资，超过 40%到 80%部分按 8%提成，超过 80%部分按 1%提成。

2、销售部人员工资构成

销售员(主管)薪酬=基本工资+岗位工资+效益工资

其中基本工固定，岗位工资和效益工资按照个人完成的任务量浮动。

3、销售部月度任务量分解

销售部每月的任务量是酒店的总任务量的百分之三十，再根据岗位不同，制定个人的任务量，基本上是主管须完成 25%，销售员须完成 18%，如下列公式：

销售部月度任务量=酒店的月度总任务量×30%

销售部月度任务量=经理任务量+主管任务量+销售员任务量×3人 经理任

务量=销售部月度任务量×35% 主管任务量=销售部月度任务量×20% 销售员任

务量=销售部任务×15%

例如：酒店9月份总任务量为300万，则销售部总任务量为90万。经理任务量=90万×35%=31.5万 主管任务量=90万×20%=18万 销售员任务量=90万×15%=13.5万 3、销售部提成方案

1、销售员(主管或经理)须完成个人任务的40%方可领取岗位工资，否则只能领取完成量占任务量40%的比例×岗位工资+基本工资。

例如，某销售员9月份完成3万的任务，则其薪酬=基本工资+岗位工资×(3万/13.5万)×100%/40% =基本工资+岗位工资×55.5%

2、销售员(主管或经理)完成个人任务的40%以上80%以下，则超出部分按8%提成，此为效益工资。即销售员(主管)薪酬=效益工资+基本工资+岗位工资。效益工资=(完成比例-40%)×8%×个人任务量。

例如，某销售员9月份完成10万的任务，则其薪酬=基本工资+岗位工资+效益工资=基本工资+岗位工资+(10万/13.5万×100%-40%)×8%×13.5万=基本工资+岗位工资+368元

3、销售员(主管或经理)完成个人任务超过80%的，超出部分按1%提成，即薪酬=基本工资+岗位工资+效益工资=基本工资+岗位工资+(完成比例-80%)×1%×个人任务量+40%×8%×个人任务量。例如：酒店9月份总计划完成数=300万 销售员个人任务量=300万×15%=13.5万 某销售员完成12万任务

则9月份该销售员薪酬=基本工资+岗位工资+效益工资=基本工资+岗位工资+(12万/13.5万×100%-80%)×1%×13.5万+40%×8%×13.5万=基本工资+岗位工资+120元+432元=基本工资+岗位工资+552元。

4、个人完成任务的比例与薪酬的参照表：

a=基本工资 b=岗位工资 c=个人任务量(万元) 完成比例

1. 获取更多的回头客，开拓客源

2. 增加员工收入项目,提高工作人员的积极性;增加酒店效益,获得双赢 目标:把每一位员工都培养成优秀的营销人才 发挥每位员工的潜力 宗旨:全员营销 客人满意 人人受益 办法:

讲授此方案,发动员工参与。 2. 为员工培训营销常识

3. 为参与员工印制名片,职务为:澳门豆捞营销代表。

4. 凡是营销代表所预定客人在本店消费,可获得3%提成,有折优惠情况或店内举行优惠活动的提2%。

5. 凡是营销代表所预定客人,本人有权为客人奉送价值本桌消费额5%的菜品一份。

6. 本酒店签单单位就餐,营销代表不享受提成。

7. 销售本店充值卡者,一次性充值5000元以内的可享受3%提成。5000元以上的提4%

8. 所有销售要在客人满意的前提下完成,否则不计发提成。产生严重投诉者,讲给与50—100元罚款或取消营销代表职务。 9. 每月酒店将评出销售状元一名,视其销售额给予奖励。



销售提成激励方案篇2

一、目的

强调以业绩为导向,按劳分配为原则,以销售业绩和能力拉升收入水平,充分调动销售积极性,创造更大的业绩,业务员提成制度。

二、适用范围

本制度适用于所有列入计算提成的产品，不属于提成范围的产品公司另外制定奖励制度。

三、 业务员薪资构成：

1、 业务员的薪资由底薪、提成构成；

2、 发放月薪=底薪+提成

四、 业务员底薪设定：

1、 业务员的底薪为 1500 元/月，公司不承担住宿伙食；

五、 销售任务

业务员的销售任务额为每月月初由销售管理人员公布，试用期业务员第一个月不设定销售任务，第二个月按正式员工的 50%计算任务额。

六、 提成制度：

1、 提成结算方式：隔月结算，货款未收回部分暂不结算，直至货款全部回收；

2、 提成考核：本销售提成制度以完成销售任务的比例设定销售提成百分比；

3、 提成计算办法：

销售提成=净销售额×销售提成百分比+高价销售提成

净销售额=货品总计金额-设计师费用-公司成本百分比

4、 销售提成比率：

提成等级

销售任务完成比例

销售提成百分比

第一级

100%以上

-

第二级

50%~99%

-

第三级

50%以下

-

5、 销售提成比率会根据本公司不同产品制定相应的提成政策(见附件)

6、 低价销售：业务员必须按公司规定产品的最低价范围销售产品，特殊情况需低价销售的必须向销售经理以上领导申请，公司根据实际情况重新制定销售提成百分比；

7、 高价销售提成：为规范价格体系，维持销售秩序，避免业务员之间出现恶性竞争，如果业务员高于公司规定最低价范围销售产品的，高出部分的 %将做为高价销售提成，管理制度《业务员提成制度》。

七、 激励制度

为活跃业务员的竞争氛围，特别是提高业务员响应各种营销活动的积极性，创造冲锋陷阵式的战斗力，特设四种销售激励方法：

1、 周销售冠军奖，每周从销售人员中评选出一名周销售冠军，给予_元现金奖励(周销售冠军必须超额完成月销售任务的四分之一);

2、 月销售冠军奖，每月从销售人员中评选出一名月销售冠军，给予_元奖励;

3、 季度销售冠军奖，每季度从销售人员中评选出一名季度销售冠军，给予_元奖励;

4、 年度销售冠军奖，每年从销售人员中评选出一名年销售冠军，给予_元奖励;

5、 各种销售激励奖奖金统一在年底随最后一个月工资发放;(如业务员未工作到年底奖金不予发放)

6、 未完成月销售任务的业务员不参与评奖;

7、 各种奖励中，若发现虚假情况，则给予相关人员被奖励金额五倍的惩罚，从当月工资中扣除。

八、 实施时间

本制度自_月_日起开始实施。

九、 解释权

本制度最终解释权归公司董事会所有。

下列业务员提成政策，均为业务员自己带单所产生的业务提成额，店面自主客户均不算在下列提成政策之中:

一、 大金空调提成比率如下:

1. (实际销售利润 — 设计师返点)_ 20% =业务员实际提成金额(注: 全款收讫);如无设计师返点, 将直接乘以 20%;

2. 如留有空调质保金，业务员和公司各承担质保金总额 50%，待工程完毕，客户全款付清后再进行结算；

3. 如业务员承担质保金总额 50%后，金额大于该业务员的该工程实际提成金额，则承担部分按实际提成进行核算；

二、窗帘提成比率如下：

1. 成交总金额 \times 10% = 业务员实际提成金额(注：全款收讫)；

2. 如留有窗帘余款，业务员和公司各承担质保金总额 50%，待工程完毕，客户全款付清后再进行结算；

3. 如业务员承担质保金总额 50%后，金额大于该业务员的该工程实际提成金额，则承担部分按实际提成进行核算；

三、夏普电视提成比率如下：

1. 每台电视机提成按照电视机规格品类，

a.lcd 液晶电视为 50—100(元)

b.led 液晶电视为 100—200(元)

c.3d 液晶电视为 200—300(元)

销售提成激励方案篇 3

一、目的：

为激励销售人员更好地完成销售任务，提高销售业绩，提升本公司产品在市场上的占有率。

二、适用范围：

销售部。

三、制定营销人员提成方案遵循的原则：

1、公平原则：即所有营销员在业务提成上一律平等一致。

2、激励原则：销售激励与利润激励双重激励，利润与销售并重原则。

3、清晰原则：销售员、部长分别以自己的身份享受底薪。部长对本部门的整个业绩负责，对所有客户负责。

4、可操作性原则：即数据的获取和计算易于计算。

四、销售价格管理：

1、定价管理：公司产品价格由集团统一制定。

2、公司产品根据市场情况执行价格调整机制。

2、指导价格：产品销售价格不得低于公司的指导价格。

五、具体内容：

1、营销人员收入基本构成：

营销人员薪资结构分底薪、销售提成两个部分(福利待遇根据公司福利计划另外发放)

2、底薪按公司薪酬制度执行。

六、提成计算维度：

1、回款率：要求 100%，方可提成；

2、销售量：按产品划分，根据公司下达基数计算；

3、价格：执行公司定价销售，为了追求公司利益最大化，销售价格超出公司定价可按一定比例提成。

七、销售费用管理：

销售费用按销售额的 0.5% 计提，超出部分公司不予报销。

八、提成方式：

营销团队集体计提，内部分配，其分配方案和记发经营营销副总裁审批执行。

九、提成奖金发放原则：

1、客户回款率需达到 100%，即予提成兑现。

2、公司每月发放 80% 的提成奖金，剩余 20% 的提成奖金于年底一次性给予发放。

3、如员工中途离职，公司将 20% 的提成奖金扣除不予发放。

4、如员工三个月没有销售业绩，公司将根据岗位需求进行调岗或辞退。

十、提成奖金发放审批流程：

按工资发放流程和财务相关规定执行。

十一、提成标准：

1、销售量提成：

主产品：铁路发运：基数为吨/月。发运量在吨以内，不予提成；发运量在吨，超出部分按 0.5 元/吨提成；发运量在吨以上，超出部分按 1.0 元/吨提成。

副产品：地销副产品基数为吨/月。销售量在吨/月以内，不予提成；销售量超过吨/月的，超出部分按照 1.0 元/吨提成。

精块(2-4、3-8)：产品基数为吨/月。销售量在吨/月以内,不予提成;销售量超过吨/月的,超出部分按照 1.0 元/吨提成。

2、价格提成：

销售价格高出公司价格开始提成，提成按高出部分的 10%计提。

十二、特别规定：

1、本实施细则自生效之日起，有关提成方式、系数等规定不作有损于销售人员利益之修改，其它规定经公司授权部门进行修订。

2、公司可根据市场行情变化和公司战略调整，制定有别于本提成制的、新的销售员工资支付制度。

十三、附则：

1、本方案自 4 月份起实施。

2、本方案由公司管理部门负责解释。

4

一、【适用范围】

本制度适用于华北营销中心市内分销突击部销售员工的考核。

二、【本政策适用期限】

三、【工资构成】

1. 工资标准参照华北营销中心薪资体系，销售部员工级(1400—1800 元)；

2. 该薪资构成比例为：岗位工资占 50%，职能奖励工资占 10%，效能奖励工资占 40%；

3. 总收入=岗位工资+职能奖励工资+效能奖励工资+个人业绩提成+其他奖励与补贴；

4. 岗位工资 700—900 元，与考勤相关联，不参与绩效；

5. 职能工资 140—180 元，与专业能力和发生过程相关联，参与绩效，绩效分数 100 分；(详见附件一)

6. 效能工资 560—720 元，与基础销售额相关联，参与绩效，绩效分数 100 分；

7. 个人业绩提成，超过基础销售额部分的提成，不参与绩效；

四、【基本量及销售提成率】

1. 个人业绩提成标准：

(1) 基础值标准 (完成销售额 1.4 万元—1.8 万元)

(2) 第一挑战值标准 (完成挑战销售额 2.5 万元—3 万元)

(3) 最高挑战值标准 (完成挑战销售额 4 万元以上，具体由自己制定)。

2. 提成率标准(如下图)：

例如：销售人员 2 月底做出 3 月份的销售计划，计划完成第一挑战值，并签字确认。而在 3 月份实际完成 21000 万元，完成了计划额的 84%，则视为完成计划任务，业绩提成按照上图所示按 5%提成。如没有做出计划，则按照 4.5%提成。

五. (1) 【职能奖励考核标准】

职能奖励考核标准分为 100 分，实得职能奖励工资=标准职能奖励工资×实得职能奖励分÷100

(2) 【效能奖励考核标准】

效能工资考核标准分为 100 分，实得效能奖励工资=标准效能奖励工资×实得效能奖励分÷100

(3) 【话费、交通补贴】

话费补贴：按照手机话费补贴标准执行；交通补贴：50 元/月。

六. 【考核纪律】

(1) 客户管理记录表中信息不能做假，第一次做假时，警告并罚款 100 元；

第二次做假时，处分并罚款 200 元；第三次做假时，自动离职并罚款 500 元。

(2) 不能与客户串通做出对公司不利的事，第一次发生此类事件时，警告

并罚款 100 元；第二次发生此类事件时，处分并罚款 200 元；第三次发生此类事件时，自动离职并罚款 500 元；若情节严重时，则视事实严重程度罚款 1000-元，甚至送司法机关处理。(3) 不能泄露公司的商业秘密，泄密按保密协议规定处罚。

七. 【晋升】

当团队连续 2 个考核期销售量均超过基本任务量的 120%时，部门经理具有晋升一个子职级的资格，如果其它条件达到上一个职级标准，次月立即晋升一个子职级。

为了增强销售人员主人翁责任感，鼓励其积极性和创造性，切实贯彻多劳多得的原则，根据公司的实际情况，制定以下方案：

1、新员工进公司须经过三个月的试用期，根据新员工的工作经历和经验进行评定：初级、中级、高级三个级别。初级年度任务为玖拾陆万；每月任务任务为捌万；中级年度任务为壹佰贰拾万，每月任务为壹拾万；高级年度任务为壹佰伍拾陆万，每月任务为壹拾叁万。

2、工资底薪分初级工资试用期 800 元/月，转正后 1000 元/月；中级试用期 1000 元/月，转正后 1200 元/月；高级试用期 1200 元/月，转正后 1500 元/月。

3、销售员如在试用期能完成当月任务(签订合同并收到定金)的按转正后的底薪计工资，每月每超过任务壹万加壹佰元奖金，超过贰万加贰佰元奖金，以此类推。没有完成任务的按试用期工资作为保底工资。

4、提成按净利润的 30%计提成。(净利润=合同金额-设备款-安装成本-业务费用)。

5、年终奖根据销售员的业务成绩和表现来定。

6、员工须对公司的工资方案保密不得向外透露。

6

九种当前最流行的销售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

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/855130312034011322>