

# 最新柑橘销售奖励方案 销售奖励方案(优秀5篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

## 柑橘销售奖励方案篇一

1、为了企业销售目标的实现，激发员工的工作积极性，建立与员工双赢的局面。

2、体现员工的绩效，贯彻多劳多得的思想。

3、促进部门内部有序的竞争。

1、实事求是的原则。

2、体现绩效的原则。

3、公平性原则。

4、公开性原则。

1、销售人员的薪酬由基本工资、绩效工资、奖励薪资及其他组成。

2、基本工资每月定额发放，绩效工资按企业《绩效考核管理规定》发放。

3、销售奖励薪资可分为：

(1) 销售提成奖励（简称提成）：根据企业设定的销售目标，

对超出目标之外的部分，企业予以奖励。其款项以实际到帐为依据，按比例提取在每月15日发放。

(2) 销售费用控制奖励：根据地理区域及其他的不同特征，以销售收入（财务到帐）金额的一定比例（具体在销售责任书上明确），作为销售费用，以所节约费用的一定比例进行奖励。每季度的最后一个工作日为结算日，次月的15日发放。

销售费用是指差旅费、通讯费、业务招待费和各种公关费用等（展会除外）。

## 1、销售提成奖励

### (1) 市场部经理销售提成奖励

时间 项目类别 计划 提成比例

计划完成85% 计划完成90% 计划完成100%

### (2) 销售员销售提成奖励

项目类别 提成金额(元/人)

四级销售员 三级销售员 二级销售员 一级销售员 经理级销售员

注：所有新进销售人员的级别核定为四级，以后按照其业绩对其进行考核，每三个月进行一次，对业绩达到上一级别者予以晋升级别。

## 2、销售费用控制奖励

(1) 企业根据各区域的实际情况，对销售费用按销售责任书规定进行核定。

## (2) 费用控制奖励的计算

a□按项目的销售实际到帐收入的额度，以预先确定的比例记作销售人员的销售费用预算额度。

b□销售人员的销售费用包括：差旅、交通、补贴、通讯、业务招待等费用。

c□至结算日尚未进行报销的，其借款额暂记为销售费用进行结算，与实际报销额的差额在下次结算时进行补差。

d□销售费用额度在扣除销售实际发生费用后，剩余部分奖励额为剩余额度的30%，每月25日结算一次。

e□根据到款额计算销售费用超过额度的，企业在销售责任人的奖励或薪资中以超额部分的30%的比例予以扣除，每月25日结算一次。

1、销售人员的差旅费按企业标准报销。

2、电话费和出租车费、出差补贴按责任书定额确定，每月结算。

3、招待费使用应电话请示并获得许可，否则不予报销，费用自担。

1、年度结算截止日为12月25日，新年度重新计算。

2、员工个人所得税由个人自理。

3、员工对自己的薪酬必须保密，违者将按辞退处理。

4、员工自己辞职的，在辞职之日尚未进行奖励发放的，不再发放。

5、企业辞退的，在辞退之日尚未进行奖励结算的或已进行结算但尚未发放的，企业将在发放日按规定继续发放。

6、因违反企业相关制度规定，进行销售责任人更换的，按本条第5款的规定发放。

7、销售人员应严格按企业的销售政策及管理规定执行，否则企业有权取消其激励薪资。

8、销售人员连续一个季度未完成企业销售指标的，企业有权对其降薪。

1、本方案的解释权属于企业人力资源部，修改时亦同。

2、本方案如有未尽事宜，从其企业相关的管理规定。

3、本方案自颁布之日起开始执行。

## **柑橘销售奖励方案篇二**

1、为了企业销售目标的实现，激发员工的工作积极性，建立与员工双赢的局面。

2、呈现员工的绩效，贯彻多劳多得的思想。

3、推动部门内部有序的竞争。

1、实事求是的原则。

2、呈现绩效的原则。

3、公平性原则。

4、公开性原则。

1、销售人员的薪酬由基本工资、绩效工资、奖励薪资及其他组成。

2、基本工资每月定额发放，绩效工资按企业《绩效考核管理规定》发放。

3、销售奖励薪资可分为：

(1) 销售提成奖励（简称提成）：依据企业设定的销售目标，对超出目标之外的局部，企业予以奖励。其款项以实际到帐为依据，按比例提取在每月15日发放。

(2) 销售费用操纵奖励：依据地理区域及其他的不同特征，以销售收入（财务到帐）金额的一定比例（具体在销售责任书上明确），作为销售费用，以所节约费用的一定比例进行奖励。每季度的最后一个工作日为结算日，次月的15日发放。

销售费用是指差旅费、通讯费、业务招待费和各种公关费用等（展会除外）。

1、销售提成奖励

(1) 市场部经理销售提成奖励

时间项目类别计划提成比例

计划完成85% 计划完成90% 计划完成100%

(2) 销售员销售提成奖励

项目类别提成金额□xx元/人)

四级销售员 三级销售员 二级销售员 一级销售员 经理级销售员

注：所有新进销售人员的级别核定为四级，以后按照其业绩

对其进行考核，每三个月进行一次，对业绩到达上一级别者予以晋升级别。

## 2、销售费用操纵奖励

(1) 企业依据各区域的实际情况，对销售费用按销售责任书规定进行核定。

### (2) 费用操纵奖励的计算

a□按项目的销售实际到帐收入的额度，以预先确定的比例记作销售人员的销售费用预算额度。

b□销售人员的销售费用包括：差旅、交通、补贴、通讯、业务招待等费用。

c□至结算日尚未进行报销的，其借款额暂记为销售费用进行结算，与实际报销额的差额在下次结算时进行补差。

d□销售费用额度在扣除销售实际发生费用后，剩余局部奖励额为剩余额度的30%，每月25日结算一次。

e□依据到款额计算销售费用超过额度的，企业在销售责任人的.奖励或薪资中以超额局部的30%的比例予以扣除，每月25日结算一次。

1、销售人员的差旅费按企业标准报销。

2、号码费和出租车费、出差补贴按责任书定额确定，每月结算。

3、招待费使用应号码请示并获得许可，否则不予报销，费用自担。

- 1、年度结算截止日为12月25日，新年度重新计算。
- 2、员工个人所得税由个人自理。
- 3、员工对自己的薪酬必须保密，违者将按辞退处理。
- 4、员工自己辞职的，在辞职之日尚未进行奖励发放的，不再发放。
- 5、企业辞退的，在辞退之日尚未进行奖励结算的或已进行结算但尚未发放的，企业将在发放日按规定继续发放。
- 6、因违反企业相关制度规定，进行销售责任人更换的，按本条第5款的规定发放。
- 7、销售人员应严格按企业的销售政策及管理规定执行，否则企业有权取消其鼓励薪资。
- 8、销售人员连续一个季度未完成企业销售指标的，企业有权对其降薪。

- 1、本方案的解释权属于企业人力资源部，修改时亦同。
- 2、本方案如有未尽事宜，从其企业相关的管理规定。
- 3、本方案自公布之日起开始执行。

### **柑橘销售奖励方案篇三**

- (一)业务人员执行工资及业务提成制度，月结月清；
- (二)基本工资部分按公司已经公布及执行的标准执行；
- (三)业务提成办法：

01，办公人员、业务销售、业务管理两部分工作均可享受业务提成；

02，百分比提成的原则：

(01)办公人员提成办法：

c□在公司内接单，完成业务的，经办人享受业务金额的10%；

(02)业务销售的30%提成办法：

a□业务员经办业务时可享受业务提成，其余人员不享受；

(03)业务管理的10%提成办法：

a□业务部经理每月按其部门的整体利润享受10%的利润提成；

b□部门利润指当月部门实现的纯利润，纯利润等于部门毛利润减去部门费用成本；

(04)提成与每月基本工资同时汇总、发放。

03，每月基本信息采编量600条，超出部分按照每条0.2元核发；

(一)部门分工：

01，业务部：负责业务人员的选拔与培养，市场开拓，巩固；

(二)岗位职责 描述：

02，季度绩效考核由办公室负责完成；

03，副总经理，总经理助理，办公室主任直接对总经理负责。



04, 连续两个月不能完成任务指标的业务部门负责人, 公司有权撤换或辞退;

05, 连续一个月不能完成任务指标的业务员, 公司有权调整其工作岗位或辞退;

## 柑橘销售奖励方案篇四

为了更好达到销售目标, 实现公平、公正、公开按劳取酬的薪金制度特制定本办法。本办法适用于内蒙古杰茂房地产经纪公司各项目组项目在职销售人员。

本办法共分为两章。分别为: 基本佣金提成办法、惩罚办法、特殊贡献奖励办法以及其他奖励办法。

1、基本佣金: 为销售人员在完成销售部规定任务额及超出部分应得薪酬。

2、特殊贡献: 为销售部在职人员对本岗位或部门特定工作有突出贡献, 或有重大立功表现, 经公司及部门评议, 所给予的一定数额物质奖励。

3、其他奖励: 为公司临时性或不定期下发任务, 在公司规定时间内完成, 公司根据该任务奖励办法给予的薪酬。

### 一、基本任务额

基本任务额是销售部根据项目开发进程、施工进度及销售部销售计划。对年度销售计划进行月度任务分解后, 下达给销售人员的基本销售任务。

二、基本提成比例: 0.2% (此比例适用于完成销售基本任务额80%及以上销售人员。)

### 三、 销售提成奖惩性规定：

- 1、 月销售总额未达到基本任务额80%： 0.15%；
- 2、 月销售总额达到80%至120%： 0.2%；
- 3、 月销售总额超过120%至150%： 0.22%；
- 4、 月销售总额超过150%至200%： 0.25%；
- 5、 月销售总额超过200%： 0.3%。

### 四、 佣金结算规定：

- 1、 按揭贷款销售计入当月销售业绩，但不计入佣金。佣金结算时间为银行将贷款打入房地产公司帐户当月。
- 2、 分期付款销售全额计入当月销售业绩，但佣金依据付款比例的80%结算。结余佣金结算时间为业主结算全部房款当月。
- 3、 每月28日前完成交易，销售额计入当月销售业绩及佣金，28日及以后计入下月。
- 4、 销售人员离职未按规定提前预告者，离职当月及前一月销售佣金不予结算。
- 5、 佣金发放日期为每月20日。
- 6、 连续三个月未能完成基本任务额80%以上者，停发第三个月佣金。
- 7、 已结算佣金销售额，在出现退房、变更等情况下，在退房、变更当月佣金中扣除前者已提佣金。

### 一、 基本规定：

- 1、 基本任务：销售业绩达到基本任务额80%及以上；
- 2、 考核期：每三个月为一个考核期。

## 二、 惩罚办法：

- 1、 置业顾问未完成当月基本任务，当月根据完成基本任务额比例发放工资；（最低发放工资总额不低于项目所在地最低工资规定。）
- 2、 置业顾问连续两个考核期未完成基本任务者辞退；
- 3、 销售主管未完成所在销售部当月基本任务，当月根据完成基本任务额比例加发放工资；（最低发放工资总额不低于项目所在地最低工资规定。）
- 4、 销售主管连续两个考核期未完成基本任务者降职为置业顾问；

## 一、 销售奖励：

- 1、 月销售总额超过150%至200%：当月加发基本薪金50%；
- 2、 月销售总额超过200%：当月加发一个月基本薪金，享受4天带薪假；
- 3、 年度销售总额超过个人当年总任务额180%：年终奖励总销额0.05%；
- 4、 年度销售冠军：奖励5000元，给15天带薪假。

## 二、 贡献奖励：

- 1、 销售人员针对销售推广方案、广告推广方案提出合理化建议，经公司及销售部审议采纳，并在工作实施中获得成功及收益。一次性奖励500至1500元。
- 2、 销售人员针对公司管理及运营中提出合理化改进方案，经公司审议并采纳。一次性奖励500元。
- 3、 其他根据具体情况及公司有关决议执行。

## 柑橘销售奖励方案篇五

由于不同员工的需求不同，所以，相同的激励政策起到的激励效果也会不尽相同。即便是同一位员工，在不同的时间或环境下，也会有不同的需求。由于激励取决于内因，是员工的主观感受，所以，激励要因人而异。在制定和实施激励政策时，首先要调查清楚每个员工真正需求的是什么，并将这些需求整理归类，然后制定相应的激励政策，帮助员工满足这些需求。

针对员工的需求量身定制激励措施。公司提供的奖励必须对员工具有意义，否则效果不大。每位员工能被激励的方式不同，公司应该模仿自助餐的做法，提供多元激励，供员工选择。例如，对上有老母、下有儿女的职业妇女而言，给予她们一天在家工作的奖励，比大幅加薪或许更有吸引力。

奖励和惩罚不适度都会影响激励效果，同时增加激励成本。奖励过重会使员工产生骄傲和满足的情绪，失去进一步提高自己的欲望；奖励过轻起不到激励效果，或者让员工产生不被重视的感觉。惩罚过重会让员工感到不公，或者失去对公司的认同，甚至产生怠工或破坏的情绪；惩罚过轻会让员工轻视错误的严重性，可能还会犯同样的错误。

公平性是员工管理中一个很重要的方法，员工感到的任何不公的待遇都会影响他的工作效率和工作情绪，并且影响激励

效果。取得同等成绩的员工，一定要获得同等层次的`奖励；同理，犯同等错误的员工，也应受到同等层次的处罚。如果做不到这一点，管理者宁可不奖励或者不处罚。管理者在处理员工问题时，一定要有一种公平的心态，不应有任何的偏见和喜好。虽然某些员工可能让你喜欢，有些你不太喜欢，但在工作中，一定要一视同仁，不能有任何不公的言语和行为。

如果我们奖励错误的事情，错误的事情就会经常发生。这个问题虽然看起来很简单，但在具体实施激励时却被管理者所忽略。一个流传很广的故事说：渔夫在船上看见一条蛇口中叼着一只青蛙，青蛙正痛苦地挣扎。渔夫非常同情青蛙的处境，就把青蛙从蛇口中救出来放了生。但渔夫又觉得对不起饥饿的蛇，于是他将自己随身携带的心爱的酒让蛇喝了几口，蛇愉快地游走了。渔夫正为自己的行为感到高兴，突然听到船头有拍打的声音，渔夫探头一看，大吃一惊，他发现那条蛇抬头正眼巴巴地望着自己，嘴里叼着两只青蛙。

种瓜得瓜，种豆得豆。渔夫的激励起到了作用，但这和渔夫的初衷是背道而驰的，本想救青蛙一命的渔夫，却不想由于不当的激励，却使更多的青蛙遭了殃。奖励得当，种瓜得瓜，奖励不当，种瓜得豆。经营者实施激励最犯忌的，莫过于他奖励的初衷与奖励的结果存在很大差距，甚至南辕北辙。

不要等到发年终奖金时，才打算犒赏员工。在员工有良好的表现时，就应该尽速给予奖励。等待的时间越长，奖励的效果越可能打折扣。