

最新员工销售提成激励方案(实用5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

员工销售提成激励方案篇一

员工激励机制是指通过特定的方法与管理体制，将员工对组织及工作的承诺最大化的过程，下面为大家分享激励员工销售的方案，一起来看看吧！

一、工资待遇执行办法

- (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;

二、人员分工及其职责描述:

(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:

三、绩效考核内容及办法:

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;

四、本办法自20xx年1月6日起执行。

附注:

一、每一份合同从联系业务至合同成功履行完毕，总计按合同金额的30%给予提成。一个提成人独立完成的，全部给该提成人。多个提成人共同完成的，各提成人在上述比例内分配。

二、提成支付一般以货币形式，特殊情况可由本公司与提成人另行约定。提成支付的时间一般为合同款到本公司银行帐户的一周内，对数量较大的可适当延长。

三、明确公司义务：

01，提成在未转出前的名义所有权为本公司，实际所有权为提成人，公司为此承担相应的法律责任。

02，对提成的转出，不拖延、不截留、不设限，并提供便利和合理避税（费）咨询。

03，根据提成人的要求对提成人的有关情况保密，不向未经提成人同意的其他人员扩散。

04，对提成在未转出前负有保管责任，但遇有法律、法规和制度所规定的情形除外。

四、确定提成人义务

01，提成领取照章纳税，不有意造成公司承担被政府各部门处罚的风险。

02，及时领取提成不拖延，超过一年未领的可由公司另行处置。

03，合同款未到本公司帐户时，不向公司提出或变相提出任何提成要求。

04，承担因自身原因造成业务未联系成或合同未最终履行的经济损失。

五、签定提成协议：

根据合同签字人，提成，合同一式三份。

（02）：要么高底薪，低提成；要么低底薪，高提成业务员：一般的业务员都是底薪+业务提成的报酬方法；很多业务员底薪500/月，提成一般为5%--15%不等，也有底薪1000的，底薪越高，业务提成的比例越低，业务难度越小；底薪越低，甚至无底薪，业务提成越高，达到20%，30%也不奇怪，当然这样的业务难度肯定很大；比如跑医疗器械的业务员，一单随便几十万元，成百万元，随便提个2%，3%，提成就是好几万块，当然难度是可想而知的；印刷厂等业务员很多都是吃差价的，很多拿过万月收入也不一定，很多都不要底薪和福利，其实就是合作关系。

员工销售提成激励方案篇二

业务员：一般的业务员都是底薪+业务提成的报酬方法；很多业务员底薪500/月，提成一般为5%--15%不等，也有底薪1000的，底薪越高，业务提成的比例越低，业务难度越小；底薪越低，甚至无底薪，业务提成越高，达到20%，30%也不奇怪，当然这样的业务难度肯定很大；比如跑医疗器械的业务员，一单随便几十万元，成百万元，随便提个2%，3%，提成就是好几万块，当然难度是可想而知的；印刷厂等业务员很多都是吃差价的，很多拿过万月收入也不一定，很多都不要底薪和福利，其实就是合作关系。

员工销售提成激励方案篇三

一、工资待遇执行办法

- （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；

二、人员分工及其职责描述：

（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：

三、绩效考核资料及办法：

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；

四、本办法自20xx年1月6日起执行。

附注：

一、每一份合同从联系业务至合同成功履行完毕，总计按合同金额的30%给予提成。一个提成人独立完成的，全部给该提成人。多个提成人共同完成的，各提成人在上述比例内分配。

二、提成支付一般以货币形式，特殊情景可由本公司与提成人另行约定。提成支付的时间一般为合同款到本公司银行帐户的一周内，对数量较大的可适当延长。

三、明确公司义务：

01，提成在未转出前的名义所有权为本公司，实际所有权为提成人，公司为此承担相应的法律职责。

02，对提成的转出，不拖延、不截留、不设限，并供给便利和合理避税（费）咨询。

03，根据提成人的要求对提成人的有关情景保密，不向未经提成人同意的其他人员扩散。

04，对提成在未转出前负有保管职责，但遇有法律、法规和制度所规定的情形除外。

四、确定提成义务

01，提成领取照章纳税，不有意造成公司承担被政府各部门处罚的风险。

02，及时领取提成不拖延，超过一年未领的可由公司另行处置。

03，合同款未到本公司帐户时，不向公司提出或变相提出任何提成要求。

04，承担因自身原因造成业务未联系成或合同未最终履行的经济损失。

五、签定提成协议：

根据合同签字人，提成，合同一式三份。

（02）：要么高底薪，低提成；要么低底薪，高提成

业务员：一般的业务员都是底薪+业务提成的报酬方法；很多业务员底薪500月，提成一般为5%—15%不等，也有底薪1000的，底薪越高，业务提成的比例越低，业务难度越小；底薪越低，甚至无底薪，业务提成越高，到达20%，30%也不奇怪，当然这样的业务难度肯定很大；比如跑医疗器械的业务员，一单随便几十万元，成百万元，随便提个2%，3%，提成就是好几万块，当然难度是可想而知的；印刷厂等业务员很多都是吃差价的，很多拿过万月收入也不必须，很多都不要底薪和福利，其实就是合作关系。

（03）：业务提成及考核管理办法

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、部长分别以自我的身份享受底薪。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景执行价格调整机制。
- 2、指导价格：产品销售价格不得低于公司的指导价格。

五、具体资料：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必须比例提成。

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：

营销团队团体计提，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、客户回款率需到达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、异常规定：

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。

文档为doc格式

员工销售提成激励方案篇四

指引全体销售员工达成公司销售中心第一阶段销售任务，鼓舞各个店铺的销售能手的先锋积极性。

二激励措施和奖励措施的管理办法

1. 由各个区域的销售主管和销售部门经理监督预定月销售任务的执行情况（具体见年度分解计划）。
2. 由各个区域的销售主管按月汇报总结各个周期的销售动态工作。
3. 由各销售主管汇报上交各个店铺的. 员工个人提成明细报表与达标考核结果并整理汇报至销售助理处。
4. 由部门经理/总监两级汇审核后，移交财务复核后交总经理确认发放。

三员工销售提成计算方法

1. 根据各个店铺的具体任务目标进行考核，执行店铺目标实际人数均分法。

3. 团购业务的计提说明：

团购的销售总金额纳入店铺的单店业绩达标考核，但不纳入计算销售提成比率考核。如：某店铺销售计划目标10万，实际销售中，完成为11万，其中团购业务3万，则其正常销售（销售提成考核部分）为8万，现按减去其团购业绩部分后的实际个人业绩计算其销售目标完成状况，并对应其所得比率。

4. 公司临时组织的特卖活动（货品低于三折）所产生的销售总额可同样纳入单店业绩达标考核，但不计入个人业绩累计；该类活动的销售提成点数统一规定为1.5%。

活动，进行区别性管理。该类活动的销售提成办法，销售中心另行商议制定。

四销售主管和店铺员工

在实际销售100%达标后的奖励办法

1. 本奖励办法按月份执行，
2. 月销售业绩达成预定目标100%的店铺，按每家奖励300元。由各个店铺按实际人数平分。

同时，按其管理的店铺的完成比率考核，100%达标的店铺，销售主管可获得如下单店目标奖励金：商场专柜类200元/月/个，临街专门店类300元/月/家，依实际达标个数发放。

五. 销售中心同时设立如下单项奖励：

a.销售突破奖□b,商场表彰奖□c,优异员工进步奖。

上述奖项由各个店长或区域主管推举申报，经销售中心考核评估，报请总经理批准实施。本方案所涉及的奖金由财务部统一发放，具体形式另行公布。

六本通知所涉及的奖励办法的实行日期为3月1日，最后结算日期为2009年5月31日。每月单店的销售佣金汇报汇总最后收达日为次月的5日前。

七本方案如有修正与调整，由销售中心另行公布，但不影响本方案的连续性。本方案仅适应第一销售周期，其他销售周期的奖励办法，具体另行公布。

总经理审批： 总监： 戴向宏

员工销售提成激励方案篇五

销售是市场策略的核心，而销售人员又是销售策略的执行者，销售人员的业绩直接关系到公司的生存与发展。为吸引和留住优秀人才，公司制定出针对销售人员的激励薪酬方案，以激励销售人员创造佳绩。

一、新员工激励制度

3、千里马奖：新员工在入职二个月内，业绩第一名且合同金额能达到10万以上者，可以获得“千里马奖”，现金1000元。

4、晋升奖：公司根据市场的调控需要，新入职的业务员在2-3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务主管；新入职的主管在2-3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务经理。

二、月业绩优秀团队奖励制度

2、团队成员集体合影，张贴在冠军榜风采栏里。

三、月、季度和全年业绩奖励制度

1、在规定的期限内，超额完成指标的团队或个人，给予重奖（根据现实情况而定）；

服务满二年的销售人员（合同内）每年提取总业绩的 0.5%存入其长期账户，至其离职时一次性支付，根据其服务年限，可支付的账户总额的比例如下。

六、增员奖金

销售人员任职二个月后可以引进销售人员，经公司考核后一经聘用，老员工可获取以下增员奖金。

1. 被引进的销售人员进入公司后能达到转正条件，并转正后，老员工可获取增员奖300元（分三个月付清，100元/月）。

2. 老员工可获取所引进人员第一年业绩总和的 0.5%作为伯乐奖。

七、销售人员福利

- 1、合同销售人员转正后可享受100元为底数的基本商业保险。
 - 2、入职后根据职务不同，享受每月不低于200元的交通补助，不低于100元的电话补助。
 - 4、经理级别以上人员可享受公司规定的自备汽车用车补助。
 - 5、入职后可享受公司安排资助的团队活动。
 - 6、销售人员季度业绩超过当季度任务20%，享受旅游表彰：即国内旅行一次，旅行补助2000元。
 - 7、销售人员年度业绩超过当年总任务的20%，享受旅游表彰：即国外旅行一次，旅行补助5000元。
 - 8、表现优秀的员工，可享受总经理特别关爱金。（比如：员工结婚、直系亲属去世，以及总经理认可的其它情况）
- 八、每位销售人员工作一年以上者，享受工龄工资的待遇，即满一年100元，满两年200元，满三年300元，依次类推，1000元封顶。

北京金鑫安泰金属装饰有限责任公司

2015年5月

此方案是我公司激励体制其中的一种激励方式，主要内容如下：

一、目的：

- 1、为了分公司销售目标的实现，激发分公司员工的工作积极性，建立与员工双赢的局面。
- 2、贯彻多劳多得的思想。

3、促进分公司内部有序的、良性竞争。

二、原则：

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。

三、激励方式：

1. 激励形式：精神激励+金钱激励

4. 奖项标准：

每个月进行评选一次，门店需要向人事提报评选人员，人事进行审核方可生效。评选标准：

精神激励：

销售冠军：在销售人员中销售毛利最高的为门店的销售冠军；

服务明星：在分公司所有人员包括：销售人员、收银、库管、售后专员均有被评选劝，能够按照公司的服务礼仪去工作、服务意识最好做的`最好、赢得客户的好评和大家的好评的为门店的服务明星，评选由：门店经理和员工共同选取，可以有投票方式。

金钱激励：

每个月人事在核算工资时，根据情况对每个月销售达成率完成或者超额完成而厅店达成率在90%以下的人员进行不等金额

的金钱奖励，经过总经理审核生效，门店也可以根据实际情况提出金钱奖励的申请，报人事审核、总经理审核方可生效，注意事项：此金钱奖励不可和门店的200元成长基金进行重复使用。

四、注意：此项评选，人事行政部会备案，会做为年度评优的一项申报说明。

五、激励的监督：由公司人事行政督察负责监督。

宁夏寰瑞通讯器材有限公司

人事行政部

2015年9月19日

销售是市场策略的核心，而销售人员又是销售策略的执行者，销售人员的业绩直接关系到公司的生存与发展。为吸引和留住优秀人才，公司制定出针对销售人员的激励薪酬方案，以激励销售人员创造佳绩。

一、销售代表岗位激励奖金

个人年度完成下表业绩可享受相应的销售代表激励奖金。

二、长期服务激励奖金

服务满三年的销售人员（合同内）每年提取总业绩的2%存入其长期账户，至其离职时一次性支付，根据其服务年限，可支付的账户总额的比例如下。

三、增员奖金

销售人员任职三个月后可以招聘销售人员，经公司考核后一经聘用，招聘人可获取以下增员奖金。

1. 所招聘销售人员进入公司三个月内业绩累计达到2万元以上，招聘人可获取增员奖300元。

2. 招聘人可获取所招聘人，第一年业绩总和的1%作为伯乐奖。

四、销售人员福利、保险盒补助

1、合同销售人员任职3个月享受元为底数的基本商业保险和每月元为底数的社会保险。

2、入职1个月享受每月交通补助150元，电话补助100元。

3、入职后可免费享受公司食堂中餐。

4、高级总监享受公司规定的自备汽车用车补助。

5、6、销售人员年度业绩超过150万元，享受旅游表彰、即国外旅行15天，旅行补助1.5万元。

7、销售人员年度业绩超过100万元，享受旅游表彰、即国内旅行15天，旅行补助0.5万元。