

2023年销售提成方案(精选7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。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

销售提成方案篇一

- 1、绩效考核的目的是为了不断开发员工的职业能力，提高员工在工作执行中的主动性、有效性及工作质量，从而改善公司整体绩效，达到企业的管理目标。
- 2、考核的结果主要为员工转正、薪资调整、职务变更、岗位调动、培训、奖励和淘汰等人事管理提供依据。

类别

实施时间

适用范围

月度考核

该月结束后三个工作日内

餐厅全体管理人员和员工（当月连续休假五天以上者除外）

- 1、区域经理/区域主管负责按照考核标准为餐厅经理/主管进行考核。
- 2、餐厅经理/主管负责按照考核标准为本餐厅副经理、部长/副主管、领班进行考核，副经理、部长/副主管、领班按照考核标准为本餐厅员工进行考核。

3、全部考评中，人力资源部负责本制度的修订、培训和监督实施；负责对考核结果进行监督、均衡调整和分析；负责根据考核结果报批绩效工资；负责考核资料的存档。

4、考评表一式两份，员工所在分店存档一份，人力资源部存档一份。

5、营运部经理、区域经理/区域主管负责副经理、部长/副主管、领班和员工最终考核结果的审核。

6、副总裁、营运部经理负责餐厅经理/主管最终考核结果的审核。

1、实施原则

1) 客观性：考核内容和结果要客观地反映员工的实际情况，考核人应避免由于亲近性、主观性等偏见所带来的. 误差。

2) 公平性：对同一岗位的员工使用相同的考核标准。

3) 公开性：考核结果在每家分店公示三日。

4) 对考评结果将采用末尾淘汰制的方法奖励、（培养）提升及淘汰员工。

1□3%4□9%80□90%4□6%1□2%

注：每月aaa员工为1~3%

aa员工为4~9%；

a员工为80~90%；

b员工为4~6%；

c员工为1~2%。

2、考核内容和分值

1) 月度考核主要考核员工的岗位职责以及工作中表现出来的工作态度（如可靠性、主动性、协助精神等）、工作能力（包括计划性、创造性、解决问题、有效沟通、培训指导、激励下属等能力）和成本意识等；管理人员和基层员工的考核内容各有侧重。

2) 岗位职责的考核内容和标准可结合不同岗位要求，副经理、部长/副主管、领班及员工组侧重于工作质量和工作过程（即行为主导型），餐厅经理/主管侧重于工作结果（即效果主导型）。

3) 分值：

副经理、部长/副主管、领班及员工组：

4) “附加项”的考核内容及评分标准：

l表彰加分：受到营运部书面公开表扬的个人，可得5分/次；受到公司书面公开表扬的个人，可得10分/次。

l处理扣分：受口头警告者，得-4分/次；受书面警告者，得-8分/次。

3、考核权限

1) 各管理人员负责对直接下属实施考核，具体见附表一。

2) 第二考核人对第一考核人的考核结果产生异议时，应与第一考核人沟通、达成共识，但第二考核人拥有最后决策权。

3) 第一考核人对第二考核人的最后决策无法接受时，可以越级向上反映或可向人力资源部反映。

4) 考核结果的计算

各单项内容考核均采取得分法，各单项得分之和为该员工的考核成绩。

考核成绩分aaa□aa□a□b□c五个等级：

aaa□工作表现一贯卓越。对公司及餐厅做出卓有成效的贡献，并维持持续的高标准工作质量。该员工是餐厅中最出色的工作表现者。

aa□工作表现经常超出其工作目标所期望的要求。员工对目标能有效地作出反应，并根据情况予以调整，对公司及餐厅作出贡献，是餐厅中比较出色的工作表现者。

a□工作表现符合要求及期望，能圆满地完成任务。是餐厅中稳定表现的成员。

b□工作表现不能达到工作的要求和期望者被列为需要改进的成员。

c□工作表现无法令人满意，员工很大程度上不能达到工作要求。

各等级对应分值见评估表格。

4、考核结果的应用

1) 试用期员工的月度考核结果作为其试用期满能否转正的依据。

2) 所有员工的月度考核成绩分别与当月工资中的浮动奖金支付比率挂钩。

3) 考核成绩与公司其它奖励的评定挂钩。

4) 考核成绩作为评选“年度优秀员工”依据之一；年度内，月度有一次以上（含一次）评估为b的，不得评为年度优秀员工。

5) 月度考核成绩为“b”时，第一次发出《工作表现警告书》，为期30天，再次评估，结果为a□警告结束；当年度出现第二次“b”时，再次发出《工作表现警告书》，为期30天，再次评估，结果为a□警告结束；当年度出现第三次“b”时，发出《离职通知书》，立即辞退并不做任何补偿。

6) 月度考核成绩为“c”时，发出《离职通知书》，立即辞退并不做任何补偿。

5、浮动奖金的发放标准

1) 正常出勤的员工，当月的绩效工资按5规定的标准发放。

2) 当月休假时间较长的员工，按如下规定发放浮动奖金：

在一个月內累计休年假、补休假或其它有薪假达到或超过5天以上者，当月评估级别不得超过a□

休工伤假者，按相关管理制度执行。

7、考核结果的分析

1) 绩效考核完毕后，人力资源部应于15个工作日内对考核结果进行归档、整理，并编写《考核统计和分析报告》，内容包括：各项结果占总人数的比例；各分店的考核结果是否均

衡。

统计□aaa□aa□a□b□c□的员工比率。

是否有明显的考评误差出现，及采取何种措施预防。

2) 考核分析结果将作为制定和实施各项人力资源管理政策，如招聘、选拔、培训等的依据。

9、考核结果的反馈和投诉

员工如对考核结果有意见，可直接找部门负责人申诉；如对部门负责人的解释不服，可找人力资源部申诉。

1月度考评流程：

2副经理、部长/副主管、领班及员工组考评执行日期：每月26日至下月3日直接上司、第二考核人完成与被评估人的考评，当月5号内由区域经理/主管上交营运部，8号内由营运部经理交人力资源部。15日按考评结果发放考评月薪金及浮动奖金。

3餐厅经理/主管考评执行日期：

每月15号前直接上司、第二考核人完成与被评估人的考评，当月16号内由区域经理/主管上交营运部，18号内由营运部经理交人力资源部。15号发放考评月基本薪金，20号发放考评月浮动奖金。

销售提成方案篇二

为了提升公司效益，制定销售提成方案如下。

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。

本制度适用于所有列入计算提成产品，不属提成范围的产品公司另外制定奖励制度。

- 1、营销人员的薪资由底薪、提成构成。
- 2、发放月薪=底薪+提成。
- 3、销售人员的收入=基本工资+销售提成+差补+福利+各类奖金。

营销人员试用期工资统一为xxxx元，经过试用期考核进入正式工作期限，正式期限将以签订劳动合同之日的时间为准，试用期时间不累计到正式入职时间，签订劳动用工合同后由公司提供社会保险、住房公积金等福利，同时进行绩效工资考核。

助理的销售任务额为每月月初由销售经理公布，在试用期不设定销售任务，签订劳动合同后的正式期员工设定销售任务。

- 1、提成结算方式：在收回款项后及时结算，按照回款比例支付业务员提成。
- 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固定金额。

方案1：销售提成=合同总价*1%（正常报价价格不能低于公司规定的销售底价，如因拓展业务需要降低利润，业务员须向部门领导和总经理报批，回款方式好的项目例如现款现货，公司应给予业务员相应的奖励）

方案2：销售提成=销售利润*20%（及公司规定销售底价之外多出部分则按净利润的20%追加提成）

为促进业务员新开客源，调动业务员积极性，对新签客户的业务员进行特别奖励□xx万元以内一次性奖励xxx元，xx万元到xx万元以内一次性奖励xxx元，xx万元以上一次性奖励xxxx元。

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、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xxx元奖励；
- 4、各种销售激励奖奖金统一在年底随最后一个月工资发放；
- 5、未完成月销售任务的业务员不参与评奖；
- 6、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。
- 7、公司交于业务员的`原固定客户，必须保持长期、稳定的合作，如因销售人员个人因素造成公司业务流失，甚至造成经济损失的，公司将根据情况予以处罚，并追究经济损失。
- 8、销售人员要货一般时间为一周，特殊情况报公司协调处理。
- 9、业务员出去跑业务一定要把公司利益摆在第一位，一切为公司利益服务，绝对不做有损公司利益或品牌形象的事情，要把客户当成我们的衣食父母，业务员是企业的生命，行业的风向标，宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来！

销售提成方案篇三

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。

销售提成方案篇四

以业绩为导向，按劳分配为原则；以销售业绩和能力来拉升收入水平，充分调动销售积极性，创造更大业绩，共创公司和个人双赢局面。

1、销售人员入职后，可参照销售部6个级别制定个人晋升规划；销售人员的工作能力、态度对应销售级别；销售级别对应销售底薪、岗位工资、绩效工资。如考核、业绩突出者，可提前或破格晋级。如考核、业绩连续三个月不合格，做降一级处理或自动离职。

2、1—4等级参照销售员考核细则，由销售经理对1—4等级组员进行月度考核。5—6等级参照销售管理层考核细则，由销售总监（或总经理）对销售经理（第5级别）进行季度考核；由总经理对销售总监（第6等级）进行季度考核。

1、公司将会在每年的2月份公布销售任务的定量，销售经理可根据淡、旺季之分配销售任务，并根据制定的销售任务对销售人员进行业绩考核。

2、销售人员行为考核：

（1）执行遵守公司各项工作制度、考勤制度、保密制度和其他规定

（2）履行本部门工作任务及主管安排的临时任务

3、出差（出差申请表见附件表2）：销售人员每月市内出差至少二次、每季度外省市出差至少二次。出差前需填写《出差申请报告》，明确出差计划及达成目的，并做好出差预算。不能完成出差任务的，绩效工资按60%发放。出差回来后需要递交出差报告（拜访客户，完成任务），也可组织开会交流出差心得。

1、实习销售：（一般为入职2个月，主要以培训产品知识及销售技巧为主）。热爱销售、能主动学习并理解产品知识，能吃苦。能独立主动收集、分析客户。

2、初级销售：（一般为入职第3—6个月），熟悉产品知识、销售知识，沟通能力强，能独立完成销售流程。开始创造销售业绩。

3、合格销售：（6个月后），精通产品知识、销售知识。公关能力强，善于维护客户关系。年度能完成200万元销售任务。

4、优秀销售：（6个月后），精通产品知识、销售知识。公关能力强，善于维护客户关系。年度能完成350万元销售任务。

5、销售经理：具备培养、管理销售团队的能力，对业务有效协调。能积极开拓市场渠道，能带领团队有效完成区域内的销售目标，团队销售额每年800万以上。

6、销售总监：精通营销流程、营销知识。高效组建、培训管理销售团队。科学、客观的安排组员分布及销售区域划分。制定营销计划，带来整个团队完成年销售目标。销售团队全年销售额1400万以上。

1、底薪：根据劳动法按21.75天计算，按照实际出勤计算；

2、岗位工资□□a□根据销售个人情况制定如：专业性、学历、相关工作经验等因素，在原有基础上增加。如本行业相关工作经验1年以上+300、3年以上+500；硕士本专业学历+200；本科本专业学历+100；其他特殊情况商议而定□□b□□岗位工资标准》按完成程度对应折扣拿岗位工资，最低为0，最高为100%。

标准见表一《销售等级任务表》；

3、绩效工资□□a□销售员按照1—4级别考核，销售经理、总监按照5—6级别考核□□b□上季度回款率60%，下季度绩效工资减半发放，回款后全额发放。（4、提成□□a□销售利润=（销售收入—销售成本—运输费用—其他费用（个人费用+30%公摊费用□x□1~26%□□□公摊费用指行政部费用+人员工资费用，销售部按照人员均摊□□b□个人净销售任务指：实际产品销售额（扣除客户commission□

4、销售经理在月底统计销售人员的销售任务完成情况，完成当月销售任务考核的，发放绩效工资；如整年度中某几个月

未完成，但年度完成整年销售任务，公司在年底一次性补足绩效工资。

表一《销售等级任务表》

1□20xx销售目标，全年20xx万。

建议分配（销售经理可按照部门实际情况，制定全年分配比例，完成年销售目标1000万/组）：

2、提成计算产品：

（1）、对专项产品负责的' 专人必须制定产品小册子（按照标准格式）。如专项产品更新不及时、长期不开拓专项产品市场者，公司和销售主管商议，可重新制定专项产品负责人。

3、结算方式：隔月由财务部核算，货款未收回部分暂不结算，直至货款100%全部回收；货物发货后，销售员催收货款。超过发货日期3个月后的回款，银行利息部分在个人提成内扣除。

（1）、银行利息=当年银行利率x实际天数（发货后三个月开始计算利息）

（2）、列出回款期长的客户清单：销售提供名单，财务核对，如回款周期长的客户今后报价基数需适当上调。

4、计算方式：

（2）、100%完成销售目标，提成比例为25%；70%完成销售目标，提成比例为20%。

5、发放方式：

（1）、每年的7月、次年的1月发放提成销售提成。

(2)、个人离职一个月后的回款将计入公司，不发放个人提成。

为了活跃销售员的竞争氛围，提高销售积极营销，创造冲锋式的战斗力，特设五种激励方法：

注：以上销售激励奖金统一在年底随最后一个月工资发放，（如未工作到年底，奖金不予发放）

本制度自20xx年3月30日起开始实施。

销售部员工于xx年xx月xx日入职，熟知公司上述《销售部管理制度》。确认签字：

销售提成方案篇五

1. 本办法仅适用于销售岗的正式员工(不包括试用期的员工)。
2. 以销售净利润为核定标准，确定业务提成。

1. 销售净利润的计算标准

(1) 销售净利润=销售毛利润-费用(公摊费用+个人费用)

(2) 个人费用a) 工资、各类补助

b) 增值税、企业所得税、附加税等各类税费

c) 业务招待费、差旅费、礼品、佣金等报销费用

(3) 公摊费用=总费用-各销售人员个人费用总和(凡在公司有满一整年销售工作经历者，均需分摊该费用)个人分摊费用按个人当年所创造毛利占公司总毛利的比例计算。

2. 销售纯利润由财务人员核算，总经理核定。

所损失税款由相关销售人员全额承担)，因各种原因造成进仓货物变为呆滞料(自进货之日在库超过一年者)，由相关销售人员负责售出，损失部分由相关销售人员承担20%。自进入公司第一个整年度内，被动元器件通用ic等产品销售额低于200万者，不享受该年度的提成，重新进入试用期。

1. 传统业务(以电感为主)：20%

如果超额完成本年度公司下达的任务指标□sales可享受不超过5%的超额部分利润提成。

2. 日系产品(panasonic□rohm□nichicon等)等公司抽取佣金的项目：5%6. 说明：

(1) 公司每年农历年结束的一个月内发放提成奖，农历年的月底前所到之上一年货款均可视为上年度回款额。

(2) 公司提取pm提成额的40%□sales提成额的30%做为个人的机动，以个人的年度综合考核成绩为参照进行发放，考核内容如下(满分100)

a)年度销售额完成情况(满分：50分)实际完成额得分= $x50$ 年度销售额计划

sales评分(评分原则：去掉最高最低分，取平均值)得分= $\text{平均值} \times 15$

d)专业知识(满分：15分)

公司每月对sales进行专业知识考试，取12次成绩平均值

得分= $\text{平均值} \times 15$ e)纪律得分(满分：5分)

以每月行政人事部出考核表，年底综合评分。

f)工作方法，工作思路的培养(满分：10分)由公司两位总经理评分

将以上得分相加，即为机动奖的发放系数。

最佳员工奖：得主为获得每月最佳员工奖次数最多者销售提成

销售提成方案篇六

为更好地做好餐饮销售，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，现对餐饮销售提成方案做出以下规定：

指酒店员工介绍客人来酒店预订或客人报服务员姓名预订桌数在十桌以上（含十桌）的宴会，以交押金员工姓名为准，提成比例为消费额的2%（不含酒水）；此提成方案执行范围：酒店所有员工。

指价格在200元以上的红酒每瓶可提成5元/瓶的开瓶费。

餐厅员工提成

指餐厅每月完成经营指标30万后，可给服务员当月每个进客包厢3元提成（宴会厅按一个包厢算）。东毛老鼠和蛇肉可提成5元/份。其中70%平均分配给服务员，30%平均分配给收银员，传菜员，洗碗工。

茶吧员工提成

指茶吧每月完成经营指标8万后，服务员当月推销的产品可给予的提成如下：（以茶吧茶单和菜单为标准）

价格在200元以上的红酒每瓶可提成5元/瓶。

价格在18元或以上的咖啡和茶可提成0.5元/杯。

价格在58元或以上的菜可提成1元/份。

价格在58元/斤或以上的海鲜可提成3元/份。

价格在48元或以上的果盘可提成1元/份。

东毛老鼠和蛇肉可提成10元/份。

其中提成由茶吧全体员工平均分配。酒店宴会在30桌以上，其它部门来餐饮部帮忙的员工每次给予15元奖励。同时帮忙要把收尾工作做完否则不记入奖励。

主要数据来源：由收银员登记每天餐厅营业收入和进客包厢数后交经理和部长签名确认，如在日常服务工作过程中造成宾客投诉者将取消其个人当月全部提成。宴会预订必须如实、准确的进行业绩登记，要求在前台登记本上必须详细记录客人的资料和销售人员的姓名，不允许事后对业绩进行补录和更改；负责运行流程的监督和检查，有义务根据客户资料对销售人员的业绩登记进行抽查式电话回访，但是要注意措辞。

如发现利用职务之便营私舞弊的，如果是餐饮部员工，一经发现立即开除处理并在酒店范围内进行通报，酒店不给予任何补偿；对于餐饮部之外的工作人员，将知会其所在部门负责人并取消其当月提成；执行时间自20xx-x-1起；如有调整将提前一周通知个相关部门、相关人员。在收到此提成方案时，请各部门负责人在原稿上签字确认，以方便日后方案的顺利执行，谢谢！

以上制度望大家严格执行，餐饮部将一如既往的为宾客提供优质的菜品和服务，最终达成部门、宾客、员工的三赢！

销售提成方案篇七

为了充分调动业务开拓的积极性，按照多劳多得，不劳不得的分配原则，以个人所创造的销售纯利润为标准核定业务提成，制定本方案。

1. 本办法仅适用于销售岗的正式员工。

以销售纯利润为核定标准，确定业务提成。

1. 销售纯利润的计算标准

销售纯利润=销售毛利润-费用

个人费用

a)工资、各类补助

b)增值税、企业所得税、附加税等各类税费

c)业务招待费、差旅费、礼品、佣金等报销费用

公摊费用=总费用-各销售人员个人费用总和
个人分摊费用按个人当年所创造毛利占公司总毛利的比例计算。

销售纯利润由财务人员核算，总经理核定。

若应收货款超过一年未收回，则视为呆、坏帐：

相关销售人员承担该货款余额的20%损失，其余损失公司承担。若客户以货抵款，则货物由销售人员负责卖出，售价总额与货款差额部分损失由销售人员承担20%，因各种原因造成进仓货物变为呆滞料，由相关销售人员负责售出，损失部分由相关销售人员承担20%。

自进入公司第一个整年度内，被动元器件通用ic等产品销售额低于200万者，不享受该年度的提成，重新进入试用期。

1. 传统业务：

20%

如果超额完成本年度公司下达的任务指标□sales可享受不超过5%的超额部分利润提成。

日系产品

等公司抽取佣金的项目：

5%

说明：

公司每年农历年结束的一个月内发放提成奖，农历年的月底前所到

之上一年货款均可视为上年度回款额。

公司提取pm提成额的`40%□sales提成额的30%做为个人的机动，

以个人的年度综合考核成绩为参照进

行发放，考核内容如下

a)年度销售额完成情况

实际完成额

得分= $x50$

年度销售额计划

b)回款及时率回款截止农历年当月月底

公司制定考核表，由公司每位不参与提成的员工对每位sales评分

得分=平均值% $x15$

d)专业知识

公司每月对sales进行专业知识考试，取12次成绩平均值

得分=平均值% $x15$

e)纪律得分

以每月行政人事部出考核表，年底综合评分。

f)工作方法，工作思路的培养

由公司两位总经理评分

将以上得分相加，即为机动奖的发放系数。

最佳销售奖：

得主为全年销售利润最佳者

最佳回款奖：

得主为回款率及时率最高者

最佳开拓奖：

得主为新业务量增长量最高者

最佳员工奖：

得主为获得每月最佳员工奖次数最多者