

# 2023年销售业绩奖励方案(实用5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下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。

## 销售业绩奖励方案篇一

建立和合理而公正的薪资制度，以利于调动员工的工作积极性。

员工的薪资由底薪、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

底薪实行任务底薪，业绩任务额度为50000元/月，底薪1500元/月

底薪发放，发放日期为每月20号，遇节假日或公休日提前至最近的工作日发放。

1. 提成分费用提成与业务提成

2. 费用提成设定为0.5—2%

3. 业务提成设定为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—1%  
0—20xx0元费用提成0%  
20xx0—40000费用提成0.5%；  
40000—50000元费用提成1%。

1. 费用提成随底薪一起发放，发放日期为每月20号，遇节假日或公休日提前至最近的工作日发放。

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薪资合并发放。

## 销售业绩奖励方案篇二

相对评价法：

(1) 序列比较法

ibm的pbc绩效管理工具

是该员工的考核结果。总数越小，绩效考核成绩越好。

(2) 相对比较法

相对比较法是对员工进行两两比较，任何两位员工都要进行一次比较。两名员工比较之后，相对较好的员工记“1”，相对较差的员工记“0”。所有的员工相互比较完毕后，将每个人的得分相加，总分越高，绩效考核的成绩越好。

(3) 强制比例法

强制比例法是指根据被考核者的业绩，将被考核者按一定的比例分为几类(最好、较好、中等、较差、最差)进行考核的方法。

(4) 观察法

绝对评价法：

(1) 目标管理法

目标管理是通过将组织的整体目标逐级分解直至个人目标，最后根据被考核人完成工作目标的情况来进行考核的一种绩效考核方式。在开始工作之前，考核人和被考核人应该对需要完成的工作内容、时间期限、考核的标准达成一致。在时间期限结束时，考核人根据被考核人的工作状况及原先制定的考核标准来进行考核。

## (2) 关键绩效指标法

关键绩效指标法是以企业年度目标为依据，通过对员工工作绩效特征的分析，据此确定反映企业、部门和员工个人一定期限内综合业绩的关键性量化指标，并以此为基础进行绩效考核。

## (3) 等级评估法

等级评估法根据工作分析，将被考核岗位的工作内容划分为相互独立的几个模块，在每个模块中用明确的语言描述完成该模块工作需要达到的工作标准。同时，将标准分为几个等级选项，如“优、良、合格、不合格”等，考核人根据被考核人的实际工作表现，对每个模块的完成情况进行评估。总成绩便为该员工的考核成绩。

## (4) 平衡记分卡

平衡记分卡从企业的财务、顾客、内部业务过程、学习和成长四个角度进行评价，并根据战略的要求给予各指标不同的权重，实现对企业的综合测评，从而使得管理者能整体把握和控制企业，最终实现企业的战略目标。

描述法：

### (1) 全视角考核法

全视角考核法(360°考核法),即上级、同事、下属、自己和顾客对被考核者进行考核的一种考核方法。通过这种多维度的评价,综合不同评价者的意见,则可以得出一个全面、公正的评价。

## (2)重要事件法

重要事件是指考核人在平时注意收集被考核人的“重要事件”,这里的“重要事件”是指那些会对部门的整体工作绩效产生积极或消极的重要影响的事件,对这些表现要形成书面记录,根据这些书面记录进行整理和分析,最终形成考核结果。

绩效定量管理法正是在不同的时期和不同的工作状况下,通过对数据的科学处理,及时、准确地考核,协调落实收入、能力、分配关系。

## 销售业绩奖励方案篇三

由生产经理及相关领导共同确定各岗位的岗位职责,明确告知员工应从事的工作以及由生产经理与员工一齐结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖,对于超出额定产量的员工给予相应奖励(金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励)。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮忙,比方说培训等,帮忙员工到达工作目标。

此措施可能达成的效果:1属员工自我激励,超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。2、完不成目标的员工在被安慰的状况下会更加努力工作。

对于某些不涉及公司原则的问题决定时(如食堂服务、饭菜质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否更换等问题)以及制定生产方面某些规定时,可挑选1~2名员工参与讨论,听取员工意见。

此措施可能达成的效果：

- 1、员工感觉自我受公司重视可增强工作积极性。
- 2、便于了解第一线员工的思想。
- 3、可证明公司制度是在了解员工想法以后制定的体现公平及人本思想。
- 4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

公司可分季度评选优秀员工，具体评选方法可根据员工工作绩效、工作态度、出勤状况等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予必须的物质奖励。

（以3名为列奖励可为1等奖50元人民币、2等奖30元人民币、3等奖20元人民币，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：

- 1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工积极性。
- 2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作积极性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

每位员工生日时，由公司总经理或基地厂长签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。此措施可能达成的效果：

- 1、员工感觉受公司重视。
- 2、总经理鼓励会增强员工工作热情。

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员

工每月可给予25元的工龄工资。每满两年的员工给予每月给予50元的工龄工资，依此类推工龄工资200元封顶。此措施可能达成的效果：工龄工资便于员工长期在公司工作，以及防止培训出来的熟练工跳槽。

间以及相对应的薪酬。公司看重的不是学历、性别等其他因数。任何人只要肯努力在公司都有发展的机会。把公司的目标和员工的'目标相结合。

此措施可能达成的效果：不一样于其他没有企业文化激励的企业，会是一种比较个性的方式。

目前能耗太高，能够根据目前每吨相应产品电耗、气耗与额定电耗、气耗结合设定激励，在某一个标准下，节约电费、气费以必须的比例返给员工。（奖励以加班工资的形式发放）此措施可能达成的效果：

- 1、提高员工积极性及对企业的归属感。
- 2、公司相应利润到达了提升。

对于连续两个月达不到公司最低计件标准的员工，结合其平时工作表现（包括考勤、工作态度等）给予转岗或辞退处理。（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正好处上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达成的效果：

- 1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。
- 2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。
- 3、可结合目标激励一齐执行。

- 1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。
- 2、经理还就应公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。
- 3、管理者在对员工进行鼓励时，就应鼓励其工作成果，而不是工作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高积极性。

## 销售业绩奖励方案篇四

一、公司对销售部门人员实行收入与业绩考核挂钩的考核制度，公司对销售人员的考核分两类：销售业绩考核和市场拓展业绩考核。

二、销售业绩考核指销售毛利考核，本处销售毛利=项目销售收入-项目采购成本-项目销售费用(所有费用和用户折扣)。以上收入和成本均以不含增值税计算，并按回款情况进行考核；市场拓展业绩指销售人员按所负责的行业进行市场培育、日常用户拜访和信息收集等用户拓展业绩。此项考核由销售主管制定销售人员日常用户拜访活动与书面汇报要求。

三、项目销售费用的控制。项目销售人员控制的费用额度为项目金额的0.5%(按项目进销差价为20%进行折算直接按差价5%计算)，公司销售负责人控制的费用额度为项目金额的0.5%。在以上费用范围内，相应人员可自行安排费用的发生，超出费用额度，先请示后发生。用户折扣报西区公司负责人批准后执行。

四、销售人员收入实行年薪制。年薪中50%按月发放，50%实行与业绩考核挂钩。考核内容中销售业绩考核占80%，市场拓展业绩考核占20%。市场拓展业绩考核由销售部门主管和公司销售负责人共同考核。市场拓展业绩考核部分按12个月平均

考核，销售业绩考核部分分季考和年考，季考占年薪考核部分的50%，按季度考核平均发放，年考占年薪考核部分的50%，年底考核后发放。

五、公司按如下档次确定公司销售人员的贡献与收入关系。

a类：销售毛利》=300万，年薪24万手机费：800元/月交通费：600元/月

a1200万，

b类：销售毛利》=150万，年薪15万手机费：600元/月交通费：500元/月

c类：销售毛利》=100万，年薪10万手机费：500元/月交通费：400元/月

d类：销售毛利》=50万，年薪5万手机费：350元/月交通费：300元/月

e类：销售毛利》=25万，年薪2.5万手机费：200元/月交通费：150元/月

注：e类为考察类

公司销售人员可根据自己行业的开拓情况，向公司销售负责人提出自己的年薪档次和理由，由销售负责人批准后实施。

六、销售人员年薪档次也实行季度考核，季度考核未完成相应利润目标的，年薪及费用档次相应下降，某季度累计完成相应利润目标的，可同时补发年薪和相应手机费和交通费费用。利润目标超过年初确定数的，年底按超额毛利部分的10%奖励销售人员，不再增补费用。销售考核未完成d类目标的，公司对相应销售人员能力考察一个季度，可享受e类待遇，

一个季度后业绩无好转的，公司有权决定改变其工作或劝退。手机费和交通费实行按月凭票报销，节约50%归己，超支从当月工资扣除。

七、公司允许销售人员配合打单，利润分配自行商定，（书面交上级主管公司备案?）

八、销售主管年薪考核部分包括个人业绩、部门业绩、市场拓展业绩三部分，比例为7：2：1。部门业绩按部门销售考核总额进行比例考核，季度完成部门销售考核总额80%以上的，可全额拿到考核部分，超出部分，按超额比例计提，未完成部分，按缺额比例倒扣。

## 销售业绩奖励方案篇五

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。

销售部。

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。

1、定价管理：公司产品格由集团统一制定。

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。

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。

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。

销售费用按销售额的0.5%计提，超出部分公司不予报销。

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。

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。

按工资发放流程和财务相关规定执行。

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。

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。

1、本方案自20xx年x月份起实施。

2、本方案由公司管理部门负责解释。