

最新绩效提成方案(大全5篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

绩效提成方案篇一

业务人员的岗位工资为800元 / 月

- 1、保底基数1万元 / 月/人，超出基础数开始计算个人提成。
- 2、完成基数1万以上，2万以下，按完成业务量10%计算提成；2万以上提成按15%计算，货款未收回者不能提成。
- 3、公司制定统一销售价格，给予业务员20%的价格浮动；因业务需要属公司政策倾斜的业务，低于业务员权限的销售价格，公司有权可根据该笔业务确定提成比例。
- 4、销售的相关费用，差旅补助费，每天50元 / 天，每次按实际出差天数报销，报销的单据，车票，住宿发票，市内交通票等必须俱全，否则不予报销。报销长途往返车票。通讯费20元/月，报销电话费必须有电信部门正式收据，超出部分自负。要求，早7点到晚21点不许关机。凡公司联系打入关机或客户联系不上，当月话费不予报销并罚款10元 / 次。

业务合同管理

- 1、各业务员下单订货，必须签订销售合同。
- 2、合同由分管部门拟定，合同签字权为总经理，委托代理必须有法人代表或总经理授权委托，否则为无效合同，若因此

造成经济损失，当事人承担全部经济、法律责任。

3、合同签订后，合同定金必须按指定日期汇入公司指定账户，业务部门根据合同下达订货计划，若因定金不到位而延误交货期，由当事人承担全部责任。

4、签订合同必须签注最迟交货期，逾期公司有权处理该批订货，并扣留全部定金。

5、签订业务合同，事前必须将品种，数量，规格，质量要求，交期，价格，运费承担，付款条件，违约责任，及最迟交货期等审视齐全方可签订，法律仲裁地一律签订本地，特殊情况必须总经理签批。

6、订单定金必须直接汇入公司账户，一单一清，不付款不发货，合同没签订分期付款，分期提货付款的，请示总经理后方可分期提货，但定金必须最后一次使用。

7、发货运费公司不予承担，由业务部门代办发货，对方付款。（合同另行约定的除外）各片区的货款必须全额回款到公司财务账户，严禁坐支货款，违者公司给予解除劳动合同，并追究法律责任。不能做到一单一清人员，下年度将不予录用。

各片区的业务人员，必须全力推销本公司产品，严禁经销其它厂家产品，违者解除劳动关系，当年不予提成并扣除未发工资，赔偿给公司造成的损失。业务人员在外要严以律己，诚信待人，自觉维护公司形象，一旦客户反馈，扣发当月工资。

绩效提成方案篇二

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0.5-1%
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。

绩效提成方案篇三

每年10月

绩效考评主要是对销售员工进行的定期考评，适合公司所有已转正的正式销售人员。新进销售实习员工、见习员工、转

岗、晋升、降职等特殊阶段员工的考评另行制定，不适合此考评，但可以引用绩效考评结果的客观数据信息，作为决策的依据。

第八年销售人员安排计划全年所需销售人员数为20人，其中销售主管2人，销售业务员18人。

1、为了更好的引导员工行为，加强员工的自我管理，提高工作绩效，发掘员工潜能，同时实现员工与上级更好的沟通，创建一个具有发展潜力和创造力的优秀团队，推动公司总体战略目标的实现。

2、为了更确切的了解员工队伍的工作态度、个性、能力状况、工作绩效等基本状况，为公司的人员选拔、岗位调动、奖惩、培训及职业规划等提供信息依据。

绩效考评主要是对销售员工进行的定期考评，适合公司所有已转正的正式销售人员。新进销售实习员工、见习员工、转岗、晋升、降职等特殊阶段员工的考评另行制定，不适合此考评，但可以引用绩效考评结果的客观数据信息，作为决策的依据。

1、工作态度考评（占绩效考评总成绩的15%）

迟到、早退、事假、加班等考评员工出勤、加班情况；每一次扣一分或每请事假一天扣一分，病假不扣分，为更好地完成工作主动加班一次加1分，任劳任怨服从计划外工作安排一次加1分。

合作精神非曲直各项工作任务协作配合性尤其是临时性工作任务主动积极承担加1分，无故推卸减1分（典型事件加减分，或定期进行民主评议）

2、基础能力考评（占绩效考评总成绩的15%）

3、业务熟练程度考评（占绩效考评总成绩的20%）

4、责任感考评（占绩效考评总成绩的25%）

星级服务规范履行情况、顾客意见调查结果汇总考评员工服务行为，顾客表扬加分，顾客投诉扣分。

6、协调性考评（占绩效考评总成绩的25%）

4、了解员工培训和教育的需要，为公司的培训发展计划提供依据。

5、公司的薪酬决策、员工晋升降职、岗位调动、奖金等提供确切有用的依据；

6、加强各部门和各员工的工作计划和目标明确性，从粗放管理向可监控考核的方向转变，有利于促进公司整体绩效的提高，有利于推动公司总体目标的实现。

1、本制度的解释权归人力资源部。

2、本制度的最终实施权归市场部。

3、本制度生效时间为xx年。

绩效提成方案篇四

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。

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。

1、业务员的薪资由底薪、提成构成；

2、发放月薪=底薪+提成

1、业务员的底薪为1500元/月，公司不承担住宿伙食：

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。

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)

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》。

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：

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x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x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x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。

本制度自20xx年x月x日起开始实施。

本制度最终解释权归公司董事会所有。

绩效提成方案篇五

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进取性。

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景（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。

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。

2、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。

3、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%。

43公司为全面管理好销售回款达标指数（60%），对于部分销售回款低于45%的商场促销活动，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。

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。

a□销售突破奖；

b□商场表彰奖；

c□优异员工提高奖。

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。

本通知所涉及的`奖励办法的实行日期为3月1日，最终结算日期为205月31日。每月单店的销售佣金汇报汇总最终收达日为次月的5日前。

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。