# 2024年业务员提成方案(五篇)

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-22

*确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。业务员提成方案篇一1、业务员的工资由底薪、补...*

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

**业务员提成方案篇一**

1、业务员的工资由底薪、补贴及提成构成；

2、发放月薪=底薪+差费包干+提成

1、业务员的底薪为1400元/月，市内各类差旅费补贴（包括车费、膳杂费、通讯费）1500元/月；

2、住宿费标准：按120元/天上限报支，超出部分费用自理。

业务员如对客户进行必要的业务招待和交际应酬，需填写书面的交际应酬申请单，由销售主管和总经理评估是否需要进行签字批准后方可执行，所产生的费用按月销售回款总额的2%为上限报支，超支部分由业务员自行承担，未经主管及总经理同意擅自进行业务招待和交际应酬所产生的各项费用一律由业务员自行承担。

1、提成结算方式：当月结算，按收回货款部分结算，未收回部分直至收回再行结算；

2、提成标准：本销售提成制度以原销售提层表为准；

3、提成计算办法：销售提成=厂家指导最低销售额提成+高价销售额提成

4、低价销售：业务员必须按公司规定产品的最低价范围销售产品，特殊情况需低价销售的必须向销售经理以上领导申请，公司根据实际情况重新制定销售提成。

5、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40%将作为高价销售提成。

**业务员提成方案篇二**

第一条：目的

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。

第二条：薪资构成

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

第三条：底薪设定

底薪实行任务底薪，业绩任务额度为50000元月，底薪1500元月

第四条：底薪发放

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。

第五条：提成设定

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%

4。业务员超额完成任务：任务部分费用提成1%，业务提成0%；超额部分费用提成2%，业务提成4%

5。业务员未完成任务额：没有业务提成仅有底薪，费用提成实行分段制0。5-1%。0-20000元费用提成0%；20000-40000费用提成0。5%；40000-50000元费用提成1%。

第六条：提成发放

1。费用提成随底薪一齐发放，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。

**业务员提成方案篇三**

第一条加强业务管理，充分调动全体业务人员的工作积极性，不断开拓市场、拓展业务渠道，增加业务量，扩大公司的市场占有份额，把企业做大做强。根据公司目前的业务状况和服务能力，结合行业特点，制定出本业务提成方案。

第二条本制度适用于公司业务部门业务员。

第三条业务提成标准：

（一）业务员提成以公司的实际收入为业务提成的记取基础。

（二）业务员的项目以报备划分。

（三）提成比例最高为3%。

1、项目报备后，项目信息清晰，项目需求明确。决策流程调查清楚无误。

2、参与项目谈判，竞争对手调查，协助关键人的沟通，样板标书等的制作，完成合同签署。

3、协调施工，跟踪催款。完成合同并收回除质保金外的所有款项。

【以上每完成一项可记取1%的提成】

4、业务提成的结算时间为回款达到95%后开始。

5、对于易房和易物的合同，金额是按合同签定的1%提成。一年之内按原价卖出的除外。并在实际转卖变现后结算。

6、业务员在合同或回款未完成时离职，在一年之内协助结算的提成不变。被公司开除的，提成终止。

7、业务员在工作期间有严重违反公司制度或造成严重损失的公司有权不予结算提成。

8、业务员有义务和责任对非本人报备的项目和无提成的项目按公司要求提供服务。

9、业务员的项目报备，业务完成情况，业务提成申请等应由主管经理根据办公软件oa的记录考核，批准和上报。如有异议应以oa记录为依据解决。

10、对于特殊项目的提成方案由业务员的主管经理提出，报公司协商制定。

第四条本制度执行日期：此制度于20xx年1月1日执行。

**业务员提成方案篇四**

一、驱动式提成方法

驱动式提成方法：主要特点是随着销售额提高，提成比例同比提高，从而激励销售人员完成更多的销售额，能够激励销售人员不断的扩大销售额。对起始值，目标值，驱动值，控制值的销售额度范围给予确定，结合各销售额度区域及利润率确定提成比例，目的是对基本销售额与利润进行控制，确定控制值目的在于防止提成额度过大，增加企业绩效工资成本。

1、目的:为了促进实现年度销售目标，加大市场辐射范围，提升业务人员的自身价值，提高绩效薪酬，激励业务人员的工作热情以及主动积极的工作态度，建立梯队化营销团队，鼓舞士气，特制定本管理办法。

2、范围：

2。1此管理办法适用于钣金对外加工的销售。

2。2适用人员:销售经理、，客户代表。

3、业务经理收入结构组成：

基本工资+补助+提成+奖金-个人所得税=个人所得

4、基本工资

公司根据业务人员的实际工作经验，工作能力等的划分享有不同的基本工资标准。业务人员分为三类：销售经理(转正销售经理)：客户代表(转正客户代表)。

4。1、客户代表基本保底月工资2500元，如连续三个月客户代表维护业务开票营业额每月不足50万元，则停发保底工资，直至月维护业务开票营业额超过50万元，开始发保底工资，停发部分不再补发。

4。2销售经理基本保底月工资3500元，如连续三个月业务开票营业额每月不足200万元，则停发保底工资，直至月业务开票营业额超过200万元，开始发保底工资，停发部分不再补发。

1、业务员是公司单位职工，其业务行为是代表公司的职务行为，纳入公司规章制度管理。公司承担对外交易的法律责任，业务员对内承担交易的法律责任。

2、业务员全面负责其承揽业务的商务谈判、草拟合同、业务跟进、送货、开票和追款。

3、业务员在与公司的劳动合同存续期间，不得为第三方承揽钣金加工及激光加工业务，或不得为第三方提供相应的有损公司商业利益的信息，否则业务员应承担相应的经济和法律责任。

4、业务员承揽的半年内初级客户，或信用等级差的客户的加工业务，基本上坚持款到发货的原则，业务员不可以担保发货。

1、业务员寻找客户，草签承揽加工合同：

2、业务员将草签的合同交由公司对应客服人员，按程序进行合同评审，审核通过后盖章生效：合同原件交对应客服人员，复印件业务员备案：

4、公司生产部门按合同进行加工，其间如有图纸、工艺、工期问题，业务员负责加工方与技术部门或工艺部门的信息沟通：

5、如有必要，业务员负责送货到加工方进行首件检验：

20xx年1月1日至20xx年12月31日

**业务员提成方案篇五**

为了充分调动业务开拓的用心性，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(不包括试用期的员工)。

2。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

(1)销售纯利润=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。

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%(抵货须具备发票，否则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)

5。fpc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，考核资料如下(满分100)

a)年度销售额完成状况(满分：50分)

实际完成额

得分=——————————x50

年度销售额计划

b)回款及时率(满分：10分)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(评分原则：去掉最高最低分，取平均值)得分=平均值%x15

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=平均值%x15

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

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找