# 企业公司销售人员薪酬方案定

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-08-16

*企业公司销售人员薪酬方案定一、总则为了提升员工工作效率，提升员工工作激情，培养优秀人才，让团队每个成员朝同一个目标努力，特制订《销售人员薪酬制度与考核标准》二、适用范围本部门所有员工三、原则公平、竞争原则四、薪酬组成基本工资＋基本补助＋绩效...*

企业公司销售人员薪酬方案定

一、总则

为了提升员工工作效率，提升员工工作激情，培养优秀人才，让团队每个成员朝同一个目标努力，特制订《销售人员薪酬制度与考核标准》

二、适用范围

本部门所有员工

三、原则

公平、竞争原则

四、薪酬组成基本工资＋基本补助＋绩效奖金＋销售提成+年终奖

销售部

级别工资标准

备注说明

总监级别

6000元

公司根据销售人员工作经验、能力、资历确定入职级别，并允许10%上下浮动；

片区经理

3000元

大区经理

2500元

省区经理

2024元

区域经理

1800元

见习经理

1500元

1.基本工资

2．基本补助

1．电话补助

销售部

基本标准

总监级别

500元/月

片区经理

400元/月

大区经理

350元/月

省区经理

300元/月

区域经理

250元/月

销售经理

200元/月

见习经理

无

2.出差补助

1）出差补助标准

三级城市

二级城市

一级城市

备注

80元/天

100/天

120/天

每城市拓展周期为3天

●

销售人员市场拜访时间每城市原则上不超过3个工作日，若客特别户要求必须停留3个工作日以上，需向总经理助理书面申请，总经理批准，●

超过3个工作日出差补助按60元/天为核算标准，不经申请滞留者，取消滞留当天出差补助；

2）城市级别说明

●

一级城市：

北京、上海、深圳；

●

二级城市：

省会城市（除广州外）及以下发达城市：

●

三级城市：除以上一、二级城市外的出差城市。

销售部

绩效奖金基数

备注说明

总监级别

3000元

每级别绩效奖金按绩效考核分达标率核算；

片区经理

1500元

大区经理

1200元

省区经理

1000元

区域经理

800元

销售经理

500元

见习经理（试用）

无

3.绩效奖金

1)

绩效奖金基数

2)

绩效考核标准：

●

绩效评分标准

每项评选条例对应四个标准：A优秀B、优良C、合格D不合格，评分人员根据标准对于相应人员合理打分：

评分内容

评分标准

得分

工作态度

吃苦耐劳，无条件执行各项工作任务，A

16～20

态度认真，但经常拖沓，遇到挫折容易放弃；

B

11～15

从事感兴趣的任务，对其它任务消极抵触，C

6～10

经常对公司不满，消极、抱怨

D

0～5

销售能力

具备丰富区域市场运作和管理经验，能够圆满完成各项销售目标；

A

16～20

具备一定市场操作能力，完成区域销售目标；

B

11～15

基本能够完成区域销售任务，但很少考虑公司费用；

C

6～10

无法完成下达销售任务；

D

0～5

服务心态

尊重客户，热情而耐心为客户服务；

A

16～20

为客户提供基本的服务，但不够热诚；

B

11～15

缺乏服务意识和主动性，经常情绪化；

C

6～10

经常被客户投诉，服务态度冷淡；

D

0～5

服从管理

遵守部门制度和公司规定，尊重上级领导、自觉性、纪律性强；

A

16～20

遵守部门制度和公司规定，有一定自觉性和纪律性；

B

11～15

屡次违反公司规定，纪律性和自觉性较差；

C

6～10

拒不遵守公司规定，消极抵触上级下达任务；

D

0～5

综合技能

精通市场、产品综合知识，并具备专业授课培训能力；

A

16～20

具备一定的市场、产品综合知识，具备基本的授课培训能力；

B

11～15

只精通局部知识，缺乏培训授课经验；

C

6～10

不具备综合知识和授课能力，且学习态度极差；

D

0～5

●

绩效评分方式

绩效考核分＝总经理评分×40%＋总经理助理评分×20％

+

市场部总监×20%＋财务总监×20%

●

绩效核算发放

1）绩效奖金每季度发放一次，实发绩效奖金=

绩效考核得分/%×绩效奖金基数；

2）季度绩效考核分60分以下，不予发放绩效奖金；

3）季度考核分60分以下，当期销售提成实际发放80%；

4）试用期员工参与绩效考核评分，但不参与奖金分配。

5.销售提成1.提成核算标准；

1）未完成季度保底任务

无销售奖金

2）完成季度保底任务以上

销售提成=（本季度保底任务额×0.3%＋超出保底任务部分×2.5%）×70%

3）完成季度基础任务以上

销售奖金=

（本季度保底任务额×0.3%＋超出保底任务部分×2.5%

＋超出基础任务\*3.5%）×70%

4）完成季度目标任务以上（超额完成）

销售提成=

（本季度保底任务额×0.3%超出保底任务部分×2.5%

＋超出基础任务×3.5%＋超出目标任务×8%）×70%

2．销售提成发放

1）销售提成按当季度实际到帐金额为核算标准；

2）销售奖金按季度发放，实际发放70%，剩余30%作为年终奖励；

6.年终奖

1.年终奖金基数

年终奖金基数=销售人员全年季度奖金之和×30%

2.年终奖金基数考核

考核项目

奖金比例

评审指标

指标率

年终奖金比率

年实际回款

A

B

C

D

A

B

C

D

退换货

20%

年度累计退换货金额

%

以内

%

～

%

%

～

%

%

～

%

110%

80%

60%

30%

额外投入

20%

年度累计规定政策外市场投入金额

%

以内

%

～

%

%

～

%

%

～

%

110%

80%

60%

30%

出差费用

20%

年度累计出差费用（车费、出差补助）

%以内

%

～

%

%

～

%

%

～

%

110%

80%

60%

30%

客户维护

20%

年度累计6个月不回款客户数量

年度累计

2个以内

3～4个

5～6个

6个以上

110%

80%

60%

30%

客户开发

20%

年度累计新开发客户数

10个以上

8～10

4～7

3个以下

110%

80%

60%

30%

3.年终奖金发放说明

年终奖金按照年终奖金基数考核为标准核算，每年1月30日以前发放，八、转正标准

1.新销售人员试用期至少1个月，最长不超过3个月；

2.新销售人员试用期当月绩效考核分达到90分以上

由总经理助理提出直接转正申请，由总经理批准生效。

3.新员工绩效考核分连续两个月在60分以下，试用届满后，总经理助理根据具体情况决定是否留用；

九、晋升、降职、淘汰标准

1.晋升标准

1.季度绩效考核分第一名；

2.季度回款达标率第一名；

3.为公司发展提出有效建议，并具备一定效果；

4.为公司创造额外的经济效益（团购，外贸，OEM等）；

※

同时具备以上3个条件的人员，由总经理助理向总经理提交晋升申请，由总经理批准生效。

2.降职标准

1.季度绩效考核分最后一名；

2.季度回款达标率最后一名；

3.季度违反公司及销售部制度和公司规定；

4.季度遭客户投诉3次以上

同时具备以上3个条件的员工，由总经理助理向总经理提交降职申请，由总经理批准生效。

3.淘汰标准

1.连续两个季度绩效考核分最后一名；

2.连续两个季度回款达标率最后一名

3.多次违反公司及部门规定，屡次教育不思改正；

4.因工作疏忽造成公司重大经济损失；

同时具备以上3个条件的人员，由总经理助理向总经理提交降职申请，由总经理批准生效。

九、考核申诉

对薪酬核算结果存有异议者，可在薪酬发放一周内提交书面报告总经理助理，由总经理助理审核后给予合理答复。

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