# 销售公司奖励政策方案范文通用7篇

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-12-09

*销售公司奖励政策方案范文 第一篇1. 世上最重要的事，不在于我们在何处，而在于我们朝着什么方向走。2. 事实上，成功仅代表了你工作的1%，成功是99%失败的结果。3. 事实上，正确的寒暄必须在短短一句话中明显地表露出你他的关怀。5. 推销产...*

**销售公司奖励政策方案范文 第一篇**

1. 世上最重要的事，不在于我们在何处，而在于我们朝着什么方向走。

2. 事实上，成功仅代表了你工作的1%，成功是99%失败的结果。

3. 事实上，正确的寒暄必须在短短一句话中明显地表露出你他的关怀。

5. 推销产品要针对顾客的心，不要针对顾客的头。

6. 外在压力增加时，就应增强内在的动力。

8. 忘掉失败，不过要牢记失败中的教训。

9. 为别人鼓掌的人也是在给自己的生命加油。

10. 为明天做准备的最好方法就是集中你所有智慧，所有的热忱，把今天的.工作做得尽善尽美，这就是你能应付未来的唯一方法。

11. 伟大的事业不是靠力气、速度和身体的敏捷完成的，而是靠性格、意志和知识的力量完成的。

12. 伟人所达到并保持着的高处，并不是一飞就到的，而是他们在同伴们都睡着的时候，一步步艰辛地向上攀爬的。

13. 伟人之所以伟大，是因为他与别人共处逆境时，别人失去了信心，他却下决心实现自己的目标。

14. 未曾失败的人恐怕也未曾成功过。

15. 未遭拒绝的成功决不会长久。

16. 我不能左右天气，但我能转变我的情绪。

**销售公司奖励政策方案范文 第二篇**

>一、项目概览

营销员的奖励和报酬制度一直是人力资源系统中的一个棘手的问题。缺乏报酬与业绩挂钩的制度将无法激励销售增长。但另一方面，报酬与业绩紧密联系的制度又会产生其他许多负面效应，例如内部公平问题。该项目分析了不同公司中的销售奖励制度，以求较深入地了解营销员奖励制度的特点。

>二、销售报酬概览

对销售业绩超过预定标准的营销员给予奖励和财务激励令实际销售能力最大化，是目前公司普遍采用的方法。为了竞争，目前许多公司越来越注重与消减成本、机构重整提高销售业绩相关的基于业绩的报酬制度，这是情理之中的事。

此外，销售激励计划中对报酬与业绩挂钩的日益注重也已在提高销售队伍质量和积极性计划的趋势中成为定式。这些计划的目的在于让营销员将企业及其目标视同己出。这样，将他们的报酬与其业绩更直接地挂钩，将他们看作是企业的合作伙伴就显得更为合理。

1、销售报酬计划的种类

销售报酬计划一般主要取决于奖励或销售佣金，尽管会因行业不同而有所区别。以烟草业为例，营销员的报酬全员来源于佣金收入，而在交通运输设备行业中，营销员的收入主要为较为固定的薪金。但最为普遍的做法还是薪金加佣金。

这种销售奖励机制的依据是：传统习惯、绝大多数销售工作的无监控特点以及认为需要给予营销员奖励以激励他们的观点。薪金、佣金以及薪金加佣金的组合计划的利弊将在后面进行讨论。

2、薪金为主的报酬计划

就以薪金为主的报酬计划而言，营销员领的报酬为固定的薪金，当然，偶尔也会有奖金、销售竞赛等奖励。

直接采用薪金作为报酬的依据是：如你的主要目标是开发客户或主要从事客户服务工作，诸如为经销商的营销员制定和实施产品培训计划，或参加全国及地方性的贸易会展，则这种方法就行之有效。这类工作常见于销售技术产品的行业。这就是为什么航空和交通运输设备行业相对主要采用薪金报酬计划的原因之一、

直接基于薪金的报酬计划有以下优点：

营销员预先知道自己的收入，而对雇主来，营销员费用也是固定而可预测的。

使得改换推销区或修改销售定额或是重新布置营销员变得简便易行，且有助于加强营销员组织的忠诚。

采作佣金有可能使营销员将注意力放在如何提高销售额而非开发和培养长期客户上。

有利于取得长远利益。

但其缺点在于薪金计划并不取决于业绩状况。事实上，薪金高低常常取决于工龄而非业绩，这会打击那些业绩良好的营销员的积极性。

3、佣金为主的报酬计划

佣金为主的报酬计划直接根据营销员的销售额来支付营销员报酬：报酬与业绩且只与业绩挂钩。该计划有以下优点：

营销员有可能获得最高的奖励，且有利于吸引业绩优良的营销员，让他们觉得努力工作肯定会得到奖励。

销售成本并非固定不变，而是与销售额成一定比例，从而降低了公司的销售固定成本。

基于佣金的报酬更加于计算和理解。

但该计划也有一些缺点：

营营员注重于销售额和销量大的产品；而培养忠诚客户和努力推销路差的产品则可能会被忽视。

营销员间会出现很大的收入差距，这可能导致营销员认为这种报酬计划不够公平。

更为严重的是会鼓励营销员忽视诸如小客户提供服务这类非销售任务。

此外，效益好的时期，报酬常常很高，而萧条期报酬则非常低。

4、薪金加佣金组合报酬计划

大多数公司以薪金加佣金作为其营销员的报酬，且在大多数此类计划中，薪金的比重往往很大。一项调查表明，最常见的组合方法是80%的底薪加20%的奖金。其次是70：30，再次为60：40的组合方法。

薪金加佣金的组合报酬计划综合了以上两种计划的优点，同时也附带了缺点。优点包括：营销员有底薪收入。

**销售公司奖励政策方案范文 第三篇**

为了提升黄兴店铺的销售目标，充分调动与激发销售人员的积极性与创造性，现针对性的作出调整销售人员的工作态度与工作心态，为此先从两个方面来做出调整，一是要推动团队气氛的改进，给团队一个积极的气氛，二是要拉动销售人员内心的欲望，让他们从内心迸发出激情

针对以上的两个思路，提出以下激励的方案：

情感激励：公司寄店铺归属感的激励，建立起员工对公司企业文化和店铺的认同；

现金激励：激励要不断地重复，更要及时进行。

具体如下：

员工日个人PK；

\*均分配每人每天目标，按目标达成率计算。达成率100%奖励现金10远。150%奖励25元。200%奖励50元（按当日目标分配奖金） 连续2天落后者：捐20元作为员工基金。

员工周目标PK

按目标达成率计算。100%打成奖励50元。150%奖励70元。200%奖励200元。连续两周落后者撤消2天假期。 员工月目标PK。按月目标达成率计算。完成100%以上奖励200元。

班别PK日时段

\*均分配班别每天目标，按目标达成率计算。达成率100%奖励现金5元／人。150%奖励10元／人。200%奖励20元／人（按当日目标分配奖金）

落后者乐捐10元／人

周时段

\*均分配班别每周目标，按目标达成率计算。达成率100%奖励现金10元／人。150%奖励20元／人。200%奖励30元 落后者乐捐20／人 月时段

\*均分配班别每月目标，按目标达成率计算。达成率100%奖励现金30元／人。150%奖励50元／人。200%奖励80元 落后者乐捐50／人

物质奖励：

奖励要及时，奖励要有新鲜感，奖励要有层次，每日小奖、每周大奖、周月重奖，日奖应以统计数据为颁奖依据， 现店铺人员架构分A`B两班PK。

A班：陈明 李维 于智慧 黄叶 熊宇佳

B班：李宁 罗妙妙 张绣 赵媛

店铺员工及AB两班进行PK，所有结果以店铺数据为准。 黄兴步行街12月目标分解。

本月目标：60万个人目标：60万÷7人=8。6万（个人当月目标）

班别目标： 30万÷26天=3400/天 60万÷2=30万万÷4（周）=7。5万/周

**销售公司奖励政策方案范文 第四篇**

为了实现公司销售目标，充分调动销售人员的积极性和创造性，激发员工的工作积极性，必须针对销售部门的管理和销售人员的态度作出调整，为此要从两个方面来做出调整，一是要推动团队气氛的改进，给团队一个积极的气氛，二是要拉动销售人员内心的欲望，让他们从内心迸发出激情。

针对以上的两个思路，提出以下三个激励的层面：

1、情感激励：公司归属感的激励，建立起员工对企业文化的认同；

2、成就感激励：销售人员不但有薪资的追求，更有事业成就感方面的追求。建议公司借鉴“百万圆桌会议”在公司成立精英俱乐部，并给予一些特殊的奖励；

3、现金激励：激励要不断地重复，更要及时进行。

具体的激励方案如下：

一、集体早会：

作为一个销售团队，每周必须有一次集体的早会，而这个早会只有一个主题，那就是激励，在早会上可以采用的激励方式主要有：

1、合唱励志歌曲（歌曲最好提前练习过或者是大多数人熟悉的）：《超越梦想》、《真心英雄》、《从头再来》、《飞得更高》、《风雨彩虹铿锵玫瑰》、《和自己赛跑的人》、《靠近我》、《了不起》、《男儿当自强》、《势不可挡》、《相信自己》、《阳光总在风雨后》、《在路上》、《我的未来不是梦》、《壮志雄心》、《爱的奉献（手语）》、《步步高（手语）》、《感恩的心（手语）》、《我真的很不错（手语）》。

2、团队游戏：抓住机遇等。

3、爱的鼓励：一种有规律的鼓掌方式，爱的鼓励是一种赞美的方式也是一种自我激励的形式。

二、部门早会：

部门的早会应作为每日的理性工作，而早会的主要内容就是激励、调动气氛，让员工尽快进入工作状态，部门早会的内容可以是以下几点：

1、合唱励志歌曲（同上）

2、团队游戏：参见附件《团队游戏》

3、读励志文章：特别推荐读《世界上最伟大的推销员》（又称《羊皮卷》）

4、部门口号：每天早会作为最后一项内容，不断重复具有激励意义的部门口号，加深印象，增强团队凝聚力，另外一个作用就是心理暗示。

三、培训：

《拿出你的激情》

四、PK：

把竞赛范围引入日常销售工作中，在各个部门之间，在员工之间开展竞赛。

五、成立精英俱乐部：

把荣誉给予优秀员工，作为对员工的激励方式。

六、物质奖励：

奖励要及时，奖励要有新鲜感，奖励要有层次，每日小奖、每周大奖、周月重奖，日奖应以统计数据为颁奖依据，如有效电话量、客户拜访量、有效数据录入量等，周奖以签单金额、签单数为依据，周奖、日奖的目的是不间断的刺激员工，颁奖是一定要配合爱的鼓励，让没得到奖励的员工得到一些刺激。

注：歌曲、文章、游戏、课件见附件，PK、精英俱乐部、和奖励见实施细则。

**销售公司奖励政策方案范文 第五篇**

所有的提成计算模型会从三个方面考虑：销售额、毛利、净利。

销售额

单纯依靠销售额计算提成，会出现这样的问题：销售人员采用各种方法来提高销售额，价格控制的特别低，这将导致公司的利润非常低。

所以，不建议采用以销售额计算提成。

毛利、净利

在毛利和净利方面，建议用净利来计算提成。

从净利方面考虑，有以下几点好处：

A、老板希望赚钱，员工也希望赚钱，这样就可以实现利益一致性，有利于员工站在老板的思维思考;

B、 员工能够清楚自己工作的收益预期，有利于激发其奋斗欲望。员工会计算清楚自己的销售和实际的收益，这促使员工考虑如何赚钱，而不仅仅是提升销售额;

C、 相关人员通过同一个模型获得奖励，能够站在同一个角度思考问题;

D、纯粹以结果导向，相对公\*。很难做到绝对公\*，尽量做到相对公\*;

E、 激励长期有效，推动产品的改进。如果产品长期销量很好，这需要产品经理长期跟进，不断改进产品。

利润计算公式

毛利润” = 销售额 – 产品成本 – 头程运费 – FBA费用 – \*台佣金– CPC费用 – 送样成本 – 营销费用分摊 – 滞销计提

“净利润” = 销售额 – 产品成本 – 头程运费 – FBA费用 – \*台佣金– CPC费用 – 送样成本 – 营销费用分摊 – 滞销计提– 内部管理费用计提

以上提到的“毛利润”和“净利润”，并非严格意义上财务所讲的毛利润和净利润，是单指跨境电商方面的。

激励比例

公司赚的钱主要用于哪些方面呢?

公司运营;

给员工发奖励;

再投入，买货;

老板提高生活水\*。

第一种：内部电话销售技能大赛

大赛要有明确的活动规则，评委点评，奖励方法，提倡以物质奖励为主，大赛的优胜者需要后期对全公司销售团队进行电话销售技能培养。大赛可以设置多种奖项，比如最佳“电话销售脚本奖”，“最佳新人奖”，“季度销售冠军”等等。

第二种：提供多种竞升和学习的机会。

在联通地市在初期整合团队的时候，可以将那些在电话销售能力突出的电话经理培养成内部培训师或者是班组长，希望他们能够带领出更多优秀的电话经理，对于这些培训师或者是班组长，可以给更多地学习机会，做为奖励的一种，比如外派培训，公司组织的培训优先考虑这些人员参加等等。

第三种：公司高层对整个电话营销团队的重视

在电话销售团队激情不足的时候，地市公司各层营销老总要重视，要去现场进行鼓励，我们会发现在移动和联通公司，客服的重视程度是比较低的，主要是非利润中心的原因，当我们有了电话营销团队，能够产生业绩的时候，能够有新的信息源传递给公司的时候，公司营销老总肯定会重视，要去鼓励这些电话销售成员勇于拼搏、积极创新。当然，电话营销主管要坚持每天的例会，可以将这些电话经理碰到的问题及时发现，现场解决，这也是非常有效的激励手段。只有上下一致关注电话营销团队成长的时候，整个团队才会发展得更成熟、健康。

第四种：创建学习型组织

将优秀的电话销售人员组织起来，结合各地市实际业务情况，汇编电话营销操作手册和考核手册，充分调动他们学习积极性，同时这些活动的参与和年终考评挂钩。在电话营销团队中，还可以建学习园地，比如电话营销团队期刊，以黑板报、内部刊物等形式宣传，优秀的文章进行上报表扬，营销团队的学习氛围对电话销售工作有很大的帮助。

第五种：持续有效地团队活动

几乎所有的激励都会谈及到团队活动，比如外出旅游、集体烧烤、聚会等一些活动，来加强团队成员的合作和认识，让大家在\*时工作中更加默契、有效。但团队活动的激励持续时间并不会太长，所以一定要有活动规划，包括各个时间段的团队活动，这样才能充分保证团队的凝聚力。

**销售公司奖励政策方案范文 第六篇**

团队口号： 成功决不容易，还要加倍努力!

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 不吃饭、不睡觉，打起精神赚钞票!

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 团结一心，其利断金!

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 团结一致，再创佳绩!

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 忠诚合作、积极乐观、努力开拓、勇往直前!

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 大踏步，大发展;人有多大劲，地有多大产。

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 永不言退，我们是最好的`团队。

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 相信自己，相信伙伴。

团队名称：XX(比赛团队)

团队口号：团结拼搏，勇争第一,我能!

横刀立马,勇创新高,我行!

金九月，多累积，我出单，我快乐，哦耶

公司有我，无所不能。(团队名称)，永争第一!

开拓市场，有我最强;(团队名称)，我为单狂!

巅峰之队、舍我其谁;纵箭出击、谁与匹敌 (团队名称) 奋力冲刺!

吼一吼，业绩抖三抖!(团队名称)，加油!

双牛并进，必压群雄，(团队名称)!加油!

(团队名称)，永不言弃，再创辉煌，誓夺第一

(团队名称),快乐13,九月争优，勇争上游

把握真人性、洞悉真人心、成就真人生。

做事先做人，销售先销己，挣钱先夺心。

心态要祥和，销售传福音，服务献爱心。

吃得苦中苦，受得气中气，方为人上人。

争气不生气，行动先心动，助人实助己。

成功靠朋友，成长靠对手，成就靠团队

创意是金钱，策划显业绩，思考才致富。

知道是知识，做到才智慧，多做少多说。

积极激励我，多劳多收获，汗水育成果。

梦想聚团队，团队铸梦想，激情快乐人。

有一种呼吸的方式叫做歌唱， 有一种勇敢的方式叫做原谅。 有一种友好的方式叫做依靠， 有一种尊重的方式叫做沉默。 有一种安静的方式

叫做寂寞， 有一种任性的方式叫做沉默。 有一种幸福的方式叫做糊涂， 有一种永远的方式叫做承诺。 有一种快乐的方式叫做善良， 有一种

感动的方式叫做分享。 有一种寻找的方式叫做流浪， 有一种流浪的方式叫做迷茫。 当驰骋的方式可以叫做自由的时候，梦想就会愉快地飞翔 。

赚钱靠大家，幸福你我他。

每天多卖一百块!

成功决不容易，还要加倍努力!

不吃饭、不睡觉，打起精神赚钞票!

多见一个客户就多一个机会!

每天进步一点点。

失败铺垫出来成功之路!

团结一心，其利断金!

团队名称：飞虎队(销售团队)

团队口号：飞跃高山险阻，显我虎虎生威。

团队名称：08新秀团队(销售团队)

团队口号：08新秀团队!永远引航时代最前端!

团队名称： 奔驰财团( 汽车销售行业财务团队 )

团队口号： 客户驾驭奔驰，公司收益奔驰。

团队名称：XX(房地产销售团队)

团队口号： 脚踏实地，打造金牌团队;

放飞梦想，造就辉煌人生!

团队名称：野狼团(销售团队)

团队口号： 召之即来、来之能战、战则必胜、永不言败

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 今天的付出,明天的美好

团队名称： 麒麟队 (销售团队)

团队口号： 临(麟)危受命，舍我其(麒)谁?

团队名称：火狼(销售团队)

团队口号： 火舞春秋 狼战天下

团队名称： 天马行空 (销售团队)

团队口号： \*凡创造奇迹 业绩突破梦想

团队名称： 飞跃 (销售团队)

团队口号： 勇往直前，永不止步。

团队名称：野狼团(销售团队)

团队口号： 越战越勇.越挫越强.不放弃,不抛弃

团队名称：智联队(销售团队)

团队口号： 智慧联合,所向无敌!

团队名称：智联队(销售团队)

团队口号： 振奋精神，迎接挑战，开创未来，再创佳绩!

团队名称：同路人(别墅营销)

团队口号：风雨同路，别树一帜!

团队名称：我们 (别墅营销)

团队口号：我们携手，别树一帜!

团队名称： 快乐团队(公司储运部 )

团队口号： 储乐!储乐!储存快乐!!畅运，畅运!畅通大运!

团队名称：众志( 销售团队 )

团队口号：团结一心，其利断金;众志成城 飞越颠峰。

团队名称：泰山(销售团队)

团队口号：黄河源头水，泰山顶上松，心中有信念，一定能成功。

团队名称：XX(销售团队)

团队口号：你争我强做业绩，腰包鼓鼓旺XX。

团队名称：XX(销售团队)

团队口号： 赚钱靠大家，幸福你我他。

**销售公司奖励政策方案范文 第七篇**

>一、总则

（一）为了规范员工年终奖金发放管理，确定年终奖金发放的程序及额度，本着激励员工的工作热情和积极性，提高员工的忠诚度和归属感及公平公正的原则进行奖金发放。根据公司的经营状况及发展规划特制定本年度奖金发放方案。

（二）本规定仅适用于长沙先驰投资顾问有限公司所有在职已转正员工。

>二、年终奖金的分配方案

（一）考评由综合部依据《公司人员考勤表》、《先驰投资员工手册》得出考评结果上报董事会。

（二）奖金分配以转正后员工工作时限标准进行核算，奖励分配原则如下：工作时限年终奖金

3个月≤X三、发放方式

（一）工作时限在一年以下的员工，当月发放奖金的70%，第四个月发放奖金的30%。

（二）工作时限在一年以上的员工，当月发放奖金的50%,第四个月发放奖金的50%。

>四、确定参与年终奖金分配的员工范围

（一）在本公司连续工作时间超过3个月的员工有资格参加年终奖金分配。

（二）下列员工不参与年终奖金分配：

1、公司董事、公司股权奖励者及项目股权奖励者；

2、即将办理或正在办理离职手续的员工；

3、年度请假超过10天的员工（含病假、事假）；婚假和产假除外。

4、次年五个月内离职的员工，年终奖金全部冲抵应发工资。

>五、其他

经公司董事会商议，年度不能参与年终奖金分配的员工，可提前发放当月50%的基本工资。（公司董事、公司股权奖励者及项目股权奖励者除外）

>六、附则

（一）本规定的解释权、修改权归董事会所有。

（二）本规定自颁布之日起执行。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！