# 某企业2025年提成及考核管理方案 　（共五篇）

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2025-01-21

*第一篇：某企业2024年提成及考核管理方案 　某企业2024年提成及考核管理方案一、目的强调以业绩为导向，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。二、适用范围本制度适用于所有列入计算提成的产品，不...*

**第一篇：某企业2025年提成及考核管理方案**

某企业2025年提成及考核管理方案

一、目的强调以业绩为导向，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。

二、适用范围

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。

三、业务员等级及工资待遇

（1）公司业务员分三级：见习业务员、正式业务员、高级业务员。

（2）工资待遇（元/月）：

Ø 见习业务员： 1500元底薪+300元餐费+提成Ø 正式业务员： 1800元底薪+100元通讯费+350元餐费+150元住宿补贴+提成+奖金

Ø 高级业务员： 2025元底薪+150元通讯费+400元餐费+200元住宿补贴+提成+奖金

四、业务员补贴

（1）交通补贴：按乘坐公共汽车为标准实报实销，必须提供报销车票。特殊情况打的，需向上级领导申请后批准方能报销。

（2）通信补贴暂定如下：

² 见习业务员，见习期间需自带手机及卡，无通讯费补贴；

² 正式业务员，公司配手机及话费补贴：100 元/月通讯费；

² 高级业务员，公司配手机及话费补贴：150 元/月通讯费。

注：如业务人员因业务烦忙，电话通信量大，可视情向上级领导申请增加电话补助，申请经总经理批准后实行。补贴的形式是公司直接充值入电话卡中。

（3）住宿补贴：

公司除见习业务员外，提供住宿。不在公司宿舍住宿的员工，在外住宿补贴如下：

² 见习业务员，不包住宿；

² 正式业务员，住宿补贴150元/月；

² 高级业务员，住宿补贴200元/月。

（4）餐费补贴，公司提供伙食，业务员可申请不在公司就餐，每月补贴如下：

² 见习业务员，餐费补贴：300元/月；

² 正式业务员，餐费补贴：350 元/月；

² 高级业务员，餐费补贴：400 元/月。

（5）业务招待费：必须提前向上级领导申请审批，审核通过后方能报销。

五、提成方案

1、提成结算方式：随客户结款性质而定，收到货款后3-5个工作日结算，货款未收回部分在货款收回后3-5个工作日再结算；

2、业务人员提成比率如下（公司利润值以字符a代替）：

公司客户分为四种：A、B、C、D，对应提成方案如下：

A客户：维护、开发公司现有客户

提成比率如下表（以成交总金额计算提成）

销售毛利率（%）提成比率（%）

1%≤a%对总经理负责，协助总经理工作，对总经理决策有建议权。

参加公司常务办公会议，发表工作意见和行使表决权，组织实施会议决议和执行公司决策。

在总经理缺席时，受托代行总经理职务。

协助总经理完善公司的规章制度。

负责分工主管有关部门的工作，完成各项任务及指标。

协助总经理制定公司的工作目标和考核办法，同时协助总经理带领整个团队实现工作目标。

02，业务经理：

根据公司和部门销售目标制定相应的销售计划，开拓、维护目标市场和完成销售指标；

维护已有的渠道，帮助渠道协调各种关系；

同行企业信息的收集与分析，包括新品上市推进、价格、销量、促销活动、市场占有率分析等信息，根据变化的市场状况和公司的业务方向快速做出积极反应；

业务员的管理，包括日常管理、招聘、培训等，并对负责所辖区域的人员管理工作，对下属工作进行评估指导，向公司提交人员任免和奖惩的建议；

每周对市场上的销售状况进行总结分析，根据市场需求及时开展活动；并对活动进行监控；

了解渠道管理和运作，清楚终端情况。

03，总经理助理：除负责完成公司分配的总经办工作外，同时负责公司业务部协助管理工作，公司业务队伍素质培训工作，负责统筹总经理安排的各项工作内容，负责业务管理工作精神的上传下达，协助总经理完成各部门的工作协调与工作分配；

04，业务员：负责完成公司下达的各项业务任务和利润指标，建立客户档案及客户关系维护和产品销售服务工作。

七、激励制度

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案：

（1）签约新客户，首单全款到帐，公司视利润状况一次性奖励员工100-500元现金。

（2）员工新开发客户在三个月内为公司创造利润达到3万元以上的（包括3万元），奖励1000元现金。

（3）月销售冠军奖，每月从业务人员中评选出一名月销售冠军（为公司创造利润达到5万以上），给予2025元现金奖励；

（4）季度销售冠军奖，每季度从业务人员中评选出一名季度销售冠军（为公司创造利润达到15万以上），给予5000元奖励；

（5）年度销售冠军奖，每年从销售人员中评选出一名年度销售冠军（为公司创造利润达到30万以上），给予10000元奖励；

八、员工福利

（1）正式业务员以上级别，年满半年以上，每年农历年底，公司将发给员工一个月的基本工资作为奖金。奖金按比例计算，出勤率不良、表现不好或者有违纪行为的员工奖金相应减少。

（2）正式业务员以上级别，年满二年以上，经公司考核评定后，提供出国旅游一次，报销8000-10000元，如因故不能去，可实报80%的旅游费用。

九、实施时间本制度自XXXX年XX月XX日起开始实施。

十、解释权，本制度最终解释权归XX公司所有。

**第二篇：业务提成考核方案**

公司业务提成考核办法

为了维护公司利益同时最大限度的发挥员工主观能动性，使公司在绿色建筑行业上有所突破，为今后发展打下良好基础、经公司全体人员协商制定考核办法。

一、业务管理规定。

1、公司按时（提供）承揽公司的前期一切业务费用，同时在项目实施过程中的资金必须予以保证，个人开支的业务费须经公司负责人认可。

2、项目业务费的开支必须由项目业务负责人签字认可

3、为便于开展业务，公司需给个人提供必要的交通

4、业务负责人负责客户的开发，对接以及收款及协调工作并定期向公司汇报。

5、公司负责项目的可研规划、设计实施的一切工程

6、根据需要所聘公司项目技术人员须经项目业务负责人同意并服从公司项目负责人的工作安排。

7、每个项目必须按合同规定及时回收工程进度款，对未按时收款的项目必须向公司说明原因以便监督及管理

8、公司每月支付个人工资按照入职工资发放。

二、业务提成办法

考虑到业务项目的差异性，公司统一按完成合同总数的不同比例提成项目业务负责人及业务管理人分为按照年提成和工程提成两部分组成。

（一）、项目业务负责人员提成：

年业务提成：

1、当年完成工程合同总数在500万元以下（含500万）按1%计提

2、当年完成工程合同总数510-800万元之间（含800万）按3%计提计算公式为：业务提成奖金=500×1%+（当年完成合同总数-500）×3%

3、当年完成工程总数801-1000万元之间（含1000万）按6%计提，计算公式为：业务提成奖金=500×1%+300×3%+(当年完成合同总数-800)×6%

4、当年完成工程总数1000万元以上按合同价的8%计提，计算公式为：业务提成奖金=500×1%+300×3%+200×6%+（当年完成合同总数-1000）×8% 工程提成

1、工程签订后按照工程总数的5%进行提成。

2、以上业务提成奖金 扣除工资之外的所有个人开支，公司承担工程费。

3、公司 在工程合同签订后三日内按合同数的3%计提个人不得拖延，并以现金形式支付，其余按回款比例计提个人

4、公司在业主支付工程质量保证金后将提成支付完毕。

（二）、项目业务管理人员提成办法：

年业务提成：

1、当年完成工程合同总数在1000万元以下（含1000万）按1%计提

2、当年完成工程合同总数1001-1500万元之间（含15000万）按3%计提计算公式为：

业务提成奖金=1000×1%+（当年完成合同总数-1000）×3%

3、当年完成工程总数1501-3000万元之间（含3000万）按6%计提，计算公式为：业

务提成奖金=1000×1%+500×3%+(当年完成合同总数-1500)×6%

4、当年完成工程总数3000万元以上按合同价的8%计提，计算公式为：业务提成奖金 =1000×1%+500×3%+1500×6%+（当年完成合同总数-3000）×8% 工程提成

5、工程签订后按照工程总数的5%进行提成。

6、以上业务提成奖金 扣除工资之外的所有个人开支，公司承担工程费。

7、公司 在工程合同签订后三日内按合同数的3%计提个人不得拖延，并以现金形式支付，其余按回款比例计提个人

8、公司在业主支付工程质量保证金后将提成支付完毕。

三、公司对所有项目实施中的具体情况向个人通报，并根据实际情况作出决定，以免出现不

必要的麻烦。

四、防水，防渗等工程项目完善执行

五、未尽事宜、迂具体情况协商决定

六、本考核办法人手一份

市场部：徐松 2025-8-7篇二：绩效考核与提成方案

《绩效考核及提成方案》

为促进员工的积极主动性，有效提高员工及公司的整体业绩。经公司研究决定，就市场部

的薪金结构及提成方案调整如下：

一、薪金标准与结构

（一）基本工资：为员工入职公司后，依照基本工资标准与公司确定的工资额度，此工资将根据员工的个人能力及工作表现等适当予以调整。

（二）业绩考核工资：即根据公司既定业绩目标来考核，占基本工资的20%，此工资为浮动工资，将根据员工每季度完成既定目标的情况而发放。具体考核如下：

1、考核的周期：为每个季度按公司既定业绩目标考核，其季度内的每月工资按70%的基本工资＋10％的绩效工资发放。

2、每季度完成了既定目标任务的则补发季度内每月20%的业绩考核工资，提成另计；

3、每季度未完成或完成额不足既定目标任务的，则以已完成的目标任务与既定目标任务的比率作为参考，20%的业绩考核工资则按此比率相应发放。（例如：本季度既定业绩目标为100万，实际完成了80万，即已完成业绩占既定目标任务的80%，则发放的业绩考核工资为20％中的80％，提成另计。）

4、每季度超额完成既定目标任务的，除全额发放业绩考核工资外，业绩提成标准按全额享有更高的提成比例。

（三）、绩效考核工资：对每个员工的平时工作表现、工作态度等的综合考评（具体考核要求详见《绩效考核办法》）。

1、市场部员工的考核：每月月底由部门经理（主管）依据考核表内容对部门员工进行考核，考核结果按绩效工资比率计算实得绩效工资。（详见绩效考核表格及计算方法）

2、市场部经理（主管）的考核由市场总监予以考核，考核结果按绩效工资比率计算实得绩效工资。（详见绩效考核表）

二、业绩提成方案

（一）提成方式：每笔业务均以实收款（扣除税金/佣金/采购费/市场开拓费/技术开发实施费外）核算提成，提成标准以每季度公司制订的目标任务额完成情况计提，说明如下：

1、每季度完成的业绩小于或等于既定业绩目标的，则按产品实收款的9%计发提成。

2、每季度超额完成公司既定业绩目标的，则按产品实际销售额的11%计发提成。

3、民营客户市场经理（主管）除按上述标准享有自身业绩目标提成外，还可享有部门员工业绩2%的提成。

4、超额完成部门既定业绩目标的，超额部份则按15%计发提成给部门，由部门经理（主管）予以分配。

（二）、奖罚机制

1、连续两个季度完成或超额完成既定目标任务的，基本工资总额上调1%，封顶工资不超过3300元／月。并视工作表现与能力享有晋升机会，享有晋升后职位工资或补贴。

2、若季度销售额为零者，将视工作表现予以调岗调职或辞退。

3、政府客户市场及民营客户市场经理（主管）除按上述标准予以奖罚外，所带的团队中员工未完成既定目标的，则按以下标准扣罚部门经理（主管）：

? 第一季度未完成1人则经理（主管）工资扣80元，2人160元，依次类推 ? 第二季度未完成1人则经理（主管）工资扣100元，2人200元，依次类推

? 民营客户市场连续两个季度部门业绩为零，则予以部门经理（主管）降职降薪。? 政府客户市场经理（主管）所带的团队连续两个季度业绩为零，则予以部门经理（主管）

降职降薪。

五、产品宣传方式

1、公司为提高产品的知名度，配合市场部的销售模式，协助员工提高销售业绩，将有计划的在相关媒介投放广告或印刷产品宣传资料等进行宣传。

2、市场部人员也可根据所负责产品的市场需要向公司提出针对性的广告宣传支持或其他宣传方式，以提高产品的促销力度。

以上方案自 2025 年 10 月 01 日开始实施，公司有权对以上方案进行修改和调整。

二o一三年十月公布

总经理签发：

附件一

《绩效考核办法》

一、绩效考核形式：

1、考核分为试用（转正）考核、月度考核、季度考核、考核及专项考核。公司将视市场需求选择考核形式。

2、自我评定和总结。

3、部门考核，每月5日前由部门经理（主管）及人力资源部依据考核表内容对部门员工进行考核，考核结果按绩效工资比率计算实得绩效工资。（详见绩效考核表格）。

4、市场部经理（主管）的考核由市场总监予以考核，考核结果按绩效工资比率计算实得绩效工资。（详见绩效考核表）

二、考核的依据

1、绩效考核表内所列内容；

2、查询oa记录，对部门员工每天业务工作登记表、出勤情况进行监督；

3、书面报告。市场部各员工所提供的工作总结、计划报告。

三、考核工资计算方法

考核评定结果为a优秀（80－100分）、b良（70－79分）、c及格（60－69分）、d不及格（60分以下）四个类别，考核结果与员工当月基本工资挂钩。

1、考评分为优者，全额发放10%的绩效考核工资；

2、考评分为良者，只发放10%的绩效考核工资的70％；

3、考评分及格者，只发放10%的绩效考核工资的50%；

4、考评分为不及格者，全额扣罚10%的绩效考核工资。

四、考核结果

1、考核结果向员工本人公开，并留存于员工档案。

2、考核结果所具有的效力： ? 决定员工职位或薪酬升降的依据。? 市场部人员每月绩效工资与考核结果挂钩。? 决定对员工的奖惩、解聘、续约和晋升。

3、员工的考核以月度考核为基础，直接由上级给出综合判断，综合判断结果将与员工的年底奖金挂钩。

4、考核结果为较差的，予以调整岗位和薪酬或解聘。

5、月度、考核时凡有下列情况之一者，其考核得不到优秀： 1）、请假合计天数超过人事规定的请假天数者； 2）、有旷工记录者； 3）、本受过警告以上处分者。

6、连续三个月考核结果为差者，将视工作表现予以调岗调职或辞退。

附件二市场部经理（主管）级绩效考核表

（考核对象：主管、经理(含)以上级管理人员）

岗位名称： 姓名：考核月份：总得分：

附件三 市场部业务员考核表

（考核对象：市场部普通员工）

岗位名称： 姓名：考核月份：总得分： 篇三：代理商业务提成考核方案(2025)代理商市场薪酬绩效管理办法

一、目的：为建立和合理而公正的薪资制度，以利于调动员工积极性。

二、范围：公司各市场部代理商市场相关人员。

三、薪资考核标准

代理商市场相关人员的薪资分四个档级，（具体参照2025年薪资等级结构表）以网点达成率和销售任务完成率两项指标进行考核，分别于每年的七月份和元月份考核两次，连续两个季度计划考核指标达成率同时在90%或以上者，可以申请向公司底薪将上调一个档级；连续两个季度计划考核指标达成率同时低于70%者，薪资将下调一个档级，连续两个季度计划考核指标达成率同时低于65%的业务人员，自动请辞。

四、季度提成考核与发放

1、考核指标：

代理商合同的季度销售任务指标和代理商合同季度内提货额指标，计算销售达成率。达成率百分制形式并保留2位小数。

2、考核时间：代理商合同季度终了之日起15日内。

3、发放时间：代理商合同季度终了月份的次月25号。

4、代理商业务经理考核方案：按照所辖区域内单个代理商合同季度任务进行考核。

⑴.单个代理商的销售达成率低于70%，不享受提成，可以参与考核。⑵.单个代理商的销售达成率大于100%的，超过100%的部分提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

5、区域总监和市场部经理考核方案：

⑴.对于2025年12月31日前完成招商工作的市场部经理和区域总监，按照

所辖区域内代理商总和计算业绩。

①.销售达成率低于70%，不享受提成，可以参与考核。

②.销售达成率大于100%，超过100%部分的提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

⑵.对于2025年12月31日前未完成招商工作的市场部经理和区域总监，按照所辖区域内已完成招商的单个代理商合同任务进行考核。

①.销售达成率低于70%，不享受提成，可以参与考核。

②.销售达成率大于100%，超过100%部分的提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

③.每个代理商季度提成先行发放80%，剩余20%公司预留作为个人季度留成基金，待区域内所有代理商招商工作结束后，汇总计算所辖区域内所有代理商销售季度达成率，如销售达成率大于70%，发放剩余20%个人季度提成基金。如销售达成率低于70%，剩余20%个人季度提成基金转为个人提成基金，参与代理商考核。

6、对于直控终端方式下，某些合同未执行完毕的经销商产生的提货额，按照经销商所在按地理位置，计入该地理位置代理商提货额进行考核。

7、具体提成点详见附表：《2025年代理商市场提成点汇总表》

五、考核与发放

1、考核指标：

⑴.代理商合同的销售任务指标和代理商合同内提货额指标，计算销售达成率。达成率百分制形式并保留2位小数。

⑵.代理商合同的形象网点拓展任务指标和代理商合同内实际形象网点拓展指标，计算形象网点拓展达成率。达成率百分制显示并保留2 位小数。

2、考核时间：代理商合同终了之日起25日内。

3、发放时间：代理商考核结束月份的次月25号。

4、考核方案：代理商业务经理按照所辖区域内单个代理商合同任务进行考核，区域总监及市场部经理按照所辖区域内所有代理商合同任务进行考核。

⑴.70%=100%，考核提成部分方案。

①.按照代理商销售达成率对应的提成点数和提货额重新计算提成，并和按季度计算的应发提成（应发提成=已发提成+个人提成基金）进行比较，如果重新计算的提成大于应发提成，那么差额和个人提成基金一并进行发放；如果重新计算的提成小于应发提成，那么差额将冲减个人提成基金（个人提成基金冲减为零为止）后发放个人提成基金。

⑷.代理商形象网点拓展达成率指标

①.代理商形象网点认定标准。

a、具有公司统一形象的日化标准前柜、背柜或商场半岛或全岛柜台。b、柜台内货品摆放整齐，不得摆放其他品牌产品

c、柜台灯箱片为公司最新形象灯箱片 d、柜台标识齐全 e、网点柜台形象须经营销企划部审核通过后方可确认为公司形象网点。②.代理商形象网点拓展达成率低于70%，考核补提提成，九折发放。代理商形象网点拓展达成率低于50%，考核补提提成，七折发放。

六、人事异动期间的考核

㈠、试用期内的员工

1、试用期员工，所辖区域内单个代理商合同季度满45天方可参与提成考核，服务时间低于45天或销售达成率低于70%的人员不参与提成核算。

2、试用期员工，服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，并且移交人不在公司任职的，按照全部提成50%发放，剩余50%作为公司预留个人提成基金，可参与考核。

3、试用期员工，服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，并且移交人仍在公司任职的，试用期员工和移交人提成按照各自提货比例进行分配调整。

4、单个代理商的销售达成率大于100%的，超过100%的部分提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

㈡、晋升、调动、降职（人事异动）

1、晋升、调岗

①.新岗位服务时间低于45天或销售达成率低于70%的人员不参与新岗位提成考核。

②.新岗位产生，员工服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，如果移交人不在公司任职的，按照50%发放，剩余50%作为公司预留个人提

成基金，可参与考核。

③.员工服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，如果移交人仍在公司任职的，新岗位员工和移交人提成按照各自提货比例进行分配调整。④.原岗位服务时间低于45天或销售达成率低于70%的人员不参与原岗位提成考核。

⑤.原岗位产生，员工服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，如果移交人不在公司任职的，按照50%发放，剩余50%作为公司预留个人提成基金，可参与考核。

⑥.岗位接任者和离任者提成按照各自提货比例进行分配调整。

⑦.单个代理商的销售达成率大于100%的，超过100%的部分提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

3、没有明确新岗位的业务人员

①.以公司下发行政公告之日为时点，原岗位服务时间低于60天或销售达成率低于70%的人员不参与原岗位提成考核。

②.以公司下发行政公告之日为时点，员工服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，新岗位员工和移交人提成按照提货比例进行分配调整。㈢、离职/交接人员

⑴.离职人员（主动请辞）：

代理商业务经理由于个人原因主动请辞者，离职期间的提成核算必须同时满足以下四个条件方可参与提成考核：

①.必须提前30天向公司提交书面的离职申请。

②.完成离职交接手续，并保证工作交接无误。

③.离职前在公司的服务期必须满9个月。

**第三篇：企业营销提成方案**

营销提成方案

为规范公司销售提成管理，激励公司员工，提高其爱岗敬业责任心、工作积极性及团体合作精神，特制定本营销提成方案。

一、营销人员提成分配条件

1.首先，营销人员在外洽谈业务期间一切行为举止都是代表公司的形象，因此，必须严格规范自己的行为举止，提高自身涵养，以树立公司形象，维护公司利益，代表公司与客户进行商务洽谈，并完善公司与各客户间的相关协议（服务协议、保密协议、会员登记表），协议签定后须及时交回行政部存档。

2.其次，销售人员必须保持与客户相关人员的良好关系接触，了解客户新的动态及发展方向，定期对客户资源进行整理、分析并汇总成文，以便及时向公司反馈信息制定相应的销售策略，同时将汇总资料于每周最后一个工作日之前交由行政部存档。

二、营销人员收入组成营销人员的收入为：基本工资+浮动销售提成营销员：基本工资为900元，电话费补助为100元，交通补助为200元，合计1200元。

营销主管：基本工资为1300元，电话费补助为200元，交通补助为300元，合计1800元。

（营销人员必须24小时内开机，手机处于联系中。公司统一承担每年春节、中秋等礼金招待费用，平时产生请客吃饭等招待费用由销售人员自理。）

三、营销人员浮动销售提成的确定

营销员：基本提成（13%）+超额提成（20%）+奖金

营销主管：基本提成（13%）+管理提成（1%）+超额提成（20%）+奖金 公司每月根据上月销售情况及当月市场情况综合分析制定销售指标。销售指标分为团队销售指标及个人销售指标。其中团队销售指标及个人销售指标又分为团队销售上限指标、团队销售下限指标、个人销售上限指标、个人下限销售指标。

基本提成的计提以是否完成个人销售下限指标为依据，只有在完成个人销售下限指标的情况下才能计提基本提成，基本提成以个人销售实际到账收入为基数，否则基本提成为0。

超额提成的计提以是否完成个人销售上限指标为依据，只有在完成个人销售上限指标的情况下才能计提超额提成，超额提成以个人当月销售实际到账收入—销售上限指标的余额为基数，即超出个人销售上限部分金额，超额提成只在销售当月兑现，基本提成中不再体现。否则超额提成为0。

管理提成的计提以是否完成团体销售下限指标为依据，只有在完成团体销售下限指标的情况下才能计提管理提成，管理提成是以团体销售实际到账收入为基数，否则管理提成为0。

奖金分为团体奖金和个人奖金，团体奖金以团体销售上限指标为依据，只有在完成团体销售上限指标的情况下才能计提团体奖金，团体奖金按团体销售实际到账收入—团体销售上限指标的余额为基数，提取1%为团体奖金。否则团体奖金为0；个人奖金以个人销售实际到账收入为依据，每月个人销售实际到账收入在团体中排名第一的销售人员，即享有个人奖金。个人奖金以最高销售额—第二高销售额余额为基数，提取1%为个人奖金。（个人奖金限额2025元，营销主管不在个人奖金计算之列）。

例如：

四、营销提成的审核

月底由营销主管组织将本部门各营销人员销售情况进行统计，并填制销售情况表，交由行政部核实相关协议资料是否存档。再持行政部签字核实后的销售情况表交由财务部门核对、汇总、编制销售提成表。最后交由总经理签字。

五、营销提成的发放

营销提成每月结算，按应付金额70%支付，余下30%作为风险金，于年中或年底支付。即年中支付上一下半年所累计风险金。年底支付本上半年累计风险金。

此方案自2025年8月1日起实施，解释权在公司。

2025年7月21日

**第四篇：旅行社外联考核提成方案**

旅行社外联绩效考核标准参考

为充分调动员工的工作积极性和创造性，制定此绩效考评制度。把员工的工资收入与个人业绩挂钩，以充分体现多劳多得，能者多得的经营理念。通过对员工的绩效考评，并以此作为奖优罚劣的依据，可以鼓励绩效突出的员工，鞭策效不良的员工，从而提高工作效率。并为员工调动、晋升、降职、淘汰提供客观公正的依据。形成一股“千斤重担大家挑，人人肩上有指标”的良好风气，激发起员工良好的工作动机，鼓励员工创造优秀绩效，使员工愿意在本企业努力工作。

外联部：经理一名，业务员N名

工资标准：基本工作+绩效考核工资+保险+补助+提成。

基本工资：xxxx元。

绩效考核工资：xx元，根据完成基础任务比例发放，完成不足50%不予发放。补助：电话：xx元、市内交通xx元、全勤：xx元。

保险：xxxxx

出差：大交通车费实报实销、住XX元标准，餐一日XX元标准。如有赠送小礼品、宴请、打车、等费用须向相关领导申请。

提成：方案一：纯利润：8%—15%之间。

方案二：人头计算：地接、组团同行：2日以内3元/人，2日—5日5元/人、5日以上8元/人。

自组客户：2日以内5元/人，2日—5日10元/人、5日以上20元/人。出境另外结算

基础任务：纯利润1万元。（基础任务不参与提成）。

黄金奖：年完成纯利润15万元，一次性给与xxx元奖。

钻石奖：年完成纯利润20万元，一次性给与xxx元奖。

年终奖：根据其能力奖励xx元。（部分大企业业务员年终奖为提成奖）

连续三个月未完成基础任务给与调换工作，连续三个月完成基础任务30%给与辞退。

2025年8月6日

**第五篇：销售部工资考核和提成方案范文**

某酒店销售部工资考核和提成方案

通过科学量化的考核指标以及合理的提成方案，充分调动销售人员的工作积极性，更好的开拓酒店业务，提升经营收入，特结合酒店现有绩效体制特点，重新拟定本部门工资考核和提成方案如下：

一、人员编制和基本工资考核

1、部门经理1名、销售经理2名。

2、部门团队会议总收入任务指标为30万/月。

3、任务完成90％以上，部门员工领取全额工资；90％以下，根据完成比例，领取相应额度

工资。

4、月度基本工资因销售业绩未达标而扣发的，可在本自然季度内，用其它月度完成任务90%

以上的超额部分，来补足某月未达标的差额部分，补齐后即可补发某月基本工资。某月度超额业绩仅限本季度工资考核时使用。

5、连续二个月未能领取全额工资，且在本季度无法以差额补齐的，予以降级、调岗、劝退

等处分。

例：1月完成任务24万，完成率80％，扣发20％的工资；2月完成任务30万，完成率100％，超出部分补齐1月差额，在2月工资发放时，补发1月被扣发的工资。

二、销售业绩定义：

1、除上门客人，一切由销售人员发展或维护的客户在店自身独立经营场所发生的全部消费；

2、含：会议、旅行团队的房餐会消费；

3、对于超过销售部权限的低标准消费原则上不计全额提成，具体比例视情况而定。

三、阶梯提成：

1、部门总体月度业绩在30万达标提成2025，超出的部分提成3%。

2、会场提成：会场费总收入的6%(保安部，工程部，会务组奖金及加班等)

例：1月份完成任务56万（含会场费60000），30万达标提成2025元，26万提成7800元，会场提成6万\*6%=3600元，1月份总的提成是13400元。

2、附提成表及名单

（也可用阶梯的提成方案）

呈王总批

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！