一、目的：

以业绩为导向，按劳分配为原则；以销售业绩和本事来拉升收入水平，充分调动销售进取性，创造更大业绩，共创公司和个人双赢局面。

二、实施：

1、销售人员入职后，可参照销售部6个级别制定个人晋升规划；销售人员的工作本事、态度对应销售级别；销售级别对应销售底薪、岗位工资、绩效工资。如考核、业绩突出者，可提前或破格晋级。如考核、业绩连续三个月不合格，做降一级处理或自动离职。2、1-4等级参照销售员考核细则，由销售经理对1-4等级组员进行月度考核。5-6等级参照销售管理层考核细则，由销售总监（或总经理)对销售经理(第5级别)进行季度考核；由总经理对销售总监（第6等级）进行季度考核。

三、管理标准：

1、公司将会在每年的2月份公布销售任务的定量，销售经理可根据淡、旺季之分分配销售任务，并根据制定的销售任务对销售人员进行业绩考核。

2、销售人员行为考核：

（1)执行遵守公司各项工作制度、考勤制度、保密制度和其他规定

（2）履行本部门工作任务及主管安排的临时任务

3、出差（出差申请表见附件表2)：销售人员每月市内出差至少二次、每季度外省市出差至少二次。出差前需填写《出差申请报告》，明确出差计划及达成目的，并做好出差预算。不能完成出差任务的，绩效工资按60%发放。出差回来后后需要递交出差报告(拜访客户，完成任务)，也可组织开会交流出差心得。

四、销售部人员级别分类（共6级）

1、实习销售：（一般为入职2个月，主要以培训产品知识及销售技巧为主）。热爱销售、能主动学习并理解产品知识，能吃苦。能独立主动收集、分析客户。

2、初级销售：（一般为入职第3-6个月），熟悉产品知识、销售知识，沟通本事强，能独立完成销售流程。开始创造销售业绩。

3、合格销售：（6个月后），精通产品知识、销售知识。公关本事强，善于维护客户关系。年度能完成200万元销售任务。

4、优秀销售：（6个月后），精通产品知识、销售知识。公关本事强，善于维护客户关系。年度能完成350万元销售任务。

5、销售经理：具备培养、管理销售团队的本事，对业务有效协调。能进取开拓市场渠道，能带领团队有效完成区域内的销售目标，团队销售额每年800万以上。

6、销售总监：精通营销流程、营销知识。高效组建、培训管理销售团队。科学、客观的安排组员分布及销售区域划分。制定营销计划，带来整个团队完成年销售目标。销售团队全年销售额1400万以上。

五、销售人员薪资构成（根据等级由底薪、岗位工资、绩效工资、提成构成）

1、底薪：根据劳动法按21.75天计算，按照实际出勤计算；

2、岗位工资：（a)根据销售个人情景制定如：专业性、学历、相关工作经验等因素，在原有基础上增加。如本行业相关工作经验1年以上+300、3年以上+500;硕士本专业学历+200;本科本专业学历+100；其他特殊情景商议而定。(b)《岗位工资标准》按完成程度对应折扣拿岗位工资，最低为0，最高为100%。

销售员未到达个人净销售任务的70%，仅有底薪+岗位工资。每月5日发放月薪=底薪+岗位工资+绩效工资；岗位工资及绩效工资发放标准见表一《销售等级任务表》；

3、绩效工资：（a)销售员按照1-4级别考核，销售经理、总监按照5-6级别考核；(b)上季度回款率<60%，下季度绩效工资减半发放，回款后全额发放。（4、提成：(a)销售利润=(销售收入一销售成本一运输费用一其他费用（个人费用+30%公摊费用）x(1~26%）;(公摊费用指行政部费用+人员工资费用，销售部按照人员均摊)(b)个人净销售任务指：实际产品销售额(扣除客户mission)4、销售经理在月底统计销售人员的销售任务完成情景，完成当月销售任务考核的，发放绩效工资；如整年度中某几个月未完成，但年度完成整年销售任务，公司在年底一次性补足绩效工资。

表一《销售等级任务表》

六、提成结算方式：

1、2015年销售目标，全年2000万。提议分配（销售经理可按照部门实际情景，制定全年分配比例，完成年销售目标1000万组）：

2、提成计算产品：对专项产品负责的专人必须制定产品小册子（按照标准格式)。如专项产品更新不及时、长期不开拓专项产品市场者，公司和销售主管商议，可重新制定专项产品负责人。

3、结算方式：隔月由财务部核算，货款未收回部分暂不结算，直至货款100%全部回收；货物发货后，销售员催收货款。超过发货日期3个月后的回款，银行利息部分在个人提成内扣除。

（1)、银行利息=当年银行利率×实际天数(发货后三个月开始计算利息）

（2)、列出回款期长的客户清单：销售供给名单，财务核对，如回款周期长的客户今后报价基数需适当上调。

4、计算方式：销售提成=（销售价格-PO价格-销售成本（含运输费用、快递费用、销售个人费用、发货后三个月后银行利率)-公摊费用（30%)×提成比例（20-25%);

（1)、公摊费用指配合销售部门人员费用如采购、市场商务、行政财务等人员工资费用，销售部按照人员均摊30%公摊部分

(2)、100%完成销售目标，提成比例为25%；70%完成销售目标，提成比例为20%。

5、发放方式：

（1)、每年的7月、次年的.1月发放提成销售提成。

（2)、个人离职一个月后的回款将计入公司，不发放个人提成。

七、激励制度：

为了活跃销售员的竞争氛围，提高销售进取营销，创造冲锋式的战斗力，特设五种激励方法：

1、月销售冠军奖，每月从销售人员中评选出一名月销售冠军，出奖状贴公司喜报栏；给予300元奖励(销售冠军必须超额完成月销售任务，回款率60%以上)；

2、季度销售冠军奖，每季度从销售人员中评选出一名销售冠军，出奖状贴公司喜报栏；给予800元奖励（销售冠军必须超额完成月销售任务，回款率60%以上);

3、年度销售冠军奖，每月从销售人员中评选出一名年销售冠军，出奖状贴公司喜报栏；给予2000元奖励（销售冠军必须超额完成月销售任务，回款率60%以上)；

4、销售经理如超额完成团队任务（200万季度）的15%，获优秀经理奖，出奖状贴公司喜报栏；给予2000元奖励（团队回款率60%以上)；

5、销售总监如超额完成团队任务(400万季度）的20%，获优秀管理精英奖，出奖状贴公司喜报栏；给予5000元奖励（团队回款率60%以上)；

注：以上销售激励奖金统一在年底随最终一个月工资发放，（如未工作到年底，奖金不予发放）