

公司业绩奖金制度方案 销售业绩奖金制度 (优秀5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看一看吧。

公司业绩奖金制度方案篇一

销售人员绩效奖金管理办法(示例)

为鼓励销售人员发挥工作潜能，积极拓展市场，促进公司产品的营销，维护公司的正常发展，特制订本办法。

本办法的实施对象为公司销售业务代表以及销售业务的主管人员(主任级及其以上人员)。

奖励计算的标准时间为每月月初至月末。

销售业务代表奖励办法。根据销售达成率、收款达成率、客户交易率三项指标综合评定。

第六条奖金的核算单位。由领取奖金的单位负责计算奖金金额，并于次月15日以前提呈，在工资发放日同时发给。稽核科应按时进行抽查工作，以稽查各单位奖金核计的正确性。

第七条奖金领取的限制条件。1. 若有舞弊隐瞒及不正当的虚伪销售、收款及虚设客户冒领奖金的事情，一经查觉，除收回奖金外，还要停止该员工及该单位主管人员半年内获取奖金的资格，同时按人事管理规定另行处置。2. 当月该销售业务代表若发生倒账事件，除该员及其所属主管人员不得领取该月奖金外，还要依照倒账赔款办法处理。第八条国外销售

部的奖励办法另行研究。第九条本办法自××月××日起实施。并根据实际情况加以修改。

公司业绩奖金制度方案篇二

本制度所称奖金，是在工资范围之外，另行对按时高质完成工作任务的员工所给予的奖励，不是工资的必然组成部分，其有无、高低，直接按照工作表现，而非法定或规定的范畴。

二、原则性规定

- 1、按照各部门各岗位，分别确定不同档次和数额的奖金标准；
- 2、每月领取奖金的人数不固定，每位工作表现优异的员工均可获得；
- 3、奖金与过失处罚无直接的必然联系，如存在工作过失受到处罚，则其受奖情况将由相关直接领导酌情确定；如责任不清时，由相关直接领导酌情确定责任承担情况。
- 4、考核的时间为当月26日至下月25日，奖金发放时间与工资发放时间同步。

三、获得奖金的条件及考核

工作表现优异，根据部门情况由其直接领导予以考核后，确定其应获奖金金额。

如工作出现重大责任时(由董事长例会开会讨论确定)，除取消所有相关人员当月奖金外，还将依据公司制度对相关责任人的绩效奖金进行扣除直至调岗、开除等处罚。

动态责任可不对关联岗位予以处罚，所谓动态责任一般指工

作过失具有一定的偶然性，而非常规性错误。例如地面卫生，在责任人检查时无杂物，但考核人经过时却有杂物。对于明显为长时间遗留的问题，而责任人未发现的，不视为动态责任；另外某些可以通过巡检记录体现的问题，制度稽查人员可以通过倒查巡检的方式来确定是否为动态责任。

连带责任是指下属出现违规情况，则其领导必须为其违规承担连带责任。对于连带责任的大小，则将依据该违规情况的具体情形予以分析后，对其领导扣除10%-100%奖金的处理。

各岗位的具体考核人员确定如下：

- 1、电工、空调工，由物业部总监助理(空调电)负责；
- 2、综合维修、保洁员，由物业部总监助理(维修保养)负责；
- 3、中控、监控，由物业部副总监负责；
- 4、楼层经理、客服经理、招商档案由市场部经理负责；
- 5、前台接待、旅游接待、库管、电梯工由市场部客服经理负责；
- 6、内保由保卫部经理负责；
- 7、财务人员由财务部经理负责；
- 8、人力资源部人员由人力资源部经理负责；
- 9、办公室人员由办公室主任负责；
- 10、物业部总监助理由物业总监负责；
- 12、总经理、董事长由集团董事长确定。

四、各岗位的奖金标准

1、物业部

(14) 副总经理、董事长助理奖金为各岗位全额月工资的5%;

(15) 总经理、董事长奖金为各岗位全额月工资的5%。

五、本制度自月日开始实施。

公司业绩奖金制度方案篇三

找你做完美的朋友或网友，首次购买满1000积分产品，加20元工本费，需年满22周岁，提供身份证资料实名制，即可以成为vip顾客。

(1). 可获得完美公司赠送的连续3个月的优惠活动;

(3) 可获得完美vip卡一张

(1). 即日起成为完美公司最尊贵的优惠顾客，每12个月当中只要有一个月消费完美公司产品达200pv(1pv=1.17元)以上，此卡就自动延期1年有效。

(2). 用vip卡消费完美公司的任何产品都会有一个相应的积分累积在您的卡上，而且月月积累、年年积累、永不归零，卡上的积分越高，使用完美公司产品也就越来越便宜。

(3). 在全国任何地方的完美公司授权的服务中心购买完美公司的任何产品，也均有相同积分和相同的优惠。

(4). 通过你转介绍的所有普通顾客和优惠顾客消费完美公司的任何产品，也都会有相应的积分累积在您的`卡上(此积分只作升直销员用，不作优惠积分用)。

(5). 拥有vip卡，可在全国范围内开展完美事业。

注：优惠折扣直接在购货的时候当场抵消购货款，方便快捷，实实在在！

1. 由于你所消费的产品和你转介绍的所有顾客消费的产品都有一个相应的积分累积在您的卡上，你的总积分一个月完成一定额度，你就成为了完美公司的直销员，具体如下：

2017年1月--2月，当月完成15000pv荣升为直销员。

2017年1月--2月，当月完成18000pv荣升直销员，公司奖励600元。

2017年3月--6月，累积36000pv当月完成15000pv荣升为直销员。

2017年3月--6月，累积36000pv当月完成18000pv荣升为直销员，公司奖励600元。

2017年3月份起，直销员与直销员之间享受级差奖励！

#2017年1--6月荣升直销员以后从次月起奖金比例为：

200pv到7499pv——23%

7499pv到14999pv——26%

15000pv--17999pv———30%

18000pv以上——30%(奖励600元)

#2017年7月起累积36000pv当月完成18000pv荣升为直销员，公司奖励600元。

荣升直销员以后从次月起奖金比例为：

200pv到8999pv——23%

9000pv到17999pv——26%

18000pv以上——30% (奖励600元)

(1) 你和你所有顾客当月的实际积分的奖金是23%-30%与所有顾客享受的优惠所产生的百分比之差乘以顾客当月的实际消费积分，所得的数字就是你当月的奖金。

(3) 当月18000pv荣升直销员的还可以得到公司额外奖励的现金600元。

直销员差额奖增加的好处

例如：

a老师是直销员以上级别，他下面有b□c□d□e四个横排直销员。

如果四个直销员不合格，按以前的制度上面a老师是无收入的，

但a老师却又在无私帮助下面的伙伴。

现在即使四个直销员不合格□a老师都能拿到四个直销员的差额奖，这对a老师的劳动付出是真正的肯定和关怀。

实例：

a老师(直销员)

--b伙伴

--c伙伴

--d伙伴

--e伙伴

b□c□d□e四个伙伴也上了直销员，他们某月各完成了4500pv□不合格，只有23%的折扣率。

而四个4500pv加起来是18000pv□a老师是合格的，他的折扣率为30%。

这样a老师可拿四个不合格直销员的差额奖为 $4 \times 4500pv(30\% - 23\%) = 1260$ 元，由于合格的直销员另有600元补贴，所以a老师的总收入应是1860元。

当然，如果四个直销员合格□a老师就拿合格中级经理领导奖了。

1、条件：培养直接经办横排1—2个直销员。

2、收入：3000--10000元/月。

3、奖励：连续合格5个月，公司邀请您去公司中山总部参观，走红地毯，住5星级完美金钻酒店。

1、条件：培养直接经办横排3—4个直销员。

2、收入：10000--30000元/月。

3、奖励：连续合格6个月，公司邀请您去扬州分公司参观，接受拓展培训和暨南大学培训。

4、部分区域可以有机会获邀开设完美服务中心，可享

受5%+1%服务费。(具体条件请咨询当地分公司)

1、条件：培养直接经办横排5—6个合格直销员。

2、收入：20000—50000元/月。

3、奖励：一年内有6个月合格(其中3个月要连续)公司会邀请夫妻双人东南亚海外豪华游7天。

4、部分区域可以有机会获邀开设完美服务中心，可享受5%+1%服务费。(具体条件请咨询当地分公司)

1、条件：培养直接经办横排7—8个直销员。

2、收入：50000元以上/月。

3、奖励：一年内有6个月合格(其中3个月要连续)公司会邀请夫妻双人欧洲海外豪华游7天。

4、部分区域可以有机会获邀开设完美服务中心，可享受5%+1%服务费。(具体条件请咨询当地分公司)

条件：自己必须是合格高级客户总监

1. 可拿第一代高级客户总监当月总业绩的1%

2. 可拿第二代高级客户总监当月总业绩的0.5%

3. 可拿第三代高级客户总监当月总业绩的0.25%

4. 可拿第四代高级客户总监当月总业绩的0.25%

解释：——优化为可以拿6代中级经理的平级奖，条件是达到：7个中级以上的部门即可拿6代，具体细则咨询完美总部。如果是7个金钻部门，可拿8代的平级奖，同时可享受双金钻奖

励。

1. 可拿第一代双金钻石经理当月总业绩的0.25%
2. 可拿第二代双金钻石经理当月总业绩的0.25%
3. 可拿第三代双金钻石经理当月总业绩的0.25%
4. 可拿第四代双金钻石经理当月总业绩的0.25%
5. 该平级奖可让你成为富豪。

条件：

1. 720双金钻培养横排四个高级客户总监部门团队总业绩1000万以上。
2. 720双金钻培养横排7个20万业绩以上合格金钻部门。
3. 750双金钻培养横排7个50万业绩以上合格金钻部门。
4. 7100双金钻培养横排7个100万业绩以上合格金钻部门。

条件：培养横排7个双金钻。

1. 初级经理1分开始递增，全年持续合格奖励78分。
2. 中级经理2分开始递增，全年持续合格奖励156分。
3. 客户总监3分开始递增，全年持续合格奖励234分。
4. 高级客户总监4分开始递增，全年持续合格奖励312分。

注：分红奖金算法：全年总业绩x1.5%再除以总分数再乘以每个人获得奖励的分数，次年一次性发放！

公司业绩奖金制度方案篇四

水疗馆营业指标：为52万/月以上（包括52万/月）（包括酒水）

营业成本应控制在50%以内，经营净利润达15%以上

营业指标达到52万/月员工每人奖励100元，达到55万/月员工每人奖励200元，达到58万/月员工每人奖励300元。

责任营业指标超过（52万/月）的部份经理按5%提成作为奖励，主管、领班按2%提成作为奖励，未完成责任营业指标按实际差额的经理2%扣罚，主管、领班人员1%扣罚。

经营净利润指标每超过1%奖励100元，经营利润指标每欠1%罚100元

点菜员制度另外。

奖励与扣罚当月兑现，酒店与中餐经理依据经营环境和经营变化，目标责任制可适当调整。

考核部门□ktv

考核时间：

考核内容：

ktv营业指标：为52万/月以上（包括52万/月）。

营业成本应控制在48%以内，经营净利润达25%以上。

奖罚办法：

ktv服务员的奖励为所服务包厢的瓶盖自拾自卖，营业指标达到52万/月员工每人奖励200元，达到55万/月员工每人奖励300元，达到60万/月员工每人奖励400元。

责任营业指标超过（52万/月）的部份经理按5%提成作为奖励，主管、领班按3%提成作为奖励，未完成责任营业指标按实际差额的经理2%扣罚，主管、领班人员1%扣罚。

经营净利润指标每超过1%奖励100元，经营利润指标每欠1%罚100元

原来的业绩全部取消。

奖励与扣罚当月兑现，酒店与ktv经理依据经营环境和经营变化，目标责任制可适当调整。

ktv经理总经理

目的：调动员工积极参与经营理念，开源节流，使其目标利润最大化

一、考核部门：客房部（含前厅、楼层）

二、考核期限：20年5月———20年12月

三、考核指标：

客房营业指标：为82万元/月（含酒水）

经营净利润达30%

四、奖罚办法：

1、客房营业额达到责任营业指标奖励为：客房部经理200元、

主管、领班100元。

2、客房营业额超出责任营业指标部分，按实际金额5%奖励。经理、主管、领班按3：2：1的比例分配。

3、客房营业额未达到责任指标，按实际差额的2%扣罚当月工资。经理、主管、领班扣罚比例为3：2：1。

4、经营净利润指标每超出1%奖励经理、主管、领班各100元、50元，经营净利润指标每欠1%扣罚经理、主管、领班各50元、30元。

5、酒店与客房部依据经营环境的变化可作适当调整。

6、普通员工奖罚与清洁房间质量和数量挂钩：保底为12间/天，超出按3元/间计算（质量过关），质量不过关一间重做并扣两间奖金。

7、客房营业额达到责任营业指标前厅员工奖励为每人100元，豪华套房推销奖励：按888元/天推销出去奖励推销员工为15元/次、按688元/天推销出去奖励推销员工为10元/次、按588元/天推销出去奖励推销员工为5元/次（熟客预定除外）

公司业绩奖金制度方案篇五

为适应企业发展要求，充分发挥薪酬的激励作用，进一步拓展员工职业上升通道，建立一套相对密闭、循环、科学、合理的薪酬体系，根据集团公司现状，特制定本规定。

本方案本着公平、竞争、激励、经济、合法的原则制定。

2、竞争：使公司的薪酬体系在同行业和同区域有一定的竞争优势。

3、激励：是指制定具有上升和下降的动态管理，对相同职级的薪酬实行区域管理，充分调动员工的积极性和责任心。

4、经济：在考虑集团公司承受能力大小、利润和合理积累的情况下，合理制定薪酬，使员工与企业能够利益共享。

5、合法：方案建立在遵守国家相关政策、法律法规和集团公司管理制度基础上。

主任：总经理

部门成员：销售经理、销售主管、销售业代

1、岗位分为个四层级分别为：

(a)□销售经理；

(b)□销售主管；

(c)□销售业代；

(d)□长期导购员；

具体岗位与职级对应见下表：

职级岗位对应表

序号

职级

对应岗位

销售经理

销售主管

销售业代

长期导购员

基本工资+岗位工资+全勤奖金+绩效奖金(业绩提成)+综合补贴+个人相关扣款(保险金、住房公积金)+奖金。