# 销售人员提成故事

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-01-30

*第一篇：销售人员提成故事销售人员提成故事故事一：言而无信，两败俱伤忙了整整一年，年终结算，有位年轻的业务人员按原定计划，他可以拿到3万块钱的销售提成，这位业务人员美滋滋地盘算着，这下可热热闹闹地过个好年了。当他要求公司兑现时，却发现老板支...*

**第一篇：销售人员提成故事**

销售人员提成故事

故事一：言而无信，两败俱伤

忙了整整一年，年终结算，有位年轻的业务人员按原定计划，他可以拿到3万块钱的销售提成，这位业务人员美滋滋地盘算着，这下可热热闹闹地过个好年了。当他要求公司兑现时，却发现老板支支吾吾，一会儿说公司资金周转困难，一会儿说提成比例的百分点算错了，始终不愿马上兑现给这位年轻的业务人员。刚巧，在这时，公司有一笔货款要他去收，差不多也是3万块。这位业务员一不做二不休，把钱收了，拒而不交。于是，他和老板由原来的争吵，最后双双动起了拳头，并闹到了派出所。最后的情况可想而知，这位年轻的业务人员因私自侵吞公司的货款，按照有关法律条例，被法院判了有期徒刑，而这位说话不算话的老板，也让客户和他的员工纷纷远离，公司的生意一落千丈，很快就倒闭了。

真可谓，言而无信，两败俱伤。本来一个好好公司，因为老板的失信和业务人员对法律的无知，区区3万块钱，造成这样的后果实在是可惜。如何预防这样的经济纠纷呢？

首先，业务人员在进入公司从事销售工作时，就应该同公司签订劳动就业合同、提成报酬合同等，以便今后如果发生纠纷，才有有力事实依据。

而不能凭借自己的冲动，做出对自己和今后非常不利的事情。要懂得保护自己的合法权益，又要遵纪守法，不然的话吃亏的是业务人员自己。本来辛辛苦苦工作了一年，准备欢欢喜喜过个春节，却因为自己的冲动与无知而变成了阶下囚。

其次，作为老板，创立一个公司是非常不容易的。在现在的竞争如此激烈的市场情况下，每向前走一步都是很难的，一个好的业务人员辛辛苦苦干了一年，如果他的销售提成是3万元的话，那么他一定为公司做出了很大的贡献。作为老板不但要给他应得的劳动报酬，还应当要再给予奖励。言而无信不仅失去了优秀的销售人才、忠实的员工，还失去了客户与市场，这样一败涂地是必不可免的。

故事二：缺乏沟通，流失人才

另一位业务人员和他的公司有签定的各项工作合约，按照规定他也拿到了相应的销售提成。当然，在这一年走南闯北的酸甜苦辣却没有人会了解，为了销售公司的产品付出多少牺牲也不会有人知道，也没有人关心。当他在财务会计那里拿完应得的销售提成的同时，向老板递上了一份辞职报告。老板非常惊讶，我该给的钱一分钱没少，说话是算数的啊，为什么会辞职呢？人往高处走，水往低处流。当老板问他为啥要离开公司时，这位业务人员回答他是，我通过一年来独立的操作市场，我已经学到了丰富的销售与市场的管理经验，为公司销售了几百万元的产品，同时公司也给了我相应的报酬。但是，现在有一家我认为非常好的公司，要我去做经理，因为我现在完全可以独立操作了，我相信我会做得很好，因为那个公司非常有前程，而且薪金也比现在高，所以我选择辞职。

一个对公司业务流程非常熟悉的业务人员离开对公司来说是个损失，可怕的是他手头有一批忠实可靠的客户也随他一起加入了对手的竞争行列。一位优秀的业务人员经过一年来市场一线的锻炼，对公司来说是个宝贵的人才资源。由于公司的管理失策，让其流失，为对手培训人才，这是管理者最愚蠢、也是最失败的。这位老板悔之晚矣！

如何才能留住优秀的业务人员呢？请看：事业留人、感情留人、职务留人和待遇留人这4个方面。

一、事业留人

职业生涯计划是业务人员进入企业之后，根据具体个人的条件和知识背景情况，由员工和管理者一起探讨的。让员工在企业有明确的发展方向，与企业一起成长、一起发展，既可增强企业的凝聚力，又可让业务人员为自己有良好的发展前景而不愿离开企业。好的职业规划对销售人员有着重要作用。

在这方面，我们应该向大的跨国公司学习。例如：美国微软公司是

全世界最吸引人才，留得住人才的公司。因为，公司的人力资源部制定有“职业阶梯”文件。其中，详细列出员工进入公司开始，一级一级向上发展的所有可选择职务，以及不同职务需具备的工作能力和经验，包适相对应的薪金待遇，使员工在来到公司之初，就对今后的职业发展心中有数，目标明确。

二、感情留人

现代的企业对人的管理是核心，尤其是对业务人员的管理，因为业务人员流动性大，他们长期在外，企业不能对他们像放出去的小鸟，不管不问；要经常与他们保持联系，加强交流，要了解业务人员在外的困难和苦衷，比如他们在外的衣食住行，口袋里有没有钱等，尽可能做好他们的后勤工作。往往在员工的生日或节日之时，打一个问候电话，就能体现企业管理者对下属的重视和尊重，用充满温情的方法，将“以人为本”落到实处，用真情留住业务人员。

三、职务留人

国人骨子里根深蒂固的官本位，使业绩突出的销售人员总是不断产生升职的念头，业务人员想升主管，主管想当经理，所以，对业绩突出的人员“封爵”，给他们荣誉和表扬。如，企业设立销售精英、金牌销售、销售大王等称号，鼓励大家学习，优秀的经理给他们加个总字，也未尝不可。

四、待遇留人

金钱是人们生存的基本条件和工作动力，也是所有企业吸引人才、留住人才的“硬件”。越有能力和销售经验的人员，他们获得报酬也应当越高。薪金是人才的价值，是业务人员发挥能力的物质动力。尽管薪金不是决定业务人员留与否的惟一因素，但是大部分人都认为工资越高越吸引人。一套有效的薪资系统可以不断激励业务人员工作积极性，创造好的业绩。比如，薪资用80：20理论，奖励20%优秀的业务人员，60%中间的让他们有着压力，而剩下的20%差的销售人员应给予辞退，建立一个有奖有惩的薪资系统。留住优秀的业务人员，使企业的销售工作顺利地开展下去，让优秀的人才为企业做出更大的贡献。

故事三：管理技巧，用人留人

有个30多岁的业务人员，为了销售公司的产品，整整一年没有回过家。到了年底，回到了公司，他创造了全公司销售第一，获得了销售冠军的称号，非常高兴。按照公司销售提成比例的规定，他也应该得到3万元。而庆祝会开完后，他却只拿到一万块钱的销售提成。此时，他十分恼怒，准备找老板谈谈，大干一场，然后拍桌子走人。就在这时，老板约他去吃年饭。当他匆匆忙忙赶到酒店时，一下子傻眼了，在酒店的包厢里，除他一年没见的父母亲和他的妻儿，没有旁人。老板笑呵呵地说道：“来来来，辛苦辛苦，好好吃一顿团圆饭吧。”然后，对他的父母亲说道：“感谢两位老人，为公司培养出这样优秀的人才，我代表公司向二老表示深深的敬意！送一万块给你们过个好年吧。”又对他的妻子和孩子说道：“对不起你们，公司对你们关心不够，这一万块是给你们的，是要奖励你们，因为你们有一个好丈夫和一个伟大的父亲，就是陪你们的时间太少了！”这时，这位业务员再也忍不住了，哭着说道：“老板！你放心，明年我一定还是最优秀的！”人性的管理，人心的沟通，那是管理工作中的更深层次的运用，这位老板不但运用现代生活中诚信的艺术，而又巧妙地将管理艺术运用得淋漓尽致，但是他毕竟是生意场上的老板。

**第二篇：销售人员提成**

试用期员工薪资

销售人员试用期为三个月

试用期考核：

第一个月：业绩指标6000元

第二个月：业绩指标8000元

第三个月：业绩指标10000元

试用期业务人员工资收入=底薪+补贴

基本工资：1500元

补贴：

公司为所有业务员提供实报实销的交通补助。每月月底凭《客户拜访表》报销公交费。注：试用期内无提成，但公司可根据具体情况对表现好或者业务突出的业务员进行奖励；试用期间，月完成业绩量超过10000元者，提前转正；连续三月未完成业绩指标，不予转正。

正式员工薪资（试用期的提成在转正后第一个月发放）

业务人员工资收入=底薪+提成+补贴

基本工资：1500元

提成：

1.老客户维护（公司根据情况分配给业务员个人跟进）

老客户业务增长部分（以上一成交月的平均销售额或新产品计算）按1%计提成业务费，如业绩未有增长或很不理想，将影响到其业绩考核成绩，公司可酌情更换跟进业务员。

2.开发新客户

每开发一个新客户，公司奖励该业务员100元现金（于工资中发放）。

新客户月成交额指标为10，000元，月成交额在10，000-50，000（含50，000），按3%提成；月成交额在50，000-100，000（含100，000），按5%提成；月成交额在100，000元以上，按10%提成；上不封顶。

具体提成的兑现以每批货款到达公司账户为准，公司在最近的下个发薪日以实收货款按比例兑现。

补贴：

公司为所有业务员提供实报实销的交通补助。每月月底凭《客户拜访表》报销公交费。

**第三篇：店面人员及销售人员提成**

商丘店面人员提成：

（1）老员工在完成维护原有销售额每月的不低于12万的基础上开发新客户或长期不合作的老客户有

提成，提成是超出部分的2%，原有基本工资及待遇不变；

（2）新员工必须协助维护老客户按分工各负其责，努力开发的新客户按销售额提成2%；

（3）提成幅度一般不会低于销售额的2%，但要是销售的产品利润偏低，提成有所不同；

（4）以上提成均是在每月销售额不低于12万的基础上且不低于公司规定销售价格才可以实现的；

（5）以上规定公司根据实际经营情况及不可抗力有更改权；

郑州销售人员王祥伟孙伟徐美婷提成：

（1）基本工资待遇不变；

（2）每个销售人员在维护原有老客户的基础上，保持每月销售额不低于12万，且开发新客户或者长

期不合作的老客户使销售额递增——高于12万的有提成，谁开发的客户提成销售额的2%就给谁；

（3）提成幅度一般不会低于销售额的2%，但要是销售的产品利润偏低，提成有所不同；

（4）以上提成均是在每月销售额不低于12万的基础上不低于公司规定销售价格才可以实现的；

（5）以上规定公司根据实际经营情况及不可抗力有更改权；

**第四篇：酒店销售人员提成方案**

酒店销售人员提成方案

为了鼓励销售人员走出酒店去营销，从而达到提高整个酒店营收业绩，特制定此酒店销售人员提成方案。

一、提成范围

会议，协议客户住宿、用餐，团队，宴会，散客。

二、底薪

营销部经理：1500元∕月（每月基本任务5万元）

客户经理：1000元，（试用期2个月，底薪为800元，3个月内个人业绩达到每月2万元以上方可转正）

兼职销售经理：300元，（试用期2个月，无底薪，3个月内个人业绩达到每月2.5万元以上方可有底薪）

三、要求

1、营销部人员必须走出酒店去开发新的客户，其业绩方可计个人业绩。

2、所有销售额度的确认以销售部人员会议通知单（散客以销售部人员本人电话预订或亲自预订）为准。

3、未收回销售款，不能计入销售额度。

4、如发现有作假行为，涉及人员立即开除。所有工资、提成等费用一律扣罚。

四、考核、提成分配制度：

1、试用期员工考核：客户经理新入职的第一个月不制定基本任

务，但其销售业绩将作为试用期考核的标准。

2、正式员工考核：正式员工每月考核任务为3万/月（但可根据酒店淡，旺季进行适当调整），完成指标发全额工资及津贴以及提成；100%完成基本任务的，提成按100%领取；完成90%，提成90%领取，以此类推；

3、个人提成奖金：

客户经理如完成考核任务，散客部分按现金及回款数额的2%提成。宴席、会议按回款数额的1%提成。

五、部门薪金发放说明：

1、每月客户经理工资按任务完成情况进行发放。

2、营销部对客户经理进行任务分配及业绩考核，财务部予以核准。

酒店销售提成方案

指标分解及销售提成方案

为调动员工的工作积极性，提高员工的销售意识，增加酒店客房入住率，增加员工收入，特制定奖励办法：

奖励以酒店客房协议价为基础，鼓励员工销售高价房。由于营业收入中电话费、洗衣费以及损失赔偿费等酒店收入成本费用过高，所以，奖励记提只依据房费计算。

对于自己的客户，要自始至终的跟进，从登记到结账，要了解客户信息，协助公司处理可能出现的纠纷和投诉，让宾客乘兴而来，满意而归。严禁只拿提成不作为的杀鸡取卵倾向。

营销人员必须走出去，开发新的客源，严禁在前台同接待人员争抢客户。酒店给营销人员协议价，营销人员根据报价自主营销，并根据前台收款进行提成。在预定部房源已然告急情况下，营销人员不得强行预定，应主动推销升级房源，对于强行订房，故意造成升级客房的情况，将视同为所升级房源的特批低价销售，只按照2%记提。公司管理人员按普通员工记提比例的50%记提。

一、营销部员工的营销

设立底薪，根据营业额记提奖励基金。以协议价销售的提成=房价×3%×天数。

房价高于协议价的提成={（协议价×3%）+（房价差价×30%）}×天数低于协议价客房的销售在公司总经理特批的基础上，只能按 2% 记提营销人员走出去开发的新客源记入个人业绩，业绩单独记提

领导介绍、主动上门、以及外埠（青岛未设办事处）客户均为部门整体业绩，不记入个人业绩，其营销额由部门记提。

所有销售额度，以营销部下单，前台收款签字确认为准，未收回之款项不能记入销售额度。

根据季节变化制定每月完成营业指标，整体完成指标时，按比例提成；超额完成部分按5%提成；完成基数50%，按1%提成，每增加5%销售额度，增加0.1%的提成比例；没有营业指标，底薪按50%发放。

营销部每月整体销售额提成部分，由部门根据考核发放，营销人员个人业绩记提归个人所有。

二、独立销售：

以协议价为基础，按每天完成10间夜的销售任务为基数，即每月完成300间夜的销售任务，颁发10000.00元的奖励基金；每天完成20间夜 的销售任务，即每月完成600间夜的销售任务，颁发20000.00元的奖励基金；未能够完成每天10间夜的销售任务，按营业额的3%记提奖励；完成的销 售任务超出每天10间夜，而不足20间夜，其10间夜按10000.00奖励基金标准颁发，剩余间夜按3%记提。

低于协议价的销售或长包房的销售按2%记提，此类销售不占销售指标，不得重复计算。

三、前台销售

前台销售提成：以来自散客和无预定入住宾客为主。“黄金周”

期间不予提成。

升级销售提成：以有预定的宾客为主，经推介升级入住的，按房价差价进行提成（禁止恶意推销），该提成不受“黄金周”限制，但酒店协议客户事先无预定且按协议价入住及网络订房按预定房型入住的不予提成。前台销售为部门整体销售，提成额由部门根据考核发放。

1、前台价：房价×3%×天数，前台价每降低1个百分点，提成比例降低0.1%

2、协议价：房价×天数×2%（需要特批）

四、其他部门员工

根据个人渠道介绍而来的客户，根据房价不同，比例不同给予记提。

1、前台价：房价×天数×3%，前台价每降低1个百分点，提成比例降低0.1%。

2、协议价：房价×天数×2%（需要特批）

五、月租房及年包房将根据不同情况，依据季节变化适当调节变动，其记提比例按2%执行。

六、公司将按指标的1%记提奖励基金，将根据考核考绩，用于非营销部门员工的奖励。

七、指标分解：

年指标1200万元，根据淡旺季节的不同分解如下（单位：万元）：

**第五篇：销售人员薪资、提成及奖励制度**

销售人员薪资、提成及奖励制度

一、目的

强调以业绩为导向，按劳务分配为原则，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

本制度适用于公司销售部

三、销售人员薪资构成

薪资结构 = 底薪 + 绩效 + 提成 + 奖金

四、销售人员薪资设定

基本工资：

2500元 绩效：

1000元

试用期 ：

（基本工资 + 绩效）× 80% + 提成 正式期：

基本工资 + 绩效 + 提成

奖金：

月奖金、季度奖、半年奖、年终奖

五、试用期及正式期管理

1、试用期为两个月

2、如在一个月内完成公司所规定的销售任务额，可直接转正

3、试用期两个月内销售业绩为零直接辞退

4、试用期销售人员不设定销售任务

5、签订劳动合同后的正式期员工完成当月业绩指标考核，绩效工资将按实际发放工资

一同发放。

六、提成及绩效制度

1、销售人员提成 小于5万

5%

大于等于5万 6%

①销售提成 = 销售额 × 销售提成百分比 ②销售经理提成是按团队销售额的1%

2、绩效标准

①每月绩效考核标准为3万

②未完成绩效考核标准，工资按：（基本工资 + 绩效工资 × 业绩% + 提成）计算 ③完成绩效考核标准，工资按：（基本工资 + 绩效工资 + 提成）计算

七、奖金制度

1、月奖：每月从销售人员中评出一名月销售冠军，给予200元奖励（销售冠军必须超

额完成销售任务）

2、季度奖：一季度业绩达到20万，奖励1000元

3、半年奖：半业绩达到40万，奖励3000元

4、年终奖：一业绩达到80万，奖励10000元

5、销售人员未工作到年底，则年终奖金不予发放

6、未完成销售任务的销售人员不参与评奖

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！