|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| XXXXX 电器有限公司 | | | 文件编号 | | 版本号 |
| 编号：XSZD05-001 | | A/1 |
| 文件类别：制度文件 | | 页 码 | 生效日期 | | 密级程度 |
| 文件名称：**促销员等级评定和薪酬制度** | | 共 页 | 年 月 日 | | 保密 |
| 编制：XXX | 审核： XXX | | | 批准： XXX | |

1. 目的
   1. 有效地衡量不同促销员职业水平的差距，将个人职业水平与薪酬收入挂钩;
   2. 更好地鼓励广大促销员积极上进，勇于攀登销量高峰和进行个人职业生涯规划；
   3. 更有效地将公司的整体销售目标向基层传达,层层努力,共同完成目标。
2. 适用范围
   1. 适用于各区域商超卖场促销员；
   2. 基本工资部分也适用于场外促销员和小区直销促销员。
3. 薪酬构成
   1. 促销员薪酬由以下几部分构成：基本工资＋销售提成＋超额奖励+ 其他奖励和福利
   2. 基本工资，是给予促销员的基本生活保障,已含餐补、住房补助及通讯补贴等；
   3. 销售提成，指按销售额的一定比例给予促销员的提成；
   4. 超额提成，指在公司下达销售任务量的情况下，促销员实际销售额

超过公司规定的基本任务量，则超过部分按一定比例给予的提成奖励；

* 1. 其他奖励和福利是指根据公司奖励规定发给的额外奖金或公司安排的其他福利。

1. 促销员等级
   1. 根据促销员对专业知识的掌握水平，对促销技巧的掌握和应用水平，以及以往的业绩和工作表现等因素，由公司相关部门考评授予促销员专业等级；
   2. 促销员等级分为三级，分别是：初级促销员、中级促销员和高级促销员；
   3. 不同等级促销员的基本工资：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 等级 | 一类地区 | 二类地区 |
| 初级促销员 | 900 | 700 |
| 中级促销员 | 1000 | 900 |
| 高级促销员 | 1300 | 1200 |

* 1. 根据各地区同行业平均薪资情况和基本生活水平，将市埸分为一类地区和二类地区，目前一类地区为：深圳；二类地区为：珠海、东莞、惠州等。今后新增加的地区属于何类别由公司另行规定。

1. 促销员试用期
   1. 促销员须参加入职培训（培训期一般为 7 天，按 20 元/天给予培训补贴，根据实际需要安排培训日程），完成基本培训科目后，进入试用期；试用期工资 800 元/月，特殊促销员的试用期工资需进行申请报总经理审批后确定。
   2. 试用期间主要参加场外促销或进入指定卖场实习为主；
   3. 试用期统一为一个月，一个月后根据表现，考核评定其是否合格，并按其表现评定促销员等级，按相应的等级提供基本工资。试用期不合格的，给予辞退。
2. 提成方法
   1. 销售提成：试用期促销员享受销售额的 2.5%的提成，转正后统一为销售额的 3%。
   2. 超额奖励：无论是试用期或正式促销员都可享受超额奖励。实际完

成销售额超过基本销售任务量的超额部分计提超额奖励。

* + 1. 超额奖励计算方法：
    2. 超额奖励＝超过销售基本任务金额×（ 3％＋超额比例÷ 100）；
    3. 超额比例＝（实际销售额－月基本任务量）÷月基本任务量

×100%；

* + 1. 超过基本任务量 100％的，最高按“超过金额×5%”计算； 即：

|  |  |
| --- | --- |
| 超额比例 | 超额奖励比例 |
| 10% | 超额×3.1% |
| 20% | 超额×3.2% |
| 30% | 超额×3.3% |
| … | … |
| ≥100% | 超额×5% |

举例：A 卖埸是正式促销员，11 月销售任务 20000 元，而实际完成 30000 元，

则促销员提成：1）销售提成 30000×3%=900 元

2）超额比例：（30000-20000）÷20000×100%=50%

3）超额奖励：10000×（3%＋50%÷100）

=10000×3.5%

=350 元

合计提成：900 元提成+350 元奖励=1250 元

* + 1. 若实际销售额达不到月基本任务量的，则按计算公式扣除相应金额。

# 任务量制定原则

* 1. 制定部门：基本任务量的设定由销售部根据区域年度销售目标进行分解，分解后得出各卖场的每月销售额目标；
  2. 平缓上升的原则。每月任务量制定应呈现平缓上升趋势。上升的幅度由管辖商场的业务人员、销售经理根据商场的实际销售情况确定。任务量的制定周期为三个月或三个月以上（即业务人员至少三个月或三个月以上方可调整一次任务量）。
  3. 参考商场历史销量原则。原则上公司下达任务量不得低于商场历史任务量（根据历史同期销量、历史平均销量、历史最高销量、历史最低销量作参考）；
  4. 按商埸潜力特点分类的原则。根据商埸特点与潜力，公司把商场分为 A、B、C 三类，A 类指专业家电、建材 KA 类大卖埸；B 类指中型专业市埸；C 类指百货、超市、小型市埸等；不同类型的任务量设定应有所不同。
  5. 新开发卖埸的最低任务量要求：（销售额：元/月）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 时间 卖埸类型 | A 类卖埸 | B 类卖埸 | C 类卖埸 |
| 第一个月 | 20000 | 15000 | 10000 |
| 第二个月 | 30000 | 20000 | 15000 |
| 第三个月 | 50000 | 30000 | 25000 |
| 第四个月 | 60000 | 50000 | 40000 |

1. 促销员等级评定方法
   1. 竞争上岗、能上能下：本着公平、公正、公开的原则，公司定期对促销员的工作质量实行等级评定，以使最好的促销员上最好的商

场。（具体操作程序另行规定）；

* 1. 原则上初级促销员有权在 C 类商场中选择自己所喜欢的业务员和商场；中级促销员有权在 B 类商场中选择自己所喜欢的业务员和商场；高级促销员有权在 A 类商场中选择自己所喜欢的业务员和商场。
  2. 任职资格标准：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 等级 | **任职资格** | **升级条件** |
| 试用促销员 | 1、 培训合格，  2、 掌握产品基本知识和促销知识，  3、 能进行有效的销售沟通。 | 1. 销售额：当月完成卖场月销售额目标； 2. 职业技能：熟练掌握促销流程，表述产品清楚、准确、流畅，解说内容符合公司规范；   3、管理和客情：服从公司管理，遵守公司规章制度，工作  积极主动，客情关系保持良好，终端展示符合规范。 |
| 初级促销员 | 1、 熟练掌握产品知识，  2、 基本掌握促销流程，  3、 具备基本的促销技巧并熟练进行面对面促销，  4、 能够完成销售任务量 | 1、 销售额：连续三个月超额完成销售任务量（或销售达  30000 元以上），且销量在同类卖场中名列前茅；  2、职业技能：熟练掌握促销流程，具备较高的促销技巧， 能针对不同顾客的特点进行促销，表述产品清楚、准确、流畅，解说内容符合公司规范；  3、客情：服从公司管理，遵守公司规章制度，工作积极主  动，客情关系保持良好，能得到门店上下级人员广泛支持，终端展示符合规范； |
| 中级促销员 | 1、 具备优秀的促销技能，热爱促销岗位，工作充满热情；  2、 勇于挑战自我，不断打破所在卖场销售量记录；  3、 敢于到困难卖场去勇挑重担；  4、 具备良好的人际关系处理能  力； | 1. 销售额：连续三个月超额完成卖场月销售额目标（或销售额 60000 以上），连续三个月打破所在卖场销量记录； 2. 勇气：敢于放弃原有卖场，到困难卖场接受挑战；能勇挑重担，在竞争中起到压制对手的关键作用； 3. 职业技能：具备优秀的促销技能；三次以上在公开培训课承担培训任务的成功经验；五次以上带队场外促销经验； 4. 管理和客情：能在促销队伍中起到带头示范作用 |
| 高级促销员 | 1、 促销技巧高超，热爱销售岗位，始终保持饱满的工作热情；  2、 在促销队伍中起到模范带头的作用；  3、 有较强的促销员培训能力； 在公司需要的时候，服从调配，勇于到艰苦的卖场去。 | 1. 销售额：连续三个月超额完成卖场月销售额目标（或销售额 100000 以上），连续三个月打破所在卖场销量记录； 2. 职业技能：经过业务知识系统培训，熟悉业务工作基本流程和规范要求，参加业务知识考核合格； 3. 培训能力：能独立进行促销员培训，通过公开课考核；带队场外促销，并成功辅导两个以上场外促销员； 4. 业务能力：具备良好的业务沟通和交际能力，具备一定的业务谈判能力；成功进行过两次以上业务谈判； 5. 升级目标：业务员 |

* 1. 处罚
  2. 促销员进场后，一个月内未销售一台，给予待岗或辞退。
  3. 促销员进场后，连续三个月未能完成公司下达的任务量，给予调岗、待岗或辞退。
  4. 促销员晋级后，连续三个月未能完成任务量的，给予降级或调岗处理。

# 基本工资于下月 10 发放，奖金及提成于每月 25 日发放(节假日顺延) 10.本制度暂试行至 2008 年 12 月 31 日。