

QINGCAO.COM

广州青草管理咨询有限责任公司

服务手册

青

草

管理咨询



QINGCAO
CONSULTING

青草管理咨询
薪酬管理体系
服务手册

www.qingcao.com

青草管理咨询

2022

V1

提示

- 广州青草管理咨询有限责任公司本文中简称**青草管理咨询**
- 本产品手册为相关业务服务的一般性陈述，并不关联任何服务合同的服务约定，本产品手册定期修订更新，不同时期的表述性文字可能有所不同，对应服务应以青草管理咨询最新网站及书面文本为准
- 青草管理咨询是“专业咨询师和客户需求”所驱动的知识型企业。青草咨询以案例为基石，结合数以万计的企业需求，“贴身契合诊断与实施”，以“十三年技术成长周期”为诊断模型，为客户分析“产业荣景与企业竞争策略”，更进一步评测“职能管理”，系统化的对“流程、岗位及员工入职晋升周期”作全面监测，形成独立第三方报告，推动客户“产业角色化、业务信息化、流程并发化”，形成“面向未来”的企业竞争力。



XX 设备公司销售部薪酬管理制度

第一章 总则

- 第一条** 为实现公司年度经营目标，体现责、权、利一致的原则，规范监督销售市场行为，调动销售的工作积极性，明确管理人员的职责，特制定本制度。
- 第二条** 建立科学合理的薪酬激励机制，充分发挥奖金激励的激励和约束作用，最大化提升员工和公司效益，促进公司持续健康发展，特制定本办法。
- 第三条** 基本原则
效率优先、兼顾公平，坚持市场化分配导向，把员工收入与公司、个人绩效紧密挂钩。
- 第四条** 适用范围，本办法适用于公司销售人员。

第二章 薪酬体系

- 第五条** 薪酬构成。本办法所薪酬由基本工资、补贴、业绩提成及其他福利等部分构成。底薪=绩效工资+住房补贴+电话补贴+交通费+业绩提成+部门贡献+优秀营销奖+年度奖金。
- 第六条** 基本工资，指根据岗位所承担的工作特性及其能力要求不同所领取的薪酬，公司根据员工对岗位的贡献度进行核定，确定其基本工资标准及奖金提成。
- 第七条** 本制度所指薪酬，公司根据员工对岗位的贡献度进行核定，确定其基本工资标准及奖金提成所构成的薪酬。

- 1、获得依据，按销售毛利比例发放提成（具体参照第八条），公司根据员

工业绩、贡献度进行核定，确定奖金提成。

2、奖金提成比例，控制在销售毛利润的 4%-8%，默认为 6%。

第八条 销售毛利计算

- 1、销售毛利=销售额-费用（公摊费用+个人费用）。
- (1) 个人费用。
- a. 工资、各类补贴。
- b. 增值税、企业所得税、附加税等各类税费。
- c. 业务招待费、差旅费、礼品、佣金等报酬费用。
- (2) 公摊费用=总费用-销售人员个人费用总和（凡在公司有满一整年销售工作者，均需分摊该费用），个人分摊费用按个人当年所制造毛利占公司总毛利的比例计算。

第九条 薪酬结构表

(备注：以下单位为税前工资，可根据本公司实际情况，对参数进行调整，修改后请重新执行)

部门	岗位	基本工资		补贴		提成/奖金		其它	合计
		底薪	绩效工资	住房补贴	电话补贴	业绩提成	部门贡献		
销售	销售经理	4000	2000	300	400	100	100	0%	0
	销售主管	3500	1500	300	400	100	100	0%	0
	销售专员	3000	1000	300	400	100	100	0%	0
	销售助理	2500	500	300	400	100	100	0%	0

- 1、基本工资说明，由底薪和绩效工资组成。

底薪和绩效工资随着当月业绩变化而变化，业绩越高，底薪和绩效工资越高。

2、补贴说明。

以上为参考标准，给予销售人员一定的住房补贴、电话补贴和交通费补贴。

原则上实报实销。

3、业绩提成说明。

分为四个档位，根据业绩不同，当月提成比例也不同。

标准底薪-基准提成，基准业绩为 25 万，标准底薪为 4000，基准提成为 3%。

备注：如平时未完成每月 25 万的业绩，在年底完成了 200 万，则按 25 万提成等级标准补发销售提成。

4、超额提成。

超出 25 万的部分提成为 6%，超出 40 万的部分提成为 7%，超出 50 万的部分提成为 8%。

5、部门贡献奖，即部门销售业绩贡献奖金。

(1) 按照团队为一个单位，连续一个季度超额完成目标销售量的 20%将按照季度销售毛利利润的 0.2% 发放优秀运营奖金。

(2) 销售人员按照总额中自己的销售业绩比例领取奖金。

(3) 销售人员所在团队内的销售贡献权重，以及考核分数来分配销售人员奖金。

6、年终奖说明

(1) 如完成年度销售目标，公司将按年度销售毛利总和中的 2% 作为年度奖励发放给所有销售人员。

(2) 每个销售人员所在团队内的贡献权重，以及考核分数来分配人员奖金。

第三章 提成激励方案

第十条 项目提成奖金总额

每个项目毛利润的 30% 作为项目提成奖励总额，对参与项目的各方进行奖励。

第十一条 项目奖金发放条件

每年年终，统计公司已完成（核算完毕）的项目，并对完成项目一次性核算发项目提成奖金。

第十二条 发放系数

1、公司按客户来源确认提成发放系数，自有资源开发单子的提成系数

为基准提成系数，系数为 1，其它客户来源请参考下列系数。

客户来源	提成系数	
	新客户	老客户
原渠道	1.1	0.9
自行开发	1	0.9
展会	0.9	0.7
转介绍	0.8	0.6
网上获客	0.7	0.5

2、共同协作完成的销售业务，由部门负责人与协助者自行商量分配提成比例，

公司不予分配。

项目提成权重=提成比例×贡献度；贡献度说明：

(1) 第一类：起到决定性作用，贡献度 100%。

由承揽人自行发现项目线索并跟进完成承揽（公司层面组织相关资源支持协助完成不能影响实际认定）。

(2) 第二类：具有突出贡献，贡献度 75%。

由公司引导提供项目线索并引导渠道资源，承揽人跟进完成承揽。

(3) 第三类：有明显促进作用，贡献度 50%。

由公司引导提供线索并起到决定性作用，或由承揽人自行发现线索但由公司

领导引入资源起到决定性作用，承揽人跟进完成承揽。

(4) 第四类：配合项目执行，贡献度 25%。

由公司引导直接促成合作，承揽人跟进完成承揽。

(5) 贡献度评分表

类别	作用	贡献度	评分表	
			人数	占比
第一类	决定性作用	100%	由承揽人自行发现项目线索并跟进完成承揽 且公司层面组织相关资源支持协助完成承揽 不受影响实际认定，不受限制。	100%
第二类	突出贡献	75%	由公司引导提供项目线索并跟进完成承揽，承 揽人跟进完成承揽，不受限制。	75%
第三类	有明显促进作用	50%	由公司引导提供项目线索并起到决定性作用，或由 承揽人自行发现项目线索并由公司引导引入资源 起到决定性作用，承揽人跟进完成承揽，且得 感谢。	50%
第四类	配合项目执行	25%	由公司引导直接促成合作，承揽人跟进完成承 揽，且受限制。	25%

第四章 发放规定

第十三条 基本工资发放

基本工资按月发放。

(1) 第一类：起到决定性作用，贡献度 100%。

由承揽人自行发现项目线索并跟进完成承揽（公司层面组织相关资源支持协助完成不能影响实际认定）。

(2) 第二类：具有突出贡献，贡献度 75%。

由公司引导提供项目线索并引导渠道资源，承揽人跟进完成承揽。

2、发放时间。

(1) 每年 3 月、6 月、9 月、12 月为发放月。

(2) 以收款为准，开始计入发放周期，如该订单是第一季度签订合同，

第二季度收到了全部款项和发票，则该订单的提成则累计在第二季度，并在

第三季度发放日期发放。

3、奖金提成发放表如下（单位：元）

发放时间	发放时间	西比例发放
1-3 月	6 月	
4-6 月	9 月	
7-9 月	12 月	
10-12 月	3 月	

4、年终奖按年度发放，由财务部于当年年底统一核算，随 12 月薪资一起

发放。

第十五条 发放规定

1、销售及相关部门在发放月度、季度和年终提成奖金前离职的，视为放弃未

发放的奖金（除例外），公司应在签订合同时进行明确规定（不显示部分）。

2、销售及相关部门有损害公司利益、欺瞒公司及客户的行为的，不予发放提

成奖金，给公司产生重大损失，待公司研究实际情况给出处理意见，赔偿相应

损失，严重违法的追究法律责任。

3、发放规则，以收账为准；

4、年终奖发放，春节前发 50%，第 2 年春节发 50%，连续 2 年的 50% 一发，

中途离职不发奖；

5、后续加入绩效考核与部分转入奖金。

第五章 其他福利

第十六条 公司根据国家及地方有关法律法规为正式员工缴纳社会保险

险与医疗保险。

第十七条 公司员工享受国家法定节假日休假福利。

第十八条 公司结合经营和业务情况，可提供其它如餐补、车补等福利补贴。

第六章 附则

第十九条 对结果有异议的，可向公司提出申诉，公司给予解答，并结合公司

相关管理规定处理。

第二十条 本薪酬制度由公司财务部负责解释、修订，由总经理审核批准。

第二十一条 本制度自颁布之日起执行。

备注：

1、以上参数可根据本公司实际情况进行修改调整，修改后请重新本行文字；

2、以上为初步建议方案，也可根据本公司实际情况进行调整；

3、遵循原则是弹性灵活，简单可行、公平公正，尽量考虑到实际的销售业绩成

绩。

4、如有不清楚，可进行电话会议沟通。

5、以上调整时，请随时更改文字。

管理咨询

冠军绩效 锋芒毕露
产品

青草
QINGCAO
CONSULTING

青草 QINGCAO CONSULTING

青草 QINGCAO CONSULTING

青草 QINGCAO CONSULTING

青草 QINGCAO CONSULTING

(一) 薪酬管理体系设计需遵循公平性原则



公平性原则是指公司员工所获得的薪酬应该与企业作出的贡献成正比。



外部公平性



内部公平性



员工公平性



团队公平性

(二) 薪酬管理体系设计需遵循竞争性原则



竞争性是指与所在地区行业或同等规模企业类似职务相比较，公司的薪酬标准要有吸引力。。



协商一致性原则



高竞争性原则

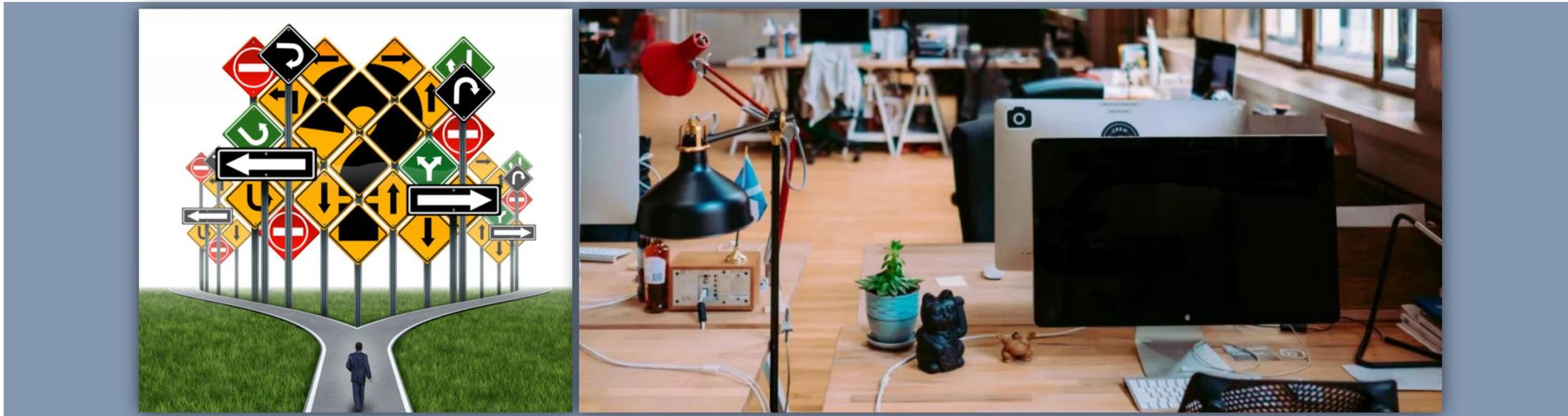


激励保留原则



薪酬调查原则

(三) 薪酬管理体系设计需遵循激励性原则



激励性原则是指在薪酬设计上应考虑适当拉开各级，各岗的薪酬水准差距，以真正体现薪酬激励效果，从而提高员工工作积极主动性。



岗位区别性



级别区别性



机会均等性



薪酬差异性

(四) 薪酬管理体系设计需遵循经济性原则



经济性原则是指人力成本的增长与企业总利润的增长幅度相对应，用适当工资成本的增加引发员工创造更多的经济价值，实现可持续发展。



公司的投入



公司的产出



公司的效益



可持续发展

(五) 薪酬管理体系设计需遵循合法性原则



合法性原则是指薪酬管理体系的制定要合法，不能违反国家法律法规。



符合国家法律



符合地方法规



符合劳动法

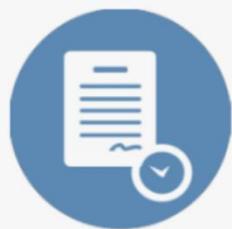


与同行良性竞争

基于专业研究研究过程



选取课题



提供研究方案



执行研究



撰写报告



提交报告



后续沟通

青

经过能力认证的青草分析师围绕客户需求进行梳理诊断，结合青草咨询研究框架进行定量与定性分析研究，形成分析报告，并制定测试计划，形成可持续的管理迭代跟踪，保障管理精进提升。



青草研究框架



认证咨询师



围绕客户需求



形成可验证的测试案



管理咨询科目认证



客户案例项目累积



项目经理负责制



远程会议实时联动

基于青草咨询自身的成长实践



截止2022年6月，青草咨询累计服务企业客户30000+家

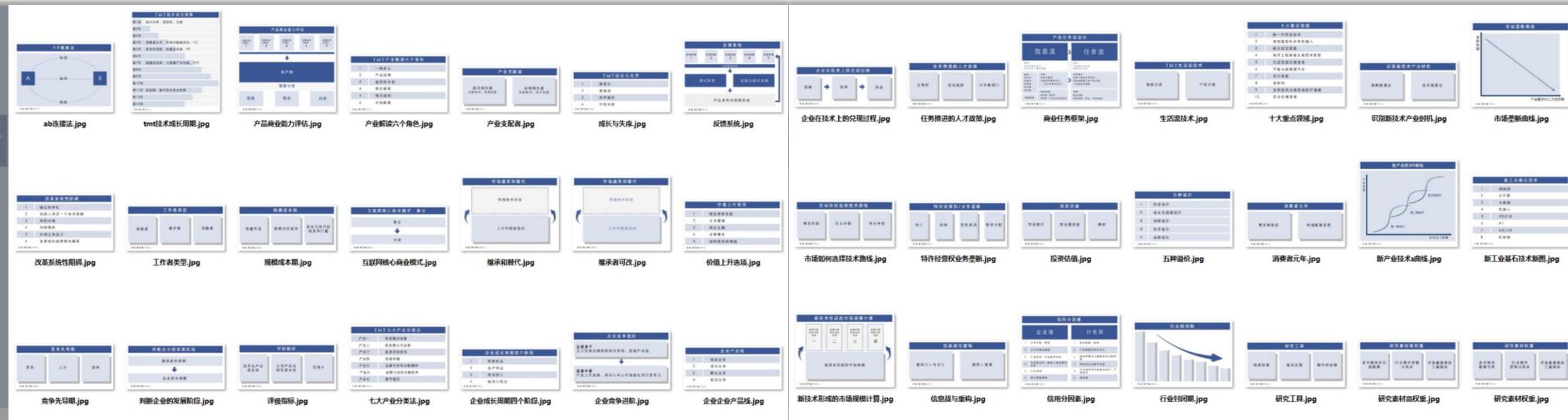
1000
办公
面积

120
员工
人数

19.7
复合
增速

基于方法论与工程管理

青



青草咨询出身于私募基金，对行业机会与分析、产业研究、企业创业阶段的职能管理，增长管理有绝佳的实践。



十三年
技术成长周期模型



职能管理等级鉴定



绩效制度



增长管理

基于管理实践案例

<p>RESEARCH REPORT</p> <h2>绩效考核</h2> <p>冠军绩效 锋芒毕露 绩效之变</p> <p>人事管理制度体系构建 青草咨询深析优化绩效关键点</p>	<p>RESEARCH REPORT</p> <h2>薪酬体系</h2> <p>冠军绩效 锋芒毕露 绩效之变</p> <p>青草管理咨询提振客户绩效薪酬改革奋力攻坚开新局</p>	<p>RESEARCH REPORT</p> <h2>财务报告</h2> <p>冠军绩效 锋芒毕露 绩效之变</p> <p>财务分析报告统计 青草咨询量化剖析财务核心要点</p>	<p>RESEARCH REPORT</p> <h2>尽职调查</h2> <p>冠军绩效 锋芒毕露 绩效之变</p> <p>私募基金尽调 青草咨询宏观微观体系化报告呈现</p>
<p>RESEARCH REPORT</p> <h2>培训方案</h2> <p>冠军绩效 锋芒毕露 绩效之变</p> <p>教学计划结合线上时空特征 青草咨询优化客户教育绩效</p>	<p>RESEARCH REPORT</p> <h2>运营框架</h2> <p>冠军绩效 锋芒毕露 绩效之变</p> <p>制造业企业运营自媒体 青草咨询四大维度构建合理框架</p>	<p>RESEARCH REPORT</p> <h2>风控战略</h2> <p>冠军绩效 锋芒毕露 绩效之变</p> <p>优化公司运输班工作安全职责制度 青草咨询提升客户风控战略</p>	<p>RESEARCH REPORT</p> <h2>岗位晋升</h2> <p>冠军绩效 锋芒毕露 绩效之变</p> <p>青草管理咨询视野：从管事到管人的捷径</p>

基于与客户项目周期的同步参与



我们建议客户分阶段进行管理咨询与项目实施。梳理问题、测试预案、统计预案、形成制度流程。对所有的现阶段问题进行“总体规划、分步实施”，基于历史数据，做好前瞻性的管理预期和企业战略



研究专业度



数据分析工程量



ROI投资效益比



全周期管理伙伴

更多请访问青草管理咨询案例网站

青草 QINGCAO CONSULTING



QINGCAO CONSULTING

电话: 400-1010-095

网站: <https://www.qingcao.com>