

# 销售经理绩效考核 KPI 指标样本（研讨用）

姓名				部门			考核期限	第__季度		
考核领域 (KRA)	KPI 指标项	权重	分值	考核方式				评分范围	得分情况	
				完成情况	评分说明				上司评分	人力评分
<b>工作业绩</b>  <b>权重:65%</b>  <b>总分:130分</b>	1. 带领团队完成 RI 值指标情况	40%	80分	81% ~ 100% 及以上	完成该项指标范围的, 每个百分点计 0.8 分, 采用累进方式, 上限 10 分			64.8~90		
				70%~80%	完成该项指标范围的, 每个百分点计 0.7 分			49~56		
				0~69%	完成该项指标范围的, 每个百分点计 0.5 分			0~34.5		
	2. 带领团队完成净销售额指标情况	15%	30分	81% ~ 100% 及以上	完成该项指标范围的, 每个百分点计 0.3 分, 采用累进方式, 上限 3 分			24.3~33		
				70%~80%	完成该项指标范围的, 每个百分点计 0.25 分			17.5~20		
				0~69%	完成该项指标范围的, 每个百分点计 0.2 分			0~13.8		
	3. 人均贡献 (RI 值 / 团队人员总数)	10%	20分	45~50 万元	完成该项指标范围的, 每增加 1 万元计 0.4 分, 采用累进方式, 上限 2 分			18~22		
				36~44 万元	完成该项指标范围的, 每增加 1 万元计 0.38 分			13.7~16.7		
				30~35 万元	完成该项指标范围的, 每增加 1 万元计 0.3 分			9~10.5		
<b>工作能力</b>  <b>权重:25%</b>  <b>总分:50分</b>	1. 储备销售经理培养情况 (指标 1000 万元以上需培养 2 名, 1000 万元以下需培养 1-2 名)	10%	20分	第一、二季度使用 A 方案考核	A. 储备销售经理人员按计划到位, 并按公司的 OJT 制度进行培训	优秀	20			
						良好	18			
						普通	14			
						合格	12			
						不合格 (含未交)	0			
				第三季度使用 B 方案考核	B. 储备销售经理在考核期内, 完成销售总指标的 10%	每个百分点计 2 分	0~20			
	第四季度使用 C 方案考核	C. 储备销售经理在考核期内, 完成销售总指标的累计 30%	每个百分点计 0.65, 分采用累进方式, 上限 5 分	0~25						
	2. 区域市场的分析能力	10%	20分	A. 年底述职报告完成情况 10 分	优秀	10				
					良好	8				
普通					7					
合格					6					
不合格 (含未交报告者)					0					

				B. 按规范执行“季度工作总结”情况 10分	优秀	10		
					良好	8		
					普通	7		
					合格	6		
					不合格（含未交报告者）	0		
3.员工流失率	3%	6分	在非公司组织架构及业务调整情况下，每离职1名员工扣2分			6分扣完为止		
4.团队士气及员工满意度	2%	4分	根据季度“员工满意度调查”的测评结果	优秀	4			
				良好	3.2			
				普通	2.8			
				合格	2.4			
				不合格	0			
工作态度	1.职业道德与商业信誉	3%	6分	不得利用公司的资源谋取私人利益		每发生一次全部扣完		
				不得有损害公司形象与商业信誉的行为				
				保护公司资产，确保无偷盗、滥用及损毁等情况发生				
				公司的文件、资料、档案等均需完整、准确，不得伪造造假				
权重10%	2.公司制度规范执行情况	5%	10分	严格按公司财务制度办理财务收支、报销，违反一次扣2分		10分扣完为止		
	3.部门协作性与配合度	2%	4分	遇有相关职能部门投诉，由人力资源部进行查证，情况属实的，一次扣1分		4分扣完为止		
	<b>总 计</b>						合计：	
						考核总分： (为上司评分与人力评分的平均值)		
						季度提成 奖金系数：		

说明：

1、为计分便利，季度绩效考核总分为200分，“季度提成奖金系数”为实际季度考核总分除以200；

---

2、第一、二、三季度的提成奖金按季度发放，第四季度提成奖金已包含年终奖；

3、季度考核以累计方式进行，全年四季度的指标完成比例分配为：第一季度 20%，第二季度 45%，第三季度 70%，第四季度 100%。