

# 电器有限公司销售业绩考核办法

壹、 适用范围：

本使用流程适用销售下属各分公司。

贰、 考核原则：

1. 综合业绩原则：

销售公司及其分公司的业绩由销售量完成率、市场占有率、销售费用使用率、利润完成率等指标综合考核。

2. 即时激励原则：

每月进行公司的业绩综合考评，激励先进，鞭策后进，即时激励。

参、 分公司分类及年薪工资标准：

1. 分公司的分类：

根据公司产品品牌影响程度及公司市场开发方向，销售分公司可以划分以下几类：

A类 成熟市场型

已建立了品牌知名度及稳定的市场份额。此类有：（具体分公司分类由市场确定）

B类 重点开发型

市场潜力大，但开发不足。此类有：

C类 小规模市场型

市场规模小，消费水平低。此类有：

D类 形象市场型

品牌占有率不高，但所在市场是窗口，是新飞公司不可忽视的展示形象的舞台。

2. 各类人员年薪标准：

A类分公司经理        万

B类分公司经理        万  
 C类分公司经理        万  
 D类分公司经理        万  
 A类分公司业务员      万  
 B类分公司业务员      万  
 C类分公司业务员      万  
 D类分公司业务员      万

### 3. 分公司人员编制及标准年薪表

市场部要确定各分公司经理及业务员具体人数，从而计算出各分公司标准年薪额：即 $\sum$ 某类人员人数 $\times$ 相应年薪数。销售公司总标准年薪数即是各分公司标准年薪额之和。

## 四、 业绩评价：

1. 销售公司评价指标体系及权重（权重可以相应讨论确定）由公司企业管理部考核。

指标	权重
1. 销售量完成率 = $\frac{\text{月实际销售台数}}{\text{月计划销售台数}}$	30%
2. 销售利润完成率 = $\frac{\text{月实际销售利润}}{\text{月计划销售利润}}$	30%
3. 销售费用占用率 = $\frac{\text{月实际销售费用}}{\text{月计划销售费用}}$	20%
4. 销售量完成率 = $\frac{\text{月实际销售额}}{\text{月计划销售额}}$	20%

（至于上面指标是否合适，权重是否合理，待讨论）。

销售公司某月考核分值 =  $\sum$ 某指标月完成率 $\times$ 权重

销售公司应得工资额 = 某月考核分值 $\times$ 年薪标准额

2. 分公司考核指标及权重（在此仅提供部分指标，是否合理，权重如何划

分，待讨论，此部分由市场部考核）。

(1) 销售额完成率：

(2) 市场占有率 = 某区域新飞销售台数 / 该区域同类产品销售台数  
× 100 %

(限一、二级市场)。

(3) 渠道占有率 = 本月实际达标网点数 / 本月计划达标网点数 × 100 %

达标标准：一级市场回笼 ≥ 万元

二级市场回笼 ≥ 万元

(此指标主要考察一、二级市场零售商)

(4) 销售费用使用率：

(5) 促销员培训：

业务代表负责培训促销员及日常管理，部门抽查，检查是否培训不到岗、空岗、迟到、早退、虚报销量等。

(6) 销售量增长率：

(7) 知名度 (可一季度或半年考核)

(8) 网络开发完成率 = 实际开发网点数 / 计划开发网点数 × 100 %

市场部要制定：每实现销售额 ≥ 万元的新客户为网点开发成功。

(9) 应收帐款清理完成率 = 实际清理金额 / 计划清理金额 × 100 %

(针对不同分公司呆死账问题)

另外，对分公司还应该考查库存是否合理，是否遭到投诉、曝光等问题。

某分公司考核值 =  $\sum$  指标完成率 × 权重

伍、 执行：

企业管理部计算出销售分公司考核分值后，根据销售公司总标准年薪值，计算出当月考核数额，落实于销售公司当月工资。至于在销售各分公司之间如何落实，由市场部制定并备案到企业管理部。