

有一位五金批发的业务员给我留言，说他们公司业绩提成点数只有1.5%

，他很多做业务的朋友，最高提成可以拿到20%提成。然后他的结论是，老板太抠门了。他也去找老板理论，老板说在他们这个行业，给出的点数已经是很高的，不可能再加了。



现在，我们就来解答两个问题：

- 1、业务员的业绩提成点数到底是怎么定出来的？
- 2、是否要给业务员增加业绩提成点数，应该如何操作？

首先，业务员的业绩提成点数跟什么相关。

因为很多企业不会向员工公开公司的经营成本，所以业绩提成多数是跟销售额直接相关的，当然，这也会造成行业性的巨大差异。比如房产中介，成功代理销售了

一套160万的二手房，有多少提成？提成比率是多少？（见下图）

房子成交额	1600000					
销售提成点数	3%					
提成额	48000					
提成额分配	平台服务费					
	13%					
	6,240					
到店总佣金	41,760					
提成额分配	房客源录入	房客源维护	房源证件	房源钥匙	VR拍摄	小计
	10%	20%	10%	5%	5%	50%
	4,176	8,352	4,176	2,088	2,088	20,880
可分配给经纪人业绩	20,880					
分配比例（根据等级）	30-60%					
以50%为例	10,440	服务周期3个月，还有其他个人费用，公司不会报销				
个人销售提成率	0.65%					
相当于毛利的比例	25%					

从上图可以看到，业务员（经纪人）按销售额的提成点数约为**0.65%**，占毛利的**25%**。

业务员的提成点数主要由五大要素决定：

1) 底薪：底薪高的，提成点数相对就会降低。

2) 公司毛利率：公司毛利率高的，提成点数相对偏高。

3) 公

司资源支持

：比如，客户资源是否

由公司提供，公司是否给予了额外的销售支持

（如广告费、招待费、交通费、其他关联服务支持等）。

4) 业务能力与贡献：有的销售项目对业务人员的的服务技能有要求，会相应界定有差异化的提成比例。

5) 公司利润率：公司盈利能力强的，提成点数也会相应走高。（因为毛利率高以

及后续服务成本支出较低）

结论：通常业务员的提成点数约占毛利额的20%，再参考以上五大要素，并结合行业的情况，最后确定本企业的业绩提成水平。如果公司成本是相对透明的、可公开，且业务员对成本有一定的可控性，可直接按毛利额提成。



业务员认为自己赚的钱少了，向老板要求增加提成点数，要怎么办呢？

- 1、根据上述算法规则及同行水平，做出合理的推断，客观评判提成水平的实际位置（偏高或偏低）。
- 2、即使得出提成水平略为偏低的结论，不建议简单直接的提升提成点数，因为这个点数能上不能下，比较刚性。建议增设叠加激励，比如

目标奖、特别奖、合伙人奖、带队奖

、超额奖

等，因为这些激励可以赋予时效性、前置条件等，可以根据设定规则予以增加、减少甚至取消。

3、需要特别说明的是，增加提成点数，不一定能激励业务团队。对老板而言，一定会增加销售费用率和销售成本，对业务员而言，只是获得存量的高分配。如果一项开支在净增加后，不能带来增量，那么说明这个方向是有问题的。

4、对于业务能力有限的业务员、一些老业务员，除了业绩提成，还可以让他们尝试发展其他的能力，

比如带团队

、做培训、兼统计跟单

、兼市调及服务，为他们设计PPV产值

工资，按一专多能、复合型的方向优化工作配置。

业务人员的薪酬系统

如何通过激励叠加设计，
激活、留住业务人才？
激发潜能创造业绩倍增？



最后，补充说明一下，业绩提成水平是由很多因素决定的，没有绝对的标准，各个行业也不尽相同。站在老板的角度，要懂得分享，不断丰富激励机制。站在业务人员的角度，如果没有可观的增量业绩，给你再高的提成，你依然赚不到钱。

欢迎大家一起分享、探讨！如果您有帮助、有启发，请点赞和转发！

感谢朋友们的关注！