谈判年薪方案设计步骤

第一步：固定收入部分设计。

方法：营销总监属于上山型岗位，固定收入与销售额提成按4:6来划分。

设计：60万元按4:6划分得出，固定工资年度共计24万元，销售额提成年度共计36万元。

第二步：年度固定收入总额中基本工资与绩效工资的分配。

方法：按照上山型岗位基本工资占比40%、绩效工资占比60%的特点，分别得出年度基本工

资总额与年度绩效工资总额。再将其分别划分到12个月，即得出每个月的基本工资与绩效

工资。

设计：将24万元的年度固定收入总额，按照上山型岗位基本工资占比40%、绩效工资占比

60%进行划分，得出基本工资年度9.6万元、绩效工资年度14.4万元的分配结果。

第三步：月度基本工资与月度绩效工资设计。

方法：

第一，将基本工资年度总额，除以12个月，得出月度基本工资，和考勤挂钩

弟二，将绩效工资年度总额，除以12个月，得出月度绩效工资，并以此绩效工资为基础划分五级绩效工资标准。每一层级绩效工资的级差为12%。

设计：

第一，将9.6万元的基本工资年度总额，除以12个月，得出每月约8000基本工资，和考勤挂钩

第二，将14.4万元的绩效工资年度总额，除以12个月，得出每月1.2万元的绩效工资额。以1.2万元作为第三级绩效工资标准，设定出其他等级绩效工资。

第四步：销售额提成比例推算。

方法：

第一，谈判的销售提成总额／（今年销售目标一历史节点销售额）。

第二，推算出提取比例，将该提取比例平均分配到月度、季度、年度，得出各月度、季度及年度提取比例。提取依据分别为月度任务、季度任务、年度任务的实现程度。

设计：36万／（4000万－3000万）＝3.6%.

将3.6%的提成比例，平均分配到月度、季度、年度，分别为月度1.2%、季度1.2%、年度1.2%.提取依据分别为月度任务、季度任务、年度任务的实现程度。完成年度目标拿到12万，完成每个季度拿到3万，完成每个月度目标拿到1万。如果年度目标都完成了，之前没有完成的月度或季度目标的提成都补上，如完成4000万目标后拿到全部的36万。

第五步：年度冲刺目标设定。

方法：

第一，在年度目标的基础上设定年度冲刺目标，即如果实现冲刺目标，则在年底根据超出

分再给予相应比例提成。

第二，冲刺目标提成比例X(冲刺目标一今年目标）。

设计：1.5x(5000万－4000万）。