**菲尔德二薪酬**

针对店面型营销、渠道营销型企业。

区别于直销、主动营销型企业，门店类属于等客户上门的被动式营销。

菲二要求企业必须有明确的销售目标要求、且销售人员层级较多。

菲二解决的问题：

干部稳定，不易流失；管理人员致力于帮助下属完成业绩目标；员工不断保持冲劲，向更高目标冲击。

店面型营销团队人员组成：营销总监、区域营销经理、店长、主管、收银、店员、实习店员。

店员分两类：

1. 仅接待、服务客户，不成交（如奢侈品）

基本工资+绩效+店面销售额提成（可以无）

1. 服务客户同时完成成交（如快消品 服装）

基本工资+绩效工资+所成交单的销售额提成

【方案设计】

第一步：企业所有店面按规模分类

第二步：测试个级别店面可实现的最大销售额

第三步：制作店面营销团队编制

第四步：对不同层级销售人员分别设定业绩目标（三档目标）

保底目标——目标——冲刺目标

第五步：设定提成办法

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **岗 位**  | **保底目标**  | **目 标**  | **冲刺目标**  | **分 红**  |
| 业绩  | 提点  | 业绩  | 提点  | 业绩  | 提点  |
| **总经理**  | 400万  | 1.5%  | 480万  | 2%  | 560万  | 2.5%  | 10%  |
| **副总**  | 100万  | 0.7%  | 120万  | 1%  | 140万  | 1.3%  | 5%  |
| **高级总监**  | 100万  | 1.5%  | 120万  | 2%  | 140万  | 2.5%  | 3%  |
| **总监**  | 80万  | 1.5%  | 100万  | 2%  | 120万  | 2.5%  | 3%  |
| **代总监**  | 30万  | 3%  | 40万  | 4%  | 50万  | 5%  |    |
| **高级经理（店）**  | 30万  | 3%  | 40万  | 4%  | 50万  | 5%  | 1%  |
| **经理（店长）**  | 20万  | 3%  | 30万  | 4%  | 40万  | 5%  | 1%  |
| **代经理（店长）**  | 3万  | 8%  | 4万  | 10%  | 5万  | 12%  |    |
| **高级业务员**  | 3万  | 8%  | 4万  | 10%  | 5万  | 12%  |    |
| **业务员**  | 2万  | 8%  | 3万  | 10%  | 4万  | 12%  |    |
| **实习业务员**  | 1万  | 8%  | 2万  | 10%  | 3万  | 12%  | 未完成系数为0.9  |

说明：

经理/店长提成点、区域经理提成点。60%-100%

层级越高提成比例越低，基数大。

第六步：制定考核标准、与奖金对应（关键指标和周期）

第七步：制定晋升标准