

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）
下载海量名企管理资料（全部免费）

阿里巴巴的薪酬制度报告

一、企业介绍

阿里巴巴是由马云在1999年一手创立企业对企业的网上贸易市场平台。2003年5月，投资一亿元人民币建立淘宝网。2004年10月，阿里巴巴投资成立支付宝公司，面向中国电子商务市场推出基于中介的安全交易服务。2012年2月，阿里巴巴宣布，向旗下子公司上市公司提出私有化要约，回购价格为每股13.5港元。2012年5月21日阿里巴巴与雅虎就股权回购一事签署最终协议，阿里巴巴用71亿美元回购20%股权。2012年7月23日，阿里巴巴宣布调整淘宝、一淘、天猫、聚划算、阿里国际业务、阿里小企业业务和阿里云为七大事事业群，组成集团 CBBS 大市场。2013年4月29日日从阿里巴巴集团获悉，阿里巴巴通过其全资子公司阿里巴巴（中国），以5.86亿美元购入新浪微博公司发行的优先股和普通股。

二、薪酬制度

2.1 什么是薪酬制度

薪酬制度是指[组织的工资制度](#)，是关于组织标准报酬的制度，它是以[员工](#)劳动的

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）

下载海量名企管理资料（全部免费）

熟练程度、复杂程度、责任及[劳动强度](#)为基准，按照员工实际完成的[劳动定额](#)、[工作时间](#)或[劳动消耗](#)而计付的劳动薪酬。

2.2 薪酬制度包括了哪些内容

人力资源部门需从薪酬的基础、薪酬的设计和薪酬提升三个层面着手来安排薪酬体系，使薪酬体系设计体现公平的原则，从而符合公司发展的整体需要。

薪酬基础和标准设定

员工获得薪酬的原因不外乎两点：第一，达到岗位任职要求；第二，按照岗位要求完成了各项工作的具体表现。但究竟什么是岗位的具体要求，怎样评价完成具体工作的成绩，需要公司人力资源部门完成编订职位说明书、任职说明及绩效考评指标等一系列基础性工作。

人力资源部门首先需要分解公司经营活动，确定相应的工作岗位，并以职位说明书的形式将岗位职责和任职资格明确下来。工作职责的界定、公司对岗位任职资格的要求合在一起，是确定岗位固定薪酬的基础。

同时，为了评价完成具体工作的状况，人力资源部门需要建立员工绩效考评体系，包括绩效考评指标、能力考评指标与态度考评指标等。公司通过考评员工在岗位上的工作业绩表现，确定其为公司业绩作出的贡献，进而确定员工奖金的发放比率。员工可能超出岗位对业绩的基本要求，也可能达不到这个要求，这些都直接影响他们领取奖金的额度。员工业绩考评结果是确定岗位业绩奖金的基础。

薪酬结构和薪酬设计

基于职务说明书和绩效考评体系建立起来的薪酬制度，一般而言包括固定薪酬+业绩薪酬+福利等形式。

固定薪酬设计必须使员工薪酬水平保证相对的内部公平与外部公平。

内部公平指薪酬能够反映出各岗位对公司整体业绩的价值贡献，一般来说，人力资源部需要从三个方面对岗位进行评估：1.岗位对知识技能的要求2.岗位对解决问题能力的要求3.岗位承担责任的大小。人力资源部门利用分析的结果确定薪酬差异范围，并设立岗位薪酬级别阶梯。内部公平隐含的意义之一，就是岗位之间的薪酬差距要体现出来。

外部公平即薪酬是否具有市场竞争力。一方面，公司各岗位薪酬级别需要参考同行业薪酬水平进行调整，确保此薪酬水平下公司能招到合适的人才；另一方面，人力资源部门还需定时了解竞争对手薪酬变化情况，以确保公司薪酬水平保持动态竞争力。

但是，由于岗位价值评估不可能完全准确，企业往往引入业绩薪酬制度，目的是使薪酬结构更公平、更加具有竞争力和灵活性，从而激发员工的积极性。业绩薪酬主要指由员工业绩考评成绩确定的业绩奖金——从事相同工作的员工由于业绩表现不同最终导致收入可能有较大差异。

除此之外，公司也可能视年度效益情况决定是否发放年终奖金。

福利是薪酬体系的必要补充，能有效缓冲员工对固定薪酬和业绩薪酬的相对不满。举例来说，大多数外资企业就是通过提供优惠的福利政策来降低员工流动率，人力资源部门也应参考其他企业的福利水平制定公司福利制度。

员工发展和薪酬提升

合理的薪酬体系要能推动员工薪酬水平不断上升。人力资源部门必须明确不同岗位的职业发展路线，完善培训制度，为员工提供竞争上岗或进一步提升的机会。

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ） 下载海量名企管理资料（全部免费）

一方面，人力资源部门需要主动实施培训计划，给员工提高技能的机会。员工技能的提高往往伴随着工资级别的提高和工作业绩考评的上升，这在以考核奖惩体系为核心的人力资源管理系统中显得尤其重要。培训能大大提高员工素质，激发员工积极性，是一条重要的辅助性管理措施。

另一方面，公司应提供公平上岗的机会，使员工职业发展之路切实可行。公司可通过竞争上岗，推行轮岗、定期交流等制度赋予职工尽可能多的争取高薪岗位的机会。如竞争上岗，员工有能力上哪个岗位就竞聘哪个岗位，当竞聘不上的时候，薪酬比别人拿得少，也就无话可说。这竞聘不应是一次性的，而应是定期的例如每年一次，这样就给了每个员工均等的机会，也鼓每个员工奋发向上。

三、基本工资管理

3.1.基本概念

报酬：泛指雇员作出有偿劳动而获得的回报，包括工资及其他项目（例如津贴、保险、退休金），以及非现金的各种员工福利，例如有薪假期、医疗保险等。此外亦指为结清债务或弥补伤害所支付的和解款项。

基本工资：基本工资，即劳动者所得工资额的基本组成部分。它由用人单位按照规定的基本工资支付，较之工资额的其他组成部分具有相对稳定性。具体来说，在企业中，基本工资是根据员工所在职位、能力、价值核定的薪资，这是员工工作稳定性的基础，是员工安全感的保证。同一职位，可以根据其能力进行工资分不同等级。

- 基本工资的 classification:
- （一）基于职位的工资结构
 - （二）基于任职者的工资结构
 - （三）工资等级

影响基本工资的因素：确定基本工资的主要条件是：社会和企业的经济水平，企业的劳动条件状况，生产、工作岗位劳动的繁重程度和复杂程度等。在同等的情况下，职工基本工资的多少，一般反映他们之间的工作能力、业务技术水平和担负职责的差异。它在很大程度上决定职工收入水平的高低。基本工资的最低数额，应当保证职工本人及其平均赡养人口的基本生活需要。

3.2. 阿里巴巴基本工资管理制度：

工资模式

工资 = 基础工资 + 工龄工资 + 津贴 + 奖金 + 其它

- 1、基础工资 = 基本工资 + 岗位工资

（1）**基本工资：**参照市职工平均生活水平，生活费用价格指数和各类政策性补贴而确定，最低工资标准 830 元，我司拟定为 850 元。

- （2）**岗位工资**

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ） 下载海量名企管理资料（全部免费）

岗位工资综合考虑员工的职务高低、学历技能高低、岗位责任大小、能力强弱、贡献多少、经验丰富与否，在本企业从业时间长短等因素而确定。

1) 阿里巴巴根据岗位评价的结果参照员工工作经验、技术、业务水平及工作态度等因素确定相应岗位工资等级，将公司所有岗位划分为高层管理核心层 A、中层骨干 B 和基层 C 三个层次及管理类、行政类、财务类、销售类、技术类等五大类；同时，将全公司岗位按照岗位重要性划分为 10 个等级，简称“一岗十薪”。这是阿里巴巴考虑到由于各个员工业务技能差异，为了重点激励优秀员工，在职等不变的情况下，为优秀员工提供工资上升通道。

根据岗位评价情况和薪酬市场调查，确定公司最低和最高工资分别为 500 元和 10000 元，并推算出各等级工资数额，岗位工资入等入级的原则：根据岗位说明说评价入等，根据能力评价入级。

2) 根据“变岗变薪”原则，员工晋级则增薪，降级则减薪。

3) 阿里巴巴的员工的薪酬管理主要以工作评价的分析方法中得薪点评价法，它把工作分解成许多要素，这些要素技术能力，判断力，知识，经验，努力，责任和压力等等，根据员工的目标任务的完成度，给予一定的提成。

4) 岗位工资其它规定

公司岗位工资标准须经董事会批准；

公司可根据经营状况变化而修改岗位工资标准；

新进人员被聘岗位以及岗位级别调整由人力资源部提出初步意见报公司总经理批准后执行，对从事专业性较强岗位的人员，公司可视情况而定。

四、激励工资管理

阿里巴巴激励对象**二八原则**：一个激励政策的成功与否，就在于看，能否调动起团队当中 80% 的成员；排在前头的 10%，需要的是个性激励对待，后面 10% 需要的是负面淘汰压力，中间的 80% 才是我们真正需要去激励的群体。

4.1 个人激励计划

个人 激励 计划

标准工时制（多用于技术人员）：即对在实现规定的“标准时间”内完成的工作给予额外工资的奖励计划。

管理激励计划（多用于客户经理）：是在经理人员达到或超过其部门有关销售、利润、生产、或其它方面的目标时，对他们进行奖励。

行为激励计划与推荐计划普遍适用，但并不是主要激励部分。计件制则不适用于阿里巴巴。

阿里巴巴客户经理待遇

	平均	¥0	¥5330	¥10670	¥16000
总收入 — 工资/奖金/其它 (40)	¥9450	¥5000			¥14800
基本工资 (40)	¥2786	¥1500			¥9000
奖金 (49)	¥1591	¥200			¥10000
现金红利 (24)	¥2800	¥200			¥10000
补助 (32)	¥467	¥100			¥1000
其它收入 (43)	¥5955	¥2000			¥10000

奖金占基本工资比率为 16.8% 基本工资则为 29.5% 其它收入为 63.0%（部分平均数据）

阿里巴巴软件工程师待遇

	平均	¥0	¥7330	¥14670	¥22000
总收入 — 工资/奖金/其它 (35)	¥11029	¥7000			¥21000
基本工资 (35)	¥7846	¥5000			¥10000
奖金 (29)	¥3375	¥100			¥11000
现金红利 (26)	¥3622	¥100			¥10000
补助 (11)	¥575	¥150			¥1000
其它收入 (1)	n/a				无数据

奖金占基本工资比率为 30.6% 基本工资则为 69.4% 其它收入不明（部分平均数据）

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）
 下载海量名企管理资料（全部免费）

阿里巴巴销售员待遇

	平均	¥0	¥6670	¥13330	¥20000
总收入—工资/奖金/其它 (14)	¥9264	¥5000			¥19000
基本工资 (14)	¥2828	¥1280			¥8000
奖金 (18)	¥1386	¥300			¥5000
现金红利 (10)	¥2500	¥500			¥5000
补助 (13)	¥550	¥300			¥1000
其它收入 (14)	¥6753	¥10			¥10000

奖金占基本工资比率为 15.0% 基本工资则为 30.5% 其它为 72.9%（部分平均数据）

对于个人而言，技术人员无其它收入，基本工资为主要薪酬部分，奖金约占三分之一。适用于标准工时制一类。

而经理人员与销售人员，其它收入占薪酬的大部分，薪酬来源主要是奖金和业绩提成收入，适用于管理激励体制。

阿里巴巴其他的个人有效激励

月度激励方案，以山东某渠道商为例：

目的：在上半月提高破零率；

个人 pk：输的给赢的买一个阿里总部的 T 恤 100 元

部门 pk：输的给赢的部门全体购买总部 T 恤 500 元，公司补贴赢的 500 基金

破蛋 pk：截至 17 日 17 点破蛋率最低的部门主管和未破蛋的人请他主管 500 元欢畅；
 如截至 17 日 17 点全员破蛋老板晚上请客。五月份入职的不计算在内（4 月份最后三个计入五月份）

月底冲刺激励，以辽宁某渠道商为例

月底激励：本月为止最大的一次激励！！

最后一天的到单激励：

规则：第一单、第二单、第三单阿里巴巴双肩包，第四单、第五单派克签字笔，第六单、第七单、第八单阿里巴巴纯牛皮 U 盘！第九单起，软牛皮名片夹！

特殊奖品：首位到帐 2 单以上销售，继续送出阿里巴巴多功能双肩包！

年度激励，以山东某渠道商为例

奖项	单数（09 年度）	奖励方案
金牌	150 单	国内豪华七日游
银牌	80 单	笔记本电脑
铜牌	50 单	电动车

4.2 团队激励计划

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ） 下载海量名企管理资料（全部免费）

1、团队激励计划的措施:一般来说，企业同时采用两种方式，一方面强调团队表现公平对待每位员工，另一方面也突出奖励差别，这对员工来说很重要。

①不论员工的职务、级别及现有工资，每人获得相同奖励。（加强合作，但员工易因个人贡献不同产生意见）

②根据员工对团队的贡献程度、工作经验、及现有工资水平来决定员工的个人奖励。（有可能妨碍合作）

③根据每个员工的基本工资占班组所有成员基本工资总数的比例确定奖金比例。（建立于假设基础）

2、收益分享计划：根据公司绩效的改善，给团队成员支付奖金。目的在于使每一名员工都能因为提高生产而得到经济收益。

3、团队奖金和团队嘉奖：区别于收益分享计划，团队嘉奖仅仅给予较小规模的工作小组。

阿里巴巴部门经理薪资构成：(基本工资+经理津贴+诚信通提成+新签第2年提成+服务包提成)*考核分数%

底薪	部门总单	提成比率
1500	≤20单	0
1500	>20单同时≤30单	(部门总单量-20)*120元
3500	>30单	(部门总单量-30)*200元
6000	>40单	(部门总单量-40)*220元

阿里巴巴销售的提成是和团队的总单量挂钩的，这是一个很好的团队激励措施。

4.3 组织激励计划

组织 激励 计划

利润分享计划：是指企业为了鼓励员工参与[企业管理](#)，体现员工企业主人翁精神而依据员工所在岗位价值、潜在贡献及历史贡献、工作业绩等而额外给予员工一部分公司利润的企业整体激励计划。

员工持股计划（ESOP）

阿里巴巴在员工持股这方面做得很好

阿里巴巴员工持股计划

“‘客户第一’和‘团队合作’是我们企业价值观中最根本的两点。在公司里，员工就是我们的客户，我们相信大约有100名员工会因为公司上市而一下非常富有。”

2007年10月份在阿里巴巴公司位于杭州办公地点的走廊上，员工们自发地挂起了一幅红底白字的标语：“阿里发发，一发再发”。

随着阿里巴巴公司的上市，财富效应不仅覆盖那些风险投资者，也波及到了不少阿里巴巴集团的员工们。“就这十几年数据来看，任何一家科技公司上市前，都没有像阿里巴巴这样拥有如此多的员工持股。”阿里巴巴公司 CEO 卫哲表示。阿里巴巴的招股书显示，大约4900名员工享有集团的期权(包括集团董事)，而截至2006年12月31日，阿里巴巴集团正式员工总人数为5000多人。

实际上，在创业8年里，阿里巴巴集团股权已随同工资、奖金和福利一起，成为了阿里巴巴集团员工待遇的一部分。“从阿里巴巴集团创立第一天起，马云就建立了一个共享机制。所有最终成果，都由股东和员工一起分享。”阿里巴巴集团创始人之一金健杭说，“但是一开始，很多员工对公司许诺的原始股并不以为然，毕竟在那时看来，上市还是一件过于遥远的事情。”

很多人未曾想到当初忽视的“股权激励”会令自己一夜暴富。在阿里巴巴公司的全球路演时，马云称履行这份承诺正是其上市的最大动因。按照当年的股权奖励计划，阿里巴巴集团的股权被分成购股权与受限制股份单位两类股权授予员工，购股权的持有者须支付既定的行使价来换得公司的股份，而受限制股份单位持有者仅须支付股份面值。

在阿里巴巴公司上市前，阿里巴巴集团专门安排了针对现有员工(包括董事)及顾问的股权转换方案。一方面，按照该方案，员工可将持有的集团购股权部分转换为阿里巴巴公司购股权。其中，阿里巴巴公司员工被允许转换比例为50%，集团内其他公司员工转换比例则较低，集团创办人及股东仅可转换不到15%所持股权，马云和谢世煌的可转换比例则不超过5%。

另一方面，员工也可按原阿里巴巴集团购股权的行使价认购集团股份，再由此交换

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ） 下载海量名企管理资料（全部免费）

阿里巴巴公司股份。为了使员工有足够资金行使购股权，阿里巴巴公司为非总监级员工提供了有全数追索权的两年期计息贷款；截至换股结束日，阿里巴巴公司贷予员工的贷款本金额约为3030万元。

招股书数据显示，阿里巴巴集团员工(包括董事)及顾问所持股份总数约为4.4亿股，约占全球发售完成时上市公司已发行股份的8.8%。以招股价中间价12.75港元计算，员工持股市值约为56.1亿港元。

在这些持股员工中，阿里巴巴公司董事、员工、集团董事及顾问(不包括上市公司董事)各自拥有的股份(包括购股权和受限制股份单位的相关股份)分别占总发行股数的1.0%、3.2%、4.6%(详见员工持股成分图)。其中，员工(不包括董事)所持股份约为1.585亿股，按4900名人数估计，平均每人持有约3.2万股，以12.75港元招股价计人均财富值为40.8万元。

“我们相信大约有100名员工会因为公司上市而一下非常富有。”路演时，阿里巴巴公司管理层表示，“‘客户第一’和‘团队合作’是我们企业价值观中最根本的两点。在公司里，员工就是我们的客户，公司有今天的成绩，我们非常乐意与他们一起分享成功。”

五、特殊人员薪酬设计

5.1.高层管理人员薪酬设计

1. 设计目标：既要能够真实反映高管人员的贡献，也要使一般员工与法律能够接受。

2. 价值标准

- ① 股东价值，包括增加的经济价值，每股收益，现金流，完成成本效率；
 - ② 顾客价值，包裹质量、市场份额和顾客满意度；
 - ③ 员工价值：指高绩效的文化指数，高绩效的文化布局，培训和发展的多样性。
3. 奖励：物质奖励（现金、期权、工资），额外津贴（汽车、医疗检查等）。

4. 阿里巴巴的管理人员薪酬体制

1) 考虑方向：充分考虑高管人员的各方面贡献，全面的对高管人员进行绩效考评、

2) 方案：通过平衡计分卡来确定高管人员的薪酬

3) 物质激励：主要包含现金奖金，期权，基本工资和一些比较普遍的额外津贴。

下面就是以阿里巴巴在北京大区总经理和总监为例

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）
 下载海量名企管理资料（全部免费）

总收入 — 工资/奖金/其它 (1)	¥50000	¥50000 ¥50000
基本工资 (1)	¥30000	¥30000 ¥30000
奖金 (1)	¥20000	¥20000 ¥20000
现金红利 (1)	¥20000	¥20000 ¥20000
补助 (0)	n/a	无数据
其它收入 (0)	n/a	无数据

工作城市(例:北京) 工作职位(例:会计) [平均薪水查询](#)

总收入 — 工资/奖金/其它 (3)	¥31333	¥20000 ¥39000
基本工资 (3)	¥26667	¥20000 ¥35000
奖金 (2)	¥7000	¥4000 ¥10000
现金红利 (1)	¥10000	¥10000 ¥10000
补助 (1)	¥4000	¥4000 ¥4000
其它收入 (0)	n/a	无数据

工作城市(例:北京) 工作职位(例:会计) [平均薪水查询](#)

阿里巴巴高层持股

2012年3月31日晚间，阿里巴巴发布的公告显示，为表示对公司管理层以及核心员工的奖励，公司决定当日授出1224.6万份期权，其中阿里巴巴5名董事共获得其中395万份，每股认购价格为16.12港元，比当天15.62港元的收盘价高出0.5港元。

5个董事共获395万份期权

本次阿里巴巴5名董事共获得其中的395万份期权，阿里巴巴CEO卫哲收益最多，获得120万份，CFO武卫和COO李旭晖各得70万份，执行董事邓康明90万份，彭翼捷45万份。据悉，这1224.6万份期权的有效期为6年。另外，阿里巴巴还授出1519万股的受限制股份，限制期为4年，不过阿里巴巴公司董事未获授予任何受限制股。

3月31日当天15:38，阿里巴巴股票出现大手卖出，成交量为73.05万股，成交价为港币15.50元，涉资1132.28万港币。不过，昨天，阿里巴巴股票没有出现异常，开盘15.80港元，最高15.92港元，最低15.66港元，收于15.70港元，微涨0.08%，成交额2.05亿港元，成交量1296.85万股。

卫哲居中资老总薪酬首位

3月31日有消息称，根据对香港上市公司中资老总薪酬的统计显示，阿里巴巴首席执行官、执行董事卫哲2009年度以5697万元人民币的年薪，目前位于香港上市中资老总薪酬排行榜首位。联想集团首席执行官、执行董事杨元庆以及首钢集团旗下子公司首长国际董事总经理、执行董事曹忠，分别以4958万和4031万分列第二和第三位。

该排行榜同时认为，阿里巴巴是中国知名的互联网公司，其年报显示，依托会员费收入及增值服务收入的强劲提升，2009年阿里巴巴营业收入增长29%至38.75亿，净利润为10.13亿，较2008年下滑12.3%，营业利润10.73亿，较2008年下滑6%，现金及银行存款达72亿。

5.2.专业技术人员薪酬设计

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）
 下载海量名企管理资料（全部免费）

1.设计目标：相对于金钱，专业技术人员更加看重工作本身的特征，比如发展机会、工作的挑战性、自主性。责任感以及学习的潜能等。因此对技术人员的激励不能完全依靠金钱，而是应该给员工挑战高难度工作的机会，给他们充分的工作自主性和学习机会。

2.薪酬方案

① 技能取向型薪资方案：根据专业技术人员的专业技术职务设计薪酬，而专业技术人员的专业技术职务提升与其专业技能成长密切相关。专业技术人员的职业规划有两条主线，一条是以职位等级提升为主线，一条是以专业技术职务提升为主线。

② 价值取向性薪资方案企业将体现专业技术人员的技能和业绩因素价值化，员工按其拥有的技能和业绩因素的多少或者等级确定其组合薪酬待遇。其薪资模式为：
 薪资总额=基本生活费+工龄薪资+知识价值+岗位薪资

3.阿里巴巴的专业技术人员薪酬设计：（具体数字没有公开）总体来说，阿里巴巴给技术人员的工资在杭州并不算低，同时享有保险及年终奖金，而且每个员工都持有公司一定份额的期权。

1) 考虑方向：给员工挑战高难度工作的机会给予其充分的工作自主性，尽量给员工机会学习新的相关知识技能。建立一种认可专业技术人员特殊技能的

2) 方案 1：技能取向型薪资方案：根据专业技术人员的专业技术职务设计薪酬（针对管理职位）
 职位等级薪资：综合考虑各级管理职位工作的责任，难度重要程度及对任职者的资格要求等因素基础上建立的等级薪资制度。

（针对专业技术职务）
 专业技术职务薪资：针对专业技术人员专业技能发展变化的特点确立的、以公司设立的专业技术职务为对象建立的薪资体系

优点：1 把员工的薪资提升与员工的专业技能相结合，有力的调动员工学习和提升技能的积极性

2 把员工薪资和员工职业发展结合，拓宽了职业晋升渠道，利于员工职业发展，提高企业的职业管理水平

缺陷：片面强调技能提升

3) 方案 2：价值取向性薪资方案：将专业技术人员的技能和业绩价值化，根据其拥有的技能业绩因素的多少或等级决定薪酬待遇。

优点：把员工专业技术能力，业绩及薪酬紧密结合，一定程度的保证了企业人力投入

	平均	¥0	¥7330	¥14670	¥22000
总收入 — 工资/奖金/其它 (35)	¥11029	¥7000		¥21000	
基本工资 (35)	¥7846	¥5000		¥10000	
奖金 (29)	¥3375	¥100		¥11000	
现金红利 (26)	¥3622	¥100		¥10000	
补助 (11)	¥575	¥150		¥1000	
其它收入 (1)	n/a			无数据	
销售佣金 (0)	n/a			无数据	
其它 (1)	n/a			无数据	

工作城市(例:北京) 工作职位(例:会计)

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）
 下载海量名企管理资料（全部免费）

总收入 — 工资/奖金/其它 (2)	¥33150	¥16300	<div style="width: 33%;"></div>	¥50000
基本工资 (2)	¥33000	¥16000	<div style="width: 48%;"></div>	¥50000
奖金 (1)	¥300	¥300	<div style="width: 100%;"></div>	¥300
现金红利 (0)	n/a			无数据
补助 (1)	¥300	¥300	<div style="width: 100%;"></div>	¥300
其它收入 (0)	n/a			无数据

工作城市(例:北京)

工作职位(例:会计)

[平均薪水查询](#)

5.3.销售人员薪酬设计

1.薪酬加奖金计划：在这一机制中，企业往往会给销售人员规定一个必须要完成的指标，然后根据销售人员的绩效指标完成情况给予效应的报酬。

2.薪酬加佣金计划：佣金是根据产品或服务的销售价格的百分比进行计算的一种激励补偿方式。这种方式既可以消除销售人员的不安全感，又可以充分激励销售员跟顾客讨价还价，使企业利益最大化。

3.佣金加提成计划：企业支付给销售人员的报酬包括两个部分，一部分是员工的基本生活费，另一部分是提成。

4.佣金计划

1)纯佣金计划下，企业按照销售人员所销售产品或服务的某一固定百分比支付给销售人员佣金。

2)级别佣金计划下，销售人员销售额越大则所获得佣金百分比越高。

3)根据多种等级佣金，如果员工在某一时间段内的销售量超过了企业所定标准，则员工销售的所有产品都可以得到一个比较高的佣金。

5. 阿里巴巴的销售人员薪酬设计：

阿里巴巴福建某渠道商佣金制度：

阿里巴巴 福建某渠 道商	销售佣金 制度	底薪	单数	提成比率
		800	1单	8%
		800	2-3单	10%
		800	4-6单	15%
		800	7-10单	18%
		800	11-14单	20%
	800	15单以上	25%	
主管佣金 制度	底薪	单数	提成比率	
	1500	13单	0%	
	1500	13-15单	2%	
	1500	15-17单	2.50%	
	1500	17单及以上	3%	

附：考核标准以5老+2新人标准计算。如果连续两个月在13单以下，作降职或撤职处理。

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）
 下载海量名企管理资料（全部免费）

阿里巴巴湖北某渠道商佣金制度：

薪金组成：基本工资+季度绩效 200+提成+公司奖励+续费
 提成，本月的单数决定下个月的提成点和底薪

阿里巴巴 湖北某渠 道商	销售佣金 制度	底薪	单数	提成比率
		700	0单	7%
		800	1-3单	7%
		1000	4-6单	10%
		1200	7-10单	13%
	1500	11单以上	16%	
	主管佣金 制度	底薪	部门单数	提成比率
		1200	8单	0.50%
		1500	16单	1%
		1500	24单	1.50%
		1500	32单	2%
		1500	40单	2.50%
		1500	48单	3%
		1500	56单	3.50%
1500	64单及以上	4%		

新员工：

- 新员工上岗后 5 天内离职无薪酬；
- 上岗一月内离职无提成及季度绩效；
- 季度绩效以季度为单位发放，上岗不足三个月的员工离职无季度绩效。——季度绩效时间太久金额不够刺激，对员工的正激励或者负激励促进不大

附：对不同时时期员工的考核：

试用期：

时间：三个月

标准：45 天未出单的员工，必须离职。三个月未能达到 5 单的员工按劝退处理或降级为助手，或者给与护身符一次，护身符的意思就是可以网开一面。包括老员工的劝退或者降级。

三个月以上员工：

标准：季度内未完成 6 单；季度月均拜访量必须达到 75。无特殊原因未达标的予以劝退。

转正标准：

当月业绩达到 5 单，或季度业绩达到 12 单。

转正后工资体系保持不变，公司缴纳社保。

续签奖励：

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）

下载海量名企管理资料（全部免费）

在职或转岗的员工，名下的客户续签可以继续享受续签提成；

离开公司的员工，续签资源收归公司支配；

第二年续签的提成标准：5%

从上福建和湖北的对比可以知道，阿里巴巴的销售人员的薪酬设计是每个地方差不多都是基本工资+季度绩效 200+提成+公司奖励+续费，但是有一些细节是不一样的，如底薪不一样，提成比率不一样等，每个地方都有自己的薪酬方式，激励方式。

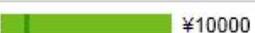
而以下是以北京为例的，不同销售职位的薪酬

总收入—工资/奖金/其它 (18)	¥3686	¥2500  ¥6500
基本工资 (18)	¥2273	¥1000  ¥3500
奖金 (23)	¥1245	¥100  ¥3000
现金红利 (19)	¥1140	¥100  ¥2500
补助 (13)	¥575	¥300  ¥1000
其它收入 (20)	¥5100	¥300  ¥10000
销售佣金 (19)	¥7500	¥5000  ¥10000
其它 (2)	¥300	¥300  ¥300

工作城市(例:北京)

工作职位(例:会计)

[平均薪水查询](#)

总收入—工资/奖金/其它 (15)	¥7300	¥4000  ¥11800
基本工资 (15)	¥2654	¥1500  ¥10000
奖金 (42)	¥1004	¥50  ¥3500
现金红利 (18)	¥1771	¥500  ¥3500
补助 (27)	¥236	¥50  ¥500
其它收入 (38)	¥5443	¥2000  ¥10000
销售佣金 (38)	¥5300	¥2000  ¥10000
其它 (3)	¥1000	¥1000  ¥1000

工作城市(例:北京)

工作职位(例:会计)

[平均薪水查询](#)

关注公众号：儒思 HR 人力资源网（微信搜索 ID： cuixg111 ）
下载海量名企管理资料（全部免费）

总收入 — 工资/奖金/其它 (1)	¥25000	¥25000 ¥25000
基本工资 (1)	¥10000	¥10000 ¥10000
奖金 (1)	¥2000	¥2000 ¥2000
现金红利 (0)	n/a	无数据
补助 (1)	¥2000	¥2000 ¥2000
其它收入 (1)	¥13000	¥13000 ¥13000
销售佣金 (1)	¥10000	¥10000 ¥10000
其它 (1)	¥3000	¥3000 ¥3000

工作城市(例:北京) 工作职位(例:会计)

由对比中可以知道，基本工资、奖金、补助、销售佣金都是随着职位的增加而增加，也反映了销售人员的工资水平。