# 员提成合同范本(汇总11篇)

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-12-31

*员提成合同范本1甲方：（以下简称甲方）乙方：（以下简称乙方）为了充分保障公司未来稳步发展，取得更好的业绩。甲乙双方本着“诚信合作、优势互补、互惠双赢、共同发展”的原则，达成如下协议：一、合作基本内容甲方聘请乙方作为本公司的业务\*\*，乙方负责...*

**员提成合同范本1**

甲方：（以下简称甲方）

乙方：（以下简称乙方）

为了充分保障公司未来稳步发展，取得更好的业绩。甲乙双方本着“诚信合作、优势互补、互惠双赢、共同发展”的原则，达成如下协议：

一、合作基本内容

甲方聘请乙方作为本公司的业务\*\*，乙方负责管理甲方公司的所有新老客户。工作内容包括：客户订单管理、客户关系维护、新客户开拓、产品成本核算。乙方负责订单上的业务往来工作，订单交付工作。不参与公司内的车间或仓库工作，订单交接生产部门负责全权生产。（注：交货量大或乙方工作繁忙时，甲方需派司机等人员配合送货工作）。

二、合作形式和待遇

1、乙方帮甲方管理公司业务，甲方给予乙方固定月底薪工资，另加业绩提成。

2、甲方给予乙方固定月底薪工资：\*\*\*2500元。

3、提成计算方法：旧客户提成按照旧客户的总营业金额的2%作为提成；新客户提成按照新客户的总营业金额的2%5%作为提成（注：按新客户利润高低来区分提成，利润在20%时提成2%，在30%时提成3%，在40%时提成4%，在50%时提成5%，在50%以上时超出部份由甲方、乙方、客户方三等份分成）。甲方介绍的客户或订单，提成按照固定2%计算。

4、提成支付周期：按季度结算（13月份的提成在4月底前支付清；46月份的提成在7月底前支付清；79月份的提成在10月底前支付清；1012月份的提成在1月底前支付清）

5、客户提成结算由甲乙双方核算，每月支付一次（特殊开支注明）。

三、业务开支

1、日常业务开支：与新老客户业务往来所产生的应酬等费用，按全年营业额的\*均月营业额的1%作为业务开支（例如20xx年总营业额480万，\*均每月营业额40万x1%=4000元/月的业务开支费用）。

2、节日开支：凡是中秋节、农历新年等节日，需要给客户封红包、送礼品、赞助费等所需要费用由甲方另行支付，不在业务开支预算内。

四、过失费用

乙方在订单传递与交接的过程中，因乙方过失导致产品报废或退货不能使用的，按产品开料出来的价格和人工成本，再扣除报废产品卖掉的废料钱，余下的成品由：甲方承担70%，乙方承担30%。

五、甲乙双方应积极合作、共同发展，做大做强。

六、本协议书一式三份，甲乙双方各执一份，双方\*\*签字并盖章后生效。本协议书未尽事宜由双方协商解决，协商形成的补充协议与本协议书有同等效力。

七、本协议书有效期自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日。

甲方\*\*：

甲方联系人及电话：

单位（盖章）：

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

乙方\*\*：

乙方联系人及电话：

单位（盖章）：

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

——业务提成合同范本 (菁华1篇)

**员提成合同范本2**

>一、目的：

为激励地板业务员更好地完成业务任务，提高业务业绩，提升本公司产品在市场上的占有率。

>二、适用范围：

业务部。

>三、制定地板业务员提成方案遵循的原则：

1、公\*原则：即所有业务员在业务提成上一律\*等一致。

2、激励原则：业务激励与利润激励双重激励，利润与业务并重原则。

3、清晰原则：业务员、\*\*分别以自己的身份享受底薪。\*\*对本部门的整个业绩负责，对所有客户负责。

4、可操作性原则：即数据的获取和计算易于计算。

>四、业务价格管理：

1、定价管理：公司产品价格由集团\*\*制定。

2、公司产品根据市场情况执行价格调整机制。

2、指导价格：产品业务价格不得低于公司的指导价格。

>五、具体内容：

1、地板业务员收入基本构成：地板业务员薪资结构分底薪、业务提成两个部分（福利待遇根据公司福利计划另外发放）

2、底薪按公司薪酬\*\*执行。

>六、提成计算维度：

1、回款率：要求100%，方可提成；

2、业务量：按产品划分，根据公司下达基数计算；

3、价格：执行公司定价业务，为了追求公司利益最大化，业务价格超出公司定价可按一定比例提成。

>七、业务费用管理：

业务费用按业务额的‰计提，超出部分公司不予报销。

>八、提成方式：

业务团队集体计提，内部分配，其分配方案和记发经业务副总裁审批执行。

>九、提成奖金发放原则：

1、客户回款率需达到100%，即予提成兑现。

2、公司每月发放80%的提成奖金，剩余20%的提成奖金于年底一次性给予发放。

3、如员工中途离职，公司将20%的提成奖金扣除不予发放。

4、如员工三个月没有业务业绩，公司将根据岗位需求进行调岗或辞退。

>十、提成奖金发放审批流程：

按工资发放流程和财务相关规定执行。

>十一、>特别规定：

1、本实施细则自生效之日起，有关提成方式、系数等规定不作有损于地板业务员利益之修改，其它规定经公司授权部门进行修订。

2、公司可根据市场行情变化和公司战略调整，制定有别于本提成制的、新的`地板业务员工资支付\*\*。

>十二、附则：

1、本方案自20xx年4月份起实施。

2、本方案由公司管理部门负责解释。

**员提成合同范本3**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

依据国家有关法律、法规规定，甲、乙双方在平等、自愿和协商一致的基础上，就乙方为甲方工作,甲方向乙方支付提成事项达成一致订立本协议.

第一条 乙方为甲方从事市场拓展、策划、管理事务。

1、事务内容：

1) 全面计划、安排、管理市场部工作。

2) 制定年度市场推广策略和营销计划。

3) 拟定并监督执行市场规划与预算。

4) 制定市场部的工作规范、行为准则及奖励。

5) 拟定并监督执行市场调研计划。

6) 配合人力资源部对市场人员的培训、考核、调配。

7) 制定市场拓展计划及各阶段实施目标。

8) 组织按时完成公司制定的年、季、月市场拓展计划。

9) 合理进行加盟商和代理商的挑选及管理。

10)制定及实施市场广告推广活动和公关活动。

2、具体要求：

1) 负责对市场人员的培训、考核、调配。

2) 按时完成公司制定的年、季、月市场拓展计划。(20\_\_年市场开店数量为20家店铺)

3) 店铺开设区域指定为华东、华中市场。

3、其他要求：

1) 公司必须在20\_\_年3月15日之前为市场部配置2名市场拓展人员。

2) 公司必须在20\_\_年3月15日之前完成所有用于市场拓展必备的招商资料。

3) 店铺设置形式可以为自营、托管、加盟等方式。

第二条 甲、乙双方议定，在本协议履行期限内，甲方应在规定范围之内按下列比率向乙方支付提成费，并且还需要支付甲、乙双方签订的劳动合同上注明的基本工资待遇报酬。

1、 甲方和乙方协定在20\_\_年12月30日底止，由乙方负责的市场部人员为公司完成拓展店铺20家业务指标。

2、 在本条1款的基础上，乙方按时、按量、完成公司的业务指标后，甲方必须按总店铺数量实际年回款额1%提成方式支付乙方作为业务提成，并且在最后开设的店铺第12月份回款到帐后，一个月内由甲方一次性向乙方足额支付业务提成金额。

3、 在本条1款的基础上，如乙方未能完成甲方设定的业务指标。甲方将按实际完成量给予乙方提成：即完成指标量90%以上给予业务提成;完成指标量80%以上给予业务提成;完成指标量70%以上给予业务提成;完成指标量60%以上给予业务提成;完成指标量60%以下不给予任何业务提成。

第三条 在本协议履行期限内，乙方在甲方规定的业务指标范围内完成指标情况下。不管甲方以任何理由辞退乙方，都必须按照年度实际回款额支付相应的业务提成。

第四条 在本协议生效后，在履行期限内甲方未经乙方同意，中途毁约，乙方有权要求甲方按已经开设店铺数量的开店提成每家壹万元报酬计算业务提成，并且即时一次性支付提成金额。

第五条 本协议履行期间，甲、乙双方因履行本协议而签署的补充协议及其它书面的文件，均为本协议不可分割的部分，具有同等法律效力。

第六条 甲、乙双方在履行本协议过程中发生争议，由甲、乙双方协商解决，协商不成的，符合国家法律强制管辖的，适用该强制管辖。没有该强制管辖的按本协议约定的下列方法进行解决：

1.向温州市仲裁委员会申请仲裁;

2.向人民法院提起诉讼。

本合同壹式\_\_份，甲、乙双方各执\_\_\_份，自双方签字或者盖章之日起生效，具有同等法律效力。

甲方(签章) 乙方(签章)

营业执照号码： 个人身份证号：

法定代表人： 住址：

**员提成合同范本4**

问题：1、A公司的做法在法律方面存在哪些问题和风险?

2、要避免类似问题再次出现，A公司应该如何改进以避免劳资法律风险?

一、A公司的做法在法律方面存在哪些问题和风险?

A公司以\*\*的方式规定“扣除每月销售提成的30%，累积一年后按120%\*\*发放，作为年终奖励。若工作不足一年，每月销售提成扣除的30%不予退还。”这种做法是不符合法律规定的，违反了劳动报酬需“及时足额”支付的法律规定。销售提成从性质上来说属于计件工资，国家\_《关于工资总额组成的规定》第六条规定，计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。包括：(三)按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资。《劳动法》第五十条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以\*\*劳动合同：(二)未及时足额支付劳动报酬的。可见，工资按月支付的意思显然是指工资需按月及时足额支付。本案中公司虽然规定每月扣除的 30%销售提成一年后可按120%\*\*发放，但该规定显然与法律规定的工资需及时足额支付的要求是相违背的。公司规定若工作不足一年，每月销售提成扣除的 30%不予退还，这更是非常明显的克扣工资行为，公司每月扣除的30%的提成本来就属于劳动者应当获得的劳动报酬，公司无权设定支付的条件。

二、要避免类似问题再次出现，A公司应该如何改进以避免劳资法律风险?

A公司如果想对员工有所激励且不违法，可对薪酬\*\*进行改进。可以作如下操作：适当调低提成比例，比如将提成比例设定为目前比例的70%，假设原定提成比例为销售额的10%，则现在将其修改为7%。为了鼓励员工保持工作的稳定性，同时可在\*\*中规定如果员工在公司工作每满一年的，可在年终另行获得销售额 3%×120%的长期服务奖金，如果员工在公司工作不满一年的，则不能获得该年度的长期服务奖金。通过对薪酬\*\*的上述调整，公司并未增加工资支付的成本，但是同样可以对员工起到激励作用，最重要的是，调整后的薪酬\*\*不会存在法律上的风险。

**员提成合同范本5**

第一条：目的

建立和合理而公正的薪资\*\*，以利于调动员工的工作进取性。

第二条：薪资构成

员工的薪资由底薪、提成及年终奖金构成。

发放月薪=底薪+费用提成

标准月薪=发放月薪+社保+业务提成

第三条：底薪设定

底薪实行任务底薪，业绩任务额度为50000元月，底薪1500元月

第四条：底薪发放

底薪发放，发放日期为每月20号，遇节假日或公休日提前至最近的工作日发放。

第五条：提成设定

1、提成分费用提成与业务提成

2、费用提成设定为

3、业务提成设定为4%

4、业务员超额完成任务：任务部分费用提成1%，业务提成0%；超额部分费用提成2%，业务提成4%

5、业务员未完成任务额：没有业务提成仅有底薪，费用提成实行分段制。0-20000元费用提成0%；20000-40000费用提成0、5%；40000-50000元费用提成1%。

第六条：提成发放

1、费用提成随底薪一齐发放，发放日期为每月20号，遇节假日或公休日提前至最近的工作日发放。

2、业务提成每季度发放一次，以回款额计算，并在结算后一个月内与季度末月薪资合并发放。

第七条：管理人员享受的总业绩提成

第八条：本规则自XX年XX月XX日起开始实施。

XXXX集团有限公司

**员提成合同范本6**

总则：

正确处理好公司与员工之间的物质利益关系，把物质利益作为调动员工积极性、创造性的重要\*\*。建立在对员工工作能力及业绩进行考评的基础上，结合考评给予必要的薪酬，依靠员工对个人物质利益的关心，推动员工自觉遵守劳动纪律、提高公司业务水\*，提高运营效率。

三类薪酬：

>一、业务人员工资：

业务人员工资为：底薪+提成+当月绩效考核+季度奖金+年终奖金

1.业务员级别及底薪提成、绩效考核工资（暂定）

业务提成：超出基本任务的提成业务提成以回款额计算，并在结算当月与薪资合并发放。

当月回款在10号前没有回款，当月提成按照90%进行发放；

当月回款在20号前没有回款，当月提成按照80%进行发放。

其他项目提成另计。

2.业务员季度奖金（暂定）

一年当中业务能力突出，各项绩效考核优秀的业务员公司会给予年终优秀员工表彰，并给予年终奖金。

年终奖根据当年公司业务成绩为依据。

3.年度奖金按照完成基本年度任务100%发放1‰作为年度销量奖金。

业务员等级晋级依据：

1：新进公司业务员为初级业务员，初级业务员有两个月试用期，试用期间额定销售金额，在提前完成额定销售金额的前提下，递交晋升申请到公司人事部，在考核其业务水\*之后正式晋升为资深业务员，工资待遇由业务员待遇提升至资深业务员待遇，如未能完成公司额定销售业务金额的业务员，公司酌情延长试用期，或给予辞退处理。

2：公司会为晋升为资深业务员的员工制定季度额定销售金额，如连续两个季度完成或超额完成公司制定的销售计划的资深业务员，可递交晋升申请到公司人事部，在考核其业务水\*之后正式晋升为高级业务员，工资待遇由资深业务员待遇提升至高级业务员待遇享有初级岗位津贴，如未能连续完成两个季度销售计划，不能提出晋升申请，如连续三个季度都未能完成销售计划的资深业务员，或对季度、年底考核不合格的业务员，公司有权对其进行岗位、职务和薪资的调整，也有权降级处理。

3：在公司工作满一年或一年以上的高级业务员，公司会主动对其进行晋升审核，业务能力强、业绩突出者、能维护好大批自身客户的高级业务员，公司会晋升为高级业务经理。薪金待遇提升至高级业务经理待遇，表现突出者公司会另给予额外奖励。

4：高级业务经理享受管理岗位津贴

>二、客服人员工资：

对订单进行直接提成的方式不分客户群体，脱离现有\*\*，真正实现多劳多得，充分体现员工在公司里的价值；

设定相对应的基数，完成基数部分100%进行提成；

薪酬计算公式：个人月度工资=底薪+个人月度提成+个人月度超额提成+福利（例如：电话费，社保等等）

个人月度提成=完成任务金额3‰

个人月度绩效奖金。个人月度绩效奖金=级别底薪\*20%

1.客服级别及底薪、月绩效考核工资（暂定）

2.月度提成按照未完成任务不提成，完成任务按照3‰发放提成。

3.客服季度销量奖金（暂定）（基本任务按126万100%进行分解）

4.一年当中业务能力突出，各项绩效考核优秀的客服公司会给予年终优秀员工表彰，并给予年终销售奖金。年终奖根据当年公司业务成绩为依据年度奖金按照完成基本年度任务100%发放1‰作为年度销量奖金

例如：按1260000万/月计算，年度销售15120000元，年度销售奖金=15120000元\*1‰=15120元

本套方案按照最高年度6‰做出方案，按照年度15120000元计算，最高提成金额为90720元。

5.客服等级晋级依据：

（1）新进公司客服为初级客服，初级客服有三个月试用期，试用期间额定销售金额，在提前完成额定销售金额的前提下，递交晋升申请到公司人事部，在考核其业务水\*之后正式晋升为资深客服，工资待遇由客服待遇提升至资深客服待遇，如未能完成公司额定销售业务金额的客服，公司酌情延长试用期，或给予辞退处理，初级客服人员不参与提成。

（2）公司会为晋升为资深客服的员工制定季度额定销售金额，如连续两个季度完成或超额完成公司制定的销售计划的资深客服，可递交晋升申请到公司人事部，在考核其业务水\*之后正式晋升为高级客服，工资待遇由资深客服待遇提升至高级客服待遇享有初级岗位津贴，如未能连续完成两个季度销售计划，不能提出晋升申请，如连续三个季度都未能完成销售计划的资深客服，或对季度、年底考核不合格的客服，公司有权对其进行岗位、职务和薪资的调整，也有权降级处理。

（3）在公司工作满一年或一年以上的高级客服，公司会主动对其进行晋升审核，业务能力强、业绩突出者、能维护好大批自身客户的高级客服，公司会晋升为高级客服经理。薪金待遇提升至高级客服经理待遇，表现突出者公司会另给予额外奖励。

（4）高级客服经理享受管理岗位津贴

>三、岗位工资：

1：岗位津贴标准：（部分职务绩效考核不达标从岗位津贴内扣除）

浮动薪酬部分是员工在岗位上工作表现出的工作能力、工作态度、产生的工作业绩以及为实现某一工作目标所作出的贡献公司对其认可程度（即：绩效考核结果）为依据，所获得的劳动报酬浮动薪酬部分主要包括：绩效工资、加班工资、提成奖金等

1)绩效工资绩效工资是通过定期对员工的综合考核量化而浮动发放的薪酬部分。

2)加班工资实在公司规定的各岗位正常上班时间内无法完成的定额工作以外的任务而对多出其岗位标准工时的额外工时的工资支付加班工时分为计划内加班工时和计划外加班工时。

3)所有计划内加班工时的《加班申请单》填报必须提前申请；

4)计划外加班工时的《加班申请单》填报必须在加班之次日由部门主管审核后呈报经理核批。

四、特殊条件工资计发说明：

非因工普通伤病等原因需要治疗或休养，可以请病假，但销假必须持有有效的证明材料。公司给予每年7天有薪病假。

备注：本套方案按照年度最高设计，两个部门最高不超过。

——业务员提成合同 (菁华2篇)

**员提成合同范本7**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称甲方)

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称乙方)

为了充分保障公司未来稳步发展，取得更好业绩。甲乙双方本着“诚信合作、优势互补、互惠双赢、共同发展”的原则，达成一致如下协议：

第一条 甲乙双方应提供下列相应证件：

甲方提供：1.法定代表人身份证明;2.营业执照;

乙方提供：1.个人身份证。

第二条 乙方为甲方从事------------事务。

一、 合作基本内容：

甲方聘请乙方作为本公司的也务代表，乙方负责管理甲方公司的所有新老客户。工作内容包括：客户订单管理、客户关系维护、新客户开拓、产品成本核算。乙方负责订单上的业务往来工作，订单交付工作，不参与公司内的车间或仓库工作，订单交接生产部门负责全权生产(注：交货量大或乙方工作繁忙时，甲方需派司机等人员配合送货工作)

二、 合作形式和待遇

1、 乙方帮甲方管理公司业务，甲方给予乙方固定月底薪工资，另加业绩提成。

2、 甲方给予乙方固定月底薪工资：人民币3000元整。 提成计算方法：就客户提成按照就客户的总营业金额的2%作为提成;新客户提成按照新客户的总营业金额的2%―5%作为提成(注：按新客户利润高低来区分提成，利润在20%时提成2%，在30%时提成3%在40%时提成4%，在50%时提成5%，在50%以上时超出部分由甲方、乙方、客户方三等份分成)甲方介绍的客户或订单，提成按固定2%计算。

3、 提成支付周期：按季度结算(1-3月份的提成在四月底前支付清4-6月份的提成在七月底前支付清;7-9月份的提成在十月底前支付清;10-12月份的提成在一月底前支付清)

三、 业务开支

1、 日常业务开支：与新老客户业务往来所产生的应酬等费用，按全年营业额的平均月营业额的1%作为业务开支(例如20\_\_年总营业额480万，平均每月营业额40万\_1%=4000?月的业务开支费用)

2、 节日开支：凡是中秋节、农历新年等节日，需要给客户封红包、送礼品、赞助费等所需要费用由甲方另行支付，不在业务开支预算内。

四、 过失费用

乙方在订单传递与交接过程中，因乙方过失导致产品报废或退货不能使用的，按产品开料出来的价格和人工成本，在扣除报废产品卖掉的废料钱，余下的产品由：甲方承担70%，乙方承担30%。

五、 甲乙双方应积极合作、共同发展、做大做强。

六、 本协议书一式三份，甲乙双方各持一份，双方签字并盖章后生效。本协议书未尽事宜由双方协商解决，协商形式的补充协议与本协议书有同等效力。

七、 本协议书有效期自20\_\_年02月01日至20\_\_年02月01日。

甲方(签章) 乙方(签章) 营业执照号码

个人身份证号

法定代表人

住址/注册地址

邮政编码

**员提成合同范本8**

甲方：

乙方：

甲乙双方为发挥双方优势，根据《\*\*\*\*\*\*\*合同法》经双方友好协商，按\*等、互利、自愿、有偿的原则，具体达成如下条款：

>一、协议事项

1、乙方负责就荐甲方和已中标单位进行联合承建，该工程约(大写： )以实际完成量为准。

2、乙方接受甲方委托，引荐甲方与中标方进行洽谈，为甲方提供联络，协助等相关服务，最终促成甲方与中标单位签订正式合同并完善所有合法手续，确定进场施工时间。

>二、双方义务

1、甲方义务：

①甲方负责提供营业执照、资质证书、资金证明等相关资料，并保证其真实、合法、有效、负责和中标单位进行合同洽谈及签订。②甲方因自行履行合同的\*\*和义务，与乙方无关。

⑧合同签订后，甲方则按照双方确定，向乙方支付业务提成【所有提成相关的税费(含个人所得税)由甲方承担，乙方收取的提成为税后报酬】如未按时支付提成，则每天按未付金额的1％赔偿乙方\*\*金。

2、乙方义务

①乙方向甲方提供的工程项目和信息必须真实。

②乙方应积极配合甲方做好项目协调管理工作，不得以任何不合理的理由干扰甲方的正常工作。

⑧乙方只就甲方和中标单位双方签订项目合同进行促进，不对双方签订的合同效力及其履行负责。

>三、业务报酬提成

①计算方法：

（以实际施工完成总量为准）甲方同意支付，约 万元（大写：）给乙方，作为本工程的业务提成酬劳。

②如甲方不按时支付乙方的提成，乙方有权委托中标单位代扣支付该费用，并出具代扣结算委托书。

>四、支付方式

1、甲方与中标单位签订合同当日，支付乙方前期运作经费\*\*\* 万元，(大写： )。

2、甲方进场三日内，支付乙方业务提\*\*\*\*(大写：)。

3、乙方剩余业务提成，根据中标方每月进度款按比例收取，甲方在收到进度款次日支付乙方。

>五、协议起止

1、本协议自签订之日起生效，甲方支付清乙方所有业务提成之日为准，本协议终止。

2、甲方与中标单位签订完正式合同，视为乙方已履行完本协议约定内容。

>六、争议解决

如产生争议，双方协商解决，协商不成，双方应交合同签订所在地仲裁委员会仲裁。

>七、其它事项

本协议一式贰份，甲、乙双方各执壹份，双方签字后生效，均具有同等法律效力，望双方共同遵守。

甲方签字：乙方签字：

身份证号：身份证号：

电话：电话：

签约地点：

签约时间：

**员提成合同范本9**

甲方： （以下简称甲方）

乙方：陈洁（以下简称乙方）

为了充分保障公司未来稳步发展，取得更好的业绩。甲乙双方本着“诚信合作、优势互补、互惠双赢、共同发展”的原则，达成如下协议：

一、合作基本内容

甲方聘请乙方作为本公司的招商引资工作人员，乙方负责招商引资内地的企业并入驻拉萨经济技术开发区。甲方负责监督和配合乙方的工作。

二、合作形式和待遇

1、乙方帮甲方做招商引资业务，甲方给予乙方业绩提成

2、提成计算方法：二零一三年八月份以后由乙方招商引资进来新客户，按照区财政局扶持甲方的企业发展金管理费总额的30%作为乙方提成。（注：日常业务开支、节日开支等费用除由被招商引资企业承担部分，其余均由甲方承担、不算在乙方提成计算基数内）；

3、提成支付周期：自甲方收到区财政局发放的企业扶持金5个工作日内付清，节假日顺延；

4、乙方提成结算由甲乙双方核算；

5、本合同履行期间，甲方未经乙方同意，中途毁约，甲方也应支付给乙方，乙方应得的全部提成费用；

6、本合同履行期间，甲、乙任何一方需变更本合同的，要求变更一方应及时书面通知对方，征得对方同意后，双方在规定的时限内（书面通知发出10天内）签订变更协议，否则，由此造成对方的经济损失，由责任方承担；

7、本合同履行期间，乙方应将本合同第一条事项情况及时通告甲方，甲方对乙方的履约应提供必要的帮助；

8、甲乙双方应积极合作、共同发展，做大做强。

三、业务开支

1、日常业务开支：与新客户业务往来所产生的应酬等费用等均由甲方另行支付；

2、节日开支：凡是中秋节、农历新年等节日，需要给客户等封红包、送礼品、赞助费等所需要费用由甲方另行支付。

四、本协议书一式四，甲乙双方各执两份，双方签字或者盖章之日起生效。本合同履行期间，甲、乙双方签署的补充协议及其它书面的文件，均为本合同不可分割的部分，具有同等法律效力

五、本合同及补充条款中未约定的事项，应遵循我国有关法律、法规执行。

六、甲、乙双方在履行合同过程中发生争议，由甲、乙双方协商解决，协商不成的，符合国家法律强制管辖的，适用该强制管辖。没有该强制管辖的按本合同约定的下列方法之一，进行解决：

１．向拉萨市仲裁委员会申请仲裁；

２．向人民法院提起诉讼。

七、本协议书有效期自 年月日至 年月日。如遇国家政策做出重大调整或者其他不可抗力因素，导致本协议不能履行，协议自动终止，双方均不承担违约责任；

甲方单位（盖章）：

甲方代表：

甲方联系人及电话：

年 月 日

乙方代表：

乙方联系人及电话：

年 月 日

**员提成合同范本10**

>第一条 目的

建立合理而公正的工资\*\*，以利于调动员工的工作积极性、 博起员工的奋斗。

>第二条 工资构成

员工的工资由底薪、提成及年终奖金构成。

发放月薪=底薪+费用提成

标准月薪=发放月薪+社保+业务提成

>第三条 底薪设定

底薪实行任务底薪，例如：

业绩任务额度为10万元/月，底薪3500元/月。

第四条 >底薪发放

底薪发放。

>第五条 提成设定

\*商业界很多公司为了提高利润，降低业务员提成或克扣业务员提成，其实这是老板或高层管理的理念和商业智商问题，提成的分配完全从产品利润上来，即使是低端将要被淘汰的产品，公司再计算利润分配的时候也不得忽视业务提成，因为在整个公司运作当中，业务员是付出最多的群体，也是掌握公司命运的群体，他们的积极与否关系着公司的生成问题，所以，不管什么样的老板，都是不应该克扣业务员的提成的，提成是他们的动力，也是他们的摩擦力。

国际提成标准：

产品价格在100元以下，业务员年销量在10到50万之间，按照提成标准分配比例，提成应设定为销售总额的1—2%提取收入最为合理。

产品价格在100到500元，业务员年销量在50万到150万之间，提成应设定为销售总额的2—5%提取收入最为合理。

产品价格在500到1000元，业务员年销量在100万到500万之间，提成应设定为销售总额的5—10%提取收入最为合理。

产品价格在1000元以上，业务员年销量在1000万以上，提成应设定为销售总额的10%—20%提取收入最为合理。

只有这样，公司的运作才会健康长久，否则公司老板或高层管理理念和商业智商就有问题，公司在不远的将来必将倒闭。

具体操作步骤

1. 提成分费用提成与业务提成

2. 费用提成设定为1-20%

3. 业务提成设定为4%

4. 业务员超额完成任务：任务部分费用提成1%，业务提成0%；超额部分费用提成2%，业务提成4%

5. 业务员未完成任务额：没有业务提成只有底薪，费用提成实行分段制。0-20xx0元费用提成0%；20xx0-40000费用提成；40000-50000元费用提成1%。

>第六条 提成发放

1. 费用提成随底薪一起发放。

2. 业务提成每季度发放一次，以回款额计算，并在结算后一个月内与季度末月工资合并发放。

第七条 管理人员享受的总业绩提成

第八条 本规则自 年 月 日起开始实施。

**员提成合同范本11**

很多企业很难招到业务，就开始不断增加底薪，但是底薪越高，业务员越懒，我们宁可增加提成也不能随便增加底薪，很多老板就说，不加底薪根本招不到人呀！其实，不用增加底薪，按下以下方式也是可以招到优秀的人。

>方式一：KSF+提成

如业务员的目前工资结构是：“底薪3500+提成5%”，作为新员工可能在3个月以内没有业绩或业绩很少，那么KSF就会从底薪3500中拿出2500元来做KSF薪酬绩效激励，具体操作如下：

KSF总工资2500元分配：

K1：协议协定份数 x份（最低要求） 1000元 增加奖励，减少少发

K2：渠道开发数量 x个（最低要求） 800元 增加奖励，减少少发

K3：业务技能考核 x分（最低要求） 500元 增加奖励，减少少发

最多5个K即可，每家企业把达成业务的核心节点做成激励，以上KSF方式仅限3个月以内的新员工有效，转正后直接用老员工的方式。

>方式二：匀工资

只要你企业的知名度或提成标准是高于同行的，我们可以一样用“低底薪+提成（提成多样性）”来激励新员工，新员工进来肯定不只想拿到底薪工资，他要求要高底薪，是因为他怕刚进来的时候不能马上做到业绩，担心生活没有保障，所以，我们在面试新员工时可以采用3-6个月（不同企业周期不同，一般为3个月）匀工资，例如：

1.告知新员工，业务员的薪酬结构是：底薪1500+提成5%

2.前3个月低于3500元，按3500元发放，差额部分从3个月以后的提成中补回给公司；

个月以后，取消匀工资，按正常提成方式结算。

说明：以上金额和周期只作举例，每家企业可以自行调整。

>方式三、保底工资制

如果一定要给员工高底薪，要么用KSF、要么用匀工资，实在不行，就用保底3500元，也不要底薪3500元，保底3个月，转正后按老业务员提成，企业在薪酬上一定要减少固定薪酬，增加变量薪酬，这样的企业员工才更有动力去开发市场。

>方式四：先做跟单员、再做业务员

我看到很多企业的跟单员做了6-12个月以后再转做业务员的成功案例，因为跟单员在工作中通过实践，充分了解到了产品、客户、渠道，如果转为业务员后直接就可以开发业务了。这也是一种培养业务员的方式，特别是业务开发周期比较长的企业。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn