

2023年企业的薪酬设计方案有哪些 薪酬设计方案(模板14篇)

婚礼策划考虑了每一个细节，从场地选择到菜肴搭配，力求让整个婚礼流程无懈可击。这是一份经过实践验证的营销策划案例，希望对你的营销工作有所启发。

企业的薪酬设计方案有哪些篇一

数字比例法是指将业务员的销售提成按规定的比例在个人、小团体、大团体之间进行重新分配。其中小团体与大团体的范围根据公司的实际情况进行确定。例如：小团体为办事处，大团体为销售大区；小团体为部门，大团体为分公司。数字比例法强调的是团队精神。

在确定个人、小团体、大团体之间比例时必须综合考虑员工的工作的独立性和结构性，如果工作体现高独立性、低结构性，应多考虑个人价值，放大个人比例，如721比例。如果工作体现低独立性、高结构性，应多考虑团队合作所体现的价值，放大小团体与大团体的比例，如442比例、433比例。按计算方法不同，数字比例法分为：提成法、个人目标提成法、团队目标提成法。

提成法：以个人的实际销售额作为提成基数计算提成额，再按规定的比例对提成额进行分配。

甲（部门分配利益）： $20000 * 10\% * 3 / (5 + 3 + 2) / 2 = 300$ 元

甲（公司分配利益）： $20000 * 10\% * 2 / (5 + 3 + 2) / 8 = 50$ 元

甲的直接利益 = $1000 + 300 + 50 = 1350$ 元

乙（个人直接利益）： $30000 * 10\% * 5 / (5 + 3 + 2) = 1500$ 元

乙（部门分配利益）： $30000 \times 10\% \times 3 / (5+3+2) / 2 = 450$ 元

乙（公司分配利益）： $30000 \times 10\% \times 2 / (5+3+2) / 8 = 75$ 元

乙的直接利益= $1500+450+75=20xx$

丙（个人直接利益）： $20000 \times 10\% \times 5 / (5+2+3) = 1000$ 元

丙（部门分配利益）： $20000 \times 10\% \times 3 / (5+3+2) / 2 = 300$ 元

丙（公司分配利益）： $20000 \times 10\% \times 2 / (5+3+2) / 8 = 50$ 元

丙的直接利益= $1000+300+50=1350$ 元

丁（个人直接利益）： $10000 \times 10\% \times 5 / (5+3+2) = 500$ 元

丁（部门分配利益）： $10000 \times 10\% \times 3 / (5+3+2) / 2 = 150$ 元

丁（公司分配利益）： $10000 \times 10\% \times 2 / (5+3+2) / 8 = 25$ 元

丁的直接利益= $500+150+25=675$ 元

乙、丙、丁转移给甲的利益： $450+75+50+25=600$ 元

甲、丙、丁转移给乙的利益： $300+50+50+25=425$ 元

甲、乙、丁转移给丙的利益： $50+75+150+25=300$ 元

甲、乙、丙转移给丁的利益： $50+75+300+50=475$ 元

甲的总利益= $1350+600=1950$ 元

乙的总利益= $20xx+425=2450$ 元

丙的总利益= $1350+300=1650$ 元

丁的总利益=675+475=1150元

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文合集七篇

关于薪酬设计方案范文合集五篇

关于薪酬设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案范文汇总五篇

企业的薪酬设计方案有哪些篇二

薪酬设计方案详解：

未来企业的竞争是人才的竞争，这已经是企业界的共识。从人是“经济人”的假设来看，员工是有物质需求的，提高员工的收入可以实现企业引人、留人的目的。值得注意的是，人不仅是“经济人”，还是“社会人”，除了物质需要，还有社会需要。企业要把注意的重点放在关心人和尊重人的需求上，重视培养和形成员工的归属感和忠诚度，重视员工沟通和员工参与。另外，人还是“自我实现”的人，需要企业提供发展平台，满足自我实现的需求。因此，从长期留人和发挥人才效益的角度来看，对于企业和员工都有直接关系的薪酬不能简单待之，里面自有奥妙之处，薪酬设计方案也越来越受到企业的重视。

作为企业的管理者，要充分意识到激励的重要性，掌握相关的激励理论。激励理论贯穿于整个薪酬设计过程，无论是企业自行设计还是请咨询专家设计薪酬体系，最终还是企业在运用，企业管理者掌握相关激励理论对于薪酬体系的执行与应用很有帮助。

常用的激励理论包括三大类：一类是内容型激励理论，有马斯洛的需求层次论、赫兹伯格的双因素理论；一类是过程型激励理论，有亚当斯的公平理论；还有一类是行为改选型激励理论，有凯利的归因理论、期望理论和强化理论。这些激励理论都本着同样的激励原理，在薪酬设计中发挥着重要作用。

在企业里常用的薪酬模式有五种：岗位工资制、能力/技能工资制、绩效工资制、市场工资制、年功工资制。五种模式各有各的理论基础，也各有各的优点和缺点(见表1)。

实际上，在明确企业的付酬因素和薪酬设计的基本原则后，可以对以上薪酬模式进行组合，充分发挥薪酬的战略作用。企业的付酬因素有市场因素、岗位因素、能力因素、绩效因素。薪酬设计方案的基本原则有市场竞争原则即外部公平原则、内部公平原则、激励原则。组合后的薪酬模式有岗位技能工资制、技能绩效工资制、岗位绩效工资制。各种制度有利有弊，企业可以根据自身的实际情况进行选择。其中，岗位绩效工资制涵盖了所有的付酬因素，符合国家现阶段“按劳分配、多劳多得”的分配制度，体现了公平和效率，符合现代人力资源管理思想，是目前大多数企业的首选。

薪酬设计是一个系统工程，每个环节都很重要，主要包括5个环节：

环节一：体现岗位价值，做好岗位价值评估。环节二：体现个人价值，做好员工能力评估与定位。环节三：体现外部竞争性，做好市场薪酬调查工作。环节四：企业人力成本分析，目的在于确定企业的年度薪酬总额和市场薪酬定位。环节五：薪酬结构设计，薪酬结构如何设计依赖于企业的薪酬价值观和薪酬思想。

在整个薪酬设计方案中，要清楚组织的利益心理，抓住关键的动力要素，了解员工心理上接受的薪酬分配方案，在方案设计前企业可以做一次员工利益心理调查。

薪酬的保障系统涵盖五个方面：组织系统、指标系统、评估系统、支付系统、仲裁系统，五个方面缺一不可。

一旦薪酬采用考核形式，员工心理容易形成一种不安全感和不公正感，而在实施过程中难免会因为各种原因出现不公平和不合理现象。为了解决矛盾，公正付薪，使薪酬分配制度全面实施，达到预期效果，有必要建立完善的仲裁系统，在绩效薪酬管理委员会领导下严格执行，实施公正裁决，以保证员工的权利、利益不受损害。

总之，企业在做薪酬设计方案时，一定要把握好每一步工作，做好每一个环节和细节，这样才能制定出合理而科学的薪酬制度，充分发挥出薪酬的激励作用。

关于薪酬设计方案范文合集五篇

关于薪酬设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案范文合集七篇

关于薪酬设计方案范文十篇

关于薪酬设计方案范文七篇

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文汇总五篇

企业的薪酬设计方案有哪些篇三

（二）劳动工资负责员工薪酬政策的具体实施，根据政策和制度的规定核定员工薪资的级别，以及薪酬调整的具体事宜，每月负责员工的工资表册的制定，并与财务加强工作联系，做好工资发放工作。

（四）企业总经理负责薪酬政策方案的审批，并对其实施予以督察。

（一）公平性原则

不同职位的人员应获得与其职位价值相当的薪酬；在相同的工作岗位上，只要作出相同的薪酬。

（二）认可性原则

首先是要得到国家法律 and 政策的认可，也就是不能违背国家政策，凡是国家规定应给劳动都应有的保障，在薪酬中均应有体现。同时还应得到广大员工的认可，这样会起到更好的激励作用。

（三）公正性原则

薪酬管理方案是从各职位对企业的相对价值，工作表现和员工基本保障方面进行设计的。薪酬管理的基础是职位评估结果，职位评估的核心是各职位对企业的贡献的相对价值，因此员工的薪酬应与员工的贡献紧密挂钩，需要做好这方面的评价工作。

（四）适度性原则

是指薪酬系统要有上限和下限，在一个适当的区间内运行。下线要使员工感到安全，保证基本的需求；上限应能对员工产生强烈的激励作用。

（五）平衡性原则

指薪酬系统的各个方面平衡，薪酬体系设计时要全面考虑，既要考虑到需要，又要考虑成本控制；既要注重直接薪酬与金钱薪酬，又不可忽视非直接薪酬与非金钱奖励。

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文合集七篇

关于薪酬设计方案范文合集五篇

关于薪酬设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案范文汇总五篇

企业的薪酬设计方案有哪些篇四

（二）劳动工资负责员工薪酬政策的具体实施，根据政策和制度的规定核定员工薪资的级别，以及薪酬调整的具体事宜，每月负责员工的工资表册的制定，并与财务加强工作联系，做好工资发放工作。

（四）企业总经理负责薪酬政策方案的审批，并对其实施予以督察。

（一）公平性原则

不同职位的人员应获得与其职位价值相当的薪酬；在相同的工作岗位上，只要作出相同的薪酬。

（二）认可性原则

首先是要得到国家法律 and 政策的认可，也就是不能违背国家政策，凡是国家规定应给劳动都应有的保障，在薪酬中均应有体现。同时还应得到广大员工的认可，这样会起到更好的激励作用。

（三）公正性原则

薪酬管理方案是从各职位对企业的相对价值，工作表现和员工基本保障方面进行设计的。薪酬管理的基础是职位评估结果，职位评估的核心是各职位对企业的贡献的相对价值，因此员工的薪酬应与员工的贡献紧密挂钩，需要做好这方面的评价工作。

（四）适度性原则

是指薪酬系统要有上限和下限，在一个适当的区间内运行。下线要使员工感到安全，保证基本的需求；上限应能对员工产生强烈的激励作用。

（五）平衡性原则

指薪酬系统的各个方面平衡，薪酬体系设计时要全面考虑，既要考虑到需要，又要考虑成本控制；既要注重直接薪酬与金钱薪酬，又不可忽视非直接薪酬与非金钱奖励。

企业的薪酬设计方案有哪些篇五

有关银行薪酬设计的资料不是很多，下面以工商银行为例，大体介绍一下银行的基本薪酬结构。

xx员工收入总体上包括以下几个组成部分，并依据不同岗位作业方式、工作特点、技术含量凹凸等进行不同的组合。

（一）基本工资，主要反映员工的学问、技能和阅历等因素，是依据员工的力气和素养确定的共性化工资单元。包括太原最低基本生活费、学历职称工资、年功工资、福利性补贴。

（二）岗位津贴，是整个工资体系的基础，从岗位价值和员工的技能因素方面体现了员工的贡献。员工的岗位津贴主要取决于当前的岗位性质。在工作分析与职位评价的基础上，以评估的结果作为确定岗位津贴等级的依据，选择实行一岗

多薪、按技能分档的方式确定各员工的岗位津贴等级。

（三）奖金，是依据员工通过努力而取得的工作成果和业绩确定的工资单元，包括年度奖金、业绩提成奖、项目奖等三种形式。

（四）附加工资，附加工资是xx正式在册员工所能享受到一种福利待遇，包括一般福利、保险等。

基本工资=基本生活费+学历职称工资+年功工资+福利性补贴

（一）基本生活费：参照太原市最低生活费，并随太原市最低生活费的调整而调整□20xx年基本生活费=340元。

（二）学历职称工资是依据不同学历和职称的价值进行比较，并遵循就高不就低的原则而确定。不同学历和职称员工的具体工资额可通过附表一查出。

（三）年功工资体现员工对公司忠诚、工作阅历积累的价值认可，主要依据员工的工龄、公司工龄确定，工龄以20xx年3月31日为界限计算到年。

1) 公司龄津贴金额=公司龄×适用津贴标准

2) 工龄津贴金额=工龄×适用津贴标准

（四）福利性补贴参照国家规定实行的各种福利和补贴

（一）以岗定薪，薪随岗变，实现薪酬与岗位价值挂钩；

（二）以岗位价值为主、技能因素为辅，岗位与技能相结合；

（三）针对不同的岗位设置晋级通道，鼓舞不同专业人员专精所长。

为给不同岗位员工供应合理的晋升空间，依据岗位性质将岗位划分为职能职系、业务职系和研发职系。员工可以通过三条不同的通道进行晋升。

3) 业务职系：上述两职系之外的岗位。分为初级业务岗位、中级业务岗位和高级业务岗位。

（一）岗位分档分级。依据岗位评价结果，在最低分158分和最高分1000分之间共划分出档[]级。

（二）依据岗位特点和岗位价值得出的岗位评价分数，以及岗位所属职系将各个岗位对应到相应类别的'档次等级上，形成《附件岗位等级分布图》。

（三）各岗位岗位津贴初始等级确定原则：不考虑职务因素，岗位相同，岗位津贴相同。

（四）岗贴的调整：新的工资体系实施后实行整体调整与个体调整。个体调整依据年度考核结果和员工的聘任职务等级来准备岗位津贴的具体档级，不再考虑外在的职务等级。具体参见第十章。

（一）年度奖金与xx年度经营状况、年度考核结果挂钩，是在xx取得确定的整体经营效益基础上对员工的一种激励。适用对象是职能部门和市场进展部员工，职能部门包括综合管理部、人力资源部、方案财务部、党群工作部、法律稽查部、投资管理部。

（二）业绩提成奖特地针对与信托产品销售/营销工作、资本运作直接相关的业务部门员工，体现销售/营销人员、资本运作人员的业绩与力气，考核、嘉奖方式依据部门业务特点区分式对待，具体嘉奖金额依据部门、个人销售收入、运作盈利的确定比例来确定，比例系数依据每年实际经营状况拟定。适用对象为机构信托部、个人信托部、公益信托部、资金管

理部、营业部、国际金融部、地市信托部、投资银行部、信托理财部和资产经营部的部门员工。

（三）项目奖主要针对从事产品/市场研发的市场进展部，以及以项目运作为主的投资银行部。对于可以单独评价考核的项目，为鼓舞部门/团队完成任务、达成目标，公司将在部门/团队担当某一项专项工作时设立项目奖金，嘉奖对象是整体部门/团队。以鼓舞部门/团队为业务部门、客户供应有效支持和服务时集思广益、勇于创新。

（一）奖金以部门/项目组为单位提取，由部门/项目组负责人依据下属的具体年度/项目期内具体表现经考核后进行二次支配。

（二）公司依据上半年经营指标完成状况，酌情考虑下半年预发部分当年奖金。

附加工资=一般福利+医疗保险+失业保险+养老保险+住房公积金

（一）一般福利是指公司或部门在各个重大节日期间发放的过节费和其他实物形式的收入。

（二）医疗保险由公司与员工各担当一部分。具体数额参见国家有关规定和xx相关政策。

（三）失业保险由公司与员工各担当一部分。具体数额参见国家有关规定和xx相关政策。

（四）养老保险由公司与员工各担当一部分。具体数额参见国家有关规定和xx相关政策。

（五）住房公积金由公司与员工各担当一部分。具体数额参见国家有关规定和xx相关政策。

年薪制的收入结构收入整体构成=月收入+年底年薪补足+年度超额奖金+附加工资其中，月收入=基本工资+岗位津贴。年薪总额确定年薪总额依据年初总经理、副总经理担当的经营业绩确定。年底依据经营状况，依据不同的比例发放。

年底年薪补足是依据经济考核指标完成状况准备的实发年薪总额扣除月收入后的部分。年底年薪补足=经考核确定的年薪总额-12个月的月收入。年度超额奖金年度超额奖金是总经理、副总经理超额完成经济指标后由公司直接嘉奖的奖金。年薪制收入的支付总收入中，月收入部分按月计算。扣除月收入的剩余部分，年底依据考核指标完成状况计算，下年初发放。

企业的薪酬设计方案有哪些篇六

1、外部公平性原则：同社会的工资水平和本行业的工资水平相适应；

2、内部公平性原则：体现同工同酬，体现不同责任和不同水平的薪资差别；

4、体现人才价值原则：让员工看到发展前景，留得住真正的人才。

5、着重解决以下几个问题：

（1）工资与员工个人技能和能力脱钩问题。现在，员工的工资在聘任时基本确认，除非是员工的职务得到提升，否则将一直停留在最初的工资水平，薪酬体系应为优秀员工因个人技能和能力的提高提供一条工资相应提高的通道。

（2）工资与公司整体绩效不相关问题。由于员工的工资水平没有与公司整体绩效挂钩，造成了公司员工尤其是管理人员对公司效益不关心。

(3) 工资与岗位不相关问题。岗位变动，薪酬随之变动。

(4) 调整工资有法可依，有章可循，减少随意性。

员工薪酬由三部分组成：岗位工资、绩效工资、附加工资，即：

员工工资=岗位工资+绩效工资+附加工资

对于销售类员工来说，业务提成取代上述工资构成中绩效工资，即：

销售类员工工资=岗位工资+业务提成+附加工资

本薪酬体系方案的基础是岗位工资，它从员工的岗位价值和技能因素方面体现员工的贡献。员工的岗位工资主要取决于他所处岗位的性质。通过工作分析和岗位评价，把所有岗位分为高层a、中层b和基层c三个层次，并进一步细分为十等，根据业务类型将公司所有的岗位分为：管理类、专业技术类、营销类、专业类、客服类、行政事务类和工勤类。

薪酬设计方案本站合四篇

关于薪酬设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案范文汇总五篇

关于薪酬设计方案范文十篇

薪酬设计方案范文合集七篇

企业的薪酬设计方案有哪些篇七

4. 销售序列薪酬结构的整体框架：

年总收入=年基本收入+年其他收入=(月固定工资+佣金+销售奖金+年度延迟支付工资)+(工龄工资+各类补贴或补助)

5. 技术序列薪酬结构的整体框架：

年总收入=年基本收入+年其他收入=(月固定工资+计件工资+年度延迟支付工资)+(工龄工资+各类补贴或补助)

五、薪酬结构设计中具体科目的作用和注意点：

1， 月固定工资

a)月固定工资的设立目的：保障员工的基本生活收入的目的

b)月固定工资的下限：一般具体下限数字必须大于当地最低生活标准线

2， 月绩效工资

a)月绩效工资的设立目的：相对于年工资的延迟支付，属于较短周期的检查和激励员工工作的方式，主要与工作完成的及时性和质量挂钩，具体考核指标可以分为否定性指标、定量指标和定性指标、临时性重点任务指标。

3， 年度延迟支付工资

a)年工资延迟支付的设立目的：

b)年工资延迟支付的上限/比重：一般为10%~20%，可以用年底双薪等科目发放

4， 企业业绩分享

a)企业业绩分享的设立目的：

企业超额完成既定计划时，可以通过该科目来实现

b)企业业绩分享的上限/权重：具体金额和权重没有限制，但总体上金额和权重不宜过大

应有以丰补欠的预留机制，因此金额不宜过大

收入具有刚性，必须考虑企业的可持续发展，因此金额不宜过大

企业业绩分享属于锦上添花，因此比重不宜过大

5， 工龄工资

b)工龄工资的上限：一般上限设定在，因为

企业时刻都有成本控制的压力

人员价值有折旧，培训只能迟缓价值的衰减的程度，因此需要鼓励员工适当流动

企业需要听取来自不同的声音，需要不断冲击旧思维旧习惯

6， 各类补贴或补助

a)各类补贴或补助的设立目的：属于保健因素，如果缺失将影响满意度

7， 销售奖金

销售奖金的确定方式：

首先要考虑销售额的达成，通常只有超过一定的销售保底才能领取奖金

8，计件工资

由生产操作类员工依据产品实际产量、质量、成本总额、安全、现场管理等综合确定，用以激发生产人员的生产积极性，提高生产效率，改善产品质量，降低生产成本。

企业的薪酬设计方案有哪些篇八

一、销售薪酬方案预警的15项指标：

你公司没能达到收入或利润目标。

你公司的收入或利润较之上一年并无增长。

超过30%的销售人员未能完成收入目标。

你的销售成本高于净销售收入的20%。

销售漏斗中的潜在客户不足，新业务不足。

你的销售团队未完成多年合同目标。

市场情况出现波动时，你公司销售人员的年度离职率超过20%。

你的王牌销售人员已经离开了公司。

薪酬调查显示，你公司的薪酬大幅低于或高于竞争对手。

你的销售人员不能轻松地解释薪酬方案。

你的销售人员全年都对薪酬方案不满。

你的销售人员没有针对正确的目标市场进行销售。

多位顶尖的销售人员拒绝了加入你的销售团队的邀请。

销售人员认为他们获得的薪酬激励与自己在某个时段的销售业绩不对等。

你公司对于不同的销售人员实行了不同的薪酬方案。

二、最佳销售薪酬方案的标准：

成功的销售管理者知道，最佳薪酬方案应当将销售人员的活动和所获回报与公司的年度和更长期的目标及战略保持一致。这意味着，如果公司的主要目标是从竞争对手那里夺得市场份额，那么当销售人员从竞争对手那里挖来新客户时，就应当给予其最丰厚的奖励。相反地，如果公司的优先目标是盈利能力，那么应对销售人员创造的利润给予最丰厚的奖励。如果某种新品的销售代表着公司意义最重大的胜利，那么这种产品的销售人员应为其业绩获得额外的薪酬。

三、三种销售薪酬方案的利弊

销售薪酬方案可以变化出上百种花样，但通常都能归为三大类：纯薪金型、纯佣金型和二者结合型。让我们来看看每一种各有哪些利弊。

方案1：纯薪金型

销售人员获得固定金额的货币薪酬，不考虑该销售人员达成的销售数字或营收金额。只要该销售人员仍保持雇佣关系，就不存在薪酬波动的风险。

优点如下：

在市场低迷时给予销售人员支持

公司可以准确地预测每年的成本

鼓励销售人员在售后支持方面付出更多努力

易于管理

避免在收入方面产生分歧

支持销售人员完成报告和其他非销售活动

促进团队合作

为销售人员提供可预测的收入

缺点如下：

难以招聘和留住销售明星

销售人员进行的销售拜访或工作量可能低于必要的水平

工作成果最少的销售人员受益

超出预期的额外收入可能较少

方案2：纯佣金型

销售人员的薪酬完全基于销售收入(和/或公司的销售利润)。

优点如下：

最大限度地提高销售收入，促进销售活动

薪酬方案完全与公司的大多数目标保持一致，与绩效挂钩

能吸引最激进的销售人员

可能产生超出预期的额外收入（销售人员会更努力地促成销

售)

缺点如下:

销售人员提供的售后支持较少, 客户服务较弱

销售人员可能会催促客户定夺

市场低迷时离职率较高, 销售人员的忠诚度较低

进行报告和非销售活动时合作性较差

方案3: 组合型方案

销售人员除固定薪金外, 还有机会获得基于其销售成绩的、金额上下波动的薪酬(佣金和/或奖金)。

优点如下:

比纯佣金型方案更容易吸引销售人员

可能鼓励众人的工作效率

在市场低迷时保护销售人员

与纯佣金型方案相比, 销售人员更愿意履行报告和行政职责

缺点如下:

管理的难度比纯薪金型更高

增加了企业用于支付薪酬的固定成本

可能会向销售人员传达不一致的信息

成功企业使用组合型方案

尽管纯薪金型和纯佣金型方案各有优点，销售导向趋势最明显且收入和市场份额增长幅度最大的公司通常会使用组合型方案（又被称作“混合型方案”）。因此，他们在吸引和留住生产力最高的销售人员方面是做得最成功的。不过，对于销售经理来说，更棘手的问题是如何构建在市场低迷时最适合你公司和销售人员的组合型方案。

根据以往的经验，最理想的组合型方案的结构应当是让销售人员在达到了销售目标时获得的薪酬中，至少有40%属于可变薪酬——即佣金和奖金，而非固定薪酬或基本工资。

四、制定销售薪酬方案需考虑的15个关键因素

1. 为所有销售人员分配收入目标

只有当你把收入目标(配额)分配给所有销售人员时，你的薪酬方案才可以说是与公司的整体计划保持了高度一致且最有效。如果你的企业需要随着季节的变化而调整，那么应当在上一年业绩的基础上，根据不同的月份分配不同的收入目标。配额既要让人觉得具有一定的难度，也要确保其实际可行性，否则就会有“打击销售团队士气”的风险。在制定配额时，应了解销售人员的意见，但也要让他们知道你的最终决策要基于许多因素，包括公司的预算和增长需求、指定领域内的上年收入和利润，其收入潜力和销售人员的服务年限。

2. 取消薪酬上限

尽管某些公司可能会在这方面遇到麻烦，但取消薪酬上限对大多数公司都有好处。如果你给薪酬设置了上限，就等于无意中告诉销售人员在销售收入达到特定水平时应当停止销售。

3. 冻结基本工资

因为你希望销售人员凭借业绩拿到大笔的绩效薪酬，而不是因为每天上班而领取固定工资，所以我建议你停止上调基本工资。

4. 所有销售人员适用同一套薪酬方案

对特定的销售人员区别对待，实施特殊的薪酬方案，这会在团队内形成混乱和引发怨恨。

5. 保证部分激励薪酬

招聘销售人员(尤其是销售明星)时，应当保证他们获得部分的激励薪酬，但不应超过6个月。

6. 至少90%的激励薪酬应基于客观的标准

薪酬方案中的激励薪酬至少应有90%（100%最好）与客观、可衡量的业绩挂钩。

基于主观标准的薪酬不应超过10%。否则，会有人指责你偏心，从而导致团队士气低下。

7. 完成季度配额后应支付季度奖金

为提高士气和鼓励销售人员继续扩大战果，在每月的佣金之外，还应为达到季度配额给予他们季度奖金。

8. 采用累进制计算给销售人员的佣金

以下示例为计算年度销售水平的累进制佣金计算方式，佣金比例从1%一直上升到11%：销售收入的第一个20万美金佣金比例为1%；下一个20万的佣金比例为2%；下一个20万的佣金比例为3%；下一个20万的佣金比例为4%；下一个20万的佣金比例为5%；下一个40万的佣金比例为7%；下一个40万的佣金比例为9%；超出这一水平的所有销售收入的佣金比例为11%。

如果你过去支付给你的销售人员很高的基本工资，你可以为他们全额获得该收入建立一个销售收入门槛，即销售人员需要达到这一标准才有资格获得佣金。举个例子，多年来你支付给销售人员的年度基本工资为10万美金，你的竞争对手支付的基本工资则为75,000美元。大多数情况下，你不会突然将基本工资砍掉25,000美元。你可以建立一个门槛，让销售人员在销售收入达到一定金额时才能拿到那25,000美元佣金。

9. 对新业务的激励力度应高于重复性业务

如果可行的话，对新业务的激励力度要高于重复性业务（因为前者需要更多时间和更高级的技能）。

10. 按时支付薪酬

在销售人员达成业绩之后应该尽快支付薪酬。这意味着上一个月的业绩薪酬会在下一个月支付。同样，在他们完成季度收入目标后，应在季度结束时立即支付季度奖金。

11. 为销售人员的业绩而非活动支付薪酬

尽管你希望指导销售人员尽可能多地进行（高质量的）销售拜访，但只有在他们确实完成了销售的时候才能向他们支付薪酬。同样，作为管理者，你希望鼓励团队合作，但你不应为此支付薪酬。最公平的方案会根据每位销售人员的绩效支付薪酬，而不是他/她“合作和相处”的融洽程度。你可以通过强有力的领导和指导做到这一点，但不应“贿赂”销售人员去完成他们原本就应当做到的事情。

12. 简化你的薪酬方案

将其限制在三到五个元素之内，让销售人员能够保持专心。

13. 让销售人员阅读和签署薪酬方案

让每一位销售人员阅读并签署薪酬方案，以承认他们通读其内容并会据此领取薪酬。这么做能够减少分歧。

14. 为薪酬方案制定一份管理文档并与每位销售人员分享

管理文档会说明方案，定义术语(例如“新”客户和“重复”客户)，并探讨与下列内容相关的政策和程序：资格(符合资格的人选与条件)；薪酬和分割佣金的公式；解决争议的方式和最终裁决的人选；销售人员离职时佣金如何处理；薪酬方案是否可停止执行或变更；执行或变更的条件；销售人员是在业务被预订时、产品发货时、已提供服务时还是发票已支付时获得薪酬；如果客户未能为产品或服务付款，销售人员的佣金是否会受到影响。

销售人员获得激励薪酬的资格问题和离职时的处理特别容易引起争议。因此，你应当明确说明公司的政策，这样对公司各方都好。

15. 公司保留变更或取消薪酬方案的可能

尽管你可能希望永远不必这么做，你的薪酬方案中还是应当加入一份声明，表示公司有权随时自行决定更改或取消该薪酬方案。

能够让公司在竞争中取胜的薪酬方案会吸引和留住绩效最高的销售人员—每家正在成长中的公司的必要元素。出于这个原因，你应当制定出最适合你的销售团队的薪酬方案，让销售人员愿意为了这一方案而四处奔波，与客户接洽。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

企业的薪酬设计方案有哪些篇九

有关银行薪酬设计的资料不是很多，下面以工商银行为例，大体介绍一下银行的基本薪酬结构。

一、总体收入构成

ab员工收入总体上包括以下几个组成部分，并根据不同岗位作业方式、工作特点、技术含量高低等进行不同的组合。

（一）基本工资，主要反映员工的知识、技能和经验等因素，是依据员工的能力和素质确定的个性化工资单元。包括太原最低基本生活费、学历职称工资、年功工资、福利性补贴。

（二）岗位津贴，是整个工资体系的基础，从岗位价值和员工的技能因素方面体现了员工的贡献。员工的岗位津贴主要取决于当前的岗位性质。在工作分析与职位评价的基础上，以评估的结果作为确定岗位津贴等级的依据，采取一岗多薪、按技能分档的方式确定各员工的岗位津贴等级。

（三）奖金，是依据员工通过努力而取得的工作成果和业绩确定的工资单元，包括年度奖金、业绩提成奖、项目奖等三种形式。

（四）附加工资，附加工资是ab正式在册员工所能享受到一种福利待遇，包括一般福利、保险等。

二、基本工资
基本工资=基本生活费+学历职称工资+年功工

资+福利性补贴

（一）基本生活费：参照太原市最低生活费，并随太原市最低生活费的调整而调整□20xx年基本生活费=340元。

（二）学历职称工资是根据不同学历和职称的价值进行比较，并遵循就高不就低的原则而确定。不同学历和职称员工的具体工资额可通过附表一查出。

（三）年功工资体现员工对公司忠诚、工作经验积累的价值认可，主要依据员工的工龄、公司工龄确定，工龄以20xx年3月31日为界限计算到年。

1) 公司龄津贴金额=公司龄×适用津贴标准

2) 工龄津贴金额=工龄×适用津贴标准

（四）福利性补贴参照国家规定实行的各种福利和补贴

三、确定岗位津贴的原则

（一）以岗定薪，薪随岗变，实现薪酬与岗位价值挂钩；

（二）以岗位价值为主、技能因素为辅，岗位与技能相结合；

（三）针对不同的岗位设置晋级通道，鼓励不同专业人员专精所长。

四、岗位津贴的晋升通道

为给不同岗位员工提供合理的晋升空间，根据岗位性质将岗位划分为职能职系、业务职系和研发职系。员工可以通过三条不同的通道进行晋升。

1) 管理职系：涵盖中高层管理岗位、职能部门一般管理岗位，分为事务岗位、一般管理岗位、中层管理岗位和高层管理岗位；2) 研发职系：涵盖主要从事运作研发、投行研发、信托产品研发等工作的岗位，分为初级研发岗位、中级研发岗位和高级研发岗位；3) 业务职系：上述两职系之外的岗位。分为初级业务岗位、中级业务岗位和高级业务岗位。

五、员工初始岗位津贴等级的确定

（一）岗位分档分级。依据岗位评价结果，在最低分158分和最高分1000分之间共划分出档[]级。

（二）按照岗位特点和岗位价值得出的岗位评价分数，以及岗位所属职系将各个岗位对应到相应类别的档次等级上，形成《附件岗位等级分布图》。

（三）各岗位岗位津贴初始等级确定原则：不考虑职务因素，岗位相同，岗位津贴相同。

（四）岗贴的调整：新的工资体系实施后实行整体调整与个体调整。个体调整根据年度考核结果和员工的聘任职务等级来决定岗位津贴的具体档级，不再考虑外在的职务等级。具体参见第十章。

六、奖金包括年度奖金、业绩提成奖、项目奖三种形式。

（一）年度奖金与ab年度经营情况、年度考核结果挂钩，是在ab取得一定的整体经营效益基础上对员工的一种激励。适用对象是职能部门和市场发展部员工，职能部门包括综合管理部、人力资源部、计划财务部、党群工作部、法律稽查部、投资管理部。

（二）业绩提成奖专门针对与信托产品销售/营销工作、资本运作直接相关的业务部门员工，体现销售/营销人员、资本运

作人员的业绩与能力，考核、奖励方式根据部门业务特点区别式对待，具体奖励金额按照部门、个人销售收入、运作盈利的一定比例来确定，比例系数根据每年实际经营情况拟定。适用对象为机构信托部、个人信托部、公益信托部、资金管理部、营业部、国际金融部、地市信托部、投资银行部、信托理财部和资产经营部的部门员工（三）项目奖主要针对从事产品/市场研发的市场发展部，以及以项目运作为主的投资银行部。对于可以单独评价考核的项目，为鼓励部门/团队完成任务、达成目标，公司将在部门/团队承担某一项专项工作时设立项目奖金，奖励对象是整体部门/团队。以鼓励部门/团队为业务部门、客户提供有效支持和服务时集思广益、勇于创新。

七、奖金发放的原则

（一）奖金以部门/项目组为单位提取，由部门/项目组负责人根据下属的具体年度/项目期内具体表现经考核后进行二次分配。

（二）公司依据上半年经营指标完成情况，酌情考虑下半年预发部分当年奖金。

八、附加工资

附加工资=一般福利+医疗保险+失业保险+养老保险+住房公积金

（一）一般福利是指公司或部门在各个重大节日期间发放的过节费和其他实物形式的收入。

（二）医疗保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（三）失业保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见

国家有关规定和ab相关政策。

（四）养老保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（五）住房公积金由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

九、高管人员的薪酬体制

年薪制的收入结构收入整体构成=月收入+年底年薪补足+年度超额奖金+附加工资其中，月收入=基本工资+岗位津贴。年薪总额确定年薪总额按照年初总经理、副总经理承担的经营业绩确定。年底根据经营情况，按照不同的比例发放。

年底年薪补足是根据经济考核指标完成情况决定的实发年薪总额扣除月收入后的部分。年底年薪补足=经考核确定的年薪总额-12个月的月收入。年度超额奖金年度超额奖金是总经理、副总经理超额完成经济指标后由公司直接奖励的奖金。年薪制收入的支付总收入中，月收入部分按月计算。扣除月收入的剩余部分，年底根据考核指标完成情况计算，下年初发放。

企业的薪酬设计方案有哪些篇十

有关银行薪酬设计的资料不是很多，下面以工商银行为例，大体介绍一下银行的基本薪酬结构。

ab员工收入总体上包括以下几个组成部分，并根据不同岗位作业方式、工作特点、技术含量高低等进行不同的组合。

（一）基本工资，主要反映员工的知识、技能和经验等因素，是依据员工的能力和素质确定的个性化工资单元。包括太原最低基本生活费、学历职称工资、年功工资、福利性补贴。

（二）岗位津贴，是整个工资体系的基础，从岗位价值和员工的技能因素方面体现了员工的贡献。员工的岗位津贴主要取决于当前的岗位性质。在工作分析与职位评价的基础上，以评估的结果作为确定岗位津贴等级的依据，采取一岗多薪、按技能分档的方式确定各员工的岗位津贴等级。

（三）奖金，是依据员工通过努力而取得的工作成果和业绩确定的工资单元，包括年度奖金、业绩提成奖、项目奖等三种形式。

（四）附加工资，附加工资是ab正式在册员工所能享受到一种福利待遇，包括一般福利、保险等。

（一）基本生活费：参照太原市最低生活费，并随太原市最低生活费的调整而调整□20xx年基本生活费=340元。

（二）学历职称工资是根据不同学历和职称的价值进行比较，并遵循就高不就低的原则而确定。不同学历和职称员工的具体工资额可通过附表一查出。

（三）年功工资体现员工对公司忠诚、工作经验积累的价值认可，主要依据员工的工龄、公司工龄确定，工龄以20xx年3月31日为界限计算到年。

1) 公司龄津贴金额=公司龄×适用津贴标准

2) 工龄津贴金额=工龄×适用津贴标准

（四）福利性补贴参照国家规定实行的各种福利和补贴

（一）以岗定薪，薪随岗变，实现薪酬与岗位价值挂钩；

（二）以岗位价值为主、技能因素为辅，岗位与技能相结合；

（三）针对不同的岗位设置晋级通道，鼓励不同专业人员专精所长。

为给不同岗位员工提供合理的晋升空间，根据岗位性质将岗位划分为职能职系、业务职系和研发职系。员工可以通过三条不同的通道进行晋升。

1) 管理职系：涵盖中高层管理岗位、职能部门一般管理岗位，分为事务岗位、一般管理岗位、中层管理岗位和高层管理岗位；2) 研发职系：涵盖主要从事运作研发、投行研发、信托产品研发等工作的岗位，分为初级研发岗位、中级研发岗位和高级研发岗位；3) 业务职系：上述两职系之外的岗位。分为初级业务岗位、中级业务岗位和高级业务岗位。

（一）岗位分档分级。依据岗位评价结果，在最低分158分和最高分1000分之间共划分出档[]级。

（二）按照岗位特点和岗位价值得出的岗位评价分数，以及岗位所属职系将各个岗位对应到相应类别的档次等级上，形成《附件岗位等级分布图》。

（三）各岗位岗位津贴初始等级确定原则：不考虑职务因素，岗位相同，岗位津贴相同。

（四）岗贴的调整：新的工资体系实施后实行整体调整与个体调整。个体调整根据年度考核结果和员工的聘任职务等级来决定岗位津贴的具体档级，不再考虑外在的职务等级。具体参见第十章。

（一）年度奖金与ab年度经营情况、年度考核结果挂钩，是在ab取得一定的整体经营效益基础上对员工的一种激励。适用对象是职能部门和市场发展部员工，职能部门包括综合管理部、人力资源部、计划财务部、党群工作部、法律稽查部、投资管理部。

(二) 业绩提成奖专门针对与信托产品销售/营销工作、资本运作直接相关的业务部门员工，体现销售/营销人员、资本运作人员的业绩与能力，考核、奖励方式根据部门业务特点区别式对待，具体奖励金额按照部门、个人销售收入、运作盈利的一定比例来确定，比例系数根据每年实际经营情况拟定。适用对象为机构信托部、个人信托部、公益信托部、资金管理部、营业部、国际金融部、地市信托部、投资银行部、信托理财部和资产经营部的部门员工 (三) 项目奖主要针对从事产品/市场研发的市场发展部，以及以项目运作为主的投资银行部。对于可以单独评价考核的项目，为鼓励部门/团队完成任务、达成目标，公司将在部门/团队承担某一项专项工作时设立项目奖金，奖励对象是整体部门/团队。以鼓励部门/团队为业务部门、客户提供有效支持和服务时集思广益、勇于创新。

(一) 奖金以部门/项目组为单位提取，由部门/项目组负责人根据下属的具体年度/项目期内具体表现经考核后进行二次分配。

(二) 公司依据上半年经营指标完成情况，酌情考虑下半年预发部分当年奖金。

附加工资=一般福利+医疗保险+失业保险+养老保险+住房公积金

(一) 一般福利是指公司或部门在各个重大节日期间发放的过节费和其他实物形式的收入。

(二) 医疗保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

(三) 失业保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（四）养老保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（五）住房公积金由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

年薪制的收入结构收入整体构成=月收入+年底年薪补足+年度超额奖金+附加工资其中，月收入=基本工资+岗位津贴。年薪总额确定年薪总额按照年初总经理、副总经理承担的经营业绩确定。年底根据经营情况，按照不同的比例发放。

年底年薪补足是根据经济考核指标完成情况决定的实发年薪总额扣除月收入后的部分。年底年薪补足=经考核确定的年薪总额-12个月的月收入。年度超额奖金年度超额奖金是总经理、副总经理超额完成经济指标后由公司直接奖励的奖金。年薪制收入的支付总收入中，月收入部分按月计算。扣除月收入的剩余部分，年底根据考核指标完成情况计算，下年初发放。

关于薪酬设计方案范文合集五篇

关于薪酬设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案范文合集七篇

关于薪酬设计方案范文十篇

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文汇总五篇

企业的薪酬设计方案有哪些篇十一

物业公司与一般类型的生产经营企业在工作空间上、工作时间上、工作内容上都更为复杂与困难，所以物业公司的成

本构成等方面也具有着与一般企业非常明显的区别。

首先，物业公司的成本构成上面有分布散的特点，物业公司是集服务、管理、经营与一体的服务性企业。而且作为服务行业，服务方面产生的成本比例尤其巨大，与居住区的治安维护、消防维护、安宁维护等等，此外在小区的房屋维修维护、公共设施的维护管理、公共场地的维护保养等也都是比例较大的成本开支。在经营成本方面，与物业公司自主经营的小区服务场所（健身房、餐厅等），所以众多的管理经营点就形成了物业公司成本分布散的特点。

其次，物业公司的成本覆盖面广，成本覆盖面广主要表现在物业公司的规模不断扩大、经营的跨区域性逐渐显著等方面。规模的不断扩大、管理经营范围的不断扩大，也就形成了物业公司成本产生的覆盖面广的特点。

1. 体现内部公平

企业薪酬福利要体现出相对公平，即薪资待遇要和工作性质、工作结构对等，不是一刀切的公平，根据不同岗位工作的复杂情况和对公司的贡献大小，来合理设置公司员工的薪资福利。员工在衡量企业薪资福利是否合理时，不能只进行同事间薪资的衡量比较，还应该考虑到不同员工对公司的贡献大小，以及岗位职责和作业环境。

2. 参考外部竞争性

评估企业的外部竞争性的高低，不只是简单的同行业薪酬福利数据的比对，要细化到相似岗位职能和相似外部环境上。外部环境尤其是当地劳动力市场的情况，是决定企业薪酬待遇的重要方面。比如有一些岗位，工作相对轻松，但由于符合条件的人才较少，企业要想招到合适的员工，也必须提高薪酬福利水平。在这一点上，外部竞争性有时和内部公平是矛盾的。

1. 强化企业和员工的目标一致性

在大多数企业，员工工作的目的是为了获得薪酬，维持自己的生存，所以企业在制定薪酬福利时，要考虑员工的需求，把薪酬福利和他们的需求联系起来，满足他们的期望，这样才能挽留人才，并且使得他们的个人发展目标和公司的发展目标达成一致，更好地为公司的发展服务。

2. 加强和员工薪酬问题的沟通

现在大多数企业在薪酬问题上一直强调保密性，不允许员工私下讨论工资待遇等，以求稳定人心，增强员工对公司的粘性。这种策略有一定作用，但也有明显弊端，类似于防民之口甚于防川的道理。反而增加企业薪酬福利的透明度，让员工了解公司的相关制度，加强和员工在薪酬方面的沟通，员工及时获得公司薪酬福利的信息，会对公司更有信任感和安全感，也能帮助企业留住人才。

3. 发挥福利政策的激励作用

一般国有企业和事业单位，都有普及众人的福利策略，对于广大中小私有企业，为了增强企业的竞争力，可以制定些独特性、针对性、实用性强的福利政策，使之与员工的业绩挂钩，起到激励的作用。比如，可以在员工生日时，推出员工生日福利，送上购物券或者红包贺卡等。针对不同员工的需求，在员工为公司做出贡献时，还可以对其提供食补、交通补贴、房补，或者带薪休假和公费旅游等福利。针对不同员工的需求选择相关福利形式，以此来留住人才。

目前中小型企业一般员工的薪酬分为基本收入和其他收入，基本收入包括基本工资、绩效工资和奖金等，其他收入包括公司津贴、保险、福利等。在基本收入的构成上，基本工资的比例一般为60%，绩效工资为40%。以普通员工为例，薪酬改革后，员工的收入=基本工资+绩效工资+奖金+福利补贴，

假设基本工资为5000元，奖金1000元，扣除五险一金后福利补贴为500元，完成绩效考核和工作任务后，该员工的税前收入就是6500元。

中小企业实行这种薪酬福利方案之后，企业的薪酬福利设计趋于合理，员工对自己的工作职责更加明确，工作积极性也得到提高，企业员工流失率也大大减少，员工对企业的忠诚度更高，企业的经济效益也得到提高。例如a公司实行薪酬福利改革后，根据企业6个月的投资数据显示，扣除工资提高的成本383256元，产量降低的损失1837980元，通过提高合格率增加611995元，成本降低收益为2764955元，离职减少收益为7884元，公司的收益总和612798元，相比之前的收益542890元，同比增长了12%，考虑到时间的成本，如果企业连续两年实行这种薪酬制度，每期收益固定不变的情况下，该公司的投资回报率将高达105倍。无疑是实现了企业和员工的共赢。

总之，企业间的竞争关键，是人才的竞争，相比人治，科学合理的薪酬福利方案，更能吸引住人才。制定薪酬福利方案，要考虑多方面因素，体现出公平、公正，在执行上也要注意把握方式，体现出公平，这样才能增强企业的吸引力。

绩效薪酬审计报告范文

企业薪酬调研报告格式范文2017

薪酬体系探究

如何谈薪酬

关于教学设计方案范文六篇

企业薪酬调研报告

企业薪酬相关制度

企业的薪酬设计方案有哪些篇十二

一目的

二管理职责

(二) 劳动工资负责员工薪酬政策的具体实施，根据政策和制度的规定核定员工薪资的级别，以及薪酬调整的具体事宜，每月负责员工的工资表册的制定，并与财务加强工作联系，做好工资发放工作。

(四) 公司总经理负责薪酬政策方案的审批，并对其实施予以督察。

三薪酬管理的基本原则

(一) 公平性原则

不同职位的人员应获得与其职位价值相当的薪酬；在相同的工作岗位上，只要作出相同的薪酬。

(二) 认可性原则

首先是要得到国家法律 and 政策的认可，也就是不能违背国家政策，凡是国家规定应给劳动都应有的保障，在薪酬中均应有体现。同时还应得到广大员工的认可，这样会起到更好的激励作用。

(三) 公正性原则

薪酬管理方案是从各职位对公司的相对价值，工作表现和员工基本保障方面进行设计的。薪酬管理的基础是职位评估结

果，职位评估的核心是各职位对公司的贡献的相对价值，因此员工的薪酬应与员工的贡献紧密挂钩，需要做好这方面的评价工作。

(四) 适度性原则

是指薪酬系统要有上限和下限，在一个适当的区间内运行。下线要使员工感到安全，保证基本的需求；上限应能对员工产生强烈的激励作用。

(五) 平衡性原则

指薪酬系统的各个方面平衡，薪酬体系设计时要全面考虑，既要考虑到需要，又要考虑成本控制；既要注重直接薪酬与金钱薪酬，又不可忽视非直接薪酬与非金钱奖励。

四 薪酬总额设计

(一) 薪酬总额释义

薪酬总额是在公司和各子公司完全达到年度经营计划和目标的基础上的人力成本总各，也是公司年度人力成本控制的标准，是根据公司的经营发展战略、年度目标、经营效益情况等因素综合决定的。公司和子公司超额完成年度目标，所核发的超额绩效工资另行规定。

(二) 薪酬总额的构成

公司薪酬总额由以下六个部分构成

1. 高层经理薪酬总额
2. 总经理基金
3. 预留薪酬

4. 保险福利
5. 特殊职位津贴
6. 可支配薪酬总额

(三) 高层经理薪酬总额

这是指实行年薪制的公司高层管理人员的年薪总额。他的薪酬将与公司年度的经营目标的实现情况直接挂钩，根据公司目前政策。

(四) 总经理基金

1. 使用范围

- (1) 对于做出特殊贡献和突出贡献人员奖励；
- (2) 公司对外交谊的招待与礼品费用；
- (3) 根据行业(市场)薪酬水平，调节特殊职位薪酬水平。

2. 总经理基金的确定

3. 总经理基金的使用

公司总经理拥有该基金的使用决定权，部门经理和其他高层经理拥有建议权，基金的发放需在人力资源部备案。

(五) 预留薪酬

1. 使用范围

依据公司年度人员需求计划，为体年度招募员工预留薪酬总额

2. 预留薪酬的确定

每财务年度开始，由公司人力资源部提交公司年度人力需求计划，由公司决策层、人力资源部研究确定，并以些为依据，确定本年度的预留薪酬总额。

3. 预留薪酬的使用

符合年度人员需求计划的新招募人员，由所在部门部长提出薪酬建议，公司总经理决定。对于超计划招募人员，在招募前应提交申请，总经理批示后，由人力资源部备案。

(六) 保险福利

按照公司福利管理体系设计方案，公司福利使用范围分为基础福利、中级福利、高级福利三大类，保险福利分两种情况，一是国家政策规定的部分，公司完全按规定执行，对于由企业自己掌握的保险福利，则按公司效益灵活掌握。核算保险福利总额应参照公司“福利管理体系设计方案”。

(七) 特殊职位津贴

1. 使用范围

这是针对在工作职责、工作环境等方面有特殊要求的职位所给予的补贴。目前公司涉及到这方面的有以下职位：

(3) 长期在外埠工作，应补充外埠与本地的薪酬平均水平的差距，每月补贴额应视不同地区由人力资源部核定。

2. 在特殊津贴覆盖的职位中，以下状态的人员不享受特殊津贴：

(1) 试用期内的人员

(2) 各类休假期内的人员

(3) 临时抽调执行其他工作任务，离开原岗位人员。

(八) 可支配薪酬总额

用于核发公司员工(不包括年薪制的高层人员)基本收入的薪酬总额，即员工的基本工资和达成目标的基础绩效工资总额。

五员工薪酬设计

(一) 员工薪酬结构

薪酬总额包括了基本收入和其他收入，基本收入有基础工资和基础绩效工资和超绩效工资，其他收入包括了津贴、福利、保险。基础绩效工资和超绩效工资组成了绩效工资。

(二) 其他收入

其他收入是指津贴、福利、保险的总和。所有员工都有其他收入，但核发的内容不一定相同，有的项目都一样，大家都有的如养老保险、失业保险、医疗保险、工作餐补等；有的项目则只能是某些职位才能核发如特殊津贴等。每个员工的其他收入，由人力资源部按照公司“福利体系设计方案”的政策规定进行核定。

(三) 基本收入

1. 员工的基本收入由两部分组成：基本工资(占基本收入的60%)与基础绩效工资(占基本收入的40%)
2. 基础工资的考核依据是出勤
3. 基础绩效工资的考核依据是工作目标(任务)

(四) 超额绩效工资

这是通常所说的奖金，指完成本期工作目标(任务)之外的超额部分应得的报酬。

(五) 员工薪酬发放实例及政策说明

假设某员工的其他收入(津贴、福利、保险)为200元;基本收入1000元其中基础工资600元(基本收入的60%)，基础绩效工资400元(基本收入的40%);当月工作超产经核定超额绩效工资为300元。

1. 该员工当月就得薪酬为:

其他收入+基本收入+超额绩效工资=200元+1000元+300元=1500元

3. 如果该员工完成当月任务，则应根据其未完成的'工作量在基础绩效工资内扣除，但最多只能将400元扣完则不再扣除。

5. 以上没有计算员工的其他扣款与其他奖项。如果员工有缺勤或违纪处罚等制度规定应扣工资的，应在当月薪酬总额中扣除;同样若员工有其他特殊贡献如合理化建议奖等也应按规定发给。

六员工基本收入的设计

员工的基本收入就是指日常说的员工基本工资，只有确定了基本工资才能进而按比重确定出员工的基础工资与绩效工资。同时基本工资的核定，关系以每个员工的切身利益，这也是薪酬体系中，员工最关注也是最敏感的环节，所以要重点研究与设计。

七员工岗位工作分析

工作分析是确定员工职位基本收入(基本工资)的前提，工作分析同时也是岗位设置、人员招聘、绩效考核的依据，是职位评估前的重要工作。工作分析的主要产出是职位说明书。

(一)工作分析的主要内容

1. 对组织中全部工作进行有效的分解
2. 确定各岗位的工作职责、任务、权限以及组织内外的各种关系
3. 确定岗位的绩效指标
4. 提出岗位任职者的基本要求

企业的薪酬设计方案有哪些篇十三

有关银行薪酬设计的资料不是很多，下面以工商银行为例，大体介绍一下银行的基本薪酬结构。

ab员工收入总体上包括以下几个组成部分，并根据不同岗位作业方式、工作特点、技术含量高低等进行不同的组合。

(一) 基本工资，主要反映员工的知识、技能和经验等因素，是依据员工的能力和素质确定的个性化工资单元。包括太原最低基本生活费、学历职称工资、工龄工资、福利性补贴。

(二) 岗位津贴，是整个工资体系的基础，从岗位价值和员工的技能因素方面体现了员工的贡献。员工的岗位津贴主要取决于当前的岗位性质。在工作分析与职位评价的基础上，以评估的结果作为确定岗位津贴等级的依据，采取一岗多薪、按技能分档的方式确定各员工的岗位津贴等级。

(三) 奖金，是依据员工通过努力而取得的工作成果和业绩

确定的工资单元，包括年度奖金、业绩提成奖、项目奖等三种形式。

（四）附加工资，附加工资是ab正式在册员工所能享受到一种福利待遇，包括一般福利、保险等。

（一）基本生活费：参照太原市最低生活费，并随太原市最低生活费的调整而调整□20xx年基本生活费 = 340元。

（二）学历职称工资是根据不同学历和职称的价值进行比较，并遵循就高不就低的原则而确定。不同学历和职称员工的具体工资额可通过附表一查出。

（三）年功工资体现员工对公司忠诚、工作经验积累的价值认可，主要依据员工的工龄、公司工龄确定，工龄以20xx年3月31日为界限计算到年。

1) 公司龄津贴金额 = 公司龄 × 适用津贴标准

2) 工龄津贴金额 = 工龄 × 适用津贴标准

（四）福利性补贴参照国家规定实行的各种福利和补贴

（一）以岗定薪，薪随岗变，实现薪酬与岗位价值挂钩；

（二）以岗位价值为主、技能因素为辅，岗位与技能相结合；

（三）针对不同的岗位设置晋级通道，鼓励不同专业人员专精所长。

为给不同岗位员工提供合理的晋升空间，根据岗位性质将岗位划分为职能职系、业务职系和研发职系。员工可以通过三条不同的通道进行晋升。

1) 管理职系：涵盖中高层管理岗位、职能部门一般管理岗位，分为事务岗位、一般管理岗位、中层管理岗位和高层管理岗位；2) 研发职系：涵盖主要从事运作研发、投行研发、信托产品研发等工作的岗位，分为初级研发岗位、中级研发岗位和高级研发岗位；3) 业务职系：上述两职系之外的岗位。分为初级业务岗位、中级业务岗位和高级业务岗位。

（一）岗位分档分级。依据岗位评价结果，在最低分158分和最高分1000分之间共划分出 档[]级。

（二）按照岗位特点和岗位价值得出的岗位评价分数，以及岗位所属职系将各个岗位对应到相应类别的档次等级上，形成《附件 岗位等级分布图》。

（三）各岗位岗位津贴初始等级确定原则：不考虑职务因素，岗位相同，岗位津贴相同。

（四）岗贴的调整：新的工资体系实施后实行整体调整与个体调整。个体调整根据年度考核结果和员工的聘任职务等级来决定岗位津贴的具体档级，不再考虑外在的职务等级。具体参见第十章。

（一）年度奖金与ab年度经营情况、年度考核结果挂钩，是在ab取得一定的整体经营效益基础上对员工的一种激励。适用对象是职能部门和市场发展部员工，职能部门包括综合管理部、人力资源部、计划财务部、党群工作部、法律稽查部、投资管理部。

（二）业绩提成奖专门针对与信托产品销售/营销工作、资本运作直接相关的业务部门员工，体现销售/营销人员、资本运作人员的业绩与能力，考核、奖励方式根据部门业务特点区别式对待，具体奖励金额按照部门、个人销售收入、运作盈利的一定比例来确定，比例系数根据每年实际经营情况拟定。适用对象为机构信托部、个人信托部、公益信托部、资金管

理部、营业部、国际金融部、地市信托部、投资银行部、信托理财部和资产经营部的部门员工（三）项目奖主要针对从事产品/市场研发的市场发展部，以及以项目运作为主的投资银行部。对于可以单独评价考核的项目，为鼓励部门/团队完成任务、达成目标，公司将在部门/团队承担某一项专项工作时设立项目奖金，奖励对象是整体部门/团队。以鼓励部门/团队为业务部门、客户提供有效支持和服务时集思广益、勇于创新。

（一）奖金以部门/项目组为单位提取，由部门/项目组负责人根据下属的具体年度/项目期内具体表现经考核后进行二次分配。

（二）公司依据上半年经营指标完成情况，酌情考虑下半年预发部分当年奖金。

附加工资= 一般福利 + 医疗保险 + 失业保险 + 养老保险+ 住房公积金

（一）一般福利是指公司或部门在各个重大节日期间发放的过节费和其他实物形式的收入。

（二）医疗保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（三）失业保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（四）养老保险由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（五）住房公积金由公司与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

年薪制的收入结构收入整体构成= 月收入 + 年底年薪补足 + 年度超额奖金 + 附加工资其中，月收入 = 基本工资 + 岗位津贴。年薪总额确定年薪总额按照年初总经理、副总经理承担的经营业绩确定。年底根据经营情况，按照不同的比例发放。

年底年薪补足是根据经济考核指标完成情况决定的实发年薪总额扣除月收入后的部分。年底年薪补足= 经考核确定的年薪总额 - 12个月的月收入。年度超额奖金年度超额奖金是总经理、副总经理超额完成经济指标后由公司直接奖励的奖金。年薪制收入的支付总收入中，月收入部分按月计算。扣除月收入的剩余部分，年底根据考核指标完成情况计算，下年初发放。

企业的薪酬设计方案有哪些篇十四

你公司没能达到收入或利润目标。

你公司的收入或利润较之上一年并无增长。

超过30%的销售人员未能完成收入目标。

你的销售成本高于净销售收入的20%。

销售漏斗中的潜在客户不足，新业务不足。

你的销售团队未完成多年合同目标。

市场情况出现波动时，你公司销售人员的年度离职率超过20%。

你的王牌销售人员已经离开了公司。

薪酬调查显示，你公司的薪酬大幅低于或高于竞争对手。

你的销售人员不能轻松地解释薪酬方案。

你的销售人员全年都对薪酬方案不满。

你的销售人员没有针对正确的目标市场进行销售。

多位顶尖的销售人员拒绝了加入你的销售团队的邀请。

销售人员认为他们获得的薪酬激励与自己在某个时段的销售业绩不对等。

你公司对于不同的销售人员实行了不同的薪酬方案。

成功的销售管理者知道，最佳薪酬方案应当将销售人员的活动和所获回报与公司的年度和更长期的目标及战略保持一致。这意味着，如果公司的主要目标是从竞争对手那里夺得市场份额，那么当销售人员从竞争对手那里挖来新客户时，就应当给予其最丰厚的奖励。相反地，如果公司的优先目标是盈利能力，那么应对销售人员创造的利润给予最丰厚的奖励。如果某种新品的销售代表着公司意义最重大的胜利，那么这种产品的销售人员应为其业绩获得额外的薪酬。

销售薪酬方案可以变化出上百种花样，但通常都能归为三大类：纯薪金型、纯佣金型和二者结合型。让我们来看看每一种各有哪些利弊。

销售人员获得固定金额的货币薪酬，不考虑该销售人员达成的销售数字或营收金额。只要该销售人员仍保持雇佣关系，就不存在薪酬波动的风险。

优点如下：

在市场低迷时给予销售人员支持

公司可以准确地预测每年的成本

鼓励销售人员在售后支持方面付出更多努力

易于管理

避免在收入方面产生分歧

支持销售人员完成报告和其他非销售活动

促进团队合作

为销售人员提供可预测的收入

缺点如下：

难以招聘和留住销售明星

销售人员进行的销售拜访或工作量可能低于必要的水平

工作成果最少的销售人员受益

超出预期的额外收入可能较少

销售人员的薪酬完全基于销售收入（和/或公司的销售利润）。

优点如下：

最大限度地提高销售收入，促进销售活动

薪酬方案完全与公司的大多数目标保持一致，与绩效挂钩

能吸引最激进的销售人员

可能产生超出预期的额外收入（销售人员会更努力地促成销售）

缺点如下：

销售人员提供的售后支持较少，客户服务较弱

销售人员可能会催促客户定夺

市场低迷时离职率较高，销售人员的忠诚度较低

进行报告和非销售活动时合作性较差

销售人员除固定薪金外，还有机会获得基于其销售成绩的、金额上下波动的薪酬（佣金和/或奖金）。

优点如下：

比纯佣金型方案更容易吸引销售人员

可能鼓励众人的工作效率

在市场低迷时保护销售人员

与纯佣金型方案相比，销售人员更愿意履行报告和行政职责

缺点如下：

管理的难度比纯薪金型更高

增加了企业用于支付薪酬的固定成本

可能会向销售人员传达不一致的信息

尽管纯薪金型和纯佣金型方案各有优点，销售导向趋势最明显且收入和市场份额增长幅度最大的公司通常会使用组合型方案（又被称作“混合型方案”）。因此，他们在吸引和留住生产力最高的销售人员方面是做得最成功的。不过，对于

销售经理来说，更棘手的问题是如何构建在市场低迷时最适合你公司和销售人员的组合型方案。

根据以往的经验，最理想的组合型方案的结构应当是让销售人员在达到了销售目标时获得的薪酬中，至少有40%属于可变薪酬——即佣金和奖金，而非固定薪酬或基本工资。

1. 为所有销售人员分配收入目标

只有当你把收入目标（配额）分配给所有销售人员时，你的薪酬方案才可以说是与公司的整体计划保持了高度一致且最有效。如果你的企业需要随着季节的变化而调整，那么应当在上一年业绩的基础上，根据不同的月份分配不同的收入目标。配额既要让人觉得具有一定的难度，也要确保其实际可行性，否则就会有“打击销售团队士气”的风险。在制定配额时，应了解销售人员的意见，但也要让他们知道你的最终决策要基于许多因素，包括公司的预算和增长需求、指定领域内的上年收入和利润，其收入潜力和销售人员的服务年限。

2. 取消薪酬上限

尽管某些公司可能会在这方面遇到麻烦，但取消薪酬上限对大多数公司都有好处。如果你给薪酬设置了上限，就等于无意中告诉销售人员在销售收入达到特定水平时应当停止销售。

3. 冻结基本工资

因为你希望销售人员凭借业绩拿到大笔的绩效薪酬，而不是因为每天上班而领取固定工资，所以我建议你停止上调基本工资。

4. 所有销售人员适用同一套薪酬方案

对特定的销售人员区别对待，实施特殊的薪酬方案，这会在

团队内形成混乱和引发怨恨。

5. 保证部分激励薪酬

招聘销售人员（尤其是销售明星）时，应当保证他们获得部分的激励薪酬，但不应超过6个月。

6. 至少90%的激励薪酬应基于客观的标准

薪酬方案中的激励薪酬至少应有90%（100%最好）与客观、可衡量的业绩挂钩。

基于主观标准的薪酬不应超过10%。否则，会有人指责你偏心，从而导致团队士气低下。

7. 完成季度配额后应支付季度奖金

为提高士气和鼓励销售人员继续扩大战果，在每月的佣金之外，还应为达到季度配额给予他们季度奖金。

8. 采用累进制计算给销售人员的佣金

以下示例为计算年度销售水平的累进制佣金计算方式，佣金比例从1%一直上升到11%：销售收入的第一个20万美金佣金比例为1%；下一个20万的佣金比例为2%；下一个20万的佣金比例为3%；下一个20万的佣金比例为4%；下一个20万的佣金比例为5%；下一个40万的佣金比例为7%；下一个40万的佣金比例为9%；超出这一水平的所有销售收入的佣金比例为11%。

如果你过去支付给你的销售人员很高的基本工资，你可以为他们全额获得该收入建立一个销售收入门槛，即销售人员需要达到这一标准才有资格获得佣金。举个例子，多年来你支付给销售人员的年度基本工资为10万美金，你的竞争对手支

付的基本工资则为75,000 美元。大多数情况下，你不会突然将基本工资砍掉25,000 美元。你可以建立一个门槛，让销售人员在销售收入达到一定金额时才能拿到那25,000 美元佣金。

9. 对新业务的激励力度应高于重复性业务

如果可行的话，对新业务的激励力度要高于重复性业务（因为前者需要更多时间和更高级的技能）。

10. 按时支付薪酬

在销售人员达成业绩之后应该尽快支付薪酬。这意味着上一个月的业绩薪酬会在下一个月支付。同样，在他们完成季度收入目标后，应在季度结束时立即支付季度奖金。

11. 为销售人员的业绩而非活动支付薪酬

尽管你希望指导销售人员尽可能多地进行（高质量的）销售拜访，但只有在他们确实完成了销售的时候才能向他们支付薪酬。同样，作为管理者，你希望鼓励团队合作，但你不应为此支付薪酬。最公平的方案会根据每位销售人员的绩效支付薪酬，而不是他/她“合作和相处”的融洽程度。你可以通过强有力的领导和指导做到这一点，但不应“贿赂”销售人员去完成他们原本就应当做到的事情。

12. 简化你的薪酬方案

将其限制在三到五个元素之内，让销售人员能够保持专心。

13. 让销售人员阅读和签署薪酬方案

让每一位销售人员阅读并签署薪酬方案，以承认他们通读其内容并会据此领取薪酬。这么做能够减少分歧。

14. 为薪酬方案制定一份管理文档并与每位销售人员分享

管理文档会说明方案，定义术语（例如“新”客户和“重复”客户），并探讨与下列内容相关的政策和程序：资格（符合资格的人选与条件）；薪酬和分割佣金的公式；解决争议的方式和最终裁决的人选；销售人员离职时佣金如何处理；薪酬方案是否可停止执行或变更；执行或变更的条件；销售人员是在业务被预订时、产品发货时、已提供服务时还是发票已支付时获得薪酬；如果客户未能为产品或服务付款，销售人员的佣金是否会受到影响。

销售人员获得激励薪酬的资格问题和离职时的处理特别容易引起争议。因此，你应当明确说明公司的政策，这样对公司各方都好。

15. 公司保留变更或取消薪酬方案的可能

尽管你可能希望永远不必这么做，你的薪酬方案中还是应当加入一份声明，表示公司有权随时自行决定更改或取消该薪酬方案。

能够让公司在竞争中取胜的薪酬方案会吸引和留住绩效最高的销售人员—每家正在成长中的公司的必要元素。出于这个原因，你应当制定出最适合你的销售团队的薪酬方案，让销售人员愿意为了这一方案而四处奔波，与客户接洽。