

高层管理人员应该用什么薪酬结构？~上市公司高管薪酬由什么组成-克利韦雅

一、如何制定企业高管人员的薪酬

目前企业高管进行激励的时候，在操作层面上至少要解决六个方面的问题。

第一，激励总量的测算。

总量应该达到什么样的量，你拿出多少股权价值激励高管，这里面就包括我们基础量的测量，根据现有状况的修正数据，以及同行业的案例。

这个时候也就是说要以企业价值增长为基数，进行评估以后，最后我们算出企业的高管应该分享多少价值。

在企业的整个价值增值的过程当中，你应该分享多少。

先把总盘子算出来，这是现在我们做的一个工作。

从总量上应该对企业高管、整个团队如何进行激励。

最近我们也做出了一套方法，包括我们如何来计算管理上的贡献。

如何使管理上的贡献比同行业具有更大的价值，这个价值你应该分享多少。

这就涉及在人力资源上必须要解决的问题，所以管理上的贡献对现有的企业价值减去企业原有的价值，你管理的贡献我怎么计算呢？要计算企业现有的价值，减去企业原有的价值，再乘上企业的平均发展速度。

这样的话我们可以计算出企业的管理层，我们有一套公式进行计算。

最后计算出你应该拿多少，比如说企业的激励股权占总股本的6%，怎么计算出来呢？各个行业我们提出一套计量方法出来。

第二，激励对象。

你如何来确立激励呢？这个也是我们在操作层面上所面临的第二个必须要解决的问题，企业的激励对象如何真正的激励那些为企业创造价值的核心的人才。

这里面就涉及到激励对象的确立，一个是从职务层次来讲。

另外一个是怎么衡量你属于企业最能创造价值的人才，什么是核心人才，这些核心人才对企业未来战略性的发展和现实的发展会做出什么样贡献呢？我们来确定究竟是激励高管，还是其他的。

所以我们建立一套叫激励对象的价值评价模型，这个价值评价模型包括职位的重要性、职责的难度、职业道德、知识与技能然后来评价，要对激励对象进行定量化。

第三，单个员工激励量。

要建立一个科学的评估工具对每一个激励对象进行评估，这里就要对他本身的激励对象价值和贡献进行评估，这样的话才能确定配股额，我给你配多少。

这个也是通过一套计算体系计算出来，每一个高管，每一个核心人，他应该占总激励股本里面占多大的比例，这是我们所讲的第三个方面。

第四，激励方式。

激励方式包括很多，包括是期权激励、限制性股权激励、你采用什么样的股权激励方式要根据企业的特点和行业的特点来选择你采用什么样的激励方式进行。

第五，股权的来源。

我们说激励对象的股权来自哪儿，也就是说尤其是你上市后流通的股票从哪里来的问题。

实际上来讲，这要研究整个企业的股权激励，现在来讲无非是三种方式，对于不同的模式，针对不同的公司和不同的产业，他的选择模式是不一样的。

哪些企业可以通过回购的方式，哪些通过协议回购转让的方式，根据人力资本来确定股权的方式。

第六，股权究竟归属于谁。

整个股权归属到个人，再自由变现。

尤其是现在很多上市公司，大家最近看到一个很重要的现象，我们很多高管主动辞职迅速套现。

这种现象对企业危害是非常大的，在这样的条件下你未来的股权究竟如何变现，在变现的时候中如何保证企业的业绩增长，这个也需要建立一套管理流程体系。

你变现的过程必须要有一套程序，现在我们的上市公司是没有程序的。

这就导致很多，我们所讲的企业经营者钻政治的空子，最后由于他的套现行为牺牲的企业的常青地。

你必须要规范，如果不进行规范话，中国的很多上市公司一到套现期，那就是整个企业业绩的下滑期。

或者一到套现其是整个股价非涨期，这对整个资本市场的冲击以及对对我们企业持续的业绩会产生重大的影响。

你都要在程序上、制度上、机制上进行制度的设计，他的股权归属究竟应该怎么办我们又要跟《劳动合同法》配套。

二、高层管理人员应该用什么薪酬结构？

是年薪。

三、浅谈,经理人的薪酬报酬的构成

从国际惯例上看，公司高管人员的薪酬结构一般由5个部分组成，即“基本工资+年度奖金+长期激励性报酬+福利计划+离职补偿金”，薪酬计划的合约一般为5年

。从中国企业来看，目前基本工资和年度奖金都有了，很多公司也有各种福利计划，而且也有很多公司开始关注并实施股权激励计划了，离职补偿金在中国企业还很少有涉及的。

基本工资，也就是通常所说的年薪。

属于早涝保收的固定收入，按月发放，以现金方式支付。

是根据经理人的历史业绩、市场薪酬水平、职位职责范围与复杂性确定的相当于经理人的身价。

尽管上市公司高管层的基本工资占其总收入的比重在不断下降，但经理们对工资仍非常关注，在中国尤其如此。

这主要有两个原因:首先，基本工资是经理人报酬重要的组成部分，是用于“养家”的钱;其次，经理人的各种福利基本上是以基本工资为基准来确定的，因此，基本工资的每一点增长都会对其各种福利产生正面影响。

基本工资的设计原则是:不要太高，但要能令后来者“趋之若鹜”。

年度奖金，也就是通常所说的年终奖。

是根据财务会计业绩的可变年度报酬，按半年或一年发放，主要以现金方式支付。

年度奖金的确定比较简单，一般根据公司业绩、所在部门业绩和个人业绩来确定奖金标准。

年度奖金通常不与股票价格挂钩决定经理人年终奖的业绩指标是财务会计标准。

因为财务会计数据可以较为直观、明确、及时地反映出经理人能力和努力程度的结果。

年度奖金的设计原则是:必须要和业绩挂钩、业绩要能明确考核。

长期激励性报酬，即股权激励。

是指事先设定一个较长时期(通常为3~5年)的业绩目标，当经理人实现了这些业绩目标，就可得到报酬奖励，主要以股权或期权的方式支付。

通常采用公司股价作为业绩考核指标，当公司股价达到预定目标时，激励对象可以获得公司股价上升所带来利益分享和资本增值的收益。

长期激励性报酬一般都是递延报酬，即将经理人已赚取的奖金或股票递延至未来3~5年支付。

福利。

除上述报酬外，为了留住及吸引人才，公司还向经理人提供各种各样的福利计划，一般包括:法定公司补贴，是指公司需支付的社会保障、法定福利和法定离职补偿等，比如中国公司需要提供五险一金;公司自愿补贴，是指公司自愿提供的个人退休计划、人寿保险、意外险等;特殊津贴，包括年度体检、公车、额外的带薪假期、住房补贴、低息贷款等。

离职补偿金。

指的是如果在经理人的任期内，由于公司被并购或业绩不好等原因被解雇，那么这个时候按照最初的薪酬合同中约定的条款，需要向经理人支付远远超出法定标准的离职补偿金。

在传统的薪酬体系中，基本工资和年度奖金是经理人收入的主要来源，主要用于回报高级管理人员现期或上年度对公司的贡献。

传统的薪酬结构对于规模大、处于成熟阶段、经营稳定、人力资本依附性不强、资金门槛比较高的行业来讲，用高年薪、高年终奖和高福利也是可以激励经理人的。但是，随着一些高科技企业的产生和风险投资的发展，经理人的“人力资本”成为企业发展的关键因素，这些企业的未来不确定性程度更高，他们的业绩往往需要一个相当漫长的过程才能反映在公司的财务报表上。

在这种情况下，如果公司的薪酬计划没有长期激励性报酬，那就意味着经理人的报酬没有和公司未来业绩挂钩，而对于不确定性很高的企业来讲，就很有可能诱发经理人的短期行为：放弃那些有利于企业长期发展的计划，而追求眼前的利益。

因此，报酬水平决定经理人是否接受工作，而报酬结构则决定经理人的努力程度。

有效的报酬结构中最重要的是三部分，即基本工资、年度奖金和长期激励性报酬。犹太人的神思维：“七不买三不卖”，平民也能变富翁！什么样的公司适合做股权激励？是“一股就灵”还是“一股就死”？激励中层管理者的新思路！
经典阅读：美国纳斯达克买壳上市程序及融资方式
纳斯达克全球上市条件
马化腾股权激励，与能力贡献匹配
世界首富亚马逊控制权生悬念，通过案例来了解控制权
经典阅读：七种员工激励方式
1号店、俏江南、真功夫、雷士照明，创始人因何痛失公司控制权
我们天上的父，愿人都尊你的名为圣。

愿你的国降临。

愿你的旨意行在地上如同行在天上。

我们日用的饮食今日赐给我们。

免我们的债，如同我们免了人的债。

不叫我们遇见试探，救我们脱离凶恶。

因为国度、权柄、荣耀，全是你的，直到永远。

阿们！ ----源自于圣经【马太福音11:2.3.4】

四、薪酬管理主要包括哪些方面？

伯特咨询总结认为：薪酬管理主要包括以下几方面：1.基础年薪：高管的固定薪酬，其功能在于补偿企业高管，保障他们的基本生活所需，以使他们按照所期望的经验及资历水平进行工作。

2.绩效年薪：也称目标奖金，反映高管的短期业绩，其功能在于确保对当期业绩奖励的及时性；

基础年薪与绩效年薪的确定主要参考市场薪酬水平。

3.福利：包括法定福利、与职务相关的补充福利、在职职务消费（如医疗保健、补

充养老保险、俱乐部会员等)等,其功能在于提高高管的事业成就感与满足感。

4.效益奖金:利润分享的一种形式,与绩效年薪同为高管的浮动薪酬,反映高管的短期业绩,其功能在于确保对当期业绩奖励的及时性,相当于高管作为“人力资本”的分红。

5.长效激励薪酬:包括限制性股票、股票期权、虚拟股票、递延奖金、退休金计划等,其出发点是激励高管考虑企业长期利益,加大了薪酬杠杆的激励力度和约束力度,其功能在于促使高管行为的长期化,降低代理成本,吸引和保留高管团队。

五、上市公司高管薪酬披露口径,包括什么

包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬

六、上市公司高管薪酬包含社保吗

上市公司高管薪酬包含社保。

上市公司年报中披露的高管年薪,为个人所得税前工资,包括基本工资、各项奖金、福利、补贴、住房津贴及其他津贴等等,以及个人应交纳的各类保险公积金等。

《中华人民共和国劳动法》第72条规定:“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费”。

根据该规定,劳动关系双方当事人必须参加社会保险,缴纳社会保险费,这是《劳动法》对劳动关系当事人确定的法定义务。

此外,按照《社会保险费征缴暂行条例》的要求,依法缴纳社会保险也是企业经营者的基本要求。

陈雷律师合同-债务-婚姻立即咨询王金虎律师民商事诉讼立即咨询济南律师苑学宁投资、土地拆迁立即咨询上海王明磊律师刑辩-离婚-拆迁立即咨询广东邹海燕律师民商事、债权债务立即咨询广东朱俊凯律师婚姻-借贷-房产立即咨询重庆郭田律师劳动-房产-合同立即咨询苏州汤芳芳律师婚姻-交通-

劳动立即咨询查看更多官方电话在线客服官方服务官方网站在线咨询电话咨询

七、薪酬结构的构成要素

薪酬结构是由基本薪酬、福利薪酬、各种津贴、薪酬的柔性部分、激励薪酬构成的。

第一，基本薪酬：又叫基本工资，由职位工资加技能工资两部分组成。

职位工资是通过各类不同职位的价值进行评价分析后将其分为若干个等级，并与相应的薪酬相对应。

技能工资需要根据任职者本人的学历、功能、能力等因素确定等级，并与相应的薪酬相对应。

但是由于职位评价分析和技能等级评定是个系统工程，需要完善的管理体系及在岗位相对固定的情况下才能进行，所以，现在暂时在控制薪酬总量的情况下采用等级定额工资制，待时机成熟后再进行薪酬改革。

第二，福利薪酬：福利薪酬是另一种形式的薪酬，强调对员工的未来提供保障，如医疗保险、失业保险、养老保险等等。

其项目和水平以国家、地区及公司有关规定为准。

第三，各种津贴：各种津贴是薪酬的补充，一些比较特殊的工作，或者在企业担任特殊的职务，或为企业做出特殊贡献，因而有权接受的特殊优惠待遇。

第四，薪酬的柔性部分：薪酬的柔性部分是指个人发展、心理收入、生活质量、教育培训、文化生活。

这是除了物质激励以外的精神激励，而且对许多人来说，它的分量举足轻重，这是一种让员工终身收益的薪酬。

第五，激励薪酬：绩效工资全额浮动，按照公司绩效考核标准对每一个员工的工作表现及工作业绩进行考核，根据考核结果确定其应享受的绩效工资。

绩效薪酬将员工的利益和员工个人业绩及公司业绩相结合，体现多劳多得的分配原则，充分调动员工潜能。

绩效工资按月发放。

（编辑：徐梗荣）

参考文档

[下载：《上市公司高管薪酬由什么组成.pdf》](#)

[下载：《上市公司高管薪酬由什么组成.doc》](#)

[更多关于《上市公司高管薪酬由什么组成》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表【克丽韦雅】立场，转载请注明出处：<http://gp.klwy0769.com/book/42391664.html>