

年薪又称年工资收入，是指以企业会计年度为时间单位

计发的工资收入，主要用于公司经理、企业高级职员的收入发放，称为经营者年薪制。

年薪制是一种国际上较为通用的支付企业经营者薪金的方式，它是以年度为考核周期，把经营者的工资收入与企业经营业绩挂钩的一种工资分配方式。年薪制适用于特定的对象，包括企业的经营管理者和一些其他的创造性人才，如科研人员、营销人才、软件工程师、项目管理人才等。这些人素质较高，工作性质决定了他们的工作需要较高的创造力，工作中需要的更多的是激励而不是简单的管理和约束，工作的价值难以在短期内体现。

由于薪酬中的很大一部分是和本人的努力以及企业经营好坏情况相挂钩的，因此具有较大的风险和不确定性。传统的工资主要是面向过去，而年薪制在相当大的程度上是面向未来。

年薪通常包括基本收入和效益收入两部分。

基本收入主要依据企业规模确定；效益收入根据企业完成指标的情况上下浮动。有的注重激励性，基本年薪比例较低，为30%~50%；有的注重稳定性，基本年薪比例为60%~70%。有些企业在效益年薪中还引入了股权激励的方式，将部分效益年薪收入通过各种方式转化为企业股份，由经营者持有。

年薪制由基薪和效益收入两部分组成，可以用公式表示为 $W=J+H$ 。W指年薪收入；J指基薪收入；H指效益收入。

基薪以岗位为基础，反映的是岗位的成果价格。确定基薪的主要因素包括：企业的规模、岗位所承担的经济责任、岗位的市场价值、公司员工的工资水平等。

效益收入的确定，首先要确定效益收入的主要考核指标，如公司利润增长率，资本收益率等。年终按公司确定的经营目标，对实行年薪制的员工进行考核，根据考核的各项指标的结果审批兑现年薪待遇。

现代公司企业高层管理人员的报酬结构是多元化的，年薪报酬的具体实践方式实际上具有较大差别。根据具体情况可以划分为四种模式。

第一种是准公务员形式。

报酬结构采取基薪+津贴+养老金的形式。报酬数量取决于所管理企业的性质、规

模以及高层管理人员的行政级别，一般基薪为职工平均的2~4倍，正常退休后的养老金水平为平均养老金水平的4倍以上。

考核指标一般是政策目标是否实现，当年任务是否完成。

适用于承担政策目标的大型、特大型国有企业，尤其是对国民经济具有特殊战略意义的大型集团公司、控股公司。

这种报酬方案的激励作用机制类似于公务员报酬的激励作用机制，职位升迁机会、较高的社会地位和稳定体面的生活保证是主要的激励力量来源，而退休后更高的生活水准保证起到约束短期行为的作用。

第二种是一揽子型模式。

也就是单一固定数量的年薪。报酬数量相对较高，和年度经营目标挂钩。实现经营目标后可得到事先约定好的固定数量的年薪。例如，规定某企业经营者的年薪为15万元，但必须实现减亏500万元。

这种情况下，考核指标是十分明确具体的，如减亏额、实现利润、资产利润率、上缴税金、销售收入等。

这种年薪模式适合面临特殊问题亟待解决的企业，如亏损国有企业，为了扭亏为盈可采取这种招标式的办法激励经营者。

第三种是多元化的模式。

报酬结构为：基薪+津贴+效益收入+养老金计划。

这种模式，确定基薪时要依据企业的资产规模、销售收入、职工人数等指标；确定风险收入时，要考虑净资产增长率、实现利润增长率、销售收入增长率、上缴税金增长率、职工工资增长率等指标，还要参考行业平均效益水平来考核评价经营者的业绩。

现阶段我国国有企业绝大多数都采用这种年薪报酬方案。一般集团公司对下属子公司的经营者实施的年薪报酬方案也多是这种，只是各个企业的具体方案中考核指标、计算方法有一定差异。

第四种是分配权型模式。

这种情况的年薪结构为：基薪+津贴+以“分配权”期权形式体现的风险收入+养老金计划。

基薪取决于企业经营难度的责任，以“分配权”期权形式体现的风险收入取决于企业利润率之类的经营业绩。一般基薪应该为职工平均工资的2~4倍，但风险收入无法以职工平均工资为参照物，没必要进行封顶。只有在确定风险收入的考核指标时才有必要把职工工资的增长率列入。

这种模式不局限于上市公司和股份制企业，可在各类企业中实行。

以上就是年薪制常见的4种模式。

设定管理人员的年薪，主要有两个关键步骤，一个是确定年薪总额，另一个是确定年薪结构。

先来看确定年薪总额。一般来说，设定年薪总额有两条思路：一是按照管理职位等级进行设置；二是按照考核目标进行设置。在这里，我们分享一个按照考核目标——一年净利润任务额，设定年薪总额的表格，大家可以参考。

再来看确定年薪结构。

前面我们讲过，年薪主要由基本收入和效益收入构成，对于这两部分年薪的比例，需要根据企业的实际情况来定。在这里我们分享一个以管理职位等级来确定两部分年薪比例的表格，大家可以参考。

年薪制具有明显的优点，机制也较为灵活，但它仍有一些实施的前提条件。其中一个重要的条件是企业所有权与经营权的分离。原则上，实行年薪制的人员应该是企业的经营者，有独立的经营权限，也有相应的权利监督机制。另一个条件是要有较为完善的企业经营状况

记录和核实机制，要以企业的经营结果来考核管理者，那么企业经营结果的客观性和真实性就非常重要。如果企业管理者自行管理、自行记录、自行考核，必然会存在“绝对的权力意味着绝对的腐败”的问题。所以，必须要有第三方机构对企业的经营情况进行监督、核实，并以此为依据来执行考核。

