

绩效变革线上训练营

基于业绩增长的经理层年度激励方案设计

姓名：

dartek大芝 | 人才研修院

双赢的激励方案设计



先计算薪酬总额度



薪酬占收
入比



奖金与净
利润



做测算

砍年薪还是加年薪

砍-牛人离开



加-是有条件的

个人收入增长与利润增长严格挂钩！
个人收入增长与KPI突破严格挂钩！

经理层的薪酬结构拆分



个人浮动奖金总额与公司利润目标完成挂钩

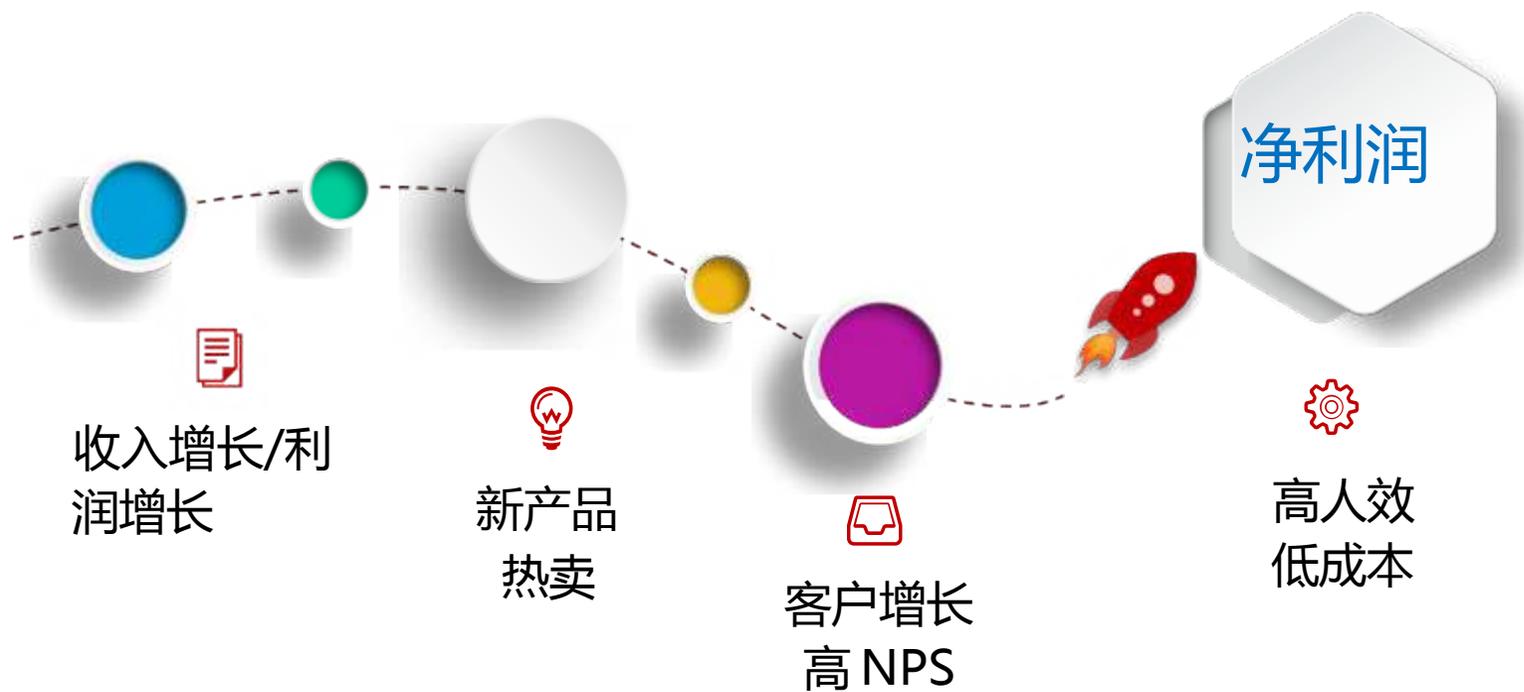


以增长为核心

以过去3年/1年净利润为基数，按照净利润增长额度确定整体奖金总额

个人年薪浮动奖金额与公司整体利润目标完成挂钩

设计每项KPI目标



一定不要做的按照完成比发奖金



90%

结果只有一个：尽可能降低目标
按照超越历史数据发奖金

KPI目标增长额与奖金总额匹配



不封顶/高目标/高激励.

从高收入开始，先设计好奖金总额，再设计匹配奖金总额的高目标

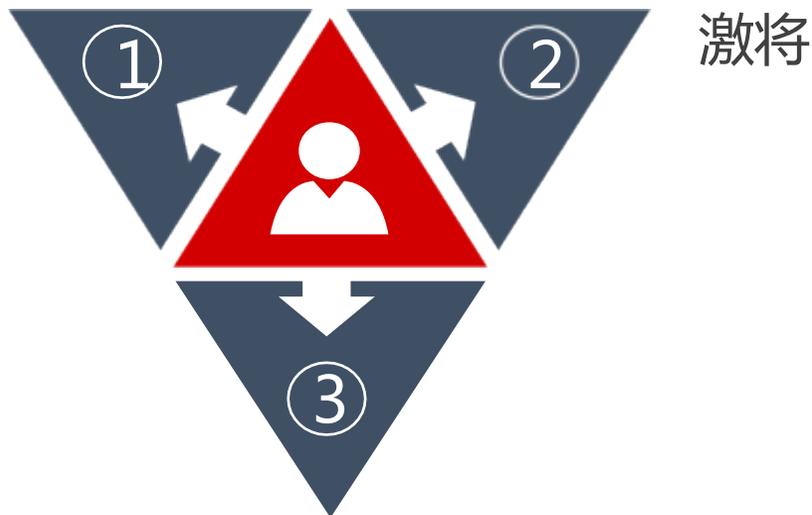
奖金发放：达到目标发/按数额发.

必须全力以赴，如人效目标必须达到才有；牛人猎聘按照完成人数发放



部门负责人不承担高额增长指标咋办？

高激励诱惑



激将

实在不行就换人

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/555333022213012011>