

上市公司高管薪酬应包含什么...管理人员的工资包括什么？-股识吧

一、管理人员的工资包括什么？

：应付工资是指企业在一定时间内应支付给本单位全体职工的工资总额，而形成的企业对职工的负债。

因为企业应按月支付职工工资，所以，应付工资存在的时间不长，属于流动负债。其中全体职工包括：固定职工、合同制职工、临时职工、计划外用工中经县以上劳动部门正式批准常年参加企业生产的亦工亦农人员和个别企业用集体企业的招工指标招收的人员。

工资总额包括：(1)计时工资，即按照计时工资标准(包括地区生活补贴)和工作时间计算并支付给职工个人的劳动报酬；

(2)计件工资，即按照计件单价和已完成件数计算并支付给职工个人的劳动报酬；

(3)奖金，即支付给职工个人的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬；

(4)津贴和补贴，即企业为补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及企业为保证职工工资水平不受物价影响而支付给职工的物价补贴；

(5)加班加点工资，即企业按规定支付的加班和加点工资。

(6)特殊情况下支付的工资，包括企业按照国家的规定在职工因病、公伤、产假、计划生育、婚丧假、探亲假、定期休息和学习期间应支付给职工的工资，以及企业所支付的附加工资和保留工资；

(7)企业应付给职工的住房补贴款等。

不包括在工资总额中的有：(1)企业根据国务院发布的有关规定颁发给职工的创造发明奖、自然科学奖、科学技术进步奖和企业支付给职工的合理化建议奖、技术改进奖等。

(2)企业支付的有关劳动保险和职工福利方面的各项支出。

(3)企业支付的有关离休、退休职工和退职人员待遇的各种支出。

(4)企业支付的各项劳动保护支出。

(5)企业支付的职工出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费。

(6)企业因劳动合同制职工解除劳动合同而支付的医疗补助费、生产补助费用等。

(7)企业支付的计划生育独生子女补贴等。

二、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。

三、上市公司信息披露中的高管薪酬是指年薪还是月薪？

是年薪。

四、高管薪酬存在问题的原因

从已公布年报的上市公司看，尽管大部分公司已建立起较为科学合理的激励机制，但不可否认，高管薪酬制度仍存在不少问题，如高管薪酬与管理绩效是否成正比，高管与其他员工的收入是否拉开合理差距，如何平衡对高管的奖励与对股东的回报两者的关系等，尽快解决这些问题有利于进一步完善高管激励机制。

首先，部分上市公司高管薪酬与管理绩效未达到合理匹配，这是目前高管薪酬制度中最常见的问题。

这主要表现在三个方面，一是没有真正体现“按劳分配”的基本原则。

如ST科龙2002年前三季度净利润为1.337亿元，并有望扭亏为盈，其董事长仅象征性地领取1元报酬；

五粮液2002年净利润高达6.13亿元，而前三名高管的总薪酬仅为15.52万元，高管人员收入总额也只为41.96万元。

二是“旱涝保收型”。

据统计，有近百家上市公司只有奖励措施，却没有惩罚机制，即使企业当年未能完成预定任务，高管也不须承担任何责任或遭受物质惩罚。

如某电力上市公司规定，如果当年公司的净资产收益率高于9%，则可提取净利润的5%做奖励；

但若净资产收益率在6%以内，高管仍可提取净利润的3%作奖励。

由于公司此前的净资产收益率都在9%以上，有业内人士估计这是公司的正常盈利水平。

如果每年均能维持2001年的净利润8000万元左右，公司高管每年就可提取400万元奖励金。

三是公司效益与高管收入成反比。

一些企业效益逐年下滑，但高管收入却节节攀升。

安徽一家公司2002年出现亏损，但前三名董事的薪酬总额却高达30.81万元，比前一年公司盈利时的收入还高出3倍多。

山东某上市公司2002年由于各种原因导致业绩巨亏2.65亿元，但高管领取的薪酬总额高达160万元，比2001年的72.6万元翻了一番。

其次，上市公司高管人员与普通员工之间的劳动付出和分配未能拉开档次。

一家地处武汉的资源类上市公司的高管人均收入约为8至10万元，该公司有关负责人坦言，公司业绩一直保持良好的增长势头，但由于体制等原因，高管的收入在当地仅属中等偏上一点水平，与普通员工也没有拉开差距。

一些西北部上市公司的高管人均年薪在3万元左右，甚至每个月收入仅比普通员工高出几百元。

最后，部分上市公司在对高管出手大方的同时，对股东却吝啬有加。

某沿海上市公司近4年来每股收益均超过0.50元，高管总薪酬接近1000万元，财务状况也较稳健，但公司却没有实施过派现送转方案。

建立高效科学的高管激励机制牵涉面较广。

首先，要破除体制的条条框框的限制，以如何有效实现股东利益最大化作为制定激励机制的出发点。

其次，如何合理界定管理者的劳动和报酬，做到既保证股东和普通员工满意，又能有效激励高管发挥积极性。

另外，西方国家较为成熟的风险年薪制和期股期权激励机制多年的实践证明较为科学有效，但制定过程较为复杂，需要专业人才配合，而目前我国大多数上市公司都缺乏这类专才。

白云山是众多实施年薪制的上市公司中较为成功的一家。

据有关人士介绍，该公司制定的考核体系分硬性和软性指标，对几十种生产经营可能出现的问题均有具体明确的奖罚条例，针对性强。

五、上市公司年报中的“支付给职工及为职工支付的现金”，“高管的薪酬”包不包括在里面？

1、高管也是职工。

2、基本是这个意思。

工资总额包括工资、社保、福利 3、平均工资应用总额除以总人数；

如果要减去高管，也应相应减掉高管的工资，问题是你不知道他们的工资（一般保密），所以都说平均工资。

4、巨潮网可以看到，但高管的薪酬不一定，有的会把董事长的公布。

其实高管薪酬还涉及股权激励等 不包括税金，税金是员工自己出，在工资里扣下来了，只不过由企业代理员工交到税务部门。

六、上市公司信息披露中的高管薪酬是指年薪还是月薪？

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。

参考文档

[下载：上市公司高管薪酬应包含什么.pdf](#)

[《股票交易系统延迟多久》](#)

[《股票订单多久能成交》](#)

[《股票变st多久能退市》](#)

[《股票大盘闭仓一次多久时间》](#)

[下载：上市公司高管薪酬应包含什么.doc](#)

[更多关于《上市公司高管薪酬应包含什么》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/book/70967415.html>