

为什么上市公司高管薪酬高__那些高管为什么能拿到高工资，他们的绩效怎么算出来的，比以前年度利润及营收的增加额全算他们的贡献吗-股识吧

一、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。

二、为什么公司管理层还拿那么高的工资

对散户没什么好的，不过对该上市公司未来业绩具有一定的影响。

三、为什么公司利润下滑，而高管薪酬却逆势上涨？

这就需要企业在工作分析与岗位评价的基础上，对原有职位体系根据工作的不同性质进行分类整理；

从纵向与横向上拓宽企业的职位发展空间，规范职级或薪级晋升的条件要求，给员工提供更多的升迁及加薪机会，肯定及鼓励员工在各自的专业领域内对公司所做出的贡献，达到有效激励员工的目的。

四、高管薪酬激励出了什么问题

企业高管是企业社会经济发展职能的承担者，在企业内部抄是整个企业的核心。对高管进行有效的薪酬激励，是实现企业长远发展的前提。在以往的考核办法中，对高管的评估缺乏具体衡量指标，易受到主观评价的影响，影响了高管的工作积极性，此时，对知高管进行有效的薪酬激励就显得尤为重要。针对高管的工作特点以及核心工作职能进行有效的薪酬激励，可以提高高管的工作积极性，从而为企业带来更大的发展。由此可见，对高管进行有效的薪酬激励，是企业能否实现长远发展的关键道点。

五、企业高管为什么得到高新

好的管理者能将好的管理思想带入到企业里，使企业能形成良好的企业文化，提高员工的积极性与凝聚力，提升工作效率，进一度扩大企业经济效益。企业有效益了，高管自然能有高薪

六、为什么国企高管工资那么高

因为能做到国企高管的人，他们都值这个价(可以是学识、技术、人际关系等等)，所以其他人是羡慕不来的。

七、如何看待企业高管的薪酬福利

- (1) 企业高层管理人员的基本薪酬通常都是由以董事会主席为首的薪酬委员会来确定，决策的依据是上一年度的企业总体经营业绩以及对外部市场薪酬调查数据的分析；
- (2) 以年终奖形式出现的短期奖金在高级经营管理人员的薪酬当中起着非常重要的作用，长期奖金在高级经营管理人员的总报酬中所占的比重也越来越大；
- (3) 福利和服务在高级经营管理人员的薪酬收入中也起着越来越不可忽视的作用。

八、那些高管为什么能拿到高工资，他们的绩效怎么算出来的，比以前年度利润及营收的增加额全算他们的贡献吗

绩效是根据公司的业绩，本部门的贡献，公司的营业利润等做出的分成。

参考文档

[下载：为什么上市公司高管薪酬高.pdf](#)

[《股票拍卖一般多久报名》](#)

[《股票买过后多久能卖出》](#)

[《股票需要多久出舱》](#)

[《股票实盘一般持多久》](#)

[《股票流通股多久可以卖》](#)

[下载：为什么上市公司高管薪酬高.doc](#)

[更多关于《为什么上市公司高管薪酬高》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/71753168.html>