

上市公司高管的薪酬如何制定~高层管理人员应该用什么薪酬结构？-股识吧

一、上市公司信息披露中的高管薪酬是指年薪还是月薪？

年薪 高管一般都是按照年薪计算

二、企业高管年薪如何纳税？

楼主您好，自行申报1、年收入超过12万元，不论单位是否已经代扣代缴其税款，都应该于纳税年度结束后向税务机关申报。

2、已经交税的部分，不会再交税。

也就是说不存在重复征税的问题。

3、只申报从单位取得的收入即可。

4、不申报的话，如果未造成少纳税款，由税务机关责令申报，并可处5万元以下罚款；

如果造成少纳税，税务机关会追征税款，加收滞纳金，并处少交税款50% - 5倍的罚款。

列入：年末一次性收入年薪按年末一次性收入年薪计税，扣除五险一金后应这样计算机： $(130000-2000*12)/12=106000/12=8833$ 则适用为20%税率。

应纳税额为 $(130000-2000)*20\%-375=25225$ 。

08年补发的20000万薪应当并入当期合并缴个人所得税。

即上步130000再加上20000计算~当然这20000也是扣除五险一金的，总的来说就是用15万元，按上步计算个税。

谢谢采纳下。

三、企业的薪酬水平是如何决定的？

薪酬水平主要由以下三个因素所决定一、企业的盈利水平二、行业的薪酬水平三、当地的薪酬水平

四、如何制定企业薪酬？

企业所面临的竞争和挑战更是不言而喻，而企业薪酬是整个公司生存和发展的杠杆。

激励人才、吸引人才，调动各个岗位员工的创造性和活力，最大发挥人力资源优势。

本文正是基于此，对我国企业的薪酬激励机制进行了初步的研究探索，以最大化优化薪酬激励体系、发挥员工最佳潜能，为企业创造更大的价值。

一、薪酬的含义经济学上，薪酬是指劳动者依靠劳动所获得的所有劳动报酬的总和。

现代意义上的企业薪酬，是指企业对为实现企业目标以法定货币和法定形式定期或不定期支付给员工的一种劳动报酬[1]。从字面上理解，薪酬即含有薪水和酬劳的意思，它是企业对员工提供劳务和所做贡献的回报，可界定为直接薪酬和间接薪酬两种形式。

直接薪酬包括：(1)工资(2)奖金(3)年薪。

间接报酬可包括(1)福利(2)红利(3)股权。

其中福利是对工资或奖金等难以包含、准确反映情况的一种补充性报酬，可以不以货币形式直接支付。

如带薪节假日、医疗、安全保护、保险等。

二、激励的含义与原理激励，简言之就是调动人的工作积极性，把其潜在的能力充分地发挥出来。

从组织的角度来说，管理者激励下属，就是要激发和鼓励下属朝着组织所期望的目标表现出积极主动的、符合要求的工作行为[2]。激励原本是心理学的概念，表示某种动机如何产生以及产生的原因是什么，人们朝向既定的目标前行所产生的心理活动是怎样的。

因此，激励可以理解作为一种起到推动、促进的精神力量，在某种程度上可以发挥行为导向的作用。

一些专家学者认为，激励是主体通过运用一些手段或方式来刺激客体以达到预期的目标。

在一些大中型企业，激励的目标就是为了调动各个岗位员工的工作积极性，创造性，达到企业盈利的目的。

激励的原理可以从四个层面上进行论述：行为科学理论认为“绩效=能力 动机激发程度”。

在能力不变的条件下，工作成绩的大小在很大程度上取决于受到的激励程度的高低。

也就是说，能力是基础、激励是动力、而最为重要的便是客体的积极性、主动性的问题了；

从需要层次理论上来看，需要时人类生存和发展的必要条件，它指某人对目标的渴望而以此激励人们的行为，是个性积极性的源泉和内驱力。

薪酬激励必要性及其原则：激励是管理的核心，而薪酬激励又是企业激励中最重要的也是最有效的激励手段。

薪酬激励的目的之一是有效的提高员工工作的积极性，在此基础上促进效率的提高，最终能够促进企业的发展。

在企业盈利的同时，员工的能力也能得到很好的提升，实现自我价值。

薪酬激励在实施时要遵循以下原则：(1)公平原则。

公平并不意味着大锅饭，一概而论。

这种公平是建立在员工的岗位、级别、能力一致的基础之上的，是横向的公平。

另一种是纵向的公平，这种公平是基于发展过程考虑，因为一个员工在企业的发展是具有过程性、延续性的，所以他的薪酬也是随着时间的积淀而持续增长。

(2)竞争性原则。

此原则要求本企业的薪酬制度要能够与他企业具有一定的竞争性，这样在能有吸引人才、留住人才，进而使人才为企业的发展效力。

(3)激励性原则。

有效的激励需要高薪与科学性相结合，而不是单单依靠较高的薪水去激励员工工作的积极性。

科学的薪酬激励要建立在激发员工能力并与其工作业绩紧密相连的基础之上。

(4)经济性原则。

此原则要求薪酬激励要在企业的承受能力、利润积累、成本控制的范围之内，而不是一味的提倡高薪。

因此，当竞争性原则和激励性原则运用于薪酬激励制度上时，要受到经济原则的限制。

五、高层管理人员薪酬设计注意什么

注意规避委托代理理论下带来的制度缺失而引起的企业和高层管理者的暗伤，同时兼顾企业目标和高层管理人员收入的联动兼顾管理人员的短期收益和长期收益的搭配。

六、高层管理人员应该用什么薪酬结构？

各行业高管薪酬结构如下：1、高管薪酬主要构成：工资+奖金+长期激励型报酬；工资是固定薪酬，与高管业绩无关。

奖金是根据当年业绩提取的一部分奖励性薪酬，高管 ;

 ;

 ;

达到一定业绩目标可获得。

2、上市公司高管薪酬结构；

上市公司高管薪酬主要有基本工资、津贴、奖金、福利和保险构成。

其中，用激励来创造 ;

 ;

 ;

更好业绩这块占了很大一部分，大约占了总报酬90%。

3、银行企业高管薪酬结构；

一般来说，企业性质银行高管薪酬由基本工资、津贴、奖金、酬金等部分构成。

4、国企高管薪酬结构；

国企高管薪酬一般有基本工资、职务津贴、绩效奖金、特殊奖励、股权收益，补充保险、 ;

 ;

 ;

职务消费等构成。

基础薪点会根据不同类型企业、不同管理岗位、不同薪酬价位系数，确 ;

 ;

 ;

定不同基础薪点，同时会参考民营企业水平来制定薪酬范围。

各职位的考核指标如下：1、高层管理考核指标偏重：利润、成本、市场、人才、产品、系统等因素。

2、中层管理考核指标偏重：财务业绩、学习成长、服务满意、流程执行等因素。

3、员工考核指标偏重：目标、生产量等。

参考文档

[下载：上市公司高管的薪酬如何制定.pdf](#)

[《股票公告减持多久可以卖》](#)

[《股票停牌多久能恢复》](#)

[《新股票一般多久可以买》](#)

[《股票停牌多久下市》](#)

[《一只股票从增发通告到成功要多久》](#)

[下载：上市公司高管的薪酬如何制定.doc](#)

[更多关于《上市公司高管的薪酬如何制定》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/chapter/42007492.html>