

上市公司高管年薪如何发放_企业薪酬制度与员工激励模式主要探讨什么问题-股识吧

一、公司年薪发放的方案怎么做？

公司年薪发放的方案一般是把年薪除以12个月，按月由财务列入成本核算，实际每月发放给员工的按照月平均的40%-70%确定，以上的比例主要是根据公司管理的要求以及个人所得税的情况来确定。

由于是年薪制，所得税税率的确定根据全年发放的金额除以12个月，得出平均每月的所得额，对应相应的所得税税率计算出应交所得税额。

二、问个年薪制的薪资支付方式的问题（包括如何结算）

这是你不重视书面合同招致的履行风险。

月薪加年终考核兑现是现时年薪制的一种操作模式，公司根据口头协议不兑现年薪是合理的，业绩未完成则只能取得月报酬这就是规则。

但你在约定月薪5000元略低，但你同意了，没有办法补救，只能等公司是否续聘你为高管，签订书面合同，完善条款约定，增加月薪支付比例来实现你的愿望。

三、企业薪酬制度与员工激励模式主要探讨什么问题

根据你的提问，经邦咨询在此给出以下回答：高管的薪酬应由工资，奖金，长期激励组成，使薪酬的固定与变动比例合理化。

高管的固定工资收入、短期奖金、持股收入各占1/3是比较理想的比例。

对薪酬的发放尤其是激励薪酬可以实行奖金账户制度，或是延期支付制度，来约束激励薪酬。

薪酬激励是现代公司治理中的重中之重，薪酬激励机制的合理与否关系到员工的积极性，关系到公司的业绩，甚至是公司的未来发展。

国内外的研究学者也对薪酬进行了理论、实证等一系列的研究。

最优契约理论和管理权力理论这两个互补的理论，对高管薪酬的激励问题尤其是对高薪问题具有很强的解释力。

薪酬激励的方式大体分为两种形式，即年薪，奖金，津贴等的短期激励模式和包括股权激励、限制性股票、股票增值权、管理层持股、激励基金等中长期激励模式。以下将从股权激励模式研究高管薪酬问题。

股权激励大约产生于美国20世纪50年代，并在美国上市公司中广泛采用。

如今，股权激励在我国上市公司中的薪酬总额中占的比重越来越大，其对激励双方的影响也是不可小视的。

股权作为一种薪酬支付的方式，可以较大程度地调动高级管理层的积极性和创造性，使其发挥主观能动性，对公司的业绩具有明显的影响。

2005年12月31日，我国证监会颁布了《上市公司股权激励管理办法（试行）》，这一办法的颁布，推动了我国上市公司股权激励机制的设计的新浪潮。

国资委分别在2006年，2008年对国有企业颁布了有关实施股权激励的有关规定与补充，这对我国股权激励的设计又提供了新的引导。

高管薪酬制定机制首先，完善我国高级管理层的薪酬结构。

高管的薪酬应由工资，奖金，长期激励组成，使薪酬的固定与变动比例合理化。

白玉珍（2022）认为高管的固定工资收入、短期奖金、持股收入各占1/3是比较理想的比例。

对薪酬的发放尤其是激励薪酬可以实行奖金账户制度，或是延期支付制度，来约束激励薪酬。

其次，应提倡股权激励计划，但这样的计划须经董事会与股东，薪酬委员会同意，同时还要有监督部门对激励的效率，效果进行评估。

对于具体的实施计划，每个公司因地制宜的选择合理，合适的方法。

第三，优化上市公司高管薪酬激励机制的外部环境，督促公司建立责权利明确的股东会、董事会、经理层等。

薪酬委员会的成员应由外部董事组成，尽量避免内部管理人的存在，使薪酬委员会独立，公平，合理的制定高管层的薪酬计划。

第四，缩小薪酬差距，根据企业的具体情况设计合理的层级薪酬制度。

在实际工作中，再不断的进行调整、反馈，尽量满足各层级的意见。

第五，在激励-绩效考核时，应合理选择绩效考核的标准。

现有的业绩指标主要有会计业绩指标，市场业绩指标。

由于会计业绩指标的可操作性大，再加之市场信息的不对称性，美国大部上市公司都选择合适的市场指标作为激励的业绩成效。

除此外，罗伯特·卡普兰和戴维·诺顿于1992年提出的平衡计分卡理论，我们也可以从这个理论中发掘新的，更有效的业绩指标。

值得注意的是，公司要避免采用环比指标，这样可大大减少短期行为的发生。

第六，适当延长股权激励的有效期。

2006年9月30日国务院国资委和财政部共同发布的《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》中，国资委和财政部认为5年及5年以上的激励有效期是比较有激励效果的。

一些学者对有效期进行的大量实证研究也证明这一点。

2008年6月，国资委针对国有企业颁布了《关于规范国有控股上市公司实施股权激励有关问题的补充通知》，将激励条件和激励有效期做了重要补充。因此，我们建议实施股权激励的上市公司可以将有效期限延长至五年或以上。以上就是经邦咨询根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。经邦咨询，十七年专注股改一件事。

四、年薪一般怎么发

一薪酬管理的主要内容 （一）工资总额的管理。

确定工资总额的组成是：工资总额 = 计时工资 + 计件工资 + 奖金 + 津贴和补贴 + 加班加点工资 + 特殊情况下支付的工资（事实上，对于国家来说，工资总额的准确统计是国家从宏观上了解人民的收入衡量，员工的生活水平，计算离退休金、有关保险金和经济补偿金的重要依据，对于企业来说，工资总额是人工成本的一部分，是企业掌握人工成本的主要信息来源，是企业进行人工成本控制的重要方面。因此，必须充分认识工资总额统计核算的重要性。

）（二）企业内部各类员工薪酬水平的管理 （三）确定企业内部的薪酬制度

（四）日常薪酬管理工作 日常薪酬管理工作具体包括：开展薪酬调查，统计分析调查结果，制定薪酬计划，适时计算、统计员工的薪酬及薪酬调整。

一、福利的本质 本质上，福利只是一种补充性报酬。

福利的形式有多种，包括全员性福利、特殊福利、困难补助。

二、福利管理的主要内容（除正常的社会保险外）1、确定福利总额

2、明确实施福利的目标 3、确定福利的支付形式 4、对象

5、评价福利措施的实施效果

五、年薪一般怎么发

年薪一般分为基本年薪和绩效年薪以及保证金，基本年薪一般占整体年薪的一半左右，绩效年薪占剩余的三分之二，剩下部分一般为保证金。

基本年薪的发放按平摊到每月的数量进行发放，绩效部分每年考核后按业绩发放（一般没人能拿完），保证金一般是给你存起来暂时不发给你，等你退休或者离开单位时对你的情况进行考察和审计，没什么问题就发给你，有问题就扣钱，或者你今年没有完成任务，绩效年薪部分扣完了都不能抵消你的过失，那么就从保证金里面扣，扣完为止

六、你好~~请问高管持股如果增加了的话是不是就是公司采用了股权激励？有些公司上上年由高管持股，上年没有

高管持股分为几种情况，第一高管本身就是股东，第二高管通过正常途径增持股份，第三，通过股权激励途径获取；

所以，想做薪酬激励与企业绩效关系的研究，必须选取的样本公司为实施股权激励计划的公司，且其持股数量应该剔除非激励部分取得的股份，这样研究才更真实更有价值。

七、高管月薪奖金是多少，是否是个可靠的工作

不一定都一样，我们的是600，服装厂厂长，400人规模

八、很大很大的上市公司，副总经理年薪大概多少？控股的话大概多少？假如这个人是从普通员工爬上来的话。

国内前几名的上市公司的副总一般年薪都会在几百万。

当然还包括一些不显示在工资表上的数字。

从普通员工上去的一般会稍微低一些~~~越跳越值钱么~~

九、公司薪酬福利的发放因该如何管理？

一薪酬管理的主要内容 （一）工资总额的管理。

确定工资总额的组成是：工资总额 = 计时工资 + 计件工资 + 奖金 + 津贴和补贴 + 加班加点工资 + 特殊情况下支付的工资（事实上，对于国家来说，工资总额的准确统计是国家从宏观上了解人民的收入衡量，员工的生活水平，计算离退休金、有关保险金和经济补偿金的重要依据，对于企业来说，工资总额是人工成本的一部分，是企业掌握人工成本的主要信息来源，是企业进行人工成本控制的重要方面。因此，必须充分认识工资总额统计核算的重要性。

）（二）企业内部各类员工薪酬水平的管理 （三）确定企业内部的薪酬制度

（四）日常薪酬管理工作 日常薪酬管理工作具体包括：开展薪酬调查，统计分析

调查结果，制定薪酬计划，适时计算、统计员工的薪酬及薪酬调整。

一、福利的本质 本质上，福利只是一种补充性报酬。

福利的形式有多种，包括全员性福利、特殊福利、困难补助。

二、福利管理的主要内容（除正常的社会保险外）

- 1、确定福利总额
- 2、明确实施福利的目标
- 3、确定福利的支付形式
- 4、对象
- 5、评价福利措施的实施效果

参考文档

[下载：上市公司高管年薪如何发放.pdf](#)

[《放量多久可以做主力的股票》](#)

[《股票合并后停牌多久》](#)

[《新股票一般多久可以买》](#)

[《股票订单多久能成交》](#)

[下载：上市公司高管年薪如何发放.doc](#)

[更多关于《上市公司高管年薪如何发放》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/store/41057032.html>