

# 为什么上市公司有些董事没有薪酬\_\_高管薪酬存在问题的原因-股识吧

## 一、为什么有的公司高管出任董事却又未领取报酬？

公司内部高管出任董事时一般不领报酬，特别是集团内部的人出任上市公司董事时都是不领报酬的。

其实，除了独立董事外，其他董事即使领报酬一般也很少。

过高的报酬会影响董事的独立公正立场，监管层也会干预的。

但因为付出了精力，通常还是给一点补偿费用。

但对于集团内部的董事，可能这就是他的本职工作，他已经在集团其他公司领过薪酬了，通常也就不再支付报酬了。

## 二、独立董事与上市公司没有经济关系，收入从何而来？

有经济关系，独立董事也是从上市公司领取收入的，而独立董事每年也是要参加董事会的。

按照上市公司治理结构必须聘请独立董事，一般是行业内的知名人士或者资深人士。

独立董事由上市公司支付津贴，具体数额在年报中会有披露。

他们都有各自的职业，独立董事只是每次参加董事会，主要职责是监督大股东和其他董事，防止公司大股东利用控股地位危害公司和小股东权益。

## 三、请通俗解释一下上市公司不分红为什么投资者还要买它的股票

简单说，股票实际上是一种权益，你买了股票就拥有了上市公司的一部分。

1 巴菲特公司股票不分红但是每年的净值都在增长，也就是公司增值了它的股票随之增值；

2 赚取差价、收益分红、等待升值属于不同的操作方式，因人而异不能简单的概括为投资还是投机，买股票的动机只有一个那就是赚取最大收益，所以取得分红不是

必要且唯一的。

3 买房子、买古玩字画也算投资，投资者买了这些东西不会想着分红吧，房子能出租赚取租金勉强算分红，但是古玩字画哪里有分红呢？投资它们主要为的是将来巨大的升值潜力。

4 储蓄是为了得到利息，而投资股票不只是为了利息，如果单纯为了收取分红，不如把钱存银行，两者都是收取利息，不同的是股票风险大于银行。

## 四、股票市场里为何上市的不同公司高管们收入水平悬殊？

不对和公司的收益没关系，看看有的些公司无论挣钱还是不挣钱，年薪一样拿工资一样拿！

## 五、上市公司董事长有很多股份，但工资少？

因为公司法对董事长转让股份有时间和数量限制的。

还有些企业对高管的股份也限制的。

民营上市公司的董事长一般都是控股股东，持有的股票自上市之日起三年内不得转让，因此想卖也不能卖。

三年过后也不能随便卖，一旦减持超过5%就要公告，全卖了难度更大，已经涉及到上市公司收购了，会有很复杂的审核和批准程序，而且大量减持会造成股价大跌，影响整体收益。

## 六、独立董事与上市公司没有经济关系，收入从何而来？

有经济关系，独立董事也是从上市公司领取收入的，而独立董事每年也是要参加董事会的。

按照上市公司治理结构必须聘请独立董事，一般是行业内的知名人士或者资深人士。

独立董事由上市公司支付津贴，具体数额在年报中会有披露。

他们都有各自的职业，独立董事只是每次参加董事会，主要职责是监督大股东和其他董事，防止公司大股东利用控股地位危害公司和小股东权益。

## 七、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。

## 八、为什么有些上市公司的董事长没有股份，只有年薪工资？

就像职业经理一样，比方说你和几个朋友投资开公司，你们都不擅长管理，就只有向外招聘一个关事的，就是这样

### 参考文档

[下载：为什么上市公司有些董事没有薪酬.pdf](#)

[《股票变成st后多久会被退市》](#)

[《股票需要多久出舱》](#)

[《一只刚买的股票多久能卖》](#)

[《股票的牛市和熊市周期是多久》](#)

[《股票流通股多久可以卖》](#)

[下载：为什么上市公司有些董事没有薪酬.doc](#)

[更多关于《为什么上市公司有些董事没有薪酬》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/subject/17806533.html>