

为什么上市公司高管薪酬低调|为何很多公司老总一上市就身价陡增？-股识吧

一、为什么企业高管的工资高的吓人

虽然我很聪明，但这么说真的难到我了

二、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。

三、为何很多公司老总一上市就身价陡增？

你这个问题提的太专业了，不知道你是否对金融知识有所了解，我只能用尽量通俗的说法试着回答一下。

你的意思可能是说：一家只值100元的企业，为什么一到证券市场上就能值200元、300元甚至500元，这家公司的董事长原来资产只值100元，企业一上市，资产一下子就值200元、300元甚至500元了。

首先，要了解股票的价格到底是代表什么。

股票的价格代表着一个公司在他的存续期创造的价值的总和。

所以股票的价格一般情况下都比净资产高的多。

假设你投资100元建立一家企业，这个企业只有这一股，这一股的净资产就是100元。

假如每年赚10元。

这家企业如果卖掉的话你肯定不愿意只卖100元吧？别人买你的企业不光买走了100

元的净资产，还买走了将来很多年的盈利。

假设社会的国债利率为5%，这个利率是没有风险的。

所以你在计算卖价时一定会考虑这个5%的利率。

所以你的卖价最高就是用10元除以5%，得到200元的价格。

超过这个价格，没有人会买你的企业，因为超过200元别人不如去买国债了，一点风险没有，还不用费心的搞经营。

紧接着你可能会问，在股市上，值100元的企业不是有人出到1000元的价格来买吗？这不远远超过200元了吗？原因很多。

主要有：第一，一家企业不可能每年只赚10元，有可能第一年赚10元，第二年赚15元，第三年赚20元，盈利能力越来越强。

这种盈利预期会使投资者出更高的价格来买。

第二，股市存在激烈的投机活动。

很多股民根本不看公司的盈利能力，只要看到价格在上涨就跟着盲目的买进，导致价格脱离公司的基本面，涨的让人都不敢相信。

2005年到2007年疯狂的牛市你肯定看过了吧？是不是很疯狂。

紧接着，你可能会问：在现实生活中的买企业为什么仅仅比净资产高一点呢？不象股市上价格如此夸张。

在现实的生活中，对企业进行买卖需要经过很多手续。

例如：要经过审计机构的资产评估、法律机构的认定等等，这些手续要花费很多钱，所以交易起来很不便利。

其次，在现实生活中买企业的人都是搞具体的企业经营的人，都是专家，对企业的具体状况都很熟悉。

他一旦买下这家企业，就要承担巨大的经营风险。

所以他在买企业的时候往往很理性，很务实。

他们的最高出价就是前面所说的，最高价仅仅是200元，比100元只多了100。

而股市买卖起来很便利；

股民和基金是不参与经营的，对企业具体状况了解的不深；

再加上投机因素推波助澜，所以股市的价格大多数要高于现实生活中企业买卖的价格。

这就是为什么老总的公司一上市，原来只值100元的资产一下子就值500元甚至1000元，身价跟着暴涨的原因。

当然这里面还有其他很多原因，在这么短的文字里很难解释清楚。

主要的原因就是这些了。

不当之处，请指正。

四、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。

五、国内外不同企业的高管年薪为什么差距这么大

这个是个企业产出成正比的，企业效益越好待遇自然越高啦，好比同时互联网公司，百度高管年薪百万，小建站互联网公司高管最多年薪一二十万，望采纳

六、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。

参考文档

[下载：为什么上市公司高管薪酬低调.pdf](#)

[《东证睿泽的股票代码是什么》](#)

[《长城股份有限公司是什么企业类型》](#)

[《润阳科技中一签能赚多少》](#)

[下载：为什么上市公司高管薪酬低调.doc](#)

[更多关于《为什么上市公司高管薪酬低调》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/18053153.html>