

上市公司薪酬包括什么：上市公司的老总有工资拿的吗，可分配利润谁说了算-股识吧

一、上市国企的薪资水平一般在什么位置

一般管理岗位大约3500左右，技术岗位5500左右，操作岗位3000至3500左右。以上为发展型的国企。

二、计入期间费用的薪酬有哪些

三、一份清晰明确的薪酬制度应该包含哪些基本要素

企业设计薪酬在制定的薪酬策略的指导下，在遵循一定原则的基础上，必须对相应的影响企业薪酬设计的因素进行分析，这些因素包括战略发展阶段、文化、市场和价值因素等。

1、战略与发展阶段因素。

企业在薪酬设计时必须充分考虑企业的发展战略，这与战略导向原则是一致的。企业设计薪酬还必须结合企业自身的发展阶段，不同的阶段对薪酬策略要求是不一样的。

比如在创立期，企业的薪酬政策关注的易操作性和激励性，表现出非常个人化的随机性报酬，在薪酬评价上以主观为主，总裁拥有90%以上的决策权；

处于高速成长期的企业，在制定薪酬政策时，必须考虑到薪酬的激励作用，这个时候设计的薪酬工资较高、奖金相对非常高，长期报酬也比较高，福利水平也会要求比较高。

但如果企业处于平稳发展期或者衰退期时，制定薪酬策略又不一样了。

因此，企业设计薪酬政策必须充分与企业发展的阶段相结合。

2.文化因素。

文化因素主要是指企业工作所倡导的文化氛围。

企业的工作文化一般有四种：功能型工作文化、流程型工作文化、时效型工作文化和网络型工作文化。

功能型工作文化的企业强调严密的自上而下的行政管理体系、清晰的责任制度、专

业化分工等，这种工作文化的企业在设计薪酬时一般以职务工资制为主。

流程型工作文化的特点是以客户满意度为向来确定价值链；

基于团队和相互学习的工作关系，共同承担责任；

围绕流程和供应链来设计部门等。

现在很多企业的工作文化都开始向流程型进行转变。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要以客户、市场导向为主，一般以职能工资制为主。

时效型工作文化集中资源，抓住机会，迅速把产品和服务推向市场，强调高增长和新市场进入；

项目驱动；

权利取决于对资源的控制；

跨部门团队，包括高水平的专家等。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要考虑时效和速度因素，同时考虑工作质量因素，一般以绩效工资制为主。

网络型工作文化没有严密的层级关系，承认个人的特殊贡献，强调战略合作伙伴；

以合伙人方式分配权力，强调对公司总体目标的贡献；

以“合同”方式形成工作网络。

典型的公司有律师事务所、会计事务所、某些咨询公司等。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要强调利益共享、风险共担。

3.市场竞争因素。

前文强调指出了薪酬设计的市场竞争原则，这里主要时强调企业在设计薪酬时应该考虑哪些市场竞争因素。

这些因素包括市场薪酬水平、市场人才供给与需求情况、竞争对手的薪酬政策与薪酬水平、企业所在市场的特点与竞争态势等等。

在充分调查和考虑以上因素后，企业制定出薪酬设计的市场薪酬线。

4.价值因素。

价值因素是指企业必须支付薪酬的因素。

现在企业中一般的付酬因素分为三大类，即岗位因素、知识能力因素和绩效因素。

岗位因素主要评价每个岗位所承担责任大小、在公司中价值的大小，它是确定岗位工资的基础；

知识能力因素主要是评价企业中每个员工身上承载的知识和能力的大小，以及这些能力对企业发展战略的重要性，它是确定能力工资的基础；

绩效因素主要是评价员工为企业工作，做出了多少业绩，以及这些业绩对企业发展的重要性，它是确定绩效工资的基础。

四、上市公司的老总工资拿的吗，可分配利润谁说了算

当然有股东大会讨论利润怎么分配

五、如何制定企业高管人员的薪酬

目前企业高管进行激励的时候，在操作层面上至少要解决六个方面的问题。

第一，激励总量的测算。

总量应该达到什么样的量，你拿出多少股权价值激励高管，这里面就包括我们基础量的测量，根据现有状况的修正数据，以及同行业的案例。

这个时候也就是说要以企业价值增长为基数，进行评估以后，最后我们算出企业的高管应该分享多少价值。

在企业的整个价值增值的过程当中，你应该分享多少。

先把总盘子算出来，这是现在我们做的一个工作。

从总量上应该对企业高管、整个团队如何进行激励。

最近我们也做出了一套方法，包括我们如何来计算管理上的贡献。

如何使管理上的贡献比同行业具有更大的价值，这个价值你应该分享多少。

这就涉及在人力资源上必须要解决的问题，所以管理上的贡献对现有的企业价值减去企业原有的价值，你管理的贡献我怎么计算呢？要计算企业现有的价值，减去企业原有的价值，再乘上企业的平均发展速度。

这样的话我们可以计算出企业的管理层，我们有一套公式进行计算。

最后计算出你应该拿多少，比如说企业的激励股权占总股本的6%，怎么计算出来呢？各个行业我们提出一套计量方法出来。

第二，激励对象。

你如何来确立激励呢？这个也是我们在操作层面上所面临的第二个必须要解决的问题，企业的激励对象如何真正的激励那些为企业创造价值的核心的人才。

这里面就涉及到激励对象的确立，一个是从职务层次来讲。

另外一个是怎么衡量你属于企业最能创造价值的人才，什么是核心人才，这些核心人才对企业未来战略性的发展和现实的发展会做出什么样贡献呢？我们来确定究竟是激励高管，还是其他的。

所以我们建立一套叫激励对象的价值评价模型，这个价值评价模型包括职位的重要性、职责的难度、职业道德、知识与技能然后来评价，要对激励对象进行量化。

第三，单个员工激励量。

要建立一个科学的评估工具对每一个激励对象进行评估，这里就要对他本身的激励对象价值和贡献进行评估，这样的话才能确定配股额，我给你配多少。

这个也是通过一套计算体系计算出来，每一个高管，每一个核心人，他应该占总激励股本里面占多大的比例，这是我们所讲的第三个方面。

第四，激励方式。

激励方式包括很多，包括是期权激励、限制性股权激励、你采用什么样的股权激励

方式要根据企业的特点和行业的特点来选择你采用什么样的激励方式进行。

第五，股权的来源。

我们说激励对象的股权来自哪儿，也就是说尤其是你上市后流通的股票从哪里来的问题。

实际上来讲，这要研究整个企业的股权激励，现在来讲无非是三种方式，对于不同的模式，针对不同的公司和不同的产业，他的选择模式是不一样的。

哪些企业可以通过回购的方式，哪些通过协议回购转让的方式，根据人力资本来确定股权的方式。

第六，股权究竟归属于谁。

整个股权归属到个人，再自由变现。

尤其是现在很多上市公司，大家最近看到一个很重要的现象，我们很多高管主动辞职迅速套现。

这种现象对企业危害是非常大的，在这样的条件下你未来的股权究竟如何变现，在变现的时候中如何保证企业的业绩增长，这个也需要建立一套管理流程体系。

你变现的过程必须要有一套程序，现在我们的上市公司是没有程序的。

这就导致很多，我们所讲的企业经营者钻政治的空子，最后由于他的套现行为牺牲的企业的常青地。

你必须要规范，如果不进行规范的话，中国的很多上市公司一到套现期，那就是整个企业业绩的下滑期。

或者一到套现其是整个股价非涨期，这对整个资本市场的冲击以及对我们的企业持续的业绩会产生重大的影响。

你都要在程序上、制度上、机制上进行制度的设计，他的股权归属究竟应该怎么办我们又要跟《劳动合同法》配套。

六、上市公司管理层薪酬在哪张表中反映？

对应的上市公司的财务报表就有显示啦。

。

。

薪酬变化什么的都有注明的。

当然，有些垃圾上市公司好呀，没有年薪的。

那些好呀的公司，你不买他们就可以了。

七、上市公司对员工待遇最标准是什么

诚信，关怀，加工资。

八、上市公司信息披露中的高管薪酬是指年薪还是月薪？

是年薪。

参考文档

[下载：上市公司薪酬包括什么.pdf](#)

[《委托股票多久时间会不成功》](#)

[《股票涨幅过大停牌核查一般要多久》](#)

[《场内股票赎回需要多久》](#)

[《股票转账多久到账》](#)

[下载：上市公司薪酬包括什么.doc](#)

[更多关于《上市公司薪酬包括什么》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/71099727.html>