

高管薪酬差距加大 可谓冰火两重天 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E9_AB_98_E7_AE_A1_E8_96_AA_E9_c108_228606.htm 年薪差距加大 “不同行业的上市公司在业绩和薪酬制度上也大不相同，所以产生这样的结果也不在意外。” 王一表示，“从某种程度上说，这也是高管被市场认可的一种表现。” 他同时表示，民营企业的高管年薪相对较高，“民营企业更活跃，积极主动性更强一些。” 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 虽然现在还有不少上市公司没有公布新的年报，但“伴随着高管年薪会继续增长，这之间的差距肯定不是个小数目。” 拿得多的引人猜测，拿得少的也有问题。以2004年公布的“上市公司高管最高年薪后10名”留给投资者更多的想像空间。这些公司有的最高年薪只有1万元左右，这很难不让投资者对该上市公司信息披露的真实性产生怀疑以及对其灰色收入、职务消费状况产生猜测。“上市公司高管最高年薪后10名”中大部分公司的年薪较为客观地反映了公司的业绩状况，有些反映了公司的地域情况(如有6家位于中西部地区)，相比之下其他一些公司所披露信息的真实性就多少有些令人怀疑。“上市公司高管收入差距扩大的原因，除了正常的市场因素以外，上市公司在高管薪酬方面的信息披露不完整也是造成这种差距扩大的重要原因。” 王一表示。在他看来，我国上市公司能够按照《年报准则》的要求格式对高管及董事的薪酬情况进行披露，但也存在着不少问题。信息披露存在问题 信息披露不充分。在目前已经进行发布的2004年年报中，下列信息的披露都较为详细：基本情况；现任董事，监事，高管

的姓名、性别、年龄、任期起止日期、年初和年末持股数量以及年内股份增减变动量及增减变动的原因。而关于董事、监事和高管报酬的决定程序，报酬确定依据，现任董事、监事和高管的年度报酬总额(包括基本工资、各项奖金、福利、补贴、住房津贴以及其他和公司业绩有关的激励奖金)等这些问题，上市公司大都含糊其词，并不披露其详细内容。王一举例，如浦发银行在2003年年报高管薪酬的相关披露中，仅指“公司尚未实行高管年薪制，高管的工资、福利待遇参照金融行业工资管理办法制订并执行。”而在2004年的年报中，虽然去掉了上述内容，但依然没有对高管年薪的构成情况进行说明。而有关年薪的内容，“多数上市公司只是笼统地说包括基本工资、各项奖金、福利、补贴、住房津贴及其他津贴等。这些福利各占什么样的比例，没有任何的解释。”除此之外，信息披露也相当不透明。在现有国有股股东缺位和董事长与总经理合二为一的公司治理机制下，“内部人控制”的现象很普遍，代理关系难以明确，违规成本较低。某些管理人员甚至为了自身利益“购买会计原则”。这些都会影响到信息披露的真实性。高管薪酬披露还是一个敏感的话题，披露可能涉及微妙的人际关系和社会影响。在难以预料披露后果以及难以掌握披露范围和程度的情况下，大多数公司选择含糊其词的方式进行披露，甚至不披露或者披露不真实的信息。信息披露可比性差。由于信息披露的不充分和不透明，使得许多上市公司高管年薪的信息模棱两可。此外，许多国有企业高层是受政府的任命或委派，并且还保留国家干部的身份和行政级别，其报酬往往不从公司领取或领取很少一部分。因为他们又可能通过其他方式获得政治利益或者

职务消费。这样就很难说，拿一两万年薪的上市公司高管所获得的实际利益一定就会比能拿十几万，甚至上百万年薪的上市公司高管少。“可以这样说，由于上市公司信息披露的不完整，使不少上市公司高管的年薪信息并没有得到很正确的体现。”王一说，“除了披露的年薪外，高级一些高管可能还有其他方面的收入，所以从公布的信息来看，‘低收入’的高管和高收入的高管是两重天。”转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> “如果是正常的差距，这种现象并不需要特别重视，毕竟是由市场和企业来决定的，反而可以对上市公司高管起到激励作用。但如果是因为上市公司公告信息披露的问题，则应该引起监管部门的重视。”王一建议，“有些差距事实上可以人为地缩小，这完全是技术和法律上的问题。” 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com