

为什么上市公司都有高管是不是有董事会的公司都是上市公司？-股识吧

一、是不是有董事会的公司都是上市公司？

不是，但公司上市之前一般都会有1-2年的券商辅导期，在这过程当中业务各方面都会被要求治理的很规范，所以企业在上市之前就有了董事会。但可以肯定的是，所有的上市公司肯定都有董事会！希望采纳！

二、为什么事业单位有管理者持股

原因有三：1、管理股是企业和社会对管理者工作成绩的回报和肯定，具有奖励性质，不需管理者实际投资。

2、管理者在职时通过所拥有的获赠股份现金分红，一般规定不得卖出，大部分离职后会收回。

也有的企业规定高管在为企业效力若干年后，可将管理股中的一部分转为终身所有。

因管理股不需要管理者实际投资，所以又被俗称为“干股”或“红股”。

3、《公司法》上，原始股从总体上可划分为：国有股、法人股与自然人股。

管理股和自然人股有类似之处，管理股的持有人都是企业管理者，自然人股是一般个人所持有的股票，一旦该股票上市就可以流通的股票。

从大的方面来说管理股属于自然人股，但管理股不能上市流通，所以又区别于自然人股。

三、上市公司的高级管理人员都有哪些

《公司法》第二百一十七条：高级管理人员，是指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

四、一个公司上市之后为什么员工成为百万富翁，通俗讲来，谢谢

有个别非上市公司本来就利用股份制激励公司员工，所以他们都拥有公司的原始股，通常都很便宜。

而以上市为目标的公司，从计划书里面确立了公司上市发行的股数及上市价格，例如发行5000万股（算是发行量不大了，一般重要员工有5W股也不算多），发行价为20元。

那么股价上市首日（股价通常比发行价高）为30元。

理论上公司员工至少也拥有150W资产了，但实际上，上市公司发行不足一年，原始股东及增配股股东是不能卖出的，所以要一年后才能卖出套现。

如果一年后股价变为40元（牛市并且为进行分红配股，如有分红配股，员工拥有的价值就越高）；

或者一年后股价变为10元（熊市，未经配送股），员工的实际财富就有浮动。

（如果是老板的参股人占有的股票数会较高，而一般员工要自行购买并限定数量）

五、为什么事业单位有管理者持股

原因有三：1、管理股是企业和社会对管理者工作成绩的回报和肯定，具有奖励性质，不需管理者实际投资。

2、管理者在职时通过所拥有的获赠股份现金分红，一般规定不得卖出，大部分离职后会收回。

也有的企业规定高管在为企业效力若干年后，可将管理股中的一部分转为终身所有。

因管理股不需要管理者实际投资，所以又被俗称为“干股”或“红股”。

3、《公司法》上，原始股从总体上可划分为：国有股、法人股与自然人股。

管理股和自然人股有类似之处，管理股的持有人都是企业管理者，自然人股是一般个人所持有的股票，一旦该股票上市就可以流通的股票。

从大的方面来说管理股属于自然人股，但管理股不能上市流通，所以又区别于自然人股。

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。

七、上市公司为什么做市值管理？

不同公司处在同样的行业和盈利水平，为什么市值规模会相差10倍，为股东创造的财富差距悬殊？为什么有的上市公司增发、再融资轻而易举，有的却困难重重？为什么有的公司善用股权激励、减持套现、增持、回购等方式加速财富增长，有的却不会？

这些都是市值管理的内容。

系统和战略性地理解和把握市值管理，你就能更好地管理企业。

市值是股东价值的终极目标

股东价值以三种形态来体现：资产值、利润和市值。

我们看看不同公司资产值和市值的对比。

根据2009年年报，腾讯净资产123亿元，2022年4月1日的总市值2841亿港元；

在差不多的时间段，民生银行的净资产为600亿元，而市值仅为1500亿元。

 ;

 ;

 ;

再看不同公司利润和市值之间的差异。

香港高阳科技的市值154亿港元，利润1.35亿港元，市盈率为165.43倍；

海王生物的市值90亿元，利润3200万元，市盈率则为373.44倍；

美国Amazon上市10年都亏损，但股价活跃，市值巨大，目前市值580亿美元，利润8.63亿美元，市盈率为66倍。

 ;

 ;

 ;

 ;

可见，不是资产值高，股东的财富价值就一定大；

也不是利润高，带来的增值就一定大。

市值才是对股东财富意义最大的指标。

因此，为股东创造价值，应该把利润当作过渡性指标，而把市值当作经营的终极指标。

参考文档

[下载：为什么上市公司都有高管.pdf](#)

[《转账到股票信用账户上要多久》](#)

[《创业板股票转账要多久》](#)

[《股票理财资金追回需要多久》](#)

[《委托股票多久时间会不成功》](#)

[《股票转让后多久有消息》](#)

[下载：为什么上市公司都有高管.doc](#)

[更多关于《为什么上市公司都有高管》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/chapter/18189274.html>