

复星医药上市公司高管工资如何、请高手指点复星医药，后市如何-股识吧

一、 有限责任公司执行董事薪酬

不签订薪酬协议不等于没有薪酬啊，按照实际领取的薪酬交纳社保即可免费公司法务法律咨询就到法帮网 *：[// *fabang*/ask/browser.php?tid2=114](http://*fabang*/ask/browser.php?tid2=114)

二、 请高手指点复星医药，后市如何

复星医药创新高后小幅调整，后市继续看高，该股具有低市盈，防御性，分拆上市，绩优，高送转预期等多重题材，后市目标位可参考医药股板块，目标位40.

三、 上海复星药业有限公司怎么样，怎么联系

简介：上海复星药业有限公司是复星医药（集团）股份有限公司控股子公司，是复星医药在医药流通领域的企业。

公司具有50余年药品经营历史，1997年改制后，引入复星集团先进管理机制，发挥品牌优势，加强服务，拓展营销，企业的销售、利润逐年增长。

公司拥有8000多平方经GSP认证合格的药品仓库。

并投入巨资完善ERP管理系统，实现了经营业务及质量管理全过程的现代化，为公司快速发展提供了强大的数据分析及辅助决策功能。

公司大力发展总代、分销、OEM产品、配送，打造健康产品流通的高速公路，力争成为国内一流的医药流通企业。

详情可见 *：[// *yaojobs*/Company/Company_Detail.aspx?ID=1571](http://*yaojobs*/Company/Company_Detail.aspx?ID=1571)

联系方式：021-63323318

四、 年度上市公司高管的薪酬高好吗?

对散户没什么好的，不过对该上市公司未来业绩具有一定的影响。

五、实施年薪制的企业高管为干满合同期限离职，工资该怎么支付

我国《公司法》第217条规定“企业高级管理人员是指公司的总经理、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高级管理人员”。

在企业中具有经营决策、对企业经营管理总目标负责的人一般称之为高管；

负责中心或部门级工作计划、控制和组织实施管理的人称之为中层；

负责日常工作指挥和监督的人则属于基层主管。

高层管理人员是指对整个企业的管理负有全面责任的人，对于现代企业来说，企业高管（高层管理人员）的工作业绩决定该企业总体经营管理水平，也决定企业经营效益和未来发展潜力。

提到企业高管，一个必须提到的概念就是“年薪制”：年薪制是指以年为单位，按年确定和支付经营管理者报酬的一种工资报酬制度。

年薪的高低主要取决于经营者所具备的经营企业的能力、业绩和贡献。

1、年薪制管理原则 | 报酬与业绩挂钩：企业经营者的年收入和经营业绩相联系，年度取得业绩越好年薪越高；

| 报酬与风险关联：企业经营者年薪收入与其承担的风险相联系，承担的风险越大年薪越高；

| 整体激励的原则：年薪者总体收入与风险报酬、短期激励与长期激励相关。

2、年薪制的构成 年薪制的形式主要有岗位年薪制、效益年薪制、岗位效益年薪制、市场价位年薪制等。

目前很多企业实行岗位效益年薪制。

岗位效益年薪制主要依据企业规模、行业特点、经营管理难度以及经营业绩来确定经营者年度收入的一种分配形式。

它的构成包括基本年薪和效益年薪两个部分。

其中效益年薪

六、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，要对激励对象进行定量化。

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对我们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。

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、买什么股票利润大！风险小

首份券商年报昨日晚间正式出炉，西南证券（600369

）2009年年报显示，2009年实现净利润10.07亿元，同比增长608.96%；

每股收益0.54元。

值得注意的是，重庆水务、云南冶金集团、常州亚太担保、重庆啤酒集团所持西南证券合计1.35亿股，截至2月17日已满一年限售期，将于节后上市流通。

年报还显示，西南证券副董事长蒋辉年薪198.03万元，董事、总裁王珠林年薪197.47万元，分别创下重庆上市公司高管薪酬历年之最。

年报点评今年业绩有望保持增长“在佣金大战的情况下，西南证券能否实现盈利

主要依靠其在融资融券和股指期货中所占的份额。

”昨日，申银万国分析师杜洪波针对西南证券（600369）年度报告表示。首份券商年报昨日晚间正式出炉，西南证券2009年实现净利润10.07亿元，同比大增608%，每股收益0.54元，扣除非经常性损益的净利润依然高达9.89亿元。

“目前公司的市盈率并不太高，2022年公司能否取得更好的业绩将主要依靠股指期货和融资融券。

”杜洪波表示，作为重庆的券商，西南证券在本土几乎无人能抗衡，而且其全员营销的模式也是公司的亮点。而对于未来一年的业绩，他认为公司可能会在目前的基础上略有增加。

九、复星医药这支股票怎么样

长期趋势一直处下下降通道之中，短线因为已经触及下降通道的下轨，因此短线有小的反弹需求，中期依然不看好。

如下图：

参考文档

[下载：复星医药上市公司高管工资如何.pdf](#)

[《社保基金打新股票多久上市》](#)

[《退市股票确权申请要多久》](#)

[《股票解禁前下跌多久》](#)

[《股票发债时间多久》](#)

[下载：复星医药上市公司高管工资如何.doc](#)

[更多关于《复星医药上市公司高管工资如何》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/read/44902867.html>