

为什么上市公司高管薪酬低股价高：解释为什么增发通过后多数情况是股价不断新低出-股识吧

一、员工为什么有些工资高但股权少 有些工资低股权高

：为什么一些工资低福利差的公司。

招聘要求高。

但是基本都是新手去呢？大概是因为新手什么都不懂！祝您生活愉快！

二、股价的高低对于上市公司经营有何影响

股价在合理范围内，不会对公司的利益造成冲击，要是产生溢价就会影响公司的税率，表明公司估值会偏高，相应的利润率就降低。

三、为什么公司业绩好 这个公司的股票价格就会升

公司的业绩好，公司的股东权益(即是内在价值)就会增加，对应它在二级市级上的价格也会相应上涨，这就好比 you 刚毕业，没有任何工作经验，别人最多出1000.00元/月的工钱，等你有工作经验了，能力增强了，别人就愿意出更高的价钱来请你，如果有很多人争著请你的话，自然可以待价而沽，狠赚一笔了，这跟股票市场上的原理是相似的。

四、解释为什么增发通过后多数情况是股价不断新低出

股票增发：是指上市公司为了再融资而再次发行股票的行为。股票增发对股价的影响：增发对股价是利好还是利空。

其实，只要是概念，消息，都是主力为了配合股价的拉升或杀跌作准备的。

炒股尤其是牛市玩股，既不要注重消息面，也不要注重业绩面，基本面更不用说了。

。炒股是炒庄。

也就是说当你进入某一个股时，只要看其庄强不强就可以了，强者恒强，这是颠扑不灭的真理。

如果一个业绩很好，净资流量为正，市盈低的，股价总拉不起来。

不是说一月两月，而是近半年时间，从未有个大行情，那只能说此庄弱。

不碰为妙。

而增发，除了是上市公司圈钱的把戏之外，并不会对其基本面改变很多。

很多公司增发一是为了解决资金困难的局面，二是可能向其子公司注资，向外拆钱。

就是说子公司赚了钱并不归上市公司所有，三是发展新的项目，或开新的公司，反正增发的钱只会有一点点流入上市公司的财务中。

股在增发价之前，公司会同机构勾结，抬高股价，当增发价定下来之后，其股价就不会搞高了。

所以，增发的股要看其时机择机而进，并不是所有的增发都能给你带来利润.如果某股通过了董事会的增发预案，还有报批监证会。

一般情况下，其增发会通过。

在申报增发的过程中，该上市公司为了提高增发股价，达到圈钱的最大化，会暗中与机构勾结拉升股价，也就是说，当股有了增发，其批准的可能性极大时，此时可以介入，机构会狂拉股价，达到上市公司高层的意愿。

如果增发方案已经通过，此时还是不介入为妙，因为一通过，其增发的股价也就随之定来了。

主力及上市公司是不会让增发价与现股价相差很多的。

如果股价高，其增发低，则会打压股价。

所以，不要因为某股通过了增发，且当日上市涨幅无限制而抢进，其结果只会让痛心，因为，这时股也不会涨，也不会跌。

横盘。

大家近期还是从整体上市及资产注入方面去玩股吧，因为这两个方面才是真正意义是的要办好公司，即使短期套着，也可以长线持有。

如果有好的项目急需资金，增发股票无疑是圈钱的最佳方案。

如果为圈钱而圈钱，则是公司的一大败笔，圈了钱确没有用途，即不能给股东带来收益，又不能给公司带来利润，对公司的正常经营也没有帮助，其结果是：增发以后净资产增加，新的资金盈利能力不如旧的。

五、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。

六、每股收益那么低为什么股价还那么高？

炒股是一门艺术 需要想象力 逻辑性没那么强你只看到公司目前的收益而忽视了这支股是否具有成长性高成长行业自然获得较高的估值注意所谓高成长行业 高成长公司 并不一定表示客观上他一定是高成长的这里的高成长只是市场的一种预期 是对这个行业或者公司的一种集体YY 传说中的热点 各类概念都是这样来的在这类热点公司中 有一些被主力吸纳了大量筹码 甚至已经控盘借着热点 主力狠可能把股价拉到一个不可思议的高度这个时候 市盈率估值体系已经完全被否定 涨到什么价位 完全看主力的意志A股 对于散户参与热点炒作 是最大的魅力所在 也是必须要去学习的只是在追逐热点的时候 介入的价位不可过高 也就是刚刚开始热的时候对于一些已经开始爆炒 甚至开始疯狂的股票 切记不可追高 风险巨大

七、603160股权激励价格为什么都很低

股权激励是利好不假。

但是这利好属于没鸟用的利好人家激励自己的高管给股份罢了，换种角度思考的话也可能是工资丫的就是穷给不出高管钱就只能给股票了。

当然这其中就牵扯到业绩造假，还有变向的高位减持等等

参考文档

[下载：为什么上市公司高管薪酬低股价高.pdf](#)

[《股票锁仓后时间是多久》](#)

[《出财报后股票分红需要持股多久》](#)

[《股票回购多久才能涨回》](#)

[《农业银行股票一般持有多久分红》](#)

[下载：为什么上市公司高管薪酬低股价高.doc](#)

[更多关于《为什么上市公司高管薪酬低股价高》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/author/48957265.html>