

# 上市公司申报期高管出现问题如何处理--上市公司高管离职后买卖原公司股份受哪些规定限制？-股识吧

## 一、如果某公司出现这样的问题，你如何解决？

可以把这些情况记录下来，能自己处理的尽量处理。  
但也需要报送老板知晓

## 二、高管增持，变动日期、填报日期、网上发布增持公告日期，这三者有什么区别？

展开全部高管增持，没有在当天公告增持信息。  
变动日期，也没有在增持完后的第二天公布。  
网上发布增持公告日期，增持的具体时间不明确。  
最大的区别就是，公布的时间滞后。

## 三、企业并购会面临哪些风险，怎么防范企业并购的

（一）企业并购财务风险防范建议1、针对企业并购的融资风险，企业应该建立有效的融资结构，拓展企业融资渠道。

企业债务资本、权益资本和自有资本的比例结构是企业融资结构的主要内容，所以企业在融资过程中，需要合理控制以上各种资本的比例，并遵循资本成本最小化原则。

同时，并购方应该合理安排资金的支付方式、数量和时间，达到降低融资风险的目的。

此外，并购企业也可以根据自身获得的流动性资源、目标企业税收等情况，对企业并购的支付方式进行结构设计，最终达到降低融资风险的目的。

最后，政府作为企业外部融资的组织者，可以通过建设投资银行等方式来完善资本市场，以增加企业的融资渠道。

2、针对目标企业价值评估风险，应该改善并购双方信息不对称的状况。

具体而言，首先，财务会计报表作为目标企业的核心部分，并购方在实施并购前，应该对目标企业的财务会计报表进行精准分析，全面了解目标企业的资料；

其次，并购方为了保证其掌握信息的准确性，并购方可以聘请专业的投资银行，对目标企业的财务状况、经营能力和产业环境进行全面分析，并要求其做出合理预期；

再次，并购方还可以聘请资源丰富的中介机构，对目标企业的信心做进一步证实，以保证评估价格的合理性；

最后，政府有关部门应该实施资产评估行业准入制度，规范该行业的业务准则，保证资产评估机构的评估质量。

3、针对企业并购的流动性风险，企业应该建立流动性资产组合。

就是将企业持有的部分资金投入到流动性好、信用度高的证券组合中，因为这类证券组合的变现能力强，所以企业可以采用这种方式来缓解并购双方债券到期时流动资金不足的问题。

并购企业在面对企业流动性风险时，必须通过调整企业资产负债匹配关系来解决企业资产负债结构性风险。

具体实践中，对冲法融资是企业常用的方法，即每项并购企业的资产都对应与其到期日相近的融资工具，通过这种方式来缓解资金缺口。

4、企业并购过程中政府应明确自身的地位和作用，理清其与企业的关系。

在我国的社会主义市场经济中，我国政府应该明确其职能，对我国企业进行合理规划、引导、协调和监督。

尤其在我国的并购市场上，政府应该积极引导企业的并购行为，协调各产业间的关系，最终实现优化产业结构和社会资源的效果。

5、通过合理利用企业并购的方式来吸引外商投资。

在经济全球化的经济大背景下，跨国并购已经成为企业并购的重要趋势，我国企业应该时刻把握这一趋势，熟悉、运用企业并购，以适应经济全球化的国际趋势。

此外，在实行跨国并购的过程中，我国企业应该坚持走企业间强强联合的战略化道路，只有这样才能抵御世界资本市场风险，实现企业自身的长足稳定发展。

6、建立健全企业并购的相关法律制度体系来防范企业并购的财务风险，同时企业应该增强自身的法律保护意识。

在企业并购的过程中，目标企业往往为了隐瞒自身的经营状况而进行财务造假或者不会主动披露企业合并的关键信息，这就要求并购方在企业并购活动过程中，应该始终坚持审慎态度，准确地分析目标企业的财务数据并做出合理判断。

此外，并购双方还应签订相应的法律合同等具有法律保护效力的文件，通过法律协议保证并购企业双方的利益。

（二）企业并购文化风险防范建议。

鉴于企业文化的构建和维系有其客观规律，并购方在企业并购前，应该对并购双方的企业文化做详细地调查分析，可通过以下方式来提高并购双方企业文化的相容性：

（1）组建新的工作团队，该团队应该包括企业内部和外部的相关人员，如管理、咨询人员等；

（2）采用环境扫描技术，从目标企业的企业宗旨、理念和文化刊物中探求企业文化的性质；

(3) 采用系统性、结构性的科学评估方法，克服并购方在评估过程中的主观性和盲目性。

## 四、请教国有控股上市公司高管任职问题

这个应该遵循那家国企的内部控制制度，看其是否允许，法律上没有明确规定这样不行，反正据我所知某些国企里面有这样的情况

## 五、非上市公司期权问题

如果你想走正规程序的话，建议选择有证券资格的律师事务所和具有证券资格的会计事务所配合开展。

## 六、我已经填写的申报书，可以更改项目负责人吗

可以更改 毕竟企业 有人员流动很正常 不要说普通高管 就连法人更换后要改这个项目负责人也是可以的（注明 以下是摘取东莞政府部门网站内容 原创不是我）科技项目申报书撰写技巧浅谈 来源：东莞市科技咨询服务中心 时间：2022-07-16 点击：10080 科技项目申报书不但是企业研发概述的集中表达，它还体现企业人才结构、市场营销、技术路线等多方面的情况。

因此，一份优秀的科技项目申报书，往往能为科研项目“锦上添花”。笔者在多年的科技项目辅导经验基础之上，针对企业申报材料出现的普遍问题，提出几点技巧以供参考。

一、完整的结构是申报书的“外衣”，直接影响阅读者的好感与否。

结构包括段落与段落、句子与句子之间的结构。

一般的项目申报书都有官方提供的参考结构模板，这会让人很容易忽略段落与段落间的结构问题，然而，处理好段落之间关系的划分，对于梳理申报书的表达条理十分有必要。

例如，很多申报书都有“项目概述”一栏，企业在撰写时，容易把企业已有情况概述、项目技术要点、项目效益等全部归成一段或简单地截成两段便完事。

以这个为例，我们可以按照一定的思路把这些总体的材料进行有机切割和再归纳。

如按照从浅到深、由淡转浓的逻辑，将项目概述分成“企业概况”、“项目核心技术”、“经济、社会效益”三个小段，把原来材料进行再组合，这样子出来的表达效果就截然不同了，犹如衣冠整整的职业人士，干净利索的段落关系较为容易博取阅读者的第一好感。

如果说段落之间关系的正确处理是大处着眼，那么句子与句子之间的结构便是小处着手，更见功夫了。

在项目申报书中，由于涉及技术、商业、公文等多种文体的交叉应用，所伴随的递进、并行、转折、主次等句子关系俯拾皆是。

例如，在描述企业的市场营销时，必定包括该企业的营销团队、手段、渠道、理念、优劣等，描述团队情况，可以用“三个梯度”、“决策层”“运营层”“服务层”等字眼将各个描述句子有机串合起来；

描述营销渠道，可以用“传统接单是业务拓展的压舱石”、“电子商务与经销代理实现比翼双飞”等引领性句子进行描述铺垫。

句子结构的表述技巧可以八仙过海各显神通，但是清晰的表述思路与慎密的逻辑思维是不可或缺的。

二、翔实、科学的数据是申报书的“双腿”，关乎该项目的实施是否具有落地性与可行性。

相信不少企业在实际申报过程中，都遇到过被退回材料的情况，其中往往有“以数据说明问题”“罗列相关清晰的数据”等问题，而这些正是申报书是否切实可行的判断依据之一。

例如在描述技术情况时，对“已有”与“将有”的技术用相关技术领域的数据说明，则是重中之重。

虽然产品的技术归类众多，但是也有基本的原则，例如产品的属性、功效、使用环境要求、外形等，都可成为技术指标。

此外在进行一些例如市场分析、行业竞争力的时候，除了企业经营者本身的经验与视野，往往需要从期刊、专业网站等渠道获取资料，这种资料的参考也可以用  $f$  等符号在所引用句子处标明，并且在该页的下方注明来源。

恰当的引用来源说明并不是项目申报书的必要，然而它是申报书组织者科学探索精神的重要体现。

三、图形、表格等的综合运用是申报书的“点睛”，帮助提升申报书的研究品位与价值。

对于一些本来是需要从多角度分析的问题，如竞争状况、产品市场分析等，可适当避开单纯以文字表述的不足与弊端，设计对应的图形或表格，将原本错综复杂、结构重重的问题一下子变得简洁明了、可圈可点。

常用的图形与表格很多，有综合图、射线图、金字塔图表等，受篇幅所限，这里就不一一列举和附图了。

以上总结是笔者一家之见，仅限交流与学习用，如有不足之处，欢迎点评与交流。

何仲斌

## 七、管理层激励，股权转让会计分录问题

股权转让分录：借：实收资本-旧股东 贷：实收资本-新股东 新股东付款时：借：现金或银行存款 贷：其他应付款-代收股权转让款 支付原股东款项时：借：其他应付款-代收股权转让款 贷：现金或银行存款

## 八、上市公司高管锁定流通股与其他限售股在处置时有什么不同？

可以把这些情况记录下来，能自己处理的尽量处理。但也需要报送老板知晓

## 九、我国股上市公司权存在的问题，如何改善

我国上市公司股权激励存在的问题 1.公司内部：股权激励的实施存在缺陷

(1)对股权激励实施的根本目的和作用认识不足，导致实施效果发生偏差 实施股权激励的目的是为了使公司高管能够以股东的身份参与企业决策、分享利润、承担风险，从而勤勉尽责地为公司的长期发展服务，起到降低公司代理成本、提升管理效率，增强公司凝聚力和市场竞争力的作用。

为此，公司的股权激励计划应从战略出发，为公司的战略和愿景的实现服务，鼓励公司高管执行长期化战略，致力于公司的长期价值创造。

但部分上市公司缺乏长远眼光，股权激励仅局限于近几年的发展，行权等待期和限售期大都定得很短，使得激励作用受限。

部分公司股权激励计划所涉及的股票总数已用尽国家规定的额度（不超过公司股本总额的10%），也就是说，公司可实施股票激励的额度已被现有的管理层全部用完，以后的管理人员不可能再搞股权激励，这种激励显然不利于公司的长远发展。

部分上市公司甚至把股权激励当作一种对高管人员的奖励，公司绩效考核达标条件设置得过低，使行权轻易实现。

多数公司的股权激励缺乏约束机制和退出机制，一些公司的高管通过股权激励，变成了千万、亿万富翁，成天密切关注股价，缺少动力去想公司该如何发展。

公司实施股权激励事与愿违，没有起到激励高管人员的作用。

(2)股权激励由公司经营管理层控制，对激励计划的实施缺乏有效监控 目前，许多上市公司的真正控制者或掌握实际控制权者是公司的经营管理者，股东大会的职能弱化，国有股所有者缺位。

在这种情况下股权激励的决策往往受管理层控制，实施股权激励往往是“自己激励

自己”。

为实现管理层的利益，公司降低股票激励的行权条件，甚至隐藏未来的规划和增长潜力，在设计的激励方案去除利好预期，从而轻易行权。

这种激励计划不能代表股东的真实意图，并可能被公司管理层所滥用，甚至出现管理者在制定激励计划时损害股东利益的情形。

另一方面，我国上市公司内部普遍缺乏有效的内部监督机制，对于公司财务核算、经营管理者业绩的评价缺乏监控，对经营管理层缺乏必要的监督和约束，公司高管“自己激励自己，自己考核自己”，导致了上市公司大量的短期行为以及控股股东之间的不正当关联交易。

公司高管为了实现自己的利益，往往会损害企业长远利益，采取短期行为，如减少长期的研发费用、提高当期利润，高价套现持有的股票。

极端的情况是，激励受益人会粉饰报表、调节利润、操纵股价。

这不仅不利于公司的长期可持续增长，甚至有可能给公司和股东利益造成损害，给投资者带来较大的市场风险。

### (3)股权激励方案中的公司绩效考核体系不够健全

绩效考核是实施股权激励制度的基本前提和重要内容。

目前我国上市公司业绩考核标准使用最频繁的为净资产收益率和净利润增长率，侧重于传统的业绩评价标准，财务指标体系不够全面、细致，非财务指标涉及较少。

过于简单的财务指标使股权激励的行权条件易于实现，无法全面、准确、客观地评估激励对象的工作成效，并会带来诸多负面影响，包括短期行为、高风险经营，甚至人为篡改财务结果。

### 2.公司外部：实施股权激励的环境有待改善

## 参考文档

[下载：上市公司申报期高管出现问题如何处理.pdf](#)

[《买了股票持仓多久可以用》](#)

[《买了8万的股票持有多久可打新》](#)

[《股票除权除息日多久》](#)

[《股票赎回到银行卡多久》](#)

[下载：上市公司申报期高管出现问题如何处理.doc](#)

[更多关于《上市公司申报期高管出现问题如何处理》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/44870099.html>