

股东有问题如何咨询上市公司--我想问一下上市公司上市的问题，如果一家股份公司想要上市，大股东也就是法人持有公司100%的股权，进-股识吧

一、如何解决上市公司与其股东同业竞争问题

首发管理办法等文件中，明确要求控股股东、实际控制人及其控制的关联方，并没有要求所有的关联方都不能做，因为有些只是关联方，但你不能形成控制，但有些没有明确证据证明是否存在控制关系（比如基于持股、亲属关系、协议或其他安排已经存在关联关系，但是否会进一步上升为控制关系，则存在不确定性，或者说后面各方有可能对利益诉求进行博弈，上升为控制关系的，则对上市公司的独立性存在一定影响的），监管部门和中介机构基本上是按照有罪推定的原则，进行处理，一方面是满足审核的需要，另外一方面也是根据职业规则进行的判断，通常也会对其详尽的信息披露，因为，中介机构的文件不仅提供给监管机构、客户，还提供给广大的投资者，是投资者做出投资判断的主要依据，因此，在面对此种问题时，各方还是很慎重的。

二、我公司是一家上市公司，目前企业在发展过程中遇到了瓶颈，想找咨询公司做管理咨询。

“适合的才是最好的”，不要迷信“外来的和尚”。
选择咨询公司一定要考虑企业自身的实际情况和所需解决的问题，全面考察咨询公司的素质、经验、价值。
咨询公司素质包括人员素质、专业特长和职业道德。
管理咨询公司为企业提供的是智力服务，人员素质直接决定了其咨询服务的水平。
企业必须和管理咨询公司的顾问进行深度会谈，综合判断他们的各项能力。
我建议楼主可以找华尚咨询机构咨询一下。

三、公司股东之间股权出现问题如何解决

- 1) 如果还看重股东之间的情分，亲情、感情，最好先协商解决，道理加情分。
- 2) 如果情分已尽，只能先讲道理，后走法律了。

四、我公司是一家上市公司，目前企业在发展过程中遇到了瓶颈，想找咨询公司做管理咨询。

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

五、如何调研一家上市公司？

在具体的上市公司调查时，做好以下四个环节的工作，可能是必须的。

一、在访问上市公司之前，一定要充分收集与该公司有关的各种信息，这些信息包括年报的信息、行业的信息、市场竞争的信息，以及媒体的综合报道。

把这些信息都收集过来，初步研究形成关于这个公司的大概印象和逻辑判断。

不能没有对上市公司进行逻辑分析就在什么也不掌握，什么也不了解的情况下前往公司，那样就会因为你没有对公司初步认识，到了上市公司之后，面对大量情况和现象无法进行分类归纳和思考，从而使得调研的价值度大为降低，也就是说在这一步其实就是完成我们在上篇提到的通过逻辑先把握企业。

当你未到上市公司之前，形成了全面的判断之后，你就知道，你需要了解什么，需要考察什么，需要重点关注什么，你的调研就是有目标的，有效率的和有价值的。

这一步，和中学生做物理试验极其相似，学生们在做实验之前，需要对实验的过程和实验的器材以及试验的目的，提前进行准备，然后再到实验室，我们在上中学的时候，如果没有提前准备实验计划，老师就不让进实验室。

二、到了上市公司之后

，不要把调研的精力只盯在企业本身上，要多同与企业关联的部门和公司交流。

任何一个企业它之所能存在，总是有与它相连的原料供应商、产品代理商等企业紧密关联才能存在，我们要想了解这个企业的具体情况，通过对与之关联的公司进行调查访问，其可信度和效率会更好。

比如：我们前一段时间去山西汾酒做调查，为了搞清汾酒的经营情况，我们专门访问了给汾酒生产包装瓶的关联企业，我们和工人交谈得到的信息是，汾酒对包装瓶的需求是稳定的和持续不断的，这使我们认识到汾酒的基本经营是稳定的和正常的

，多访问关联企业可以提高调研的效率和质量。

三、到上市公司之后，一方面要与企业的董事会秘书，证券事务代表等管理层接触，因为这些管理层对企业的情况有全面宏观地把握，能够为投资人提供必要的信息，但另一方面管理层所提供的信息有时候也有投投资人所好的问题，所以当我们和管理层沟通完之后，应该把大量的时间和精力投放到对这个公司各个环节，各个角落的实地走访中去，和工人接触，到车间中去，到厂区中去，在广泛的接触中，感受企业并且透过一些典型的事情和现象来剖析企业。

关于这一点，我们同样举山西汾酒的例子，凌通的调查人员在山西汾酒的厂区内走动的过程中，看到一个正在施工的楼房工地，我们很好奇，通过和建筑工人的了解，知道这个楼房是新建的科技中心，这使我们感到汾酒在关乎企业长远的重大战略环节，有大手的投入，这对企业的长期发展有好处。

在与企业的保安人员沟通的时候，得知保安人员的工资是1500元，而一线的生产工人工资在3000元左右，这使我们意识到，公司的基本管理制度还是比较合理的，通过广泛的与企业各方各面的接触，我们对汾酒的认识更加具体化，更加深刻了。

四、有必要对自己的访问过程进行尽可能的详细记录，这种记录包括：笔记、照片、录音、录像，因为作为一个远道而来的调研者，在短短的几天之内，所看到的，所听到的信息量非常杂多，如果不做必要的记录等回到自己的所在地，很多接触到的事情和细节你可能就忘记了，从而使调研所得到的信息量大为减少。

做出了必要的记录后，回到所在地，一定要对调研的结果进行综合的分析并形成最后的结论。

调研证明了自己哪些看法是正确的，哪些看法不正确，以及整体上这个公司处于什么状态，都要写出来，就象中学生做完实验后要写实验报告交给老师一样。

六、关于上市公司的控股股东的问题

这两者在财务会计上叫做同一控制下和非同一控制下的上市公司，假如都是A上市公司就是同一控制下的母子公司，但是如果是A和B的话就是非同一控制下的母子公司。

先给你说一下会计处理，同一控制下公允价值不能可靠计量，也就是资产值多少钱A自己说了不算的，要A的母公司说了才算，所以其公允不可靠；

但是B就相对可靠了～在编制合并报表的时候就能体现出这一点至于股票的价格，影响因素很多，这你也知道的，如果就是单纯把是否同一控制当成是一个影响的变量是不科学的，这个起码要经过实证分析才能得出一定程度的结论！但是我自己倾向于非同一控制下公司的股价高于同一控制下企业，但是事实很可能不是这样的，因为最近郎咸平研究家族企业的回报率高于非家族企业，所以并不是结构公允股价就一定高，这么说虽然有点二五，但是更符合股价的运行规律。

七、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：股东有问题如何咨询上市公司.pdf](#)

[《投资股票多久收益一次》](#)

[《股票除权除息日多久》](#)

[《股票资金冻结多久能解冻》](#)

[下载：股东有问题如何咨询上市公司.doc](#)

[更多关于《股东有问题如何咨询上市公司》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/store/34216821.html>