

# 上市公司股权激励没达标怎么办！什么叫做股权激励9D模式-股识吧

## 一、上市公司股权激励行权时是否需要公告

当然了，需要对行权的情况进行公告，具体可以参考其他上市公司的做法。

## 二、如何让股权激励真正落地

要想股权激励真正落地，靠的是坚定不移的执行力，和对激励对象的把握1、首先，最重要的是人，激励对象一定要跟企业有着相同的价值观，这是至关重要的一步。

2、其次，是财，股权分配的科学化，不能过于平均，也不能太集中在某个人手中。

3、定好规则和制度，合的时候怎么合作，分得时候怎么退出等，一定要在利益分配环节做好4、文化与愿景，不仅要给合伙人物质上的激励，同时也要给他们精神上 and 荣誉上的鼓励。

真正的实操落地，并不仅仅是有股权激励方案就行的，要科学的操作，希望能帮到你。

## 三、散户买股票怎么样才能得到分红？

散户也是可以的，在股权登记日收盘时间前，持有上市公司的散户可以享受上市公司的分红。

散户也是股东，享有分红的权利。

而股权登记日是股东能否获得分红的标志日期，在股权登记日收盘后，券商系统会进行登记。

理论上，只要是在股权登记日收盘前，持有上市公司的股东，就能享受上市公司的分红。

## 四、什么叫做股权激励 9D 模式

何谓股权激励的 9D 模型？股权激励的 9D 模型是柏明顿顾问团队在总结大量股权激励咨询项目经验的基础上，结合不同类型、不同发展阶段的企业特点和需求独创的股权激励设计和实施控制模型。

针对不同企业现状与发展前景，提供"量身定制"的股权激励方案与保证实施效果的应对策略。

"9D 模型"即股权激励方案设计与实施效果控制的九大元素与控制模块，即：（1）

定目的--确定股权激励的目的；

（2）定对象--如何确定激励的对象；

（3）定模式--确定合适的股权激励模式；

（4）定数量--确定股票的数量与分配比例；

（5）定价格--股权激励计划中的价格界定；

（6）定时间--股权激励计划中的时间安排；

（7）定来源--确定股票和资金的来源定条件--如何确定股权的管理、行权条件（9

）定机制--如何参与、调整及终止股权激励计划。

为最大限度地帮助广大客户更好地完善和实施我们的顾问师团队提供的股权激励方案和策略，柏明顿管理咨询拟联合广大出版界朋友推出一套"柏明顿股权激励丛书"

（首推四本）：（1）股权激励的 9D 模型；

（2）股权激励 9D 模型之非上市公司；

（3）股权激励 9D 模型之上市公司；

（4）股权激励 9D 模型之高新技术企业。

为何要首推这四本呢？主要基于以下两点考虑：第一，9D 模型是所有类型的企业都通用的模型。

任何企业实施股权激励，首先必须确定 9D 模型中提到的九大要素，在具体实施过程中，还要结合实际情况实行动态调整。

第二，不同企业的实际操作有很大的不同。

不同类型、不同发展阶段的企业在具体的实施过程中又面临更加具体的难题和策略选择，因此，按照企业类型，切合不通企业特性再做详细的介绍和指导是十分必要的。

比如，非上市公司作为封闭性的非公众组织，其股权激励来源主要是企业自身的效益；

非上市公司由于股票没有交易上市，股价的确定常常需要通过信托中介，股权转让平台也还不成熟；

非上市公司的股权激励模式选择有更多的限制；

非上市公司的相关法律法规也还不完善，更多地依附公司章程和契约；

非上市公司的先天不足及其特性；

等等。

又比如，上市公司作为公众性的开放性组织，其股权激励来源于股价的差额；

上市公司的股权收入对社会的影响较大，受更多的法律法规限制；  
上市公司股价有时跟其实际业绩比不相符，面临更多的实际效益与控制方面的问题；  
等等。

再比如，高新技术企业由于其人力资本、产权结构及公司治理的独特性，注定高新技术企业股权激励的设计与实施与其他企业有很大的不同。

因此，“柏明顿股权激励丛书”将“非上市公司”、“上市公司”与“高新技术企业”的股权激励分册详细讲解，以期为广大客户及读者提供股权激励方案的实战指导和疑难解答。

我们相信，通过这四本书的出版发行，将有效解决当前中国企业股权激励实施方案中的关键性技术和策略难题，为我们的企业客户提供更优质的售前和售后服务，也是为所有关注股权激励的同仁提供一个相互学习和交流的现实平台。

## 五、金融机构股权激励有什么方面的限制吗

公司在上市之前和上市之后做股权激励差别很大，主要表现为以下几点：

## 六、如何找到上市公司的股权激励方案？

上市公司的股权激励计划草案必须公告的，所以您可以通过巨潮咨询网（\*://\*cninfo\*.cn/）查询你需要的信息。

如果你确定的要查某家上市公司的股权激励计划，在巨潮上查这家公司的已披露公告一定能查得到过往的股权激励信息；

如果是想查某一个板（如主板、中小板和创业板）的股权激励计划，可以通过检索公告的方式。

## 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：上市公司股权激励没达标怎么办.pdf](#)

[《为什么光大股票登不上去》](#)

[《股东减持股份对股票有什么影响》](#)

[《华泰证券怎么下载股票》](#)

[《在美国股票也有除权除息吗》](#)

[下载：上市公司股权激励没达标怎么办.doc](#)

[更多关于《上市公司股权激励没达标怎么办》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/28772926.html>