

如何解决上市公司股权激励--如何正确选择股权激励模式-股识吧

一、企业如何做股权激励？

公司做股权激励时有四个层次的问题需要考虑：

- 一，拿什么给，老板可以把自己的股份拿出来，也可以新增股份；
- 二，给谁，一般做法是惠及高管、中层与骨干；
- 三，给多少，用于员工股权激励的比例不宜太小，太小会失去激励的意义；
- 四，对价是什么，这要看公司处于哪个阶段，经营前景越不明朗，股权的对价就应越低。

实行股权激励有个很实际的问题会困扰创始人，创始人的股份比例会降低。

待到公司A轮、B轮融资进入后，创始人很可能会丧失绝对控股的地位。

如果创始人存此顾虑，股权激励很难运作成功。

始终囿于51%的股权才能控股公司，这说明创始人对自身缺乏足够的信心。

看看任正非持有华为多少股份吧？一说1.42%，一说不足1%。

不管是那一说更准确，有一点是肯定的，任总在华为的股份微乎其微。

任总以如此低的持股比例掌舵华为，至少可说明两点：一，华为真正做到了把公司的利润和员工分享；

二，财散人聚，人聚望积，创始人的对公司控制权不一定要基于大股份，更没有必要非得持股50%以上。

具体到怎么给员工股权，不妨参照以下三项原则：

- 一，贡献越大，给得越多，不论是新加入还是后加入，这是为了吸引人才；
 - 二，入职越早，获得股权的对价越低，不论贡献大还是贡献小，这是激励共担风险；
 - 三，同一批次授予的股权，对价保持一致，不论职位低还是职位高。
- 这三条原则等于分别照顾到了员工在公司各发展阶段的功劳、苦劳与公平。

二、如何合理设计股权激励机制

首先，明确股权激励的主要受益对象，也就是我们所说的激励对象。

接下来，我们需要考虑以业绩为主的评价标准是否合理。

最后，需要确定合理的激励额度。

激励额度的确定是一个非常重要的问题，因为激励额度太小会导致激励效果不明显

，激励额度太大又会造成人力成本的增加和股权的过度稀释，可能会影响公司的业绩和大股东对公司的控制权。

其实想避免股权有矛盾，可以选择一个平台创业，例如腾讯众创空间。

股权激励对于企业来说，是一次重大的制度变革，使企业走上一条利润中心经营模式之路，这将关系到整个企业的长远发展，而且，关系到几百上千名员工以及他们背后家人的吃饭问题，因此，在设计股权激励制度的时候，一定要综合考虑，慎重出方案，慎重做方案，最好有专业的人进行讨论，避免将股权激励变为福利的事情出现。

三、公司法上股权激励应如何做？

公司设置一部分股权以出售或者是配股的方式，分给表现突出或者是工作时间长的员工使员工变为公司的股东的过程，就叫做股权激励。

四、上市公司实施股权激励计划，企业所得税上应该如何处理

根据《国家税务总局关于我国居民企业实行股权激励计划有关企业所得税处理问题的公告》(国家税务总局公告2022年第18号)规定：“二、上市公司依照《管理办法》要求建立职工股权激励计划，并按我国企业会计准则的有关规定，在股权激励计划授予激励对象时，按照该股票的公允价格及数量，计算确定作为上市公司相关年度的成本或费用，作为换取激励对象提供服务的对价。

上述企业建立的职工股权激励计划，其企业所得税的处理，按以下规定执行：(一)对股权激励计划实行后立即可行权的，上市公司可以根据实际行权时该股票的公允价格与激励对象实际行权支付价格的差额和数量，计算确定作为当年上市公司工资薪金支出，依照税法规定进行税前扣除。

(二)对股权激励计划实行后，需待一定服务年限或者达到规定业绩条件(以下简称等待期)方可行权的。

上市公司等待期内会计上计算确认的相关成本费用，不得在对应年度计算缴纳企业所得税时扣除。

在股权激励计划可行权后，上市公司方可根据该股票实际行权时的公允价格与当年激励对象实际行权支付价格的差额及数量，计算确定作为当年上市公司工资薪金支出，依照税法规定进行税前扣除。

(三)本条所指股票实际行权时的公允价格，以实际行权日该股票的收盘价格确定。

..... 四、本公告自2022年7月1日起施行。

”

五、公司上市前，怎么做股权激励

根据你的提问，经股网的股权专家在此给出以下回答：政审期间处于相对封闭期，要报材料，原则上这个时候的股东结构不能有很大的变化。

这个时候引进新股东可不可以呢？其实也可以，有三种方式可以选择去做：第一种，在持股平台做激励在临上市期间，员工持股平台基本上处于封闭期，是不能动的，但是员工持股平台如果做了预留股份的话，可以先做出承诺，等报了材料，上市之后，过了封闭期，再做激励，价格是可以商定的，不用按照股票的价格，股东之间也可以进行股权转让。

第二种，上市后常规激励方式如果员工持股平台预留的股份不足2%的话，就可以考虑上市之后再股权激励了，但是上市后股票价格会比较高，每年股票的市场价格是锁定的，做股权激励股票溢价空间不大，这时候可以商定以不低于市场价格一半的股价给予激励对象，增加溢价空间。

不管是第一种还是第二种方式，都有个特点：“公司请客，市场买单”就是利用股票，让股民去买单。

第三种：增值权激励公司出钱，给激励对象一个股票增值权，假如现在的股价是一块钱，上市之后有可能增长到十块钱，价差是9块钱，如果2%是200万股的话，价差就是1800万，这个1800万不能变成股票，是由公司来支付的，转化成了公司的成本，直接承诺激励对象一个跟股票等价值的现金，因为一个小股东无非就是为了钱，但是这种方式需要考虑公司的经营利润。

以上这三种方式都是可以用的，但是各有利弊，需要您针对自己企业情况综合来选择。

以上就是经股网的股权专家根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经股网，一家以股权为核心内容的企业家股权门户网站。

六、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

七、上市公司实施股权激励计划的，如何进行企业所得税处理

对股权激励计划实行以后，需待一定2113服务年限或者达到规定业绩条件内（以下简称5261等待期）方可行权的，上市公司等待期内会计上计算确认的相关成本费用，不得在对应年度计算缴纳4102企业所得税时扣除，在股权激励计划可行权之后，1653上市公司方可根据该股票实际行权时的公允价值与当年激励对象实际支付价格之间的差额及数量，计算确专定作为属当年上市公司的工资薪金支出，依照税法规定进行税前扣除。

八、如何正确选择股权激励模式

长期动态优化股权激励理念是华扬资本在多年长期为客户提供股权激励咨询服务的经验基础上，总结形成一套适合中国企业的股权激励机制。

他通过灵活的激励模式、科学的定量模型、有效的考核体系、动态的激励方式，能更科学有效地解决人力资源管理中的一道道棘手难题，实现企业价值分配体系的动态均衡。

员工持股方案的长期动态优化，实际上是要解决股权激励中怎么分配的问题。

要解决这个核心问题，公司第一要进行知识资本化，强调股权的按知分配，把员工的知识劳动转化为资本；

第二要形成利益共同体，把利益关系理清楚，将员工利益与企业长期利益结合在一起，增强对员工的归属感、长远发展的关切度和管理的参与度，形成具有竞争和激励效应的科学的分配制度；

第三，股权激励是基于3~5年甚至更长期的一种制度性安排，不同于工资、奖金等短中期激励；

第四。

股权激励授予对象、数量是动态变化的，并非一成不变，所以股权的分配不是一步到位，需要考虑过去的历史贡献者、现在的奋斗者以及将来需要引进的人才；

第五，股权激励需与人力资源体系进行有效结合，通过绩效考核不断优化；

第六，股权激励需要建立一套完善的收入机制、激励机制和退出机制。

首先，根据公司所处的行业特点、发展阶段、股权结构等因素确定首次配股总量；其次，科学地进行岗位梳理和岗位价值评估，确定每一岗位级别认购股权数量的上限；

第三，根据当年员工绩效考核的结果授予该年员工可认购的股权数额，员工绩效考核结果不同，则授予的股权数额不同或者没有。

员工岗位级别不提升，被授予的股票数量则不超过该岗位级别认购股权数量的上限。

如果想要得到更多股票，须努力工作上升到更高级别以及绩效更优；

第四，公司根据公司的发展规划和上一年度退出股权数量确定每年公司新增股权数量。

这样，员工持有的股权数额完全由其对公司贡献的大小而定，员工持股是动态的，在长期的年复一年的绩效考核中得到优化。

参考文档

[下载：如何解决上市公司股权激励.pdf](#)

[《定增股票一般需多久》](#)

[《股票买多久没有手续费》](#)

[《股票钱多久能到银行卡》](#)

[《卖完股票从证券里多久能取出来》](#)

[下载：如何解决上市公司股权激励.doc](#)

[更多关于《如何解决上市公司股权激励》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/article/33353596.html>