

# 导致股票期权激励计划失败的原因有哪些；股权激励的缺点要详细点-股识吧

## 一、在我国实行企业核心人才股票期权计划应当考虑那些制约因素

股票期权计划，实际上是从股东利益中拿出一块来分给管理层。这个计划的关键是管理层能给股东创造多少价值，即带来超额利润。股东获得正常回报，管理层已经得了工资奖金了。如果不是这样，就叫掠股；证券市场的投资者会用脚投票。这是根本的制约因素！

## 二、股票期权激励制度的股权问题

股票期权到期行权时的股票从哪里来的问题，理论上应该说有很多种途径，比如可以是公司持有的本公司的流通股，或者像你所说的从大股东哪里买，但最常见的是公司向到期行权人按约定的价格定向发行股票，类似公司再融资时的定向增发，这样做的好处是既可以达到激励的目的又可以扩大企业的所有者权益获得一定的股权融资。

无论哪种方式，只要有人行权，控股公司的持股比例降低是一定的，但一般企业事先会对单个行权主体所可能获得的股票比例进行控制，以确保大股东的利益。

## 三、股票期权的问题

能上市，或者公司经常分红那就肯定值钱不管怎样，有比没有要好些。既然是赠予的。如果是上市公司，那这个要看公司实行分红与否。有些只是停留在账户上，并不分给持股人。

## 四、股权激励中应该注意哪些问题

根据你的提问，经股网的专家在此给出以下回答：根据企业的性质不同，企业的发展阶段不同，在实施股权激励的时候注意的事项也稍有不同。

小型企业：快速成长是关键，如何塑造股权价值，把销售额（市场）做大的同时把费用降下来，方案做对很重要。

中型企业：如何转型升级，找到发展瓶颈和利润点，可以鼓励内部创业，找到股权激励的引爆点很更要！（需要注意的是，老板和员工的利润来源不能在同一个地方）

大型企业：要克服大企业病，老人不愿走，能人进不来，费用高、负担重，提升经济效益是关键，方法就是考虑如何做小，进行重组和拆分，做小业务单元，让能人在内部当老板，给能人以施展平台和荣誉！拟上市公司：上市价值对员工的巨大吸引力，考虑到上市后要转为实股，必需考虑税收问题，怎么样通过设立新的上市主体来规避，但要注意控股的集团公司和上市主体公司不能存在同业竞争！上市公司：主要是做投资，考虑上市融来的钱用在什么地方，如何提升股价（想象空间），设立三层级的业务架构很重要（基础业务——战略业务——分子公司）。

王俊强老师指出：方案不是一劳永逸的事，要考虑方案如何跟企业的战略规划、绩效考核以及现有的管理制度进行对接和联动，在推行方案的时候也要与企业的文化和基调相匹配。

以上就是经股网的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。

## 五、股权激励的缺点 要详细点

## 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

## 七、股权激励的缺点 要详细点

优点，激励员工与老板利益一致，稳定长期的激励员工。

缺点，一，分散股权，有可以失去控股权。  
二，激励的股权太多，相对来说，工资太少，反而会让员工等着分红，对工作失去激情。  
三，激励分配不公，打击员工。

## 八、a股股票期权激励计划是什么意思

股票期权激励计划即以股票作为手段对经营者进行激励。  
股权激励的理论依据是股东价值最大化和所有权、经营权的分离。  
股东为达到所持股权价值的最大化，在所有权和经营权分离的现代企业制度下，实行的股权激励。  
公司董事会在股东大会的授权下，代表股东与以经营者为首的激励对象签订协议，当激励对象完成一定的业绩目标或因为业绩增长、公司股价有一定程度上涨，公司以一定优惠的价格授予激励对象股票或授予其一定价格在有效期内购买公司股票，从而使其获得一定利益，促进激励对象为股东利益最大化努力。

## 参考文档

[下载：导致股票期权激励计划失败的原因有哪些.pdf](#)

[《股票转营业部需多久》](#)

[《卖出的股票钱多久能到账》](#)

[《股票被炒过要多久才能再炒》](#)

[《股票抛股要多久》](#)

[《股票发债时间多久》](#)

[下载：导致股票期权激励计划失败的原因有哪些.doc](#)

[更多关于《导致股票期权激励计划失败的原因有哪些》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/46855299.html>