

# 股票激励模式怎么记 - - 股权激励有没有什么行之有效的方法？-股识吧

## 一、员工持股计划跟股权激励一样吗

股权激励，顾名思义就是将企业的股票作为激励的标的，对在企业内部发挥一定作用和影响力的董事、高级管理人员等在内的部分员工设置一套有针对性的从短期、中期到长期的长效激励机制。

股权激励中的“股权”主要包括四个方面：股票的收益权、表决权、所有权和处置权。

无论企业是非上市公司、拟上市公司亦或是上市公司，设置股权激励的方案最根本的都是要平衡激励对象的薪酬结构、激励目标和激励时限。

一、股权激励方案对象的确定除了像华为这种“准”全员持股的股权激励模式，大部分的企业股权激励制度所选择的受益对象还是具有倾向性和针对性。

这些企业激励的重心较多是围绕着企业的董事、高级管理人员以及部分主要的中层管理人员，为了能够更好的设置股权激励方案，律师事务所在为客户定制方案初期，往往会派驻不少于2名律师对企业的情况开展详尽的尽职调查，包括对企业的性质、具体经营模式、人员岗位设置、盈利模式等来进行评估分析。

结合尽职调查的材料和信息，确定初步的股权激励对象和股权激励模式。

通常在技术型企业的股权激励方案设置中，决策者们会选择将自己的股权激励重心对主要技术人员进行一定的倾斜；

而销售型企业的股权激励方案设置中，则会将自己的股权激励重心结合自己的经营体系（特别是直营体系）激励企业主要的经营者。

二、股权激励机制的设置确定主要的激励对象后，如何设置股权激励机制尤为重要。

若是简单的“一刀切”，可能会带来后患无穷。

针对激励的对象在企业中所发挥的作用、以及员工在人才市场的供求关系，其短期、中期和长期的激励在其薪酬中所占的比例也存在极大的差异。

对于在企业中发挥影响力越大的高级管理人员，企业对其的长期激励要远远超过对其的短期激励，一般应在2-3倍较适宜，以确保能够长期“留住”人才；

而对于在企业中发挥影响力中层管理人员，则企业对其既要有较为明显的短期激励，同时也要设置一些具有期待性的长期激励，即确保能够在短期内“留住”人才，也能激发中层人员向高级管理人员发展的积极性。

三、股权激励基本模式的选择如前所述，股权激励主要是围绕着股票的4个基本权益和衍生权益出发，因此股权激励方案虽然各有不同，但从股权激励的基本模式中仍能窥见一二。

目前股权激励中较常见的基础形式有四种：实股、虚拟股、期权和期股。

实股模式实质上就是企业决策者将激励股票的全部权益转让给激励对象，激励对象能够实实在在的享有股东权益。

而虚拟股模式下则往往仅是将股票对应的收益支付给激励对象。

期权模式是企业赋予激励对象一种可期待的选择权，激励对象可以在规定的时间内以约定的行权价购买企业一定数量的股票。

而期股模式则是企业要求激励对象以一定的权利金（包括个人财产、企业贷款、薪酬奖金）按照约定的价格分期分批获得企业的股票。

四、股权激励——除了会给，还要会收在初创企业遍地开花的年代，人们更多的关注焦点常常在于如何开展股权激励，给予哪些员工股权激励，但却容易忽视员工离职、业绩不达标时，如何收回激励股权。

一个完整的股权激励计划，除了精细设计股权激励的具体激励方式、激励对象、行权条件外，股权激励的退出方式同样不可或缺的重要部分。

## 二、股权激励有没有什么行之有效的方法？

股权激励的模式（1）业绩股票 是指在年初确定一个较为合理的业绩目标，如果激励对象到年末时达到预定的目标，则公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票。

业绩股票的流通变现通常有时间和数量限制。

另一种与业绩股票在操作和作用上相类似的长期激励方式是业绩单位，它和业绩股票的区别在于业绩股票是授予股票，而业绩单位是授予现金。

（2）股票期权 是指公司授予激励对象的一种权利，激励对象可以在规定的时期内以事先确定的价格购买一定数量的本公司流通股，也可以放弃这种权利。

股票期权的行权也有时间和数量限制，且需激励对象自行为行权支出现金。

目前我国有些上市公司中应用的虚拟股票期权是虚拟股票和股票期权的结合，即公司授予激励对象的是一种虚拟的股票认购权，激励对象行权后获得的是虚拟股票

。

（3）虚拟股票 是指公司授予激励对象一种虚拟的股票，激励对象可以据此享受一定数量的分红权和股价升值收益，但没有所有权，没有表决权，不能转让和出售，在离开企业时自动失效。

（4）股票增值权 是指公司授予激励对象的一种权利，如果公司股价上升，激励对象可通过行权获得相应数量的股价升值收益，激励对象不用为行权付出现金，行权后获得现金或等值的公司股票。

（5）限制性股票 是指事先授予激励对象一定数量的公司股票，但对股票的来源、抛售等有一些特殊限制，一般只有当激励对象完成特定目标（如扭亏为盈）后，激励对象才可抛售限制性股票并从中获益。

(6) 延期支付 是指公司为激励对象设计一揽子薪酬收入计划，其中有一部分属于股权激励收入，股权激励收入不在当年发放，而是按公司股票公平市价折算成股票数量，在一定期限后，以公司股票形式或根据届时股票市值以现金方式支付给激励对象。

(7) 经营者/员工持股 是指让激励对象持有一定数量的本公司的股票，这些股票是公司无偿赠与激励对象的、或者是公司补贴激励对象购买的、或者是激励对象自行出资购买的。

激励对象在股票升值时可以受益，在股票贬值时受到损失。

(8) 管理层/员工收购 是指公司管理层或全体员工利用杠杆融资购买本公司的股份，成为公司股东，与其他股东风险共担、利益共享，从而改变公司的股权结构、控制权结构和资产结构，实现持股经营。

(9) 帐面价值增值权 具体分为购买型和虚拟型两种。

购买型是指激励对象在期初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售给公司。

虚拟型是指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益，并据此向激励对象支付现金。

以上第一至第八种为与证券市场相关的股权激励模式，在这些激励模式中，激励对象所获收益受公司股票价格的影响。

而帐面价值增值权是与证券市场无关的股权激励模式，激励对象所获收益仅与公司的一项财务指标——每股净资产值有关，而与股价无关。

### 三、给大家简单说说股权激励中的限制性股票是个什么

配股是上市公司向原股东发行新股、筹集资金的行为。

按照惯例，公司配股时新股的认购权按照原有股权比例在原股东之间分配，即原股东拥有优先认购权。

操作要点 1. 深市股票配股认购方法与委托买入股票相同，在交易所电脑系统程序设置中其买卖方向为"买入"委托。

2. 受上交所交易市场竞价申报现行规定的限制，沪配股认购方法买卖方向上的限制为"卖出"，配股最终以"卖出"指令完成。

因此配股认购可以委托零股。

3. 投资者在确认所认购配股是否成交时，深市配股当日委托认购不等于已认购权证，股民通过电话、小键盘查到的成交只能说明交易所收到了这笔认购委托，委托是否有效，还要在第二天查询资金和权证是否都扣除方能确定。

对于未获确认的申购，还须在次日及时予以补申购。

沪市配股的成交查询，则在委托之后第二天到柜台打印交易结算卡，确定认购是否有效。

4. 投资者应清楚自己股票的准配数额、配股比例及尾数处理办法，投资者只能根据自己实际可配售的股数认购，只能申购等于或小于自己可配售额数的股份，否则有可能因委托认购数量过大而被交易所拒绝，造成不必要的损失。

5. 认购配股时，注意社会公众股配股与转配股权证证券代码特征上的区别，深市社会公众股配股权证代码特征为：8\*\*\*，转配股代码特征为：3\*\*\*。

沪市社会公众配股权证证券代码特征为：70\*\*\*\*；

转配股代码为：71\*\*\*\*。

6. 深市配股期间其权证不能转托管。

在比较成熟的股市上，配股是不受股东欢迎的，因为公司配股往往是企业经营不善或倒闭的前兆。

当一个上市公司资金短缺时，它首先应向金融机构融通资金以解燃眉之急。

一般来说，银行等金融机构是不会拒决一个经营有方、发展前景较好的企业的贷款要求的。

而经营不善的公司就不得不向老股东伸手要钱以渡难关。

从最近两年中国股市的配股情况来看，一些配股比例较高的公司往往都是业绩平平、不尽人意的。

当然中国上市公司的配股之风盛行也有其他一些原因，如在国民经济宏观调控期间较为紧张、贷款实行规模控制，上市公司也难以从金融机构取得贷款。

另外从上市公司的扩展方式来说，由于通过配股来筹集资金比较容易，且因流通股股东所占比例较小也无法抗拒，所以配股就成为上市公司扩展规模的最好途径。

## 四、股权激励方案设计中如何约定权利与义务

股权激励，顾名思义就是将企业的股票作为激励的标的，对在企业内部发挥一定作用和影响力的董事、高级管理人员等在内的部分员工设置一套有针对性的从短期、中期到长期的长效激励机制。

股权激励中的“股权”主要包括四个方面：股票的收益权、表决权、所有权和处置权。

无论企业是非上市公司、拟上市公司亦或是上市公司，设置股权激励的方案最根本的都是要平衡激励对象的薪酬结构、激励目标和激励时限。

一、股权激励方案对象的确定除了像华为这种“准”全员持股的股权激励模式，大部分的企业股权激励制度所选择的受益对象还是具有倾向性和针对性。

这些企业激励的重心较多是围绕着企业的董事、高级管理人员以及部分主要的中层管理人员，为了能够更好的设置股权激励方案，律师事务所在为客户定制方案初期

，往往会派驻不少于2名律师对企业的情况开展详尽的尽职调查，包括对企业的性质、具体经营模式、人员岗位设置、盈利模式等来进行评估分析。结合尽职调查的材料和信息，确定初步的股权激励对象和股权激励模式。通常在技术型企业的股权激励方案设置中，决策者们会选择将自己的股权激励重心对主要技术人员进行一定的倾斜；而销售型企业的股权激励方案设置中，则会将将自己的股权激励重心结合自己的经营体系（特别是直营体系）激励企业主要的经营者。

二、股权激励机制的设置确定主要的激励对象后，如何设置股权激励机制尤为重要。

若是简单的“一刀切”，可能会带来后患无穷。针对激励的对象在企业中所发挥的作用、以及员工在人才市场的供求关系，其短期、中期和长期的激励在其薪酬中所占的比例也存在极大的差异。对于在企业中发挥影响力越大的高级管理人员，企业对其的长期激励要远远超过对其的短期激励，一般应在2-3倍较适宜，以确保能够长期“留住”人才；而对于在企业中发挥影响力中层管理人员，则企业对其既要有较为明显的短期激励，同时也要设置一些具有期待性的长期激励，即确保能够在短期内“留住”人才，也能激发中层人员向高级管理人员发展的积极性。

三、股权激励基本模式的选择如前所述，股权激励主要是围绕着股票的4个基本权益和衍生权益出发，因此股权激励方案虽然各有不同，但从股权激励的基本模式中仍能窥见一二。

目前股权激励中较常见的基础形式有四种：实股、虚拟股、期权和期股。实股模式实质上就是企业决策者将激励股票的全部权益转让给激励对象，激励对象能够实实在在的享有股东权益。而虚拟股模式下则往往仅是将股票对应的收益支付给激励对象。期权模式是企业赋予激励对象一种可期待的选择权，激励对象可以在规定的时间内以约定的行权价购买企业一定数量的股票。而期股模式则是企业要求激励对象以一定的权利金（包括个人财产、企业贷款、薪酬奖金）按照约定的价格分期分批获得企业的股票。

四、股权激励——除了会给，还要会收在初创企业遍地开花的年代，人们更多的关注焦点常常在于如何开展股权激励，给予哪些员工股权激励，但却容易忽视员工离职、业绩不达标时，如何收回激励股权。一个完整的股权激励计划，除了精细设计股权激励的具体激励方式、激励对象、行权条件外，股权激励的退出方式同样不可或缺的重要部分。

## 五、小企业怎样有效激励员工

1、建立绩效考核体系建立有效的绩效考核体系，了解和规范化绩效考评的指标、依据、评分标准及奖赏制度，对企业的实际情况和工作岗位的特性来选择合适的评估方式，并使绩效考核体系正确合理，行之有效。

绩效考评的方法很多，但是都有各自优点和缺陷，因此，要综合各方面进行考虑后，选择合理的考评方法，对于考核得到的结果也要有理有据。

2、加大落实激励机制企业的激励机制应该是落实到实处，而不是重在形式化方面。

企业要建立起公平公正、合理的、适合自己企业发展的激励体系。

树立内部竞争与个人长期发展意识，建起一个实施起来有成效的企业激励管理体系，并且在激励时严格按照激励管理制度实行并且长久的坚持。

建立合理的薪酬结构，工资制度设计要科学公正，建立具有一定竞争力的薪酬，企业支付较高的薪酬能够吸引在企业外部的人才及一些企业精英，合理的工资会为企业带来较高的满意感和忠诚感，还会减少企业职工离职率。

合理的设计符合员工需要的福利项目，企业具有完善的福利制度会吸引外部员工和保留内部员工，福利制度如果设计的好，可以增加职工对于企业的忠诚度和信任度，也有利于企业吸引人才。

实现薪酬与绩效挂钩，薪酬与绩效相结合可以调动企业员工工作的积极性。

3、尊重员工个性差异尊重个体的差异性，由于来自不同地区，具有不同性别、教育背景和个人经历，必然会产生不同的思维方式、行为特点和处事风格。

创造性的最大特点就是求异，具有创造性潜能的优秀人才往往有着强烈的个性，或者说，优秀人才的创造性往往蕴含于其独特鲜明的个性之中。

4、培训激励通过培训，可以改变员工的工作态度、增长知识、提高技能、激发创造力和潜能，另一方面也能增强员工自身的素质，最终增加了员工的终身就业能力。

因此，公司应加大对员工培训和开发的投入，为员工提供受教育和不断提高自身技能的学习机会。

5、企业实事求是，务实减少无效加班，鼓励员工提升工作效率，有事情就加班，没有事情就让员工有更多的时间去学习和自我成长。

这也是企业走向健康有序的发展之路。

6、使用创新的员工激励工具激励员工teamtoken-以激励为核心的企业管理软件，为企业的每个员工提供一个钱包，用这个钱包来激励员工，以股权激励等方式给员工做激励。

让员工有主人翁精神和归属感，和企业一起，产生经济共同体，让员工和企业一起成长。

马斯洛需求理论不再符合所有员工的需求了，可以试试员工钱包，以波特和劳勒的综合激励为依据来为企业研发员工激励工具。

## 六、国信证券帐户中的股权激励怎么看

上市公司A（已获得证监会关于限制性股票激励计划无异议函，且经股东大会审批通过）与国信证券（已获得限制性股票融资资格的券商）签订《国信证券与上市公司限制性股票融资业务合作协议》，上市公司及其融资股东迅速确认融资合约。在上市公司规定的认购截止日最终交收时点前，客户（上市公司股权激励腾达对象，且已在国信证券下属营业网点开户）缴存自有资金，国信证券将自有资金及融资资金划付至客户交易结算资金法人交收账户空间，再由该账户划往上市公司A指定的同名银行存款账户，完成融资认购资金交收。

上市公司A在收到激励对象认购限制性股票资金后，向激励对象授予限制性股票，并将股份登记在激励对象名下。

在分期众多还款日（原则上与激励计划的解锁期相同），激励股东将解锁的股票卖掉，归还融资资金。

国信证券融资神器“小微通”国信证券又一融资神器“小微通”（小额股票质押业务），自上线以来为大多数打新客户解决了“有股票无资金”的困扰，广受欢迎。

“小微通”业务起点低（单笔融资最低5000元起，5000元单笔融资金额300万元）、到账快（资金最快可在T+1日到账）、期限长（借款期限2至365天随意选）、用途广（资金可用于打新、二级市场投资、周转等）。

国信证券客户资产1万元以上即可通过国信证券网上营业厅、通达信创造交易软件、手机金太阳等方式开通“小微通”业务资格、立即交易。

## 七、员工持股计划跟股权激励一样吗

员工持股计划跟股权激励不一样。

区别在于：1.员工因股权激励所得被视作因努力工作而获得的薪酬，因此按照个人所得税标准缴纳税务；

员工持股计划所得被视做员工个人出资购买股票，与公司绑定利益而获得的收益，按照现有政策，股票买卖是无需纳税的；

所以对于员工个人来说，员工持股计划是避税的；

当然啦，另外一点没有了经营绩效的限制性条款，对计划实施难度是一个极大的降低；

而我们看到今年以来实施员工持股计划的公司大多数都是因为过往做限制性股票股权激励因为业绩限制没有成功。

2.员工持股计划与公司财务没有瓜葛，没有股权激励方式中给公司带来的成本压力。

现在市场上一种是通过二级市场回购（基金公司做杠杆以及资管计划），这种方式甚至不用证监会审批，比如苏宁云商、三安光电、新海宜、龙净环保等，都采取这种方式进行员工持股计划。

另外一种常见方式是非公开发行股票，这里需要强调的是证不能使用资金杠杆（康缘药业今年第一次方案就利用了汇添富基金做了一个1:2的资金杠杆，但是被证监会叫停了，直到改成没有杠杆才通过），证监会年中的时候对认购非公开发行股票下发了一个窗口性意见：“一是上市公司高管只能以个人名义参与3年期定增，禁止通过结构化产品参与，二是不允许高管参与1年期定增。

”事实上证监会的各项规定也是为了避免内幕交易的情况发生，而对于证监会的这种态度，上市公司往往选用自己上市时的保荐人相关券商作为资管计划的管理人，更加容易被证监会审批通过。

## 参考文档

[下载：股票激励模式怎么记.pdf](#)

[《股票停牌复查要多久》](#)

[《股票腰斩后多久回本》](#)

[《股票要多久才能学会》](#)

[《一般开盘多久可以买股票》](#)

[《股票实盘一般持多久》](#)

[下载：股票激励模式怎么记.doc](#)

[更多关于《股票激励模式怎么记》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/10765720.html>