

# 上市公司的股权激励如何操作--企业如何做股权激励？-股识吧

## 一、上市公司股权激励怎么激励

1、长期激励 从员工薪酬结构看，股权激励是一种长期激励，员工职位越高，其对公司业绩影响就越大。

股东为了使公司能持续发展，一般都采用长期激励的形式，将这些员工利益与公司利益紧密地联系在一起，构筑利益共同体，减少代理成本，充分有效发挥这些员工积极性和创造性，从而达到公司目标。

2、人才价值的回报机制 人才的价值回报不是工资、奖金就能满足的，有效的办法是直接对这些人才实施股权激励，将他们的价值回报与公司持续增值紧密联系起来，通过公司增值来回馈这些人才为企业发展所作出的贡献。

3、公司控制权激励 通过股权激励，使员工参与关系到企业发展经营管理决策，使其拥有部分公司控制权后，不仅关注公司短期业绩，更加关注公司长远发展，并真正对此负责。

## 二、公司股权激励针对客户的应该怎么做

Teamtoken员工钱包的创导者，是以激励为核心的企业管理软件云(SaaS)，核心价值是为每个企业员工提供一个员工钱包，让每个员工有属于自己的积分账户、现金币账户、虚拟股账户、期权账户、企业年金账户等，实现管理员工在企业的数字资产。还提供了以激励为核心的应用生态，包括如团队协作软件、绩效管理软件、CRM软件等，这些软件也正是员工钱包的数据来源，让协作、绩效、销售等工作能实时体现对员工工作的认可，并奖励对应的积分、现金、股票或者期权等，让管理更具有激励效果。

导航和权限设置清晰，功能多且深入，大中小型企业都适合。

开放端口，可以嵌入在钉钉和企业微信中使用。

主要从以下几个方面帮助企业做员工激励：一、让每个员工都拥有三个动态储存激励价值的账户1、积分账户(量化过程，认可反馈)积分账户，认可反馈量化过程，认可激励，通过行为、任务、汇报、业绩等获得积分，积分可以作为奖励的依据，自定义积分标准符合企业个性化积分奖励需求，多维度积分统计，360度全方位分析。

2、现金账户(奖励成果，中短期激励)企业对内发行数字货币（Token）激励员工，

现金币在未来可提现、购买福利、认购虚拟股等。

可应用在绩效奖金、提成奖励、特殊奖励、年终奖励等场景。

现金币是以企业信用作为背书而发行，企业用未来的资金激励现在的员工。

消费权员工通过”消费权+现金币“或”消费权+积分“购买福利商品，消费权是通过奖励获得消费权就像计划经济时代的“粮票”，企业实现有计划释放福利的钥匙提现权一般情况下员工持有提现权即可更快的申请提现，企业通过发放提现权来掌握现金币变现的时机、数额和群体，提现权的管理和企业现金流情况有较大关系，由企业根据自身情况发放。

认购权员工持有认购权才可以认购公司发行的虚拟股权，企业通过对认购权的发放来控制持有虚拟股权的群体、数量和时机，持有虚拟股的员工是重点培养对象，一般情况下只有对长期激励员工才发放认购权。

3、股票账户(留才，长期激励)虚拟股目的是留才（长期激励），虚拟股对应分红权，员工通过企业奖励或者自己认购虚拟股获得企业的虚拟股权，享受每年加权分红的权利。

虚拟股也可以作为核心高管、联合创始人受限股的前期持有方式。

4、工作应用工具：打通现金币、积分，对工作成果及时进行量化和奖励任务协作：任务管理，对任务量、任务难度、完成质量进行综合积分量化打分绩效管理：打通绩效和现金币奖励CRM（即将推出）：通过积分量化客户管理工作、销售管理工作，通过现金币奖励工作业绩区块链+，存储员工在企业的数字资产企业对内发行现金币用于员工激励，现金币账本，记录员工现金币转账记录，股权登记，作为公司的股权登记簿福利商城企业一键上架千款福利商品，员工通过积分和现金币购买福利

### 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、新股定向增发实施股权激励的操作要领有哪些

根据你的提问，经邦咨询在此给出以下回答：向公司内部员工定向发行新股已成为目前新三板公司采用频率最高的股权激励方式。

许多新三板挂牌公司在新股发行的过程中除了向老股东进行配售或引入外部投资者外，还会选择向部分公司董监高及核心技术人员进行新股发

行。

由于没有业绩考核的强制要求，操作简单。

挂牌企业通过定向增发实现对员工的股权激励，必须遵守新三板挂牌公司发行新股的一般规定。

其操作要领如下：(1)不同于上市公司发行新股，新三板定向增发的股票无限售要求，即作为增发对象的股东可随时转让增发股份。

但公司董事、监事、高级管理人员所

持新增股份仍需根据《公司法》的规定进行限售。

(2)若采用员工直接持股的方式，定向增发对象中的公司董事、监事、高级管理人员、核心员工以及符合投资者适当性管理规定的自然人投资者、法人投资者及其他经济组织合计不得超过35名（未来政策放宽后除外）。

即在员工直接持股的激励计划中，激励范围将受到一定限制。

(3)股东超过200人或发行后股东超过200人的公司定向发行新股需，增发前后公司股东超过200人的，本次新股发行还需履行证监会备案程序向证监会申请核准；

股东未超过200人的只需新三板自律管理。

(4)为规避激励员工35人以下的数量限制以及股东超过200人对报批流程的影响，挂牌公司向员工定向发行新股，可以考虑采用设立持股平台间接持股的方式实现员工对公司的持股。

间接持股条件下，持股平台需满足挂牌企业

合格投资者要求，SP：注册资本500万元人民币以上的法人机构；

实缴出资总额500万元以上的合伙企业。

以上就是经邦咨询根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经邦咨询，17年专注于股改一件事。

## 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、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格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。

## 七、公司怎么做好股权激励

股权激励是对员工进行长期激励的一种方法，是企业为了激励和留住核心人才而推行的一种长期激励机制。

一般情况下股权激励计划设计要把握四定：四定：定量、定人、定价、定时定量：确定持股载体的持股总量及计划参与人的个人持股数量。

对于上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的的股票总数累计不得超过公司股本的总额的10%，任何一名激励对象通过有效的股权激励计划获授的本公司的股票累计不得超过公司股本总额的1%，非上市公司可以参照此规定，但不受此规定约束。

定人：确定哪些人员参与持股计划体系。

激励对象可以是公司的董事，监事，高级管理人员，核心技术（业务）人员，以及公司认为应当激励的其他员工，但不应当包括独立董事。

定价：确定持股载体及股权计划参与人的认购价格。

上市公司按照有关法规确定行权价格或者价格购买，而非上市公司定价通常以净资产作为参考，合理确定激励对象的转让价格，一般为不低于每股净资产。

定时：确定股权计划参与人持有股权期限，在确定股权激励中需要把握几个时间概念，比如授权日、等待期、有效期、行权日、禁售期等。

## 八、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。

## 参考文档

[下载：上市公司的股权激励如何操作.pdf](#)

[《股票一般多久买入卖出》](#)

[《公司上市多久股东的股票可以交易》](#)

[《定增股票一般需多久》](#)

[《股票合并后停牌多久》](#)

[《买股票从一万到一百万需要多久》](#)

[下载：上市公司的股权激励如何操作.doc](#)

[更多关于《上市公司的股权激励如何操作》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/34038198.html>