

# 限制性股票怎么学...求股权激励相关课程和讲师的详细介绍-股识吧

## 一、浅议股票期权和限制性股票的不同

股票期权和限制性股票的差异 股票期权与限制性股票，是我国上市公司股改完成后实施股权激励的两种主要方式，在中国证监会颁布的《上市公司股权激励管理办法》、国资委、财政部颁布的《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》中，明确界定了两种主流的股权激励方式。

两种激励方式的各自特点、优劣在哪里？采取股权激励的不同方式有何趋势？不同类型的公司是否存在着倾向性选择？有哪些需要从监管政策上进行改进的地方？

权利义务的对称性不同。

股票期权是典型的权利义务不对称激励方式，这是由期权这种金融工具的本质属性决定的。

期权持有人只有行权获益的权利，而无必须行权的义务。

限制性股票的权利义务则是对称的。

激励对象在满足授予条件的情形下获得股票之后，股票价格上涨，限制性股票的价值增加；

反之股票价格下跌，限制性股票的价值下跌。

股票价格的涨跌会增加或减少激励对象的利益。

激励与惩罚的对称性不同。

由于权利和义务对称性的不同，激励与惩罚的对称性也不同。

股票期权并不具有惩罚性，股价下跌或者期权计划预设的业绩指标未能实现，受益人只是放弃行权，并不会产生现实的资金损失。

而限制性股票则存在一定的惩罚性。

在激励对象用自有资金或者公司用激励基金购买股票后，股票价格下跌将产生受益人的直接资金损失。

限制性股票通过设定解锁条件和未能解锁后的处置规定，对激励对象进行直接的经济惩罚。

学习炒股知识，训练炒股技术，积累炒股经验，体验坐庄快感。

游侠股市，智慧与谋略的虚拟股市。

## 二、有限制股票是什么意思？

同学你好，很高兴为您解答！Restricted Stock有限制股票您所说的这个词语，是属于FRM词汇的一个，掌握好FRM词汇可以让您在FRM的学习中如鱼得水，这个词的翻译及意义如下：指需要遵守某些销售限制的内部人士持股。

有限制股票的买卖必须根据美国证监会的特别条例进行

希望高顿网校的回答能帮助您解决问题，更多财会问题欢迎提交给高顿企业知道。

高顿祝您生活愉快！

### 三、什么是股权激励？

说白了股权激励就是管理层干好了能够赚更多的钱，鼓励他们好好干。

一般对股票来说算是利好。

### 四、预留限制性股票是什么意思的最新相关信息

限制性股票指上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的，才可出售限制性股票并从中获益。

限制性股票设计方案 限制性股票(restricted

stock)方案的设计从国外的实践来看，限制主要体现在两个方面：一是获得条件；二是出售条件，但一般来看重点指向性很明确，是在第二个方面。

并且方案都是依照各个公司实际情况来设计的，具有一定的灵活性。

& amp ;

m0 从获得条件来看，国外大多数公司是将一定的股份数量无偿或者收取象征性费用后授予激励对象，而在中国《上市公司股权激励管理办法》(试行)中，明确规定了限制性股票要规定激励对象获授股票的业绩条件，这就意味着在设计方案时对获得条件的设计只能是局限于该上市公司的相关财务数据及指标。

从禁售条件来看，国外的方案依拟实施激励公司的不同要求和不同背景，设定可售出股票市价条件、年限条件、业绩条件等，很少有独特的条款。

而我国明确规定了限制性股票应当设置禁售期限(规定很具体的禁售年限，但应该可以根据上市公司要求设定其他的复合出售条件)。

相关会计处理和税收问题 授予限制性股票当期，如果是增资授予，按照授予日股票市价与收取的象征性价格之间的差额计入相关成本或费用，同时按照股份面值总额增加股本，并按照两者差额增加资本公积；

如果是大股东转让股份授予，不作处理。

由于限制性股票会在授予当期提高公司的成本费用，而按照税法原则，这部分费用不能用来抵税，在上市公司税收采用应付税款法核算的前提下，对公司的所得税费用没有影响，因此当年该上市公司净利润的净减少值应该与费用的增加值相当。持有限制性股票的员工在授予日，按照获得股票市价计量的总额与支出的象征性价格之间的差额，缴纳个人所得税。

(注：美国政府要求限制性股票所有者在股票限制取消后，即使他不出售股票也要缴纳所得税。

而在他出售这些股票时，只要股价继续上涨，他还要缴纳另外的所得税。

另外，他持有股票时间超过一年还要缴纳资本所得税。

) 股票期权与限制性股票收益比较 两者对于管理层和员工而言哪个收益会更大，取决于上市公司股票价格的表现如何。

如果公司股价上涨超过了一定价位，期权持有者就能比限制性股票持有人获得更多的收益。

举个例子来说：

一家上市公司给一位管理层1万股股票期权，执行价格为每股30元。

他的一位同事则获得3500股限制性股票。

5年后，股票期权持有人可能会执行所有的期权买入股票，而他的同事也能够出售所有的限制性股票。

如果5年后股票价格升至60元，股票期权持有人将获得30万元的税前收入，而他的同事通过出售股票将获得21万元的税前收入。

如果股价5年后跌至15元，期权将不值得执行，而持有限制性股票的人通过出售股票将获得52500元的税前收入。

比较税前收入，可以看出股票市价的变动直接决定了两者的收益。

可以看出，上面这个例子成立的前提条件是：上市公司授予管理层和员工股票期权与限制性股票的数量存在很大差别，股票期权数量要远高于限制性股票，这也是国外的实际情况。

中国《上市公司股权激励管理办法》未对采用这两种方式实行激励所设计的标的股票总数分别加以限制，而只是设定了一个10%的限制，还是存在一些漏洞的，毕竟限制性股票的授予价格可以由上市公司自己定，那么对于一些民营企业和管理者缺位的国有企业，便隐含着很大的道德风险。

## 五、如何设计一套实用的股权激励方案

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，除了精心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。

## 六、求股权激励相关课程和讲师的详细介绍

《公司控制权与股权激励》总裁实操班2天系统学习【第一天上午】1、股权激励的好处与雷区；

- 2、老员工、高管、副总、股东等如何进行股权激励；
- 3、老板要业绩、员工要薪酬如何解决；
- 4、公司内部股权8大激励方法；
- 5、公司外部通过股权整合上下游资源。

- 【第一天下午】1、公司的控制权如何把控；
- 2、如何终身锁定创业者、把上下游变成股东；
  - 3、进入资本市场的必要条件；
  - 4、如何构建公司的股权顶层战略；
  - 5、什么样的人适合一起合伙创业；
  - 6、“D品股东”如何处理；
  - 7、创业初期分错股权如何处理；
  - 8、不同类型企业如何设计股权结构进行改革。

- 【第二天上午】1、股东之间闹矛盾，怎么办；
- 2、如何打造股东的责、权、利；
  - 3、股权怎么分、什么时候分、分多少、分给谁；
  - 4、股权激励的雷区与底线；
  - 5、股东进入和退出条件是什么。

- 【第二天下午】1、如何通过股权进行低成本融资；
- 2、如何拆分公司、建立集团架构进行融资；
  - 3、如何无中生有无需资金设计连锁扩张体系；
  - 4、如何设计公司盈利模式，让利润超过营业额；
  - 5、如何修改公司章程以及上市前规划。

如果你15正准12备在3企业81导6入股81权5激励机制，想要系统了解学习股权激励方案设计，中间数字可以找到老师。

希望能帮助到你

## 七、员工持股计划属于股权激励一样吗

上市公司员工持股计划与股权激励是两回事儿，其对应的法规分别是2022年中国证监会发布的《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（下称“指导意见”）和2022年证监会发布的新《上市公司股权激励管理办法》（下称“管理办法”），区别主要在于以下四个方面。

1、面向对象《指导意见》中未对员工持股计划的持股对象做出明确限定，只是强调“员工持股计划的参加对象为公司员工，包括管理层人员”。

《管理办法》规定，股权激励的对象包括上市公司的董事、监事、高级管理人员、核心业务和技术人员，以及公司认为应当激励的人员，规定得非常细，主要是激励高管和核心的业务和技术人员。

所以，员工持股具有普适性；

与员工持股比较，股权激励并不是全员持股，而是侧重于管理层和核心员工，重在对其企业家精神的塑造和激励。

2、股票来源《管理办法》第十二条规定，股权激励的股票来源为向激励对象发行股份、上市公司回购本公司股份等。

而员工持股计划可以通过以下方式解决股票来源：（1）上市公司回购本公司股票；

（2）二级市场购买；

（3）认购非公开发行股票；

（4）股东自愿赠与。

所以员工持股计划中股票的来源有更多的选择，员工可以直接从二级市场上自行购买股票，大股东还可以直接向员工赠予股票。

3、绩效考核根据《管理办法》，激励对象为董事、高级管理人员的，上市公司应当设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件，绩效考核指标应当包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标。

同时对公司业绩指标的选取和确定作出了较为详细的规定。

《指导意见》中并未对绩效考核指标的设定与否、具体指标等做出明确规定，因此上市公司可根据员工持股计划实施的目标、背景、公司发展阶段、激励对象工作等具体情况综合考虑，对员工持股计划的业绩考核进行设定。

所以员工持股计划在绩效考核方面具有相当的灵活性和自主性。

4、锁定期员工持股计划长期持续有效，每期员工持股计划的持股期限不得低于12个月，以非公开发行方式实施员工持股计划的，持股期限不得低于36个月。

对股权激励来说，限制性股票授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于12个月，并且上市公司应当规定分期解除限售，每期时限不得少于12

个月，各期解除限售的比例不得超过激励对象获授限制性股票总额的50%；

股票期权授权日与获授股票期权首次可行权日之间的间隔不得少于12

个月，上市公司应当规定激励对象分期行权，每期时限不得少于

12个月，每期可行权的股票期权比例不得超过激励对象获授股票期权总额的50%。

总体来说，员工持股计划更灵活，上市公司的操作余地更大。

## 参考文档

[下载：限制性股票怎么学.pdf](#)

[《定向增发股票多久完成》](#)

[《公司上市多久股东的股票可以交易》](#)

[《股票会连续跌停多久》](#)

[《股票改手续费要多久》](#)

[下载：限制性股票怎么学.doc](#)

[更多关于《限制性股票怎么学》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/67918312.html>