

# 科创板股权激励后注意什么、投资者在中银国际证券如何控制科创板风险？-股识吧

## 一、投资者在中银国际证券如何控制科创板风险？

科创板股票交易注意以下事项：1、投资者应当充分知悉和了解科创板股票交易风险事项、法律法规和上交所业务规则，结合自身风险认知和承受能力，审慎判断是否参与科创板股票交易；

2、投资者应当按照上交所相关规定，审慎开展股票交易，不得滥用资金、持股等优势进行集中交易，影响股票交易价格正常形成机制。

更多问题可关注中银国际证券官方微信号“boci-cc”，点击“个人中心-问问客服”寻求帮助。

## 二、股权激励不当，会产生哪些风险

主要有四大风险：（1）选错激励工具：易沦为“错误的金手铐”在创业公司里，曾出现过这样的例子：有的员工自认为干得不错，但是给了股份之后，员工觉得股份太少，算一算，没有竞争对手给的钱多，所以就选择了辞职。

因此，股权激励最好有想象空间，没有想象空间的股权激励会适得其反。

有些时候，股权激励如果不到位，等于没激励。

同时需要注意的是，所有的“金手铐”都是有期限的，过了一定阶段就会失去作用，所以还是需要不同阶段使用不同的激励方案。

（2）公平公正性缺失：易引发新的矛盾有时，股权激励的差异可能会让部分员工质疑公司的公正性。

因此，大范围的股权激励应采取一定的保密制度。

与此同时，股权激励的“仪式感”也很重要，因为这同样具有精神激励作用。

一位老板，其公司的股权激励方式可供创业者参考：在公司内部，会定期有类似的股东会议，既有创始人，又有持有股权的骨干，其他人没有权限参加。

参会者仿佛都被贴上了标签，起到了很强的精神激励作用。

相比之下，有的公司害怕风险，偷偷地给股权，这就起不到精神激励的作用了。

（3）没有约束机制：容易催生懒人有些创业公司给了员工股权之后，没有相应的约束机制和规定，反而催生了一些懒人。

因此，选人也要非常谨慎。

其实公司发展需要一批“定海神针”，要有一定的忠诚度。

当公司发展出现问题时，“定海神针”愿意跟公司股东一起努力，共渡难关；相反，有些纯粹机会型的人给多了也没用，在他走了之后，还会带来一系列的连锁反应，产生新的麻烦，因此还是要有相应的约束机制。

(4) 激励不足：易钓小鱼，难钓大鱼这个道理很简单。对于不太能干的员工来说，激励属于额外的惊喜；对于能干的员工而言，激励不足等于没激励。

### 三、公司给员工分股，员工应注意什么重要内容

首先，公司进行股权激励都是有一个正式的、统一的法律文件和流程的，不肯能是随意的、单个的进行员工股权激励的，因此，一旦出现公司对个别员工进行口头上的股权激励时，员工需要谨慎。

其次，股权激励本质上是公司为了长期能够留住核心员工而给予员工一种股东权益，使得其有了主人翁意识，从而更好的为公司服务，从而获得公司和员工的共同成长，基于此目的，公司进行股权激励应当进行公示公告，且是双方合意的选择，而非单方面的选择。

再次，公司进行股权激励的时候，员工需要在签订股权激励合同前注意看股权激励合同是否存在不公平的条款内容，股权激励合同中的格式条款是否有特殊说明，是否存在违法法律强制性规定的情况，如果有请勿随意签署。

同时，公司进行股权激励，员工想要参与股权激励的时候需要看清股权激励解锁的具体条件。

一般而言，股权激励解锁的条件包括三个大的方面：一是公司本身的工作业绩需要达到的一定的标准，二是员工自己的工作业绩表现，三是解锁的时间限制。

这三个方面的条件都与员工自身的利益有着千丝万缕的关系，需要员工看懂并完全理解。

另外，公司进行股权激励时，员工要看清楚股权激励资格被取消的资格。

一般而言公司进行股权激励是为了留住核心人才，但是也会存在部分隐含在股权激励合同之中的违法违规或者显示公平的条款，因此需要员工特别关于被取消股权激励资格的有关规定，以防止公司在任意解除劳动合同的情况下员工自己不仅失去了工作，也失去了自己的股权。

最后，公司进行股权激励时一般在股权激励合同之中会约定争议解决的方式，即管辖的法院在哪里？这关系到发生争议时员工需要到哪里主张自己的权利的问题，因此需要员工予以关注，谨慎选择参与股权激励。

## 四、投资者在中银国际证券如何控制科创板风险？

公司股权分配的关键：一是保证创业者拥有对公司的控制权；创始人最好具有绝对控股权，能达到67%以上的股权最好，达不到这个比例，也得超过50%以上，因为公司需要有一个能够拍板的领导者，这样才能更好地把握公司的发展方向，也能激发团队做大企业的信心和动力。

二是要实现股权价值的最大化（吸引合伙人、融资和人才）。

俗话说“财散人聚”，股权就代表着未来的财，散一部分股权，才能聚起来优秀的合伙人和人才。

因为相较于固定的薪资，股权更具有长远的投资价值。

一般来说，随着公司的发展壮大，合伙人手中的股权很有可能会翻好几倍，远不是固定薪资可以比拟的，创业者可以以此来说服和吸引优秀人才。

公司股权分配的注意事项：股权安排要避免这三大硬伤：过于分散、过于平均、名不副实。

### 1、过于分散。

例如一些公司有十几个股东甚至更多。

如果这种情况发生在公司已经融资融到C轮D轮时属于正常。

但有些公司处在天使轮，甚至是在公司非常早期的时候就有很多的股东，而且股东有个人、有机构，这种情况下对一个创业公司做大来说是比较的困难的。

一方面，《公司法》对小股东有一些保护。

在公司做决策签署文件时就可能会出现僵化的局面。

虽然小股东手里的股份非常少，但很多事情上仍然要征得他们的同意。

如果一些小股东采用不签字或是其他不配合的手段来讹诈大股东时，可能导致局面僵化。

另一方面，公司的股东比较多时，沟通协调成本会增加，甚至会涉及到一个比较复杂的博弈局面。

例如几个股东股份加在一起能够过半数，或者说在投票的时候形成优势地位就会产生很多复杂的局面。

当有这种复杂局面出现时，就有诱使创业公司里的各方利益产生博弈。

一旦这种内斗事件出现都会影响公司的发展。

所以股权设计有一个重要的原则是要减少简化博弈的局面。

### 2、过于平均。

很多时候过于平均并不是公司的创始人想这样安排，恰恰是因为开始的时候大家对于各自的贡献没有办法准确的去评估，这个时候可能就形成分配股权比较平均的情况。

股权分配平均，常见于创始人之间很熟悉，如老同学、老同事。

在分配股权的时候常常因为面子上好看而选择平均。

在公司启动初期大家容易谈成一个共识，觉得都很容易都把公司注册起来。

但之后，随着公司的不断的发展，就会暴露出较大的问题。

最典型的是在公司发展过程中，每一个人能力的变化不同，对公司的贡献不同，会导致有人觉得不公平，从而引起公司内部矛盾，影响公司发展。

最主要的影响是在投票决策方面，容易导致决策层面的复杂。

### 3、名不副实。

这种情况涉及了很多方面，例如工商登记跟公司实际约定不符。

包括公司股权上存在代持的情况，但在工商登记上没有体现出来，或者在公司刚开始注册的时候只有两个人持股，之后其他人陆陆续续的加入进来，这种情况下股权应该做一些调整。

如果他们没有及时进行调整，就会出现在工商登记上只有两个股东，但实际上还有其他人持有公司股权。

名不副实在一个阶段内是可以接受的，但前提是大家一定要有书面的约定。

这点是很多公司会忽视的，因为公司在一个阶段会进入高速发展的时期，进入高速发展时期以后，大家可能精力不会放在这个方面。

一般情况下，公司内部可能会有一个约定，但这个约定可能不是一个非常准确的文件，容易造成大家误解。

例如关于给股份的问题，这个股份是公司融资以后还是公司融资前给？这其中就会有很大的差异。

## 五、企业股权注意事项

公司股权分配的关键：一是保证创业者拥有对公司的控制权；

创始人最好具有绝对控股权，能达到67%以上的股权最好，达不到这个比例，也得超过50%以上，因为公司需要有一个能够拍板的领导者，这样才能更好地把握公司的发展方向，也能激发团队做大企业的信心和动力。

二是要实现股权价值的最大化（吸引合伙人、融资和人才）。

俗话说“财散人聚”，股权就代表着未来的财，散一部分股权，才能聚起来优秀的合伙人和人才。

因为相较于固定的薪资，股权更具有长远的投资价值。

一般来说，随着公司的发展壮大，合伙人手中的股权很有可能会翻好几倍，远不是固定薪资可以比拟的，创业者可以以此来说服和吸引优秀人才。

公司股权分配的注意事项：股权安排要避免这三大硬伤：过于分散、过于平均、名不副实。

### 1、过于分散。

例如一些公司有十几个股东甚至更多。

如果这种情况发生在公司已经融资融到C轮D轮时属于正常。

但有些公司处在天使轮，甚至是在公司非常早期的时候就有很多的股东，而且股东

有个人、有机构，这种情况下对一个创业公司做大来说是比较的困难的。

一方面，《公司法》对小股东有一些保护。

在公司做决策签署文件时就可能会出现僵化的局面。

虽然小股东手里的股份非常少，但很多事情上仍然要征得他们的同意。

如果一些小股东采用不签字或是其他不配合的手段来讹诈大股东时，可能导致局面僵化。

另一方面，公司的股东比较多时，沟通协调成本会增加，甚至会涉及到一个比较复杂的博弈局面。

例如几个股东股份加在一起能够过半数，或者说在投票的时候形成优势地位就会产生很多复杂的局面。

当有这种复杂局面出现时，就有诱使创业公司里的各方利益产生博弈。

—但这种内斗事件出现都会影响公司的发展。

所以股权设计有一个重要的原则是要减少简化博弈的局面。

## 2、过于平均。

很多时候过于平均并不是公司的创始人想这样安排，恰恰是因为开始的时候大家对于各自的贡献没有办法准确的去评估，这个时候可能就形成分配股权比较平均的情况。

股权分配平均，常见于创始人之间很熟悉，如老同学、老同事。

在分配股权的时候常常因为面子上好看而选择平均。

在公司启动初期大家容易谈成一个共识，觉得都很容易都把公司注册起来。

但之后，随着公司的不断的发展，就会暴露出较大的问题。

最典型的是在公司发展过程中，每一个人能力的变化不同，对公司的贡献不同，会导致有人觉得不公平，从而引起公司内部矛盾，影响公司发展。

最主要的影响是在投票决策方面，容易导致决策层面的复杂。

## 3、名不副实。

这种情况涉及了很多方面，例如工商登记跟公司实际约定不符。

包括公司股权上存在代持的情况，但在工商登记上没有体现出来，或者在公司刚开始注册的时候只有两个人持股，之后其他人陆陆续续的加入进来，这种情况下股权应该做一些调整。

如果他们没有及时进行调整，就会出现在工商登记上只有两个股东，但实际上还有其他人持有公司股权。

名不副实在一个阶段内是可以接受的，但前提是大家一定要有书面的约定。

这点是很多公司会忽视的，因为公司在—个阶段会进入高速发展的时期，进入高速发展时期以后，大家可能精力不会放在这个方面。

—般情况下，公司内部可能会有一个约定，但这个约定可能不是一个非常准确的文件，容易造成大家误解。

例如关于给股份的问题，这个股份是公司融资以后还是公司融资前给？这其中就会有很大的差异。

## 六、股权激励的作用有哪些

### 一、建立企业的利益共同体

一般来说，企业的所有者与员工之间的利益是不完全一致的。

所有者注重企业的长远发展和投资收益，而企业的管理人员和技术人员受雇于所有者，他们更关心的是在职期间的工作业绩和个人收益。

二者价值取向的不同必然导致双方在企业运营管理中行为方式的不同，且往往会发生员工为个人利益而损害企业整体利益的行为。

实施股权激励的结果是使企业的管理者和关键技术人员成为企业的股东，其个人利益与公司利益趋于一致，因此有效弱化了二者之间的矛盾，从而形成企业利益的共同体。

二、业绩激励 实施股权激励后企业的管理人员和技术人员成为公司股东，具有分享企业利润的权力。

经营者会因为自己工作的好坏而获得奖励或惩罚，这种预期的收益或损失具有一种导向作用，它会大大提高管理人员、技术人员的积极性、主动性和创造性。

员工成为公司股东后，能够分享高风险经营带来的高收益，有利于刺激其潜力的发挥。

这就会促使经营者大胆进行技术创新和管理创新采用各种新技术降低成本，从而提高企业的经营业绩和核心竞争能力。

三、约束经管者短视行为 传统的激励方式，如年度奖金等，对经理人的考核主要集中在短期财务数据，而短期财务数据无法反映长期投资的收益，因而采用这些激励方式，无疑会影响重视长期投资经理人的收益，客观上刺激了经营决策者的短期行为，不利于企业长期稳定的发展。

引入股权激励后对公司业绩的考核不但关注本年度的财务数据，而且会更关注公司将来的价值创造能力。

此外，作为一种长期激励机制，股权激励不仅能使经营者在任期内得到适当的奖励，并且部分奖励是在卸任后延期实现的，这就要求经营者不仅关心如何在任期内提高业绩，而且还必须关注企业的长远发展，以保证获得自己的延期收入，由此可以进一步弱化经营者的短期化行为，更有利于提高企业在未来创造价值的能力和长远竞争能力。

四、留住人才，吸引人才 在非上市公司实施股权激励计划，有利于企业稳定和吸引优秀的管理人才和技术人才。

实施股权激励机制，一方面可以让员工分享企业成长所带来的收益，增强员工的归属感和认同感，激发员工的积极性和创造性。

另一方面，当员工离开企业或有不利于企业的行为时，将会失去这部分的收益，这就提高了员工离开公司或“犯错误”的成本。

因此，实施股权激励计划有利于企业留住人才、稳定人才。

另外，股权激励制度还是企业吸引优秀人才的有力武器。由于股权激励机制不仅针对公司现有员工，而且公司为将来吸引新员工预留了同样的激励条件，这种承诺给新员工带来了很强的利益预期，具有相当的吸引力，可以聚集大批优秀人才。

## 参考文档

[下载：科创板股权激励后注意什么.pdf](#)

[《股票停牌后多久能买》](#)

[《股票挂单有效多久》](#)

[《股票违规停牌一般多久》](#)

[下载：科创板股权激励后注意什么.doc](#)

[更多关于《科创板股权激励后注意什么》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/69675756.html>