

华为员工如何获得股票|员工持股怎么做？-股识吧

一、员工持股计划的实现方式

从国外的通常做法看，一般可分为非杠杆型的ESOP与杠杆型的ESOP。非杠杆型的员工持股计划是指由公司每年向该计划贡献一定数额的公司股票或用于购买股票的现金。

这个数额一般为参与者工资总额的25%

，当这种类型的计划与现金购买退休金计划相结合时，

贡献的数额比例可达到工资总额的25%。

这种类型计划的要点是：(1)由公司每年向该计划提供股票或用于购买股票的现金，职工不需做任何支出。

(2)由员工持股信托基金会持有员工的股票，并定期向员工通报股票数额及其价值。

(3)当员工退休或因故离开公司时，将根据一定年限的要求相应取得股票或现金。

杠杆型的员工持股计划主要是利用信贷杠杆来实现的。

这种做法涉及职工持股计划基金会、公司、公司股东和贷款银行四个方面：(1)首先，成立一个职工持股计划信托基金；

(2)然后，由公司担保，由该基金出面，以实行职工持股计划为名向银行贷款购买公司股东手中的部分股票，购入的股票由信托基金掌握，并利用因此分得的公司利润及由公司其它福利计划（如职工养老金计划等）中转来的资金归还银行贷款的利息和本金。

(3)随着贷款的归还，按事先确定的比例将股票逐步转入职工帐户，贷款全部还清后，股票即全部归职工所有。

这种类型计划的要点是：(1)银行贷款给公司，再由公司借款给员工持股信托基金会，或者由公司做担保，由银行直接贷款给员工持股信托基金会；

(2)信托基金会用借款从公司或现有的股票持有者手中购买股票；

(3)公司每年向信托基金会提供一定的免税的贡献份额；

(4)信托基金会每年从公司取得的利润和其他资金，归还公司或银行的贷款；

(5)当员工退休或离开公司时，按照一定条件取得股票或现金。

二、华为员工股票怎么分配

目前的话是需要工作几年的员工才拥有分红权，都是占一小比例的

三、在华为做研发15级的员工有内部股票吗？

一般只有高管那些很厉害的人员，才有普通员工是没有的。

四、在华为工作几年有股票

华为公司没有上市，没有股票，但内部应该有股权。

五、员工持股怎么做？

员工持股计划ESOP属于长期激励的一种，是通过全员持股的方式最大化员工的主人翁感及组织承诺。

员工通过购买企业部分股票（或股权）而拥有企业的部分产权，并获得相应的管理权，实施员工持股计划的目的，使员工成为公司的股东。

员工持股的具体落地方式比较复杂，需要企业结合自身实际情况，加上专业咨询公司的解决方案，我之前听过中大咨询关于这一方面的公开课，你也可以去听一下，里面干货挺多的，可操作性也比较强。

六、怎么样持股员工可以得到永久持股权

拿注册股就行，可以到工商局查询到的股权

七、华为的股权激励发展历程

答：华为的股权激励堪称经典。

1、股票激励1990

年，初创期的华为面临着扩大再生产和提高研发能力的双重需求。而无论是迅速占有更多的市场份额还是通过提高研发投入增强自主产权能力都需要大笔资金。

起步的华为也有融资难的问题摆在面前。

所以，同时期华为采取股票激励计划，以1元的股票发行价格，按照税后利润的15%作为红利向内部发行股票。

据文献显示，当时华为的员工工资水平在1万元左右，平均持股在1.5万股左右，每年股票分红0.7元/股，年终奖大概在1万元左右。

同时，对于年终奖不够派发额的，华为还为员工提供担保进行银行贷款。

2、虚拟受限股2000年，由于网络泡沫危机，华为在接受大量关于服务器、路由器等系统巨额订单的同时，还面临着老员工懈怠、核心员工出走问题。

为了解决资金和激励问题，华为再次进行调整，实施虚拟受限股，主要强调股票的增值与分红，激励对象不再享有表决权，同时强调员工离职的激励福利丧失。

该类期权的行权期限以4年为周期，每年四分之一，而且从初创期的全员激励走向了核心技术员工以及管理层的重点激励方向上。

3、进一步调整后的限制性虚拟股2003年，SARS危机致使通信行业的出口收到严重影响，同时面对员工出走思科等现象，为了进一步强化股权激励的效果，吸引和留住核心人才，此次调整后的股权激励计划明确了配股锁定期，即员工3年内不得兑现，一旦离开期权即作废。

同时兑现比例下降到年1/10的比例。

该计划的实施基本扭转了当时华为所处的困境。

4、饱和配股2008年金融危机大爆发，华为也发生了员工大批赎回所持股票的现象。

为了稳定人心，吸引人才，华为进一步革新，以员工岗位级别明确持股上限的方式实施了饱和配股激励计划。

当然，该计划的实施，致使老员工基本已经达到持股上限，没有参加配股。

但是，由于此次股权激励的年利率是6%，明显高于同期银行存款利率，致使老员工仍然持有公司股权。

基本实现了企业的稳定。

5、TUP计划2022年，由于华为的虚拟股信贷计划遭到主管机构的暂停，面对老员工工作积极性降低问题，更重要的是为了通过长期激励计划招募更多的西方高管进行海外扩张。

华为推出了TUP(Time unit

Plan)计划，即每年根据不同员工的岗位及级别、绩效，配送一定比例的期权。

这种期权不需要花钱购买，周期一般是5年。

购买当年没有分红，前三年每年分红1/3，第四年获得全部分红。

同时最后一年获得股票增值结算。

然后股票数额清零。

八、华为是如何做到人人持股的

不是如何做到，而是企业的一种激励机制。
股权激励会很大程度的激发员工的积极性，是一种很有效的奖励制度。

九、员工持股计划的股票从哪来

是公司定向增发的，也就是额外发行的股票，发行价是约定的，一般很便宜。
这种股票跟普通股票是一样的，不过一般约定一个锁定期，过了才能买卖。

参考文档

[下载：华为员工如何获得股票.pdf](#)

[《社保基金打新股票多久上市》](#)

[《股票跌了多久会回来》](#)

[《股票退市多久能拿到钱》](#)

[《股票挂单有效多久》](#)

[《股票开户一般多久到账》](#)

[下载：华为员工如何获得股票.doc](#)

[更多关于《华为员工如何获得股票》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/book/35491269.html>