

企业融资时激励股权如何调整股本，企业股权融资后怎样调整注册资金和各股东出资比例?-股识吧

一、公司股权融资后，注册资本如何如何修改

股权安排是一个动态过程，即使公司已经上市，也会因发展需要而调整股东结构。但无论哪个阶段，股权分配都遵循三个原则：公平、效率、控制力。

公平是指持股比例与贡献成正比，效率是指有助于公司获得发展所需资源，包括人才、资本、技术等，控制力是指创始人对公司的掌控度。

科学的股权架构一定是由创始人、合伙人、投资人、核心员工这四类人掌握大部分股权的，无疑，这四类人股权分配对于公司的发展方向、资金和管理、执行起到了重要作用，创始人在分配股权时，一定要照顾到这些人的利益，给予他们一定比例的股份。

科学的股权架构的价值：1. 创始人。

掌控公司的发展方向，保障创始人的控制权。

2. 合伙人。

凝聚合伙人团队，保证合伙人的经营权与话语权。

3. 投资人。

促进投资者进入，保证投资人的优先权。

4. 核心员工。

激发员工的创造力，保证核心员工的分利权。

二、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：确定股权计划参与者持有股权期限，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。

三、怎么分配有限责任公司融资时的股权？

股权安排是一个动态过程，即使公司已经上市，也会因发展需要而调整股东结构。

但无论哪个阶段，股权分配都遵循三个原则：公平、效率、控制力。

公平是指持股比例与贡献成正比，效率是指有助于公司获得发展所需资源，包括人才、资本、技术等，控制力是指创始人对公司的掌控度。

科学的股权架构一定是由创始人、合伙人、投资人、核心员工这四类人掌握大部分股权的，无疑，这四类人股权分配对于公司的发展方向、资金和管理、执行起到了重要作用，创始人在分配股权时，一定要照顾到这些人的利益，给予他们一定比例的股份。

科学的股权架构的价值：1. 创始人。

掌控公司的发展方向，保障创始人的控制权。

2. 合伙人。

凝聚合伙人团队，保证合伙人的经营权与话语权。

3. 投资人。

促进投资者进入，保证投资人的优先权。

4. 核心员工。

激发员工的创造力，保证核心员工的分利权。

四、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。

五、公司股权融资后，注册资本如何如何修改

企业注册后注册资本可以依法变更，依据如下：1、《公司法》第一百七十八条

公司需要减少注册资本时，必须编制资产负债表及财产清单。

公司应当自作出减少注册资本决议之日起十日内通知债权人，并于三十日内在报纸上公告。

债权人自接到通知书之日起三十日内，未接到通知书的自公告之日起四十五日内，有权要求公司清偿债务或者提供相应的担保。

2、《公司法》第一百七十九条 有限责任公司增加注册资本时，股东认缴新增资本的出资，依照本法设立有限责任公司缴纳出资的有关规定执行。

股份有限公司为增加注册资本发行新股时，股东认购新股，依照本法设立股份有限公司缴纳股款的有关规定执行。

3、《公司法》第一百八十条 公司合并或者分立，登记事项发生变更的，应当依法向公司登记机关办理变更登记；

公司解散的，应当依法办理公司注销登记；

设立新公司的，应当依法办理公司设立登记。

公司增加或者减少注册资本，应当依法向公司登记机关办理变更登记。

六、企业股权融资后怎样调整注册资金和各股东出资比例?

答复：详细分析这个问题？作为企业以股权融入资本，必须按照公司企业法人及股东成员签订《股东法》条例及条约执行，必须按照工商行政管理局以股份制企业法人为代表，投资或者合伙人以纳入股份制形式，以参与企业公司经营管理入股东大会成员的合法手续，该股东成员享有入股或分红利的平等待遇，是受到法律保护权利的制约，以各位股东行政权利都应该具有监督或调查的平等权利，如果以企业上市公司股权融资的形式，则按照公司企业以《证券法》条例及条约执行，但是以各位股东的投资入股或出资比例多少，以公司董事局及股东成员共同协商、讨论重要事宜，并达成一致共识，必须按照各项议程和具体流程来执行操作。
谢谢！

七、如何设计股权激励方案

我们是专门帮企业做股权激励的咨询公司，在为一家企业设计股权激励之前，都需要全面的收集资料，然后在内部经过多次讨论、修正，与客户不断沟通，最终才能得出一套完整的激励方案。

但这并不意味着企业做股权激励无规律可循，接下来是我们经过实践总结的股权设计做法，简称“12定”：定目标：做股权激励之前，首先要设定一个清晰的目标。

这个目标可以按时间跨度分为：年度目标、季度目标、月目标、日目标；

也可以按性质分为个人目标、部门目标和公司目标。

一旦目标定下来，激励者就要与企业签订责任书，保证目标的实现。

定方法：股权激励方法比较多，如现股激励、期权、在职分红、技术入股、员工持股等。

实际应用时，最好采用股权组合的方式，针对企业实际情况，定制化设定和实施。

定时间：定时间不仅包括股权激励开始的时间，也包括结束的时间、考核时间、分红发放时间。

定对象：一般来说，股权激励重点对象是公司董事，企业核心骨干；

当然，主要是结合企业实际情况进行选择，正常来说激励对象都是对公司业务发展影响较大的员工。

定数量：确定激励对象之后，你就要开始分配股权了。

定数量要注意两方面：一是确保激励对象能够真实感受到激励；

二是保证公司控制权不丧失。

定来源：定来源指的是确定激励股份的来源和购股资金的来源。

激励股份的来源直接影响原有股东的权益、控制权等，而购股资金的来源直接影响

激励对象是否行得起权。

定性质：分为虚拟股和实股。

虚拟股的话只有分红的资格，并没有决策权，由于不需要到工商登记，因此不会影响到股权架构。

实股的话是指非上市公司直接以该公司在工商登记的股权作为激励目标，因此具有分红与决策权，激励力度会大很多。

定价格：分为三种方法，现值等利法、现值有利法与现值不利法。

等利就是净资产与股份的比例是一致的，如净资产100w，股份100%，5%购买价即为5w。

有利则是购买价低于股票实际价值，如5%购买价为2.5w。

不利则是高于购买价格，如用10w买到5%的股份。

定权利：不同股份的属性有不同的权利。

像AB股拥有不同的决策权；

虚拟股只有分红权等。

定条件：针对你想留住的人，你希望他做出什么业绩，在这前提下设定绩效考核，当激励对象达到规定条件时，企业便给予激励。

定规则：制定好进入与退出机制。

只有做好这一点，才能保证最大限度激励员工，且保护企业利益不受损害。

定合同：只是非常关键的一步，你之前的股权激励设计都做好之后，只有在白字黑字的合同上才可以保证激励计划的有效实施，且发生问题的时候也有据可循。

以上便是链股团队为您总结的方法，如果有进一步的需求，可以私下与我们取得联系，希望我们的回答可以对您的企业有所帮助！

参考文档

[下载：企业融资时激励股权如何调整股本.pdf](#)

[《唯赛勃的股票多久可以买》](#)

[《股票买入委托通知要多久》](#)

[《一个股票在手里最多能呆多久》](#)

[下载：企业融资时激励股权如何调整股本.doc](#)

[更多关于《企业融资时激励股权如何调整股本》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/40618230.html>

