

# 如何设计上市公司的股权结构分析\_\_如何设计企业股权结构，股权顶层设计，股权激励-股识吧

## 一、股改时设计股权结构应该注意哪些问题

其实核心问题就一点：创始团队控制权。

公司上市必然会稀释大家的股权（定增、资本进入等等）所以这时候应该想想如何设计控制好大股东的表决权

## 二、如何做好股权架构

根据你的提问，经股网的股权专家在此给出以下回答：成功的股权激励方案首先考虑企业的发展周期，选择适合企业的方法，然后才开始设计方案，而方案的设计主要着眼于六个关键因素。

1、激励对象激励对象也就是股权的受益者，一般有三种方式。

一种是全员参与，这主要在初创期；

第二种是大多数员工持有股份，这主要适用于高速成长期，留住更多的人才支持企业的发展；

第三种是关键员工持有股份，受益者主要是管理人员和关键技能人员。

对于激励对象的选择要有一定的原则，对于不符合条件的宁缺毋滥，不要把股权激励变成股权福利、股权奖励。

2、激励方式常用的中长期激励方式有三类：股权类、期权类和利益分享类。

每一种方法都有优缺点，以及具体适用的前提条件。

无论采取哪一种方法，都要考虑到激励机制和约束机制的有机结合起来，真正发挥员工的积极性。

3、员工持股总额及分配这主要解决的是股权激励的总量、每位收益人的股权激励数量、用于后期激励的预留股票数量。

如何确定，可以根据公司的实际情况来确定，大体上每位收益人的股权数量基本上是按照职位以及个人的价值能力来确定的。

4、股票来源股票的分配上，上市公司的股票来源比较麻烦，要证监会审核，股东大会审批。

股票来源一般为定向发行、股市回购、大股东出让、库存股票等。

其中库存股票是指一个公司将自己发行的股票从市场购回的部分，根据股票期权或其它长期激励机制的需要，留存股票将在未来某时再次出售。

5、资金来源购股方式也就是购买股票的资金来源，一般有员工现金出资、公司历

年累计公益金、福利基金、公司或大股东提供融资、员工用股权向银行抵押贷款。这几种方式都好操作，有些方式会产生财务支出，要重复交税。公司更多会采用员工出资购买的方式，直接从工资中按比例扣钱，有利于对员工的控制。

6、退出机制退出机制对员工退出激励方案的一些约定，包括以下三种情况下：第一种是正常离职，企业往往会按照合同继续让这些员工享受股权或者期权；第二种是非正常离职，如果员工的离职没有给公司造成损失，不违反保密协议等，大部分公司还是能允许已经被授予的股权收益；第三种是开除，这种情况都是按照相关规定取消享受股权收益的权力的。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。

### 三、怎样分析和判断A股股票上市公司的股本结构如何？

股票软件直接按F10键会出来上市公司的资料，其中有一项股东研究会有整个公司的前十股东状况，是个人持有还是机构。

流通非流通。

等等。

总之F10是一个好东西

### 四、创始人如何设置公司股权结构

创始人设置股权结构一般遵循两个原则：一般控股、绝对控股。

一般控股指创始人为最大股东，即在所有股东中持股最多；

绝对控股则是创始人持股51%以上，其他股东股权加起来在49%以下。

此外，一般章程所规定的表决权2/3以上才能处置重大事宜，因此有些创始人绝对控股的比例高至67%。

### 五、如何设计企业股权结构，股权顶层设计，股权激励

通过商业设计、治理设计、组织规划、产业规划等公司顶层设计，明确公司的股权

价值，统一团队的激励思想，构建股权激励机制的核心基础。  
再掌握股权激励的各种机制，结合企业的实际情况，量身定制后导入实施的股权激励整体方案。

--中力顾问：基于顶层设计的股权激励定制方案

## 六、怎样分析和判断A股股票上市公司的股本结构如何？

其实核心问题就一点：创始团队控制权。  
公司上市必然会稀释大家的股权（定增、资本进入等等）所以这时候应该想想如何设计控制好大股东的表决权

### 参考文档

[下载：如何设计上市公司的股权结构分析.pdf](#)

[《股票能提前多久下单》](#)

[《股票公告减持多久可以卖》](#)

[《股票交易后多久能上市》](#)

[《股票订单多久能成交》](#)

[下载：如何设计上市公司的股权结构分析.doc](#)

[更多关于《如何设计上市公司的股权结构分析》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/40649843.html>