

# 国有上市公司如何推动股权激励~上市公司股权激励怎么激励-股识吧

## 一、公司上市前，怎么做股权激励

根据你的提问，经股网的股权专家在此给出以下回答：政审期间处于相对封闭期，要报材料，原则上这个时候的股东结构不能有很大的变化。

这个时候引进新股东可不可以呢？其实也可以，有三种方式可以选择去做：第一种，在持股平台做激励在临上市期间，员工持股平台基本上处于封闭期，是不能动的，但是员工持股平台如果做了预留股份的话，可以先做出承诺，等报了材料，上市之后，过了封闭期，再做激励，价格是可以商定的，不用按照股票的价格，股东之间也可以进行股权转让。

第二种，上市后常规激励方式如果员工持股平台预留的股份不足2%的话，就可以考虑上市之后再股权激励了，但是上市后股票价格会比较高，每年股票的市场价格是锁定的，做股权激励股票溢价空间不大，这时候可以商定以不低于市场价格一半的股价给予激励对象，增加溢价空间。

不管是第一种还是第二种方式，都有个特点：“公司请客，市场买单”就是利用股票，让股民去买单。

第三种：增值权激励公司出钱，给激励对象一个股票增值权，假如现在的股价是一块钱，上市之后有可能增长到十块钱，价差是9块钱，如果2%是200万股的话，价差就是1800万，这个1800万不能变成股票，是由公司来支付的，转化成了公司的成本，直接承诺激励对象一个跟股票等价值的现金，因为一个小股东无非就是为了钱，但是这种方式需要考虑公司的经营利润。

以上这三种方式都是可以用的，但是各有利弊，需要您针对自己企业情况综合来选择。

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。

## 二、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。

### 三、公司上市前，怎么做股权激励

首先，明确股权激励的主要受益对象，也就是我们所说的激励对象。

接下来，我们需要考虑以业绩为主的评价标准是否合理。

最后，需要确定合理的激励额度。

激励额度的确定是一个非常重要的问题，因为激励额度太小会导致激励效果不明显，激励额度太大又会造成人力成本的增加和股权的过度稀释，可能会影响公司的业绩和大股东对公司的控制权。

其实想避免股权有矛盾，可以选择一个平台创业，例如腾讯众创空间。

股权激励对于企业来说，是一次重大的制度变革，使企业走上一条利润中心经营模式之路，这将关系到整个企业的长远发展，而且，关系到几百上千名员工以及他们背后家人的吃饭问题，因此，在设计股权激励制度的时候，一定要综合考虑，慎重出方案，慎重做方案，最好有专业的人进行讨论，避免将股权激励变为福利的事情出现。

## 四、如何建立企业股权激励良好的外部

在设计股权激励政策时，我们最需要明确的是“其根本目的是什么”，既不能把它作为一种借机揽财的机会，当然也不能把它作为忽悠员工的大饼。

企业设计股权激励，经常遇到以下五个令人头疼的问题。

弄明白这五个问题，才能够设计一个适合的方案，否则，只能是比葫芦画瓢，形似而神不像。

一、股权激励还是股权福利?一个好的股权激励方案，可以起到有效激励员工的目的。

如，业界普遍看好的万科限制性股票计划、泸州老窖股票期权计划、苏宁电器的股票期权计划(虽然因股市大背景而没有实现)。

但是也有一些企业的股权激励，纯粹是蚕吞国有资产的败笔。

如，几年前的电力系统员工持股、沸沸扬扬的MBO、2007年的宁波银行员工持股。

因此，股权激励一定要激励需要激励的核心人员。

二、股权激励的利弊和风险是什么?一般来说，股权激励是与战略周期一致的长期激励，能够引导管理层对企业整体业绩和长期发展的关注，而且是增值和利润基础上的分享，企业不需要直接支付现金。

但是，按照新的会计准则，股权激励的费用成本的确高昂，在委托\*\*机制不成熟的大背景下，存在内部人操纵造假而获利的意图，甚至有些高管为了规避对在职高管行权期的约束，为巨额套现而放弃企业，与此同时，以股票市价为参照的激励措施，股价受不可控外部因素影响，很可能反映不了真实的企业业绩。

三、如何把握估值和定价的方法?在估值和定价上，应当避免以下不合理的现象：行权价格低。

比如中兴通讯公布的限制性股票的购买价格仅为市场价格的1/3，中信证券、中信国安等公司以净资产为行权价，而净资产不到市价的1/2.更重要的是，公布股权激励方案的上市公司，股价在公布前后大都呈现“V”型走势，公布前往往利空不断，业绩低于预期，甚至股价毫无原因下跌，而达到阶段低点后，公司突然停牌公布股权激励方案，之后股价迅猛上涨，形成所谓的“股权激励行情”。

四、如何构建规范的经理人市场?股权激励手段的有效性在很大程度上取决于经理人市场的建立健全，只有在合适的条件下，股权激励才能发挥其引导管理者长期效力的积极作用。

同时，在企业内部，建立经理人市场化的聘用、选拔、任用、晋升、淘汰机制，同样重要。

五、如何把握股权激励的数量和分配方式?在总量上，股权数量过少，根本就起不到激励的作用；

股权数量过多，很可能导致激励过度，而且可能导致未来实行股权激励时受限。可能使老员工因为股权的存在而远远高于新员工的报酬。

长期滚动实施股权激励，有可能导致新的内部人控制。

在分配上，多数企业按照职位级别和重要性选择激励对象、进行股权分配。也可以考虑按照业绩评估结果进行调整。

## 五、上市公司股权激励怎么激励

1、长期激励 从员工薪酬结构看，股权激励是一种长期激励，员工职位越高，其对公司业绩影响就越大。

股东为了使公司能持续发展，一般都采用长期激励的形式，将这些员工利益与公司利益紧密地联系在一起，构筑利益共同体，减少代理成本，充分有效发挥这些员工积极性和创造性，从而达到公司目标。

2、人才价值的回报机制 人才的价值回报不是工资、奖金就能满足的，有效的办法是直接对这些人才实施股权激励，将他们的价值回报与公司持续增值紧密联系起来，通过公司增值来回报这些人才为企业发展所作出的贡献。

3、公司控制权激励 通过股权激励，使员工参与关系到企业发展经营管理决策，使其拥有部分公司控制权后，不仅关注公司短期业绩，更加关注公司长远发展，并真正对此负责。

## 六、如何落地一套实效的股权激励方案

根据您的提问，华一中创在此给出以下回答：两种方式：一、自己学会了让顾问老师协助你做出方案。

二、找咨询公司的人驻厂给你出个解决方案。

我更倾向于前者，因为授人以鱼不如授人以渔，只有老板自己学会了才能更好的落地。

再就是股权激励一般都是动态调整的过程，所以方案基本每年都要修改一次，最好自己懂得背后的本质和道理，才不至于后面被动。

## 七、如何合理设计股权激励机制

首先，明确股权激励的主要受益对象，也就是我们所说的激励对象。

接下来，我们需要考虑以业绩为主的评价标准是否合理。

最后，需要确定合理的激励额度。

激励额度的确定是一个非常重要的问题，因为激励额度太小会导致激励效果不明显，激励额度太大又会造成人力成本的增加和股权的过度稀释，可能会影响公司的业绩和大股东对公司的控制权。

其实想避免股权有矛盾，可以选择一个平台创业，例如腾讯众创空间。

股权激励对于企业来说，是一次重大的制度变革，使企业走上一条利润中心经营模式之路，这将关系到整个企业的长远发展，而且，关系到几百上千名员工以及他们背后家人的吃饭问题，因此，在设计股权激励制度的时候，一定要综合考虑，慎重出方案，慎重做方案，最好有专业的人进行讨论，避免将股权激励变为福利的事情出现。

## 八、上市公司股权激励的方式有哪些

很多企业在对员工的长期激励过程中都会引入股权激励的模式，这种激励方式在上市公司中更为常见，除了股权之外，企业还可以使用期权、增量期权、期股期权的方式。

非上市公司中引入股权激励对企业而言具有很大的挑战性，因为股权的结构无法变动，企业每年增加的价值点也难以衡量。

因此在非上市企业中通常采用分红权导向的激励。

使用分红权时要考虑分红权的核算办法、分红的基准、分红对象的选择等因素。

股权激励的适合哪些人群呢？如何选择呢？华恒智信的研究团队认为激励对象选择的范围应该是人力资本的范围，即将人力资本作为股权激励的对象。

人力资本主要应具备以下五方面的特征：知识、经验、技能、成果、共担分险与责任。

只有满足以上五点的人才才能被称为人力资本。

有些企业仅仅以知识、职位等作为激励对象选择依据，其实这是不合理的。

企业在进行股权激励时应注意两个事项：第一，明确区分企业投资方和人力资本关系。

企业投资方和人力资本，即职业经理人对企业价值的贡献不同，因此股权结构应该发生相应变化，体现股权结构要代表实际的价值结构。

第二，股权激励在实施过程中还要注意退股细节的设计，约定股权激励计划的变更条件、终止条件等，从而避免和减少不必要的风险。

希望回复对您有所帮助或启发！

## 参考文档

[下载：国有上市公司如何推动股权激励.pdf](#)

[《周五股票卖出后钱多久到账》](#)

[《跌停的股票多久可以涨回》](#)

[《川恒转债多久变成股票》](#)

[《一只刚买的股票多久能卖》](#)

[下载：国有上市公司如何推动股权激励.doc](#)

[更多关于《国有上市公司如何推动股权激励》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/41050064.html>