

我国上市公司股权激励有哪些问题！关于股权激励的问题-股识吧

一、我国股上市公司权存在的问题，如何改善

您好，需要注意以下几点：（1）尽量不要选择期权方式作为股权激励计划的方式（2）股权激励要跟企业内部考核机制配套实施，保密制度、法人治理结构、议事规则等各项制度方面都要有相关保障措施保证股权激励的落实。

（3）用于激励的股权比例不能过大，不能导致实际控制权转移；（4）不正规的股权激励计划容易导致股权不清晰而成为IPO的实质性障碍，因此尽量避免采用信托、代持等方式；

（5）以增资方式获得股权的股权激励方式应该注意，增资价格不低于每股净资产（6）加上股权激励的人数改制时股东总数不得高于200人，不要全员持股（7）股权激励实施中须注意相关税务问题（8）对于企业自身已经设立股权激励机制的，需要按照上市的要求进行规范（9）设立高管持股，需要考虑以下风险。

拟上市企业如果上市前进行了股权激励，且股权实际过户给高管个人，则可能会产生以下问题与风险，需予以关注。

- 1) 辞职、离职或辞退情况对于股权如何处理；
- 2) 高管成为股东后难以管理；
- 3) 难以起到长效激励的作用；
- 4) 新加盟的高管或公司引进高管的激励股权来源问题；
- 5) 终止原承诺造成高管对公司或大股东的产生不信任和怀疑；
- 6) 终止后的补偿方案如果不能使得高管满意，则新的方案容易引发内部心理上的对抗，影响工作积极性；
- 7) 死亡/离婚或刑事处理，能否继承。

（10）拟上市公司的股权激励计划最好在上市之前就完成（11）拟上市公司实施股权激励计划应该合理测算股权激励计划的成本（12）在申报前6个月，尽量不要再股权激励调整如能给出详细信息，则可作出更为周详的回答。

二、股票期权激励的意义以及存在的问题有哪些

（一）对非上市公司来讲，股权激励有利于缓解公司面临的薪酬压力。由于绝大多数非上市公司都属于中小型企业，他们普遍面临资金短缺的问题。因此，通过股权激励的方式，公司能够适当地降低经营成本，减少现金流出。

与此同时，也可以提高公司经营业绩，留住绩效高、能力强的核心人才。

（二）对原有股东来讲，实行股权激励有利于降低职业经理人的“道德风险”，从而实现所有权与经营权的分离。

非上市公司往往存在一股独大的现象，公司的所有权与经营权高度统一，导致公司的“三会”制度等在很多情况下形同虚设。

随着企业的发展、壮大，公司的经营权将逐渐向职业经理人转移。

由于股东和经理人追求的目标是不一致的，股东和经理人之间存在“道德风险”，需要通过激励和约束机制来引导和限制经理人行为。

（三）

对公司员工来讲，实行股权激励有利于激发员工的积极性，实现自身价值。

中小企业面临的重大问题之一就是人才的流动问题。

由于待遇差距，很多中小企业很难吸引和留住高素质管理和科研人才。

实践证明，实施股权激励计划后，由于员工的长期价值能够通过股权激励得到体现，员工的工作积极性会大幅提高，同时，由于股权激励的约束作用，员工对公司的忠诚度也会有所增强。

三、常见的股权激励方式都有哪些？都有哪些优缺点

股权激励最主要的可以分为两大类，真实股权激励和虚拟股权激励。

真实股权激励是指在达到合约规定要求后可以直接或间接地持有公司真实存在的股权的激励计划：直接持有股权就是成为证券登记机构确认的公司股东；

间接持有股权就是成为公司的法人股东的股东，或更多层的持股结构。

就是说个人通过入股一个法人，而这个法人又持有公司股权。

这个合同本身可以看作为一个附带行权条件的期权。

虚拟股权激励是指主要以股权为标的资产的，类似衍生品的激励计划。

这类激励计划一般是以现金结算的，并不将股权实际交付。

例如与长期股价挂钩的高管奖金。

其优劣势比较：直接持股激励程度最强，时效最长。

因为他们是拥有自主投票权的正式股东，真正成为了公司的所有者之一，他的努力可以很大程度上转变为自己的利益。

但是劣势在于如果他不想继续干下去，甚至与公司实际控制人闹翻，那么会变为对自己很不利的反对者，而且只要他不出售自己的股权，对他没有任何约束力，除非有任何事先约定。

通常而言我们会建议制定制度，参与了激励但后来离职的人员应当将其股份以适当的价格退出。

对于被激励的高管，如果想要在此有所长远发展，直接持股无疑是最为适当的。

对于公司来说，直接持股需要进行工商变更登记，如果是非上市公司这一程序相对较为复杂。

如果是有限公司的法律结构，股东的进出通常需要股东会决策程序，非常繁琐。

间接持股激励程度较弱，时效一般。

通常这种方法会约定被激励者有权单独减持其份额并单独分红（如果是公司架构下，无特别约定的话分红是全体股东所有）。

企业的实际控制人可以通过适当的股权设置，以51%股权控制该法人，那么该法人下的全部股权的投票权仍然归属于实际控制人，对实际控制人的控制权没有稀释。

对于被激励者，这种激励收益可能差别不大，但是流动性不大，难以进行其他灵活方式（股权质押贷款等），走人的时候也几乎只能换成现金。

对公司来说，间接持股减去了频繁股权变动登记的麻烦。

虚拟股权激励较为赤裸裸，达到某个目标就可以拿钱（收银机音效），没有投票权。

四、上市之前股权激励计划制定中，需要注意哪些问题

您好，需要注意以下几点：（1）尽量不要选择期权方式作为股权激励计划的方式

（2）股权激励要跟企业内部考核机制配套实施，保密制度、法人治理结构、议事规则等各项制度方面都要有相关保障措施保证股权激励的落实。

（3）用于激励的股权比例不能过大，不能导致实际控制权转移；

（4）不正规的股权激励计划容易导致股权不清晰而成为IPO的实质性障碍，因此尽量避免采用信托、代持等方式；

（5）以增资方式获得股权的股权激励方式应该注意，增资价格不低于每股净资产

（6）加上股权激励的人数改制时股东总数不得高于200人，不要全员持股（7）股权激励实施中须注意相关税务问题（8）对于企业自身已经设立股权激励机制的，

需要按照上市的要求进行规范（9）设立高管持股，需要考虑以下风险。

拟上市企业如果上市前进行了股权激励，且股权实际过户给高管个人，则可能会产生以下问题与风险，需予以关注。

1) 辞职、离职或辞退情况对于股权如何处理；

2) 高管成为股东后难以管理；

3) 难以起到长效激励的作用；

4) 新加盟的高管或公司引进高管的激励股权来源问题；

5) 终止原承诺造成高管对公司或大股东的产生不信任和怀疑；

6) 终止后的补偿方案如果不能使得高管满意，则新的方案容易引发内部心理上的对抗，影响工作积极性；

7) 死亡/离婚或刑事处理，能否继承。

(10) 拟上市公司的股权激励计划最好在上市之前就完成 (11) 拟上市公司实施股权激励计划应该合理测算股权激励计划的成本 (12) 在申报前6个月, 尽量不要再股权激励如能给出详细信息, 则可作出更为周详的回答。

五、我国股上市公司权存在的问题, 如何改善

我国上市公司股权激励存在的问题 1. 公司内部: 股权激励的实施存在缺陷

(1) 对股权激励实施的根本目的和作用认识不足, 导致实施效果发生偏差 实施股权激励的目的是为了使公司高管能够以股东的身份参与企业决策、分享利润、承担风险, 从而勤勉尽责地为公司的长期发展服务, 起到降低公司代理成本、提升管理效率, 增强公司凝聚力和市场竞争力的作用。

为此, 公司的股权激励计划应从战略出发, 为公司的战略和愿景的实现服务, 鼓励公司高管执行长期化战略, 致力于公司的长期价值创造。

但部分上市公司缺乏长远眼光, 股权激励仅局限于近几年的发展, 行权等待期和限售期大都定得很短, 使得激励作用受限。

部分公司股权激励计划所涉及的股票总数已用尽国家规定的额度 (不超过公司股本总额的10%), 也就是说, 公司可实施股票激励的额度已被现有的管理层全部用完, 以后的管理人员不可能再搞股权激励, 这种激励显然不利于公司的长远发展。

部分上市公司甚至把股权激励当作一种对高管人员的奖励, 公司绩效考核达标条件设置得过低, 使行权轻易实现。

多数公司的股权激励缺乏约束机制和退出机制, 一些公司的高管通过股权激励, 变成了千万、亿万富翁, 成天密切观注股价, 缺少动力去想公司该如何发展。

公司实施股权激励事与愿违, 没有起到激励高管人员的作用。

(2) 股权激励由公司经营管理层控制, 对激励计划的实施缺乏有效监控 目前, 许多上市公司的真正控制者或掌握实际控制权者是公司的经营管理者, 股东大会的职能弱化, 国有股所有者缺位。

在这种情况下股权激励的决策往往受管理层控制, 实施股权激励往往是“自己激励自己”。

为实现管理层的利益, 公司降低股票激励的行权条件, 甚至隐藏未来的规划和增长潜力, 在设计的激励方案去除利好预期, 从而轻易行权。

这种激励计划不能代表股东的真实意图, 并可能被公司管理层所滥用, 甚至出现管理者在制定激励计划时损害股东利益的情形。

另一方面, 我国上市公司内部普遍缺乏有效的内部监督机制, 对于公司财务核算、经营管理者业绩的评价缺乏监控, 对经营管理层缺乏必要的监督和约束, 公司高管“自己激励自己, 自己考核自己”, 导致了上市公司大量的短期行为以及控股股东之间的不正当关联交易。

公司高管为了实现自己的利益，往往会损害企业长远利益，采取短期行为，如减少长期的研发费用、提高当期利润，高价套现持有的股票。

极端的情况是，激励受益人会粉饰报表、调节利润、操纵股价。

这不仅不利于公司的长期可持续增长，甚至有可能给公司和股东利益造成损害，给投资者带来较大的市场风险。

(3)股权激励方案中的公司绩效考核体系不够健全

绩效考核是实施股权激励制度的基本前提和重要内容。

目前我国上市公司业绩考核标准使用最频繁的为净资产收益率和净利润增长率，侧重于传统的业绩评价标准，财务指标体系不够全面、细致，非财务指标涉及较少。

过于简单的财务指标使股权激励的行权条件易于实现，无法全面、准确、客观地评估激励对象的工作成效，并会带来诸多负面影响，包括短期行为、高风险经营，甚至人为篡改财务结果。

2.公司外部：实施股权激励的环境有待改善

六、关于股权激励的问题

当然是有所有权的.不过这种所有权的获取是有条件的.上周正好采访了一个美国佬，是共同基金行业的，他的解答如下：问：在美国共同基金业，除了工资和奖金，一般公司对于员工有哪些激励方式？答：长期股权激励是非常重要的激励方法。

股权激励又包括几种形式：期权、受限股票和员工持股计划。

首先是股票期权，这又是股权激励中最主要的方式。

激励对象可以在规定的时期内以事先确定的价格购买一定数量的本公司流通股票，也可以放弃这种权利，当然，激励对象需要为行权支出现金。

不过，公司一般会对行权做出时间和数量限制。

期权的行权期限通常为10年，如果激励对象在获得期权后10年还未行权，期权自动作废。

另外，公司在对激励对象发放期权时，还会规定其获得不可剥夺权的时间表，一般是四到五年。

比如，公司对某员工发放1000股期权，并规定分五年递阶式的获得不可剥夺权，那么，在一年后，该员工可对其中的20%行权，满两年，再可行权20%，如此递阶。

激励对象行权后，可以在二级市场将股票卖掉，赚取价差，也可以选择继续持有股票，成为公司股东。

其次是受限股票。

公司直接授予激励对象一定数量的公司股票，激励对象不需为此支付现金，但获得所授股票的不可剥夺全在时间上受到限制，如同以四到五年的递阶方式获得不可剥夺权，因此称为“受限股票”。

第三种是员工持股计划。

这项计划对公司所有员工开放，股票由员工按照市价购买，但公司会给予一些优惠，比如员工不需为此支付佣金。

还有一些公司会给出更多的鼓励措施，如给予15%的折价，当然，公司也可以因此享受税收优惠。

普信集团的做法是，员工购买票时，公司免费对等配额，但上限至工资的一个百分比。

普信几乎所有员工都参加这项计划。

七、股权激励实施不当带来的问题是什么

股权激励本身是要激励员工的目的，提升企业绩效，利润上升，如果实施不当，反而会降低员工积极性，员工有了股份年终会有分红，如果分红太多，员工积极性反而会下降，另外如果激励周期太短，员工不好好干也不利于企业发展，再就是股权激励的股份设计，顶层结构设计不当很容易失去控制权，最后公司成了别人的。

八、股权激励有哪些风险？

盲目的进行股权激励是有风险的，做的不好可能会出现反作用，也就是公司以赠送或低价出售公司股票的方式作为激励手段，以达到奖励和敦促员工工作的目的。

由于之前大多数公司的股权激励主要面向中高层员工，或者创业公司中的核心创始团队、原始股，所以很多公司人对它的具体含义了解有限。

对于中小企业来说、虚拟股等等这些都被称为股权激励按照通行的解释，期权

参考文档

[下载：我国上市公司股权激励有哪些问题.pdf](#)

[《超华科技股票属于什么概念股》](#)

[《股票公司怎么寻找陌生顾客》](#)

[下载：我国上市公司股权激励有哪些问题.doc](#)

[更多关于《我国上市公司股权激励有哪些问题》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/47537722.html>