

上市公司授予股权激励条件是什么_上市公司股权激励怎么激励-股识吧

一、股权激励机制是什么？

股权激励，也称为期权激励，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，是目前最常用的激励员工的方法之一。

股权激励主要是通过附条件给予员工部分股东权益，使其具有主人翁意识，从而与企业形成利益共同体，促进企业与员工共同成长，从而帮助企业实现稳定发展的长期目标。

二、什么是股权激励机制

股权激励的原理经理人和股东实际上是一个委托代理的关系，股东委托经理人经营管理资产。

但事实上，在委托代理关系中，由于信息不对称，股东和经理人之间的契约并不完全，需要依赖经理人的“道德自律”。

股东和经理人追求的目标是不一致的，股东希望其持有的股权价值最大化，经理人则希望自身效用最大化，因此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。

在不同的激励方式中，工资主要根据经理人的资历条件和公司情况预先确定，在一定时期内相对稳定，因此与公司的业绩的关系并不非常密切。

奖金一般以财务指标的考核来确定经理人的收入，因此与公司的短期业绩表现关系密切，但与公司的长期价值关系不明显，经理人有可能为了短期的财务指标而牺牲公司的长期利益。

但是从股东投资角度来说，他关心的是公司长期价值的增加。

尤其是对于成长型的公司来说，经理人的价值更多地在于实现公司长期价值的增加，而不仅仅是短期财务指标的实现。

为了使经理人关心股东利益，需要使经理人和股东的利益追求尽可能趋于一致。

对此，股权激励是一个较好的解决方案。

通过使经理人在一定时期内持有股权，享受股权的增值收益，并在一定程度上承担风险，可以使经理人在经营过程中更多地关心公司的长期价值。

股权激励对防止经理的短期行为，引导其长期行为具有较好的激励和约束作用。

我国企业股权激励的机制与运用*：[// *1wu.cn/lunwen/jjgl/gggl/200605/14569.html](http://*1wu.cn/lunwen/jjgl/gggl/200605/14569.html)

三、股权激励的要点是什么？

所谓股权激励，即是一种职业经理人通过一定形式获取公司一部分股权的长期性激励制度，使经理人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。

在国际上，股权激励计划是上市公司比较普遍的做法。

一般观点认为，股权激励计划可以把职业经理人、股东的长远利益、公司的长期发展结合在一起，可以一定程度防止经理人的短期经营行为，以及防范“内部人控制”等侵害股东利益的行为。

此外，现代企业理论和国外实践证明股权激励对于改善公司治理结构，降低代理成本，提升管理效率，增强公司凝聚力和市场竞争能力起到非常积极的作用。

股权激励包括股票期权、员工持股计划、限制性股票激励计划和管理层收购即MBO。

股权激励机制的重要形式之一是股票期权计划，快速成长的科技公司大多采用股票期权计划，这也是美国硅谷创业科技公司造就富翁的摇钱树，微软、GOOGLE都是通过股票期权制造大量亿万富翁。

去年在纳斯达克引起轰动的中国搜索网络引擎——百度公司，也是通过股票期权批量制造百万富翁。

不过，美国投资大师巴菲特对其持反对观点，他担心过于优厚的股权激励会造就“贪心的CEO和公司高层管理人士”，还会制造更多的公司丑闻。

四、上市公司股权激励方案是什么含义？

你已经从理论上说的很详细了，其实，简而言之，就是企业的一种特殊形式的薪酬，主要针对高级管理人员，激励他们拉动企业的生产经营，从而扩大利润增长点，使得股价升高，这样他们就有可能获得更高的薪酬，

五、什么是上市公司激励机制？

“激励机制”是在组织系统中，激励主体系统运用多种激励手段并使之规范化和相对固定化，而与激励客体相互作用、相互制约的结构、方式、关系及演变规律的总和。

激励机制是企业将远大理想转化为具体事实的连接手段。

包括精神激励、薪酬激励、荣誉激励、工作激励。

中国上市公司的激励模式多种多样，但多采用业绩股票模式。

这种只和工作业绩挂钩，不涉及股价的激励方式，和没有上市的创业企业是一样，是处在“做利润”阶段，而不是“做市值”阶段。

这说明，中国上市公司的经营者并不是在“真正为广大流通股股东创造市场增值”的目标下，通过经营业绩和股市价值的相关性为社会创造财富，从而为自己创造财富。

六、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，通过公司增值来回馈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。

七、什么是股权激励机制

股权激励——是一种通过经营者获得公司股权形式给予企业经营者一定的经济权利，使他们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。

现代企业理论和国外实践证明股权激励对于改善公司治理结构，降低代理成本、提升管理效率，增强公司凝聚力和市场竞争力起到非常积极的作用。

通常情况下，股权激励包括股票期权(Stock Options)、员工持股计划(Employee Stock Owner Plans，简称ESOP)和管理层收购(Management Buyout，简称MBO)。

目前我国尚没有任何一部类似于美国《国内税务法则》(Internal Revenue Code，IRC)

的国家法律涉及到股票期权制度的基本构架与实施细则，也缺乏类似于美国证券交易法中关于股票期权行权与交易的法律条款，因此在法律上处于真空状态。

值得庆幸的是，我国上市公司普遍存在的经理层报酬偏低，激励机制缺位等问题已经引起广泛关注。

Ø十五届四中全会《关于国有企业改革和发展若干重大决定》充分肯定了经营者“持有股权”的激励方式；

Ø十六大报告更是明确提出“要确立管理与其他要素一起按贡献参与分配的原则”；

Ø2003年1月10日，中国证监会规划发展委员会办公室主任李青原在“博鳌二十一世纪经济论坛”上称，中国证监会将继续关注股权激励机制的进一步发展状况，并将适时采取积极措施以推进激励机制的改革，提高我国上市公司质量。

目前，证监会上市公司监管部正在草拟《上市公司股权激励规范意见》，以期规范上市公司股权激励机制。

欣喜的同时，我们也应当充分意识到目前在国内实施股票期权制度的各种法律障碍：
1、1998年12月中国证监会规定不再批准内部职工股上市流通。

显然，如果内部员工行使期权后得到的只能是无法上市流通的股份，一方面员工不能获得变现收入，而且也加大了行权所需要的现金支付难度。

这无疑降低了期权的激励作用和实施难度。

2、我国公司注册时要求公司的注册资本和实收资本一致，企业无法预留一部分股权。

同时根据《公司法》的有关规定，在公司不得回购本公司发行在外的股份，而新股增发条件又较为严格，因而造成期权行使所需股份来源渠道的不畅通。

3、缺乏税收支持。

在一些发达的市场经济国家，政府对利润分享制计划都有税收优惠，尤其股票期权计划。

例如在美国，根据《国内税务法则》公司赠予期权获授人股票期权时，公司和个人都不需要付税，对激励性股票期权收益中符合规定的部分，可以作为资本利得应税。

同时可以从公司所得税税基中扣除，如果期权获授人出售股票时距赠予日已经两年，同时距行权日已有一年，则所得应按长期资本利得应税。

而我国目前的税收政策尚不明确，对个人收入而言，只有个人所得税一种税种来调节。

“个人所得税”规定，对通过执行购股权和转让所获股票而事先的收入，都要征税，税收多少按实现的多少套用规定税率依法计算，在累进税率制度下，如果一次实现收入过高时，税率也相应提高，股票期权的激励作用就会弱化，甚至消失。

尽管如此，国内企业实施股权激励的热情依旧有增无减，各种金融创新层出不穷。相信随着开放和统一进程的加快，随着《规范意见的出台》，股票期权将会受到越来越多的企业家和职业经理人的青睐。

参考文档

[下载：上市公司授予股权激励条件是什么.pdf](#)

[《股票退市多久能拿到钱》](#)

[《股票停牌多久能恢复》](#)

[下载：上市公司授予股权激励条件是什么.doc](#)

[更多关于《上市公司授予股权激励条件是什么》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/66428178.html>