

# 实行股权激励上市公司效果不好为什么！股权激励给企业带来的负面影响吗-股识吧

## 一、为什么我的股权激励效果不好

首先股权的背后是管理，通俗的来讲，股权是为管理服务的，公司原有的管理体制能否改变，能否做到真正的责权利的统一，即有多大的权利，就会有多大的利益。有多大的利益就要承担多大的风险。

两个因素：1.老板能否真正的放权2.员工能否有创业者的心态即对自己身份的重新定位。

其次股权激励本身是一个增量，尽量不要动员工原有奶酪，股权激励不要做成企业的一种福利，更多的是一种激励，激励员工创造增量，激发其工作积极性，实现企业的发展。

最后股权激励与绩效管理相辅相成，缺一不可。

通过科学的绩效管理选拔出最恰当的合作伙伴，业绩指标的制定，岗位业绩绩效的考核离不开科学的绩效管理，从这个层面讲科学的绩效管理是股权激励的基础。

以上就是经邦根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经邦18年专注股改一件事，更多股权相关问题，欢迎随时交流探讨~

## 二、股权激励效果不好，不知道哪里出了问题，求解释。

非上市公司在进行股权激励时，除了要选择适合公司发展情况的股权激励工具外，还有遵循四项基本激励原则以及参考六个股权激励影响要素，只有将这些因素都考虑进去，才能提高公司股权激励方案制定和实施的有效性，以下您进行参考对照，看贵公司是否有些因素没有考虑到，希望对您有所帮助。

非上市公司实施股权激励应该坚持的四项基本激励原则：1、企业选择股东原则：企业应能够选择自己的股东，而不是像证券市场上那样被动地由股东选择企业；企业的股东就是企业的“主人”，只有达到“主人”的标准才拥有成为“主人”的资格。

2、员工区别鉴定原则：将“唯一性员工”与“倚赖性员工”区别开来，将“知本型员工”与“一般员工”的区别开来，应该重点激励“唯一性员工”与“知本型员工”。

3、股权动态分配原则：不但按劳分配应实行动态分配，按资分配也应实行动态分配。

公司战略、战术目标的调整将对公司的组织结构、岗位价值权重、专业人员的薪酬

起到一定的影响，股权的分配在企业不同阶段也有不同的侧重。

4、股权倾斜分配原则：股权分配要向核心层和中间层倾斜。

利用股权力量形成公司的核心力量和中坚力量，并保持对公司的有效控制。

非上市公司股权激励的六个要素：1、定人：决定股权给予那些员工。

2、定量：决定授予股权的数量。

3、定价：决定股权授予价格及股权退出价格。

4、定时：确定股权授予日、有效期、等待期、可行权日及禁售期等。

5、定股份来源：确定股份的来源。

6、定资金来源：确定购买股份的资金来源。

### 三、为什么有的公司股权激励没有效果

公司股权激励的条件要定的合理才能起到作用，如果条件太高就像望梅止渴，是起不到激励效果的，或者条件太低不用努力也能达到，同样是起不到作用。

### 四、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。

### 五、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。

## 六、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

## 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、股权激励给企业带来的负面影响吗

一、因股权激励而影响公司利润很多企业在开展股权激励时，往往容易忽视股权激励可能对公司利润造成的潜在影响。

确实，按照一般理解，很难将股权激励和公司利润联系起来。

对于很多有计划开展融资、挂牌、上市的企业而言，业绩利润是获得资本市场青睐的重要财务指标，应当注意避免由于实施股权激励计划影响利润而对企业的资本化运作产生不利影响。

二、股权激励持股平台变更导致的控股股东、实际控制人变更风险在各交易场所的挂牌、上市规则中，均对于上市、挂牌前的控股股东、实际控制人的延续性提出了要求，控股股东、实际控制人变更可能对企业的上市、挂牌产生不利影响。

在通过持股平台开展股权激励的企业中，为配合激励计划的实施，往往会对持股平台内的股东(公司形态持股平台)/合伙人(合伙企业形态持股平台)进行变更，继而进一步影响对于公司控股股东、实际控制人的认定。

因此，对于有上市、挂牌的企业而言，在开展股权激励时，应当谨防由于持股平台变更而造成的控股股东、实际控制人变化。

三、因股权激励而需额外支付竞业限制补偿金由于股权激励对象通常是公司的高管或核心人员，因此在股权激励方案或者相关的法律文件中，往往会约定激励对象的“竞业限制”义务。

要求激励对象在离职后的一段时间内不得在同行业或竞争性企业任职。

根据《劳动合同法》第二十三条规定，用人单位与劳动者约定竞业限制条款的，应当向劳动者给予经济补偿。

根据前述规定，用人单位与激励对象约定了竞业限制条款，就应当向激励对象支付补偿金。

但也有观点认为，由于员工参与了股权激励计划，除了员工与公司之间的劳动关系外，还同时建立了关于股权激励(包含股权的授予、收回等)的法律关系。

而“竞业限制”既然是约定在股权激励的法律文件中，不应当适用劳动合同法，因此无需向激励对象支付补偿金。

对于此问题，我们认为应当结合具体的股权激励计划来判断公司是否需要向激励对象支付竞业限制补偿金：1.对于离职后即收回股权的激励计划。

在大部分激励计划中都会约定，若员工离职，则公司会收回对员工的全部激励，并支付相应的股权激励退出回报(若有)。

因此，员工离职后即不再持有公司的股权，员工与公司之间有关股权的权利义务实质已经终止。

在这样的前提下，若公司仍然要求员工承担竞业限制义务，应当向员工支付补偿金。

2.对于离职后允许员工仍然持有股权的激励计划。

对于此类激励计划，我们认为，由于员工离职后仍然与公司之间存在有关股权的权利义务，因此若有明确的书面约定将员工的竞业限制义务作为持有公司股权的一种附随义务，则可以无需向员工支付补偿金。

股权激励计划可能导致公司产生额外的竞业限制补偿金的支出，建议在设计股权激励计划(尤其是涉及离职退出环节)时，重点对此进行约定，避免对企业产生额外的成本负担。

四、因股权激励对员工进行处罚而承担额外赔偿风险众所周知，基于劳动合同关系，除非符合特定的情形(员工违反服务期、保密义务、竞业限制义务)，否则不得约定要求员工承担违约金。

但对于在股权激励法律关系项下，并无相关违约金的限制。

在实务中，股权激励法律文件(通常由激励计划、激励协议、承诺书等一系列文件组成)与劳动关系法律文件中，往往有部分条款重合。

这类重合尤其集中在员工行为规范、员工禁止性的行为方面。

一旦员工违反这些规定，可能构成对于股权激励协议、劳动合同的双重违约。

如若此时企业贸然对员工加以处罚，可能导致违反劳动合同法的规定，从而陷入被动。

## 参考文档

[下载：实行股权激励上市公司效果不好为什么.pdf](#)

[《股票会连续跌停多久》](#)

[《股票多久可以买卖次数》](#)

[《挂牌后股票多久可以上市》](#)

[《公司上市多久后可以股票质押融资》](#)

[《股票卖完后钱多久能转》](#)

[下载：实行股权激励上市公司效果不好为什么.doc](#)

[更多关于《实行股权激励上市公司效果不好为什么》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/chapter/50113592.html>