

# 如何选择适宜的股票期权激励结构，股权激励的对象如何选取？-股识吧

## 一、如何设计股权激励方案

我们是专门帮企业做股权激励的咨询公司，在为一家企业设计股权激励之前，都需要全面的收集资料，然后在内部经过多次讨论、修正，与客户不断沟通，最终才能得出一套完整的激励方案。

但这并不意味着企业做股权激励无规律可循，接下来是我们经过实践总结的股权设计做法，简称“12定”：定目标：做股权激励之前，首先要设定一个清晰的目标。

这个目标可以按时间跨度分为：年度目标、季度目标、月目标、日目标；

也可以按性质分为个人目标、部门目标和公司目标。

一旦目标定下来，激励者就要与企业签订责任书，保证目标的实现。

定方法：股权激励方法比较多，如现股激励、期权、在职分红、技术入股、员工持股等。

实际应用时，最好采用股权组合的方式，针对企业实际情况，定制化设定和实施。

定时间：定时间不仅包括股权激励开始的时间，也包括结束的时间、考核时间、分红发放时间。

定对象：一般来说，股权激励重点对象是公司董事，企业核心骨干；

当然，主要是结合企业实际情况进行选择，正常来说激励对象都是对公司业务发展影响较大的员工。

定数量：确定激励对象之后，你就要开始分配股权了。

定数量要注意两方面：一是确保激励对象能够真实感受到激励；

二是保证公司控制权不丧失。

定来源：定来源指的是确定激励股份的来源和购股资金的来源。

激励股份的来源直接影响原有股东的权益、控制权等，而购股资金的来源直接影响激励对象是否行得起权。

定性质：分为虚拟股和实股。

虚拟股的话只有分红的资格，并没有决策权，由于不需要到工商登记，因此不会影响到股权架构。

实股的话是指非上市公司直接以该公司在工商登记的股权作为激励目标，因此具有分红与决策权，激励力度会大很多。

定价格：分为三种方法，现值等利法、现值有利法与现值不利法。

等利就是净资产与股份的比例是一致的，如净资产100w，股份100%，5%购买价即为5w。

有利则是购买价低于股票实际价值，如5%购买价为2.5w。

不利则是高于购买价格，如用10w买到5%的股份。

定权利：不同股份的属性有不同的权利。

像AB股拥有不同的决策权；

虚拟股只有分红权等。

定条件：针对你想留住的人，你希望他做出什么业绩，在这前提下设定绩效考核，当激励对象达到规定条件时，企业便给予激励。

定规则：制定好进入与退出机制。

只有做好这一点，才能保证最大限度激励员工，且保护企业利益不受损害。

定合同：只是非常关键的一步，你之前的股权激励设计都做好之后，只有在白字黑字的合同上才可以保证激励计划的有效实施，且发生问题的时候也有据可循。

以上便是链股团队为您总结的方法，如果有进一步的需求，可以私下与我们取得联系，希望我们的回答可以对您的企业有所帮助！

## 二、创业初期的企业如何设计股权激励计划比较合适？

1、可采取奖励股份、赠与股份或技术入股模式等无需激励对象出资吸引力较强的股权激励模式；

2、创业期的企业制度尚不完善，无法形成对激励对象的有效考核，且初期企业业绩浮动较大或存在盈利周期较长、企业前景不确定强等情况。

此时，如设计复杂的激励方案，则难以执行且难以形成对被激励对象的有效吸引；

3、虽然创业期企业应采取相对简单的激励措施，仍建议委托律师等专业人士进行帮助，企业是否适合进行股权激励、激励方案如何选择、激励周期、行权限制等出资人往往难以准确把握。

因股权激励不规范而形成的诉讼也并不在少数。

## 三、如何正确选择股权激励模式

长期动态优化股权激励理念是华扬资本在多年长期为客户提供股权激励咨询服务的经验基础上，总结形成一套适合中国企业的股权激励机制。

他通过灵活的激励模式、科学的定量模型、有效的考核体系、动态的激励方式，能更科学有效地解决人力资源管理中的一道道棘手难题，实现企业价值分配体系的动态均衡。

员工持股方案的长期动态优化，实际上是要解决股权激励中怎么分配的问题。

要解决这个核心问题，公司第一要进行知识资本化，强调股权的按知分配，把员工的知识劳动转化为资本；

第二要形成利益共同体，把利益关系理清楚，将员工利益与企业长期利益结合在一起，增强对员工的归属感、长远发展的关切度和管理的参与度，形成具有竞争和激励效应的科学的分配制度；

第三，股权激励是基于3~5年甚至更长期的一种制度性安排，不同于工资、奖金等短中期激励；

第四。

股权激励授予对象、数量是动态变化的，并非一成不变，所以股权的分配不是一步到位，需要考虑过去的历史贡献者、现在的奋斗者以及将来需要引进的人才；

第五，股权激励需与人力资源体系进行有效结合，通过绩效考核不断优化；

第六，股权激励需要建立一套完善的收入机制、激励机制和退出机制。

首先，根据公司所处的行业特点、发展阶段、股权结构等因素确定首次配股总量；其次，科学地进行岗位梳理和岗位价值评估，确定每一岗位级别认购股权数量的上限；

第三，根据当年员工绩效考核的结果授予该年员工可认购的股权数额，员工绩效考核结果不同，则授予的股权数额不同或者没有。

员工岗位级别不提升，被授予的股票数量则不超过该岗位级别认购股权数量的上限。

如果想要得到更多股票，须努力工作上升到更高级别以及绩效更优；

第四，公司根据公司的发展规划和上一年度退出股权数量确定每年公司新增股权数量。

这样，员工持有的股权数额完全由其对公司贡献的大小而定，员工持股是动态的，在长期的年复一年的绩效考核中得到优化。

## 四、中小企业如何选择最适合自己的股权激励工具？选取的原则是什么

1、可采取奖励股份、赠与股份或技术入股模式等无需激励对象出资吸引力较强的股权激励模式；

2、创业期的企业制度尚不完善，无法形成对激励对象的有效考核，且初期企业业绩浮动较大或存在盈利周期较长、企业前景不确定强等情况。

此时，如设计复杂的激励方案，则难以执行且难以形成对被激励对象的有效吸引；

3、虽然创业期企业应采取相对简单的激励措施，仍建议委托律师等专业人士进行帮助，企业是否适合进行股权激励、激励方案如何选择、激励周期、行权限制等出资人往往难以准确把握。

因股权激励不规范而形成的诉讼也并不在少数。

## 五、如何设计一套实用的股权激励方案

股权激励，顾名思义就是将企业的股票作为激励的标的，对在企业内部发挥一定作用和影响力的董事、高级管理人员等在内的部分员工设置一套有针对性的从短期、中期到长期的长效激励机制。

股权激励中的“股权”主要包括四个方面：股票的收益权、表决权、所有权和处置权。

无论企业是非上市公司、拟上市公司亦或是上市公司，设置股权激励的方案最根本的都是要平衡激励对象的薪酬结构、激励目标和激励时限。

一、股权激励方案对象的确定除了像华为这种“准”全员持股的股权激励模式，大部分的企业股权激励制度所选择的受益对象还是具有倾向性和针对性。

这些企业激励的重心较多是围绕着企业的董事、高级管理人员以及部分主要的中层管理人员，为了能够更好的设置股权激励方案，律师事务所在为客户定制方案初期，往往会派驻不少于2名律师对企业的情况开展详尽的尽职调查，包括对企业的性质、具体经营模式、人员岗位设置、盈利模式等来进行评估分析。

结合尽职调查的材料和信息，确定初步的股权激励对象和股权激励模式。

通常在技术型企业的股权激励方案设置中，决策者们会选择将自己的股权激励重心对主要技术人员进行一定的倾斜；

而销售型企业的股权激励方案设置中，则会将自己的股权激励重心结合自己的经营体系（特别是直营体系）激励企业主要的经营者。

二、股权激励机制的设置确定主要的激励对象后，如何设置股权激励机制尤为重要。

若是简单的“一刀切”，可能会带来后患无穷。

针对激励的对象在企业中所发挥的作用、以及员工在人才市场的供求关系，其短期、中期和长期的激励在其薪酬中所占的比例也存在极大的差异。

对于在企业中发挥影响力越大的高级管理人员，企业对其的长期激励要远远超过对其的短期激励，一般应在2-3倍较适宜，以确保能够长期“留住”人才；

而对于在企业中发挥影响力中层管理人员，则企业对其既要有较为明显的短期激励，同时也要设置一些具有期待性的长期激励，即确保能够在短期内“留住”人才，也能激发中层人员向高级管理人员发展的积极性。

三、股权激励基本模式的选择如前所述，股权激励主要是围绕着股票的4个基本权益和衍生权益出发，因此股权激励方案虽然各有不同，但从股权激励的基本模式中仍能窥见一二。

目前股权激励中较常见的基础形式有四种：实股、虚拟股、期权和期股。

实股模式实质上就是企业决策者将激励股票的全部权益转让给激励对象，激励对象能够实实在在的享有股东权益。

而虚拟股模式下则往往仅是将股票对应的收益支付给激励对象。

期权模式是企业赋予激励对象一种可期待的选择权，激励对象可以在规定的时间内以约定的行权价购买企业一定数量的股票。

而期股模式则是企业要求激励对象以一定的权利金（包括个人财产、企业贷款、薪酬奖金）按照约定的价格分期分批获得企业的股票。

四、股权激励——除了会给，还要会收在初创企业遍地开花的年代，人们更多的关注焦点常常在于如何开展股权激励，给予哪些员工股权激励，但却容易忽视员工离职、业绩不达标时，如何收回激励股权。

一个完整的股权激励计划，除了精心设计股权激励的具体激励方式、激励对象、行权条件外，股权激励的退出方式同样不可或缺的重要部分。

## 六、怎么确定股权激励对象

选择股权激励对象有哪些原则？1、公平、公正、公开原则公平主要是法律地位的公平，推行的好比较有利，推行的不好，还会伤害其他人的积极性。

比如同一科室的同样入职的人，给甲实施了，乙没实施心理就会不平衡，所以要公平。

公开不要隐藏，要公示，比如管理人哪些人属于管理人，哪些人属于高管，这样大家心知肚明，还有大家数额的多少要有标准，要统一。

2、不可替代性原则一个公司实施股权激励方案，没有必要所有人都实施，如果所有人都实施，大股东利益可能会受到损害，如果过于瓜分大股东利益，这个推行就没有必要。

我们要有选择性的，具备不可替代性，如果有些人可以随时通过社会上招聘或者通过绩效提成促使职工积极工作，就不建议实施股权激励方案。

比如说核心的技术团队，核心的管理团队，尤其是技术人员有可能泄露技术秘密。

还有一些高级销售人员，有可能另起炉灶和你竞争，他们掌握学多客户人脉。

3、实施股权激励方案要符合股权交易理论原则股权交易理论实际从美国开始实施股权激励方案以来，股权理论很多。

这里讲的是交易理论，很多老板实施股权激励方案时总高高在上，总觉得是我给你的恩惠。

比如说虚拟股，老板之所以这么想好像是把自己的一部分权益割让了，实际上违背了股权交易理论，理论是平等理论，权利义务的平衡。

实施股权激励方案并不是大股东有损失，大股东割让的是未来的收益，得到的是员工为企业贡献的价值，员工丧失的是可能到其他公司获得的机会。

大股东支付的对价是未来的收益，员工支付的是未来一定工作的未来年限，以及到新单位工作的机会，以及员工努力工作得到的收益。

股权激励对象怎么确定？对于股权激励对象，需要注意的是股权激励对象的负面清单，以及对于预留股权激励对象的确定。

特别是上市公司，对于股权激励对象的范围有着明确的规定，在进行股权激励时，要特别注意其负面清单。

（一）股权激励对象的负面清单1、《上市公司股权激励管理办法》规定的负面清单2、公司确定的清单（二）预留股权激励对象的确定进行股权激励时，通常会预留部分股权，留给尚未确定的股权激励对象。

对于非上市公司，对于预留的激励股权，人选确定后，由公司董事会确定后，报请股东会或股东大会批准。

## 七、股权激励的对象如何选取？

这个应该是看这个人对公司的重要性来考虑吧，另外就是未来的贡献值吧，可以看看单海洋写的股权激励思维模式，写的很通俗易懂。

## 八、如何进行股权和期权激励？

你是什么类型的企业？规模？现在企业发展阶段？企业家是公司的核心控制人，股权比例要最大，创业合伙人千万别平均分。

需要流出部分期权池，用于外聘人才。

股权激励的核心并不是工商注册的银股，绝大多数一线员工不可能去拿这么重的股份，所以要激励要吸引人才

虚拟分红股是企业发展的最重要的角色，工商注册股只是配角。

1.银股激励只能对高层，对一线员工无法激励，成本巨大。

2.银股给出去容易，收回难。

银股容易养懒人，即使不干活也要分红。

3.老板需要绝对的控制权，银股股东增多会影响公司决策，所以银股要慎重使用。

官大的赠股，官小的给钱 理解的赠股，不理解的给钱 重要的赠股，不重要的给钱 长期的赠股，短期的给钱 能力大的赠股，能力小的给钱 工作不好量化的赠股，好量化的给钱

## 参考文档

[下载：如何选择适宜的股票期权激励结构.pdf](#)

[《股票多久可以买卖次数》](#)

[《股票要多久才能学会》](#)

[《股票交易后多久能上市》](#)

[《股票盘中临时停牌多久》](#)

[《股票放多久才能过期》](#)

[下载：如何选择适宜的股票期权激励结构.doc](#)

[更多关于《如何选择适宜的股票期权激励结构》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/read/35733551.html>