

股权激励的股票怎么操作合适，公司法上股权激励应如何做？-股识吧

一、股权激励执行九步骤有哪些

定目标：为什么进行股权激励
定方式：采用哪种或哪几种激励方式
定人员：对那些人进行激励
定价格：公司目前值多少钱
定数量：用多少份额来进行激励
定来源：激励的份额来自哪里
定资金：员工的资金哪里来
定考核：怎么样才符合激励的行权条件
定退出：什么情况下被激励对象会退出，退出时怎么解决相关问题
总之，股权激励是一个系统工程，落地更是很复杂的事情，必需慎之又慎，建议请专业人士操刀

二、关于如何运用好股权激励的方式来管控，留得住人才，而减少股权流失的风险。

接触过很多股份制公司和店面，列举一个成功的案例给你！协议写的再具体，执行人都会找到纰漏，所以这方便不用太下功夫，只要规定企业两年内不允许撤股或者不盈利前不允许撤股。

退股时候应该满足原有股东利益最大化，对退股股东保留一定公平的权利即可。

投入100万最后也可能只能得到50万，如果对方不认可，可以双方出资找第三方评估。

一个人才能否激励他，留住他，没固定模式，也没有固定要素，随着他发展，所需要的东西也不断变化，但逃脱不了马斯洛的需要层级理论和人类的基本需求。

只要管理者想在前，坐在前即可。

企业成长是对股东最大的帮助，再则就是出资帮助他个人，控制，可以参见古代的用人策略，一个人为你所用五年就足够了。

三、企业如何通过股权激励整合上下游资源

第一种，向下区域性合作。

类似于华为、格力一样，全国各省的销售公司和经销商针对某个区域或者产品成立合资公司，所有的销售都从这个平台出去，一方面不仅便于和经销商有业务上的往来，也为经销商设立了一个平台担保公司，这种合作属于向下的区域性合作，相对

风险比较小，失败了只是小范围区域上的失败，不会对全局产生太大的影响。

第二种，横向平行上的合作。

就是你的主体公司跟上下游合资打造一个新公司，大家在这个共有的平台上合作，甚至像百丽一样把这个新的平台打造成上市主体，把原来的生产工厂收过来。

第三种，直接持有主体公司的股份。

就像绿洲老窖和海尔一样，做的小的经销商和供应商，可以根据销量，直接拿到主体公司股份，这种股份一般是虚拟股，比如说期权。

这样销量越好，持有公司的股份就越多，这样一来，经销商和供应商和主体公司之间就建立了一种比交易更加牢靠的合作关系。

这三种跟上下游的合作方式，定位和功能各不相同，各有利弊，到底是选择第一种只保持区域上的合作，还是第二种打造一个新的平台，还是直接让供应商和经销商拿到主体公司的股份，在选择的时候要看公司的业务，还要评估一下经销商和供应商，尽可能地把股权价值放大。

相对而言，第一种合作比较保险，对主体公司的损伤小，第二种方式会带来更大的梦想，第三种方式，如果说主体公司未来打算挂牌上市的话，经销商和供应商只管做好供应，做好经营和销售，做的越好，拿到的股份越多，公司在上市之后溢价空间就越大，股权价值的回报和收益就会越大，这样就避免了企业、供应商和经销商之间的博弈关系。

经销商有个最大的心理障碍，就是他代理的品牌不是自有，如果品牌一旦做起来，就相当于把孩子养大，结果被人家给抱走了，这种心理不解决，他就会没有安全感，如果我们用股权的纽带把上下游捆绑在一起，对于上下游和企业自身的发展都是非常有好处的。

所以企业一方面要做好内部员工的股权激励，另外通过股权把供应商、经销商绑定在一起，这样企业的竞争不仅是单个公司的竞争，还是整个产业链在参与竞争，你的供应体系、营销体系跟别人完全不同，你的格局和高度，还有本身的竞争力就会非常强大。

四、公司法上股权激励应如何做？

公司设置一部分股权以出售或者是配股的方式，分给表现突出或者是工作时间长的员工使员工变为公司的股东的过程，就叫做股权激励。

五、什么叫做股权激励 9D模式

何谓股权激励的9D模型？股权激励的9D模型是柏明顿顾问团队在总结大量股权激励咨询项目经验的基础上，结合不同类型、不同发展阶段的企业特点和需求独创的股权激励设计和实施控制模型。

针对不同企业现状与发展前景，提供"量身定制"的股权激励方案与保证实施效果的应对策略。

"9D模型"即股权激励方案设计与实施效果控制的九大元素与控制模块，即：（1）

定目的--确定股权激励的目的；

（2）定对象--如何确定激励的对象；

（3）定模式--确定合适的股权激励模式；

（4）定数量--确定股票的数量与分配比例；

（5）定价格--股权激励计划中的价格界定；

（6）定时间--股权激励计划中的时间安排；

（7）定来源--确定股票和资金的来源定条件--如何确定股权的管理、行权条件（9

）定机制--如何参与、调整及终止股权激励计划。

为最大限度地帮助广大客户更好地完善和实施我们的顾问师团队提供的股权激励方案和策略，柏明顿管理咨询拟联合广大出版界朋友推出一套"柏明顿股权激励丛书"

（首推四本）：（1）股权激励的9D模型；

（2）股权激励9D模型之非上市公司；

（3）股权激励9D模型之上市公司；

（4）股权激励9D模型之高新技术企业。

为何要首推这四本呢？主要基于以下两点考虑：第一，9D模型是所有类型的企业都通用的模型。

任何企业实施股权激励，首先必须确定9D模型中提到的九大要素，在具体实施过程中，还要结合实际情况实行动态调整。

第二，不同企业的实际操作有很大的不同。

不同类型、不同发展阶段的企业在具体的实施过程中又面临更加具体的难题和策略选择，因此，按照企业类型，切合不通企业特性再做详细的介绍和指导是十分必要的。

比如，非上市公司作为封闭性的非公众组织，其股权激励来源主要是企业自身的效益；

非上市公司由于股票没有交易上市，股价的确定常常需要通过信托中介，股权转让平台也还不成熟；

非上市公司的股权激励模式选择有更多的限制；

非上市公司的相关法律法规也还不完善，更多地依附公司章程和契约；

非上市公司的先天不足及其特性；

等等。

又比如，上市公司作为公众性的开放性组织，其股权激励来源于股价的差额；

上市公司的股权收入对社会的影响较大，受更多的法律法规限制；

上市公司股价有时跟其实际业绩比不相符，面临更多的实际效益与控制方面的问题

；
等等。

再比如，高新技术企业由于其人力资本、产权结构及公司治理的独特性，注定高新技术企业股权激励的设计与实施与其他企业有很大的不同。

因此，“柏明顿股权激励丛书”将“非上市公司”、“上市公司”与“高新技术企业”的股权激励分册详细讲解，以期为广大客户及读者提供股权激励方案的实战指导和疑难解答。

我们相信，通过这四本书的出版发行，将有效解决当前中国企业股权激励实施方案中的关键性技术和策略难题，为我们的企业客户提供更优质的售前和售后服务，也是为所有关注股权激励的同仁提供一个相互学习和交流的现实平台。

六、员工持股的公司股权激励具体方案怎么设计更好？

核心定义是定股、定价、定人和确定双方的责任义务，也就是对于这些股权的变现做出限定，在确定这些要素时，应充分考虑到对员工激励的强度和对公司利益的贡献度。

这在中国股权激励第一人薛中行博士首创的“五步连贯股权激励法”分析的很透彻，你可以去了解一下。

七、如何用员工持股平台实现股权激励

根据你的提问，经邦咨询在此给出以下回答：通过员工持股平台间接持股进行股权激励没有法律障碍，限制性股票的激励方式可行。

以员工持股计划作为激励方式进行股权激励可以由大股东自愿赠予股票或非公开发行股票作为激励计划的股票来源，且激励计划管理机构可以是公司内设机构，也可以委托外部机构、管理。

1、概念对于我们创业者来说，不需要知道这么专业的定义，在此注意两大要素：

在母公司之外建立企业或公司，这个企业或公司持有母公司的部分股权；

一大目的：以员工激励为目的。

可能有伙伴们会问：是所有的员工都需要把她放在员工持股平台当中吗？不是。

只需要把对您公司有价值、有贡献、有资源、很重要的员工放进来，您可以直接称呼他们为元老。

2、构成员工持股平台的条件（1）员工不能直接持有母公司股权，必须间接持有（

2) 只有正式员工才能参与股权分配，实习生、兼职、非公司内部人员不可以参与
(3) 用于员工激励的股份不能继承，而且公司需要对其交易设置好限制条件
(4) 被激励员工不能参与母公司的决策（最多是可以选出员工代表参与）
(5) 持股的员工是通过二次利润分配参与母公司的分红。

一次利润分配，是当母公司产生了利润之后，在约定的固定时间（一般为每年末）由员工持股平台先进行利润分配；

二次利润分配，是在员工持股平台公司分配完母公司利润之后，再按照被激励员工所占股份份额进行分红。

以上就是经邦咨询根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经邦咨询，17年专注于股改一件事。

参考文档

[下载：股权激励的股票怎么操作合适.pdf](#)

[《股票tick多久一次》](#)

[《股票会连续跌停多久》](#)

[《股票冷静期多久》](#)

[《科创板股票申购中签后多久卖》](#)

[《股票抛股要多久》](#)

[下载：股权激励的股票怎么操作合适.doc](#)

[更多关于《股权激励的股票怎么操作合适》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/8781244.html>