

# 拟上市公司如何进行股权激励 - - 上市公司股权激励怎么激励-股识吧

## 一、公司怎么做好股权激励

股权激励是对员工进行长期激励的一种方法，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。

一般情况下股权激励计划设计要把握四定：四定：定量、定人、定价、定时定量：确定持股载体的持股总量及计划参与人的个人持股数量。

对于上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的的股票总数累计不得超过公司股本的总额的10%，任何一名激励对象通过有效的股权激励计划获授的本公司的股票累计不得超过公司股本总额的1%，非上市公司可以参照此规定，但不受此规定约束。

定人：确定哪些人员参与持股计划体系。

激励对象可以是公司的董事，监事，高级管理人员，核心技术（业务）人员，以及公司认为应当激励的其他员工，但不应当包括独立董事。

定价：确定持股载体及股权计划参与人的认购价格。

上市公司按照有关法规确定行权价格或者价格购买，而非上市公司定价通常以净资产作为参考，合理确定激励对象的转让价格，一般为不低于每股净资产。

定时：确定股权计划参与人持有股权期限，在确定股权激励中需要把握几个时间概念，比如授权日、等待期、有效期、行权日、禁售期等。

## 二、公司上市前，怎么做股权激励

根据你的提问，经股网的股权专家在此给出以下回答：政审期间处于相对封闭期，要报材料，原则上这个时候的股东结构不能有很大的变化。

这个时候引进新股东可不可以呢？其实也可以，有三种方式可以选择去做：第一种，在持股平台做激励在临上市期间，员工持股平台基本上处于封闭期，是不能动的，但是员工持股平台如果做了预留股份的话，可以先做出承诺，等报了材料，上市之后，过了封闭期，再做激励，价格是可以商定的，不用按照股票的价格，股东之间也可以进行股权转让。

第二种，上市后常规激励方式如果员工持股平台预留的股份不足2%的话，就可以考虑上市之后再做股权激励了，但是上市后股票价格会比较高，每年股票的市场价格是锁定的，做股权激励股票溢价空间不大，这时候可以商定以不低于市场价格一

半的股价给予激励对象，增加溢价空间。

不管是第一种还是第二种方式，都有个特点：“公司请客，市场买单”就是利用股票，让股民去买单。

第三种：增值权激励公司出钱，给激励对象一个股票增值权，假如现在的股价是一块钱，上市之后有可能增长到十块钱，价差是9块钱，如果2%是200万股的话，价差就是1800万，这个1800万不能变成股票，是由公司来支付的，转化成了公司的成本，直接承诺激励对象一个跟股票等价值的现金，因为一个小股东无非就是为了钱，但是这种方式需要考虑公司的经营利润。

以上这三种方式都是可以用的，但是各有利弊，需要您针对自己企业情况综合来选择。

以上就是经股网的股权专家根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经股网，一家以股权为核心内容的企业家股权门户网站。

### 三、请教：关于拟上市公司的股权激励事宜

原则上是应该由老股东承担，价格一般按照实施当时公司的净资产做为每股价格，同时也会涉及到股份支付，注意以防击穿当年利润。

### 四、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，除了精细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是不可或缺的重要部分。

## 五、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，通过公司增值来回报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。

## 参考文档

[下载：拟上市公司如何进行股权激励.pdf](#)

[《认缴股票股金存多久》](#)

[《挂牌后股票多久可以上市》](#)

[《股票解禁前下跌多久》](#)

[下载：拟上市公司如何进行股权激励.doc](#)

[更多关于《拟上市公司如何进行股权激励》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/store/34211524.html>