

## 限制性股票激励对象如何选择什么叫限制性股票-股识吧

### 一、万科的限制性股票激励计划是啥意思啊，是公司回购股票吗？

可以这么说，限制性股票激励计划即在业绩指标达标的前提下，在公司股权激励额度和激励对象自筹资金额度内，从二级市场购买公司A股股票，在授予激励对象后按计划锁定和解锁。

该计划的激励对象范围包括公司董事、高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术（业务）人才和管理骨干以及公司认为应当激励的其他关键员工。

满意请采纳

### 二、限制性股票的股权激励计划，企业应如何进行会计处理

实务中，上市公司实施限制性股票的股权激励安排中，以非公开发行方式向激励对象授予一定数量的公司股票，常见做法是上市公司以非公开发行的方式向激励对象授予一定数量的公司股票，并规定锁定期和解锁期，在锁定期和解锁期内，不得上市流通及转让。

达到解锁条件，可以解锁；

如果全部或部分股票未被解锁而失效或作废，通常由上市公司按照事先约定的价格立即进行回购。

授予日的会计处理收到认股款借：银行存款（企业有关限制性股票按规定履行了增资手续）贷：股本资本公积—股本溢价就回购义务确认负债借：库存股（按照发行限制性股票的数量以及相应的回购价格计算确定的金额）贷：其他应付款—限制性股票回购义务

### 三、什么叫限制性股票

你好，限制性股票(restricted stock)指上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的，才可出售限制性股票并从中获益。

限制性股票方案的设计从国外的实践来看，限制主要体现在两个方面：一是获得条

件;二是出售条件,但一般来看,重点指向性很明确,是在第二个方面。并且方案都是依照各个公司实际情况来设计的,具有一定的灵活性。

获得条件 国外大多数公司是将一定的股份数量无偿或者收取象征性费用后授予激励对象,而在中国《上市公司股权激励管理办法》(试行)中,明确规定了限制性股票要规定激励对象获授股票的业绩条件,这就意味着在设计方案时对获得条件的设计只能是局限于该上市公司的相关财务数据及指标。

出售条件 国外的方案依拟实施激励公司的不同要求和不同背景,设定可售出股票市价条件、年限条件、业绩条件等,很少有独特的条款。而我国明确规定了限制性股票应当设置禁售期限(规定很具体的禁售年限,但可以根据上市公司要求设定其他的复合出售条件)。

风险揭示:本信息不构成任何投资建议,投资者不应以该等信息取代其独立判断或仅根据该等信息作出决策,不构成任何买卖操作,不保证任何收益。如自行操作,请注意仓位控制和风险控制。

## 四、乐视网股权激励属于什么方式?是单一方式,还是混合方式?

形式主要有以下几种:(1)业绩股票是指在年初确定一个较为合理的业绩目标,如果激励对象到年末时达到预定的目标,则公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票。

业绩股票的流通变现通常有时间和数量限制。

另一种与业绩股票在操作和作用上相类似的长期激励方式是业绩单位,它和业绩股票的区别在于业绩股票是授予股票,而业绩单位是授予现金。

(2)股票期权是指公司授予激励对象的一种权利,激励对象可以在规定的时期内以事先确定的价格购买一定数量的本公司流通股,也可以放弃这种权利。

股票期权的行权也有时间和数量限制,且需激励对象自行为行权支出现金。

目前我国有些上市公司中应用的虚拟股票期权是虚拟股票和股票期权的结合,即公司授予激励对象的是一种虚拟的股票认购权,激励对象行权后获得的是虚拟股票

。

(3)虚拟股票是指公司授予激励对象一种虚拟的股票,激励对象可以据此享受一定数量的分红权和股价升值收益,但没有所有权,没有表决权,不能转让和出售,在离开企业时自动失效。

(4)股票增值权是指公司授予激励对象的一种权利,如果公司股价上升,激励对象可通过行权获得相应数量的股价升值收益,激励对象不用为行权付出现金,行权后获得现金或等值的公司股票。

(5)限制性股票是指事先授予激励对象一定数量的公司股票,但对股票的来源、

抛售等有一些特殊限制，一般只有当激励对象完成特定目标（如扭亏为盈）后，激励对象才可抛售限制性股票并从中获益。

（6）延期支付是指公司为激励对象设计一揽子薪酬收入计划，其中有一部分属于股权激励收入，股权激励收入不在当年发放，而是按公司股票公平市价折算成股票数量，在一定期限后，以公司股票形式或根据届时股票市值以现金方式支付给激励对象。

（7）经营者/员工持股是指让激励对象持有一定数量的本公司的股票，这些股票是公司无偿赠与激励对象的、或者是公司补贴激励对象购买的、或者是激励对象自行出资购买的。

激励对象在股票升值时可以受益，在股票贬值时受到损失。

（8）管理层/员工收购是指公司管理层或全体员工利用杠杆融资购买本公司的股份，成为公司股东，与其他股东风险共担、利益共享，从而改变公司的股权结构、控制权结构和资产结构，实现持股经营。

（9）帐面价值增值权具体分为购买型和虚拟型两种。

购买型是指激励对象在期初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售给公司。

虚拟型是指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益，并据此向激励对象支付现金。

以上第一至第八种为与证券市场相关的股权激励模式，在这些激励模式中，激励对象所获收益受公司股票价格的影响。

而帐面价值增值权是与证券市场无关的股权激励模式，激励对象所获收益仅与公司的一项财务指标——每股净资产值有关，而与股价无关。

## 五、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。

## 六、限制性股票模式为什么适合成熟企业

限制性股票模式：公司为了实现某一特定目标，公司先将一定数量的股票赠与或以较低价格售予激励对象。

只有当实现预定目标后，激励对象才可将限制性股票抛售并从中获利；

若预定目标没有实现，公司有权将免费赠与的限制性股票收回或者将售出股票以激励对象购买时的价格回购。

更多关于企限制性股票的问题可以在亿蜂平台上找专业顾问咨询优点：不需要支付现金对价，便能够留住人才 缺点：缺乏一个能推动企业股价上涨的激励机制 适用

：成熟期的企业，由于其股价的上涨空间有限，因此采用限制性股票模式较为合适

## 参考文档

[下载：限制性股票激励对象如何选择.pdf](#)

[《牛市口到羊犀立交怎么走》](#)

[《股票绿色是什么含义是什么》](#)

[《世界贸易复苏会影响什么股票》](#)

[下载：限制性股票激励对象如何选择.doc](#)

[更多关于《限制性股票激励对象如何选择》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/41709193.html>