

哪些公司鼓励员工购买股票--顺丰员工可以买顺丰股票吗-股识吧

一、股票激励员工解锁前可以购买公司股票吗

这个得一分为二的看：第一：公司普通员工在解禁期如果持有该公司原始股票，是不可以买卖的，如果普通员工未持有公司股票就可以随便买卖。

第二：上市公司的证券事务部的人都不能买公司股票，因为公司凡是有什么重大消息公布都是要通过证券事务部的。

内部人员掌握了太多的非公开的信息，对于其他的投资者太不公平。

证券事务部的经理以及他的亲戚是不允许买此公司的股票，如果买了那就违反了市场的规则，影响市场的秩序。

如果买了市场称知为“老鼠仓”。

《证券法》第47条规定，上市公司董事、监事、高级管理人员、持有上市公司股份百分之五以上的股东，将其持有的该公司的股票在买入后六个月内卖出，或者在卖出后六个月内又买入，由此所得收益归该公司所有，公司董事会应当收回其所得收益。

所以，高管可以买自己家的股票，但卖出的时间上有规定，不允许短期买卖。

二、公司给股权激励，能为员工带来哪些优势

1、工资、奖金是苹果，股权是苹果树员工在企业工作，老板每月给员工发工资和奖金。

我把工资奖金比作苹果，把股权比作苹果树。

苹果发到员工手中，很快将被吃掉，也即意味着苹果属于易耗品，而苹果树则随着时间的推移，可以结出更多的苹果。

当然员工要想让苹果树结出更多的苹果，则需要付出更多的辛苦劳动，但苹果树在成长过程中，除借助员工的劳动外，还会借助大自然的力量。

工资、奖金对于员工来说，属于劳动性收入，短期收入。

而股权属于劳动性收入兼非劳动性收入。

在股权的计算过程中，不仅有劳动者个人劳动的剩余价值，还有企业的品牌价值，股权对于员工更具有吸引力。

2、员工拥有股权和没有股权的差别员工没有股权，在企业中属于被雇佣者。

被雇佣者属于打工者心态，举生活中的例子，员工属于企业的保姆，而老板属于企

业的亲妈。

很多人对保姆的印象，就是保姆给32313133353236313431303231363533e78988e69d8331333365636639钱就看孩子，不给钱就不看孩子，甚至给了钱未必会把孩子看好，原因是保姆看中孩子的短期利益，而母亲注意孩子的长期利益，孩子的长期利益与母亲有关。

母亲和保姆最大的区别在于，不仅看孩子没有收入，甚至倒贴很多钱照顾孩子，因为孩子的长远利益与母亲有关。

如何将员工从保姆的心态，转变为母亲的心态，就需要转变员工的心态，将其从打工者心态转为企业的主人翁心态。

这样的制度设计，可以将员工与企业的长期利益相关联。

员工与企业之间一荣俱荣，一损俱损。

3、员工拥有股权之后对员工的好处（1）自豪感：员工拥有股权，可以获得身份的自豪感。

在员工没有股权时，就是企业的一个打工者，员工拥有股权后，就是企业的主人，获得身份的认同。

（2）分红收益：员工拥有股权之后，可以获得股权的分红，这是员工工资奖金之外的另一份所得，这样使得员工不仅关注自身的利益，而且也关注到企业的利益，员工的价值导向就由以前只关注自身的收入，进而开始关注企业的利益，员工就将个人利益与企业的长远利益结合起来。

（3）股权溢价收入：员工入股时，假如企业的股权价格是一股一元，随着企业的不断发展壮大，股权的价格也许变成一股10

元甚至更多，员工在股权转让或退出时可以获得溢价的收益。

如果企业与资本市场挂钩，即企业如果上市，股权的价值会更大，员工获得的溢价收益也就会更多。

假如你是腾讯、阿里的员工，持有企业的原始股，因为企业上市，你将获得的溢价收益更大。

在阿里，因拥有企业股权身价百万、千万的员工比比皆是，这在传统企业中，靠工资积累如此多的财富是很难做到的。

（4）员工的保障：在做股权设计时，我们还要考虑，万一员工因为发生工伤、工亡或者死亡，这对于其家庭而言，是一种不幸。

而对于企业，如何进行人道主义的关怀，从而体现企业对于员工的关心，同时也让员工找到归属感，也是我们在做股权设计时必须要考虑的内容。

我们在做股权设计时，会根据企业的经营状况，让万一发生上述情形的员工，再获得三至五年的分红，以贴补员工的家庭开支。

同时我们在设计方案时还考虑退休的情形，员工在企业工作了一辈子，等退休时，对于非上市企业的员工，企业将退休员工股份的80%或者更多，以约定好的内部相对公允的价格转让给在企业当中继续创造较大价值的员工，剩余的部分股份可以作为员工的福利保留，这个方案得到很多员工的赞成，也让员工的内心得到安定。

三、顺丰员工可以买顺丰股票吗

展开全部可以。

上市公司员工是可以买自己公司的股票的。

(证券公司除外)

四、会做股权激励方案的哪家公司好??

企业的发展周期一般都会经历初创期、成长期、成熟期和衰退期，在每个阶段都要解决员工的短期激励和长期激励的问题，不同阶段有不同的策略，比如初创期，很难有现金奖励给员工，长期激励特别是股份就成为首选了，但是需要注意的是，股东人数不要超过200个。

海洋老师就曾经遇到过，有家要上市企业，因为股东 超过200人，按照《公司法》规定“ 公司创始股东不得超过200个 ” 的规定，造成上市不能通过的情况。

上市公司激励对象最好是全体员工，使每一个员工都紧紧和公司捆绑在一起，特别是关键人才，更是要强调“ 我的就是你的，你的就是我的 ”，给予一定实股，这样才能留住人才。

许多股权激励的研究者认为，在企业衰退期，股份就不起太大的作用了，企业随时可能倒闭，员工对企业的信心不足，给予股份还不如现金来得实惠。

海洋老师认为是错误的，企业衰退期，更要激励那些研发人员，用新的技术成果和管理，形成二次创业，是企业快速度过衰退期，进入新的发展期。

所以要发挥股权的激励作用，一定要根据企业的发展状况来制定符合现状的方案。

如果想投资中小企业的股权激励可以去海洋质询网上看一看，一定会有不小的收获。

五、上市公司内部员工可以购买本公司股票吗？

展开全部在中国是可以的我有朋友就买自己公司的股票

六、你认为员工持股计划在我国现阶段的可行性如何

你怎么一气儿问这么多问题啊~~~股权激励是国外用的比较频繁的激励物质手段，它的明显特点是能将组织成员的个人目标与组织目标结合起来，拿到股权的员工，为了公司股票能涨，就会努力工作创造好的业绩，是自己的股票增值。

但是我认为在中国现阶段此种方法不值得打范围推广，原因：1、中国股市尚不健全，政府政策因素过重；

2、中国的上市企业数量和质量有限；

3、企业员工对股权激励的认识不到位，很多人不懂拿到企业股票意味着什么，因此根本不会获得激励效果~~~

参考文档

[下载：哪些公司鼓励员工购买股票.pdf](#)

[《买了股票持仓多久可以用》](#)

[《股票放多久才能过期》](#)

[《股票要多久才能学会》](#)

[下载：哪些公司鼓励员工购买股票.doc](#)

[更多关于《哪些公司鼓励员工购买股票》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/58794500.html>