

新三板公司员工持股计划如何设立 - 如何拟订企业员工持股方案-股识吧

一、员工持股计划的国内方式

员工持股计划毕竟是舶来品，能否结合中国国情，中国人的企业文化特点制定出符合中国中小型民营企业的员工持股计划就显得极为关键，尤其是随着中小型企业的急剧增加，高新技术企业的快速发展，如何留住人才显得极为关键，如果照搬国外的经验，不仅存在极大的法律风险而且容易造成水土不服，将企业陷入困境，可喜的是，国内的咨询公司及律师事务所已经认识到这个问题，将员工持股计划进行移植改造，目前中国中小型民营企业的员工持股计划包括以下几个方式：该激励模式可以面向公司所有员工，只要达到公司的一定条件，便给予虚拟股票进行激励，虚拟股票实际上是员工薪酬的延迟支付，对公司股权并未有任何侵害，但是该方案需要缜密设计，需要专业的律师进行咨询，目前公司采取的较少。

二、

三、员工持股计划的实现方式

从国外的通常做法看，一般可分为非杠杆型的ESOP与杠杆型的ESOP。非杠杆型的员工持股计划是指由公司每年向该计划贡献一定数额的公司股票或用于购买股票的现金。

这个数额一般为参与者工资总额的25%

，当这种类型的计划与现金购买退休金计划相结合时，贡献的数额比例可达到工资总额的25%。

这种类型计划的要点是：(1)由公司每年向该计划提供股票或用于购买股票的现金，职工不需做任何支出。

(2)由员工持股信托基金会持有员工的股票，并定期向员工通报股票数额及其价值。

(3)当员工退休或因故离开公司时，将根据一定年限的要求相应取得股票或现金。

杠杆型的员工持股计划主要是利用信贷杠杆来实现的。

这种做法涉及职工持股计划基金会、公司、公司股东和贷款银行四个方面：(1)首先，成立一个职工持股计划信托基金；

(2)然后，由公司担保，由该基金出面，以实行职工持股计划为名向银行贷款购买公司股东手中的部分股票，购入的股票由信托基金掌握，并利用因此分得的公司利润及由公司其它福利计划（如职工养老金计划等）中转来的资金归还银行贷款的利息和本金。

(3)随着贷款的归还，按事先确定的比例将股票逐步转入职工帐户，贷款全部还清后，股票即全部归职工所有。

这种类型计划的要点是：(1)银行贷款给公司，再由公司借款给员工持股信托基金会，或者由公司做担保，由银行直接贷款给员工持股信托基金会；

(2)信托基金会用借款从公司或现有的股票持有者手中购买股票；

(3)公司每年向信托基金会提供一定的免税的贡献份额；

(4)信托基金会每年从公司取得的利润和其他资金，归还公司或银行的贷款；

(5)当员工退休或离开公司时，按照一定条件取得股票或现金。

四、新三板 员工持股计划和股权激励的区别

1、员工持股计划与公司财务没有瓜葛，没有股权激励方式中给公司带来的成本控制的压力。

2、员工因股权激励所得被视作因努力工作而获得的薪酬，因此按照个人所得税标准缴纳税务；

员工持股计划所得被视做员工个人出资购买股票，与公司绑定利益而获得的收益，按照现有政策，股票买卖是无需纳税的。

所以对于员工个人来说，员工持股计划是避税的。

另外一点没有了经营绩效的限制性条款，对计划实施难度是一个极大的降低；而实施员工持股计划的公司大多数都是因为过往做限制性股票股权激励，业绩限制没有成功。

五、新三板 员工持股计划设立 影响主板上市吗

不会的！员工持股，那更好的会支持公司的决策，一切为了上市！

六、如何拟订企业员工持股方案

把股权首先分成两个类别：资金股权部分、经营管理股权部分。

先把这两个部分的股权分别确定清楚，不按人的角度，而按这两个类别的角度。

资金股权的确定得区分投资者的类型，一般来说个人投资得看投资人的个人特性了，机构投资则更多有一套价值评估的系统，这些评估方法很多，大家如有兴趣可以去参考《创业融资实践》这本书，写了很多实用的方法。

这里我只是想谈谈对个人投资者的对待方法。

投资者为什么要投您的团队，最重要的一般都是看重人，其次才是项目。

因此，我们也应该首先从人的角度来对待投资资金占的股份比例的问题。

比如一个投资者的控制欲特别重，很可能您就不要去奢谈控股了，而不如把精力转到如何通过扩大盘子让团队的收益增大；

如果投资者是特别豪爽的，或许您可以获得控股权。

总的一句话，更多的还是尊重投资人的看法吧。

如果真的觉得不合适，看来你选择的投资人错了，应该变的是你，而不是他。

至于经营股权部分，总的比例定好了之后，就可以考虑每个人在团队中担任的职责和能力来评估了。

这个方面可能有争持的地方，我的建议是设立一些简单的虚拟股权绩效评价系统。

就是说在创业过程中让股东的股权随着个人绩效的变化有一定调整幅度的激励制度。

这个制度是中立的，因此经营股权的分配比例也是按照职责、岗位来分的，而不是按照人来分的。

如果您觉得还应该考虑创意角度的股份，那把这个方面单列。

让最开始提出这个创意的人获得一定的股权回报。

因此，对待股权分配最基本的就是没有必要不好意思细谈，股权不谈好，在创业过程必然会发生各种问题。

让股权不按照人来分，而是按照客观的资金、职责、岗位、创意等角度来分，能尽量避免随意的拍脑袋分配方式带来的问题。

七、国企改革下，如何进行员工持股计划？

员工持股计划不是单纯的激励方案，企业在进行员工持股计划时，需充分考虑到员工持股计划对企业管理的影响。

企业先要找出该计划对企业业绩和管理变革影响最大，分析之间的原因。

探索出员工持股对企业业绩是否是正相关关系。

再探索员工持股与管理变革的关系，在方案设计阶段系统考虑对公司管理系统产生

的影响并做好预案。

通过该计划优化公司的治理结构，根据其理念对公司文化体系进行文化调整，还可对公司激励约束机制进行优化调整。

建议你还是向专业咨询公司了解，国内在这方面做得比较好的，应该是中大咨询，他们的官网有很多这方面的参考案例的。

八、新三板员工持股计划有35人限制吗

没有，成立员工持股有限合伙没有人数限制

参考文档

[下载：新三板公司员工持股计划如何设立.pdf](#)

[《st股票摘帽最短多久》](#)

[《股票抛股要多久》](#)

[《股票亏钱多久能结束》](#)

[《农民买的股票多久可以转出》](#)

[下载：新三板公司员工持股计划如何设立.doc](#)

[更多关于《新三板公司员工持股计划如何设立》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/article/75742193.html>