

# 股权激励方案如何选择股票- 股权激励的股票来源有什么区别知乎-股识吧

## 一、如何正确选择股权激励模式

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不可或缺的重要部分。

## 二、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不可或缺的重要部分。

### 三、股权激励的股票来源有什么区别知乎

根据你的提问，经邦咨询的专家在此给出以下回答，希望你有所帮助：股权激励的股票来源可以是定向增发，也可以是大股东转让。

### 四、股权激励的对象如何选取？

这个应该是看这个人对公司的重要性来考虑吧，另外就是未来的贡献值吧，可以看看单海洋写的股权激励思维模式，写的很通俗易懂。

## 五、股权激励方案怎么做

根据你的提问，经股网的专家在此给出以下回答：由于企业所处的行业不同，企业的发展阶段不同，股权激励的方案设计也不尽相同。

在这里，经股网的专家要给你介绍股权激励方案设计的10个诀窍。

第一步：定位（1）我们公司的股权激励方案怎么设计？（2）公司比较小，如何借助于股权激励把规模做大？（3）公司浪费现象很严重，如何通过股权有效地控制企业成本？第二步：布局（1）为什么实施了股权激励的公司比没有实施股权激励的公司业绩要好？第三步：定人（1）感觉哪个人都重要，究竟该激励谁？（2）该激励老员工还是新员工？（3）对岗激励还是对人激励？第四步：定股（1）股权激励是否要频繁进行工商变更？第五步：定量（1）给某某人多少股权比较合适？（2）人的价值怎么衡量？第六步：定价（1）内部股价怎么定？股权价值是否就是净资产价值？（2）员工出资好还是不出资好？要出资的话，员工没钱怎么办？第七步：定时（1）股权分几次给比较合适？第八步：调整（1）股本变了、职务变了，授予的股权如何调整？（2）公司要上市，员工的股权怎么办？（3）公司战略变了，股权激励方案怎么调整？第九步：退出（1）授予股权后，员工“躺在股权上睡觉”怎么办？（2）员工离职，股权怎么处置？第十步：实施（1）实施股权激励后，薪酬要不要调整？（2）股权激励保密好还是公开好？以上就是经股网的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。

## 六、股权激励的股票从哪来

实施股权激励的上市公司一般通过定向增发、大股东出让、向二级市场回购来作为股权激励的股票来源。

通过定向增发可以增加公司的资本金；

通过大股东出让，大股东还可以回收部分投资。

但在全流通模式下，如果股权过于分散，大股东股权比例较低，那么无论是定向增发还是大股东出让，都有可能进一步降低大股东的股权比例，削弱其对公司的控制力度，增加被收购的风险。

从二级市场回购，一种如万科所采用的方式，是由公司对每年净利润的增加部分，按照净利润增加比例提取奖励基金，委托第三方从二级市场回购本公司股票，在满

足激励计划设定的条件下，无偿授予激励对象；

另一种则是大多数已经实施股权激励的上市公司所采取的，即参照市场价格，要求激励对象支付现金获得公司股权。

对于蓝天这样的中国企业，由于监管政策的限制，目前切实可行的股权激励都需老板让渡利益。

第一种解决方案是将股票承载的诸项权益(所有权、资产处置权、表决权、分红权、价格波动受益权等)分拆开来，仅将其中的“股票价格波动受益权”有条件地让渡给企业股权激励对象。

中国企业的股权激励以海外上市的中资企业为急先锋。

## 七、1股权激励有几种方法？2什么是商业设计？利润分红、期权、期股、虚拟股份、在职股、实股分别有什么区别？

股权激励——“五步连贯股权激励法”，将股权激励的实施分解为“定股”、“定人”、“定价”、“定量”、“定时”五大步骤，环环相连，步步紧扣，旨在增强内部凝聚力、向心力和战斗力。

## 八、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。

## 参考文档

[下载：股权激励方案如何选择股票.pdf](#)

[《用什么软件投资股票基金》](#)

[《股票微信群的名字叫什么好》](#)

[《在什么网站可以查到上市公司年报》](#)

[《开通了新三板怎么申购新股》](#)

[《转股缴纳什么税》](#)

[下载：股权激励方案如何选择股票.doc](#)

[更多关于《股权激励方案如何选择股票》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/author/41331095.html>