

# 美业老板必学的股权激励设计方法有哪些|股权激励都有哪些方法？-股识吧

## 一、股权激励都有哪些方法？

主要包括如下几种方式：（1）股票赠与计划是指公司现有股东拿出部分股份，一次性或分批赠与被激励对象，可以设置赠与附加条件，比如签订一定期限的劳动合同、完成约定的业绩指标等，也可以不设置附加条件，无偿赠送。

（2）股票购买计划是指公司现有股东拿出一部分股份授予被激励者，但被激励者需要出资或用知识产权交换获得股份，被激励者获得的是完整的股权，包括：所有权、表决权、收益权、转让权和继承权。

股票购买计划可以提高被激励者的归属感和成就感，同时实现激励、约束和角色转换的目的；

如果股份价值下降，被激励者的投资将受到财务损失。

（3）股票期权计划是指公司现有股东一次性给予被激励者一定数额股份的分红权和表决权，被激励者按事先约定的价格用所得红利分若干年购买这部分虚股，将之转化为实股。

被激励者所得分红如果不足以支付购买虚股所需要的资金，则可以另行筹措资金，补足购买虚股的资金，无力购买部分可以放弃行权。

款项支付以后，相对应的虚股转化为实股。

被激励者对虚股拥有分红权和表决权，没有所有权和处置权；

对实股拥有完整所有权。

虚股不以被激励者的名义进行股东登记，实股以被激励者名义进行股东登记。

通过期股这种机制安排，被激励者要保证购买虚股所需资金，就必须保证一定水平的净资产收益率，从而使企业所有者和经营者（被激励者）在提高净资产收益率的利益上达成一致。

（4）虚拟股份计划是指公司现有股东授予被激励者一定数额的虚拟的股份，被激励者不需出资，享受公司价值的增长，利益的获得需要公司支付，不需要股权的退出机制，但是被激励者没有虚拟股票的表决权、转让权和继承权，只有分红权。

被激励者离开公司将失去继续分享公司价值增长的权利；

公司价值下降，被激励者将得不到收益；

绩效考评结果不佳将影响到虚拟股份的授予和生效。

（5）股票增值权计划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。

（6）限制性股票计划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后，激励对象才可

抛售限制性股票并从中获益。

(7) 延期支付计划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。

(8) 经营者或员工持股计划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。

(9) 管理层或员工收购计划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。

(10) 账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。

## 二、股权激励的分配方法有哪些？

股权激励方案有：股份分配、股份与资金来源、激励目的、激励模式、激励对象与考核、股份管理等主要激励模式：员工持股、MBO模式、虚拟股票、期股模式、业绩股票、股票期权

## 三、股权激励都有哪些方法？

课程内容主要分为两个方面一、股权课程的基础内容开放的力量，企业的设计为什么选用合伙人共创制而不是继续延续经理人代理制的结构设计？二、股权课程核心内容A、股权设计股权怎么设计合理：是选择完全控股呢？还是选择相对控股呢？还是选择不控股呢？股权的结构设计就变得很重要。

资源怎样占股？人力怎样占股？资金怎样占股等等就很清晰。

怎么去控股？后面讲到哪怕不控股，只有20个点的股份，30个点的股份，哪怕只有10个点的股份，怎样控制公司？现在很多人担心股权让出去以后，给了风投、给了

合伙人、给了员工，就担心这家没有实际控制人的公司很容易失控、很容易混乱、很容易解散的。

实际就是我不控股怎么还能控制这家公司。

B、股权激励股权激励主要针对员工层面的，这部分有大量的案例、实战的企业操作进行讲解。

对原始持有的问题、对分红的问题、对期权的设定、对很多其他的一些相关的股权激励的做法，股权激励的案例进行解读，有利于企业老板、总裁带入自己的企业，选取哪种方式是比较恰当的。

针对企业全员的或者是部分核心员工的股权激励应用，可以选择某一种恰当的或是多种结合股权激励组合的方式进行激励，股权激励方案的设计就变得很关键和重要。

C、股权投融资企业怎么估值？企业怎么开放？甚至合伙人怎么介入？专业的投资机构怎么介入？股权怎么做投资和融资的话题，也会涉及到企业的商业计划书BP的撰写或者起草或者制作的实际落地。

现在的企业是开放式的结构，从员工、合伙人、甚至是客户、专业投资人的身上，我们怎样去获取充分的现金来推动企业的发展。

更多的人参与进来，企业的力量就会更强。

## 四、股权激励模式有哪些

股权激励，也称为期权激励，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，是目前最常用的激励员工的方法之一。

目前，世界各国比较通行的股权激励模式有股票期权、员工持股计划、管理层收购、股票增值权、业绩股票、限制性股票等10余种。

模式1：期股期股是一种通过经营者部份首付、分期还款而拥有企业股份的股权激励方式，其实行的前提条件是经营者必须购买本企业的相应股份。

模式2：股票期权股票期权是比较常用的一种股权激励模式，也称认股权证，实际上是一种看涨期权。

模式3：业绩股票业绩股票是指在年初确定一个较为合理的业绩指标，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。

模式4：账面价值增值权模式5：员工持股计划模式6：虚拟股票模式7：股票增值权模式8：限制性股票计划模式9：管理层收购模式10：延期支付激励对象通过延期支付计划获得的收入，来自于既定期限内公司股票的市场价格上升，即计划执行时与激励对象行权时的股票价差收入。

如果折算后存入延期支付账户的股票市价在行权时上升，则激励对象就可以获得收

益；  
反之，激励对象的利益就会遭受损失。

## 五、企业家必学哪些股权课程

课程内容主要分为两个方面一、股权课程的基础内容开放的力量，企业的设计为什么选用合伙人共创制而不是继续延续经理人代理制的结构设计？二、股权课程核心内容A、股权设计股权怎么设计合理：是选择完全控股呢？还是选择相对控股呢？还是选择不控股呢？股权的结构设计就变得很重要。

资源怎样占股？人力怎样占股？资金怎样占股等等就很清晰。

怎么去控股？后面讲到哪怕不控股，只有20个点的股份，30个点的股份，哪怕只有10个点的股份，怎样控制公司？现在很多人担心股权让出去以后，给了风投、给了合伙人、给了员工，就担心这家没有实际控制人的公司很容易失控、很容易混乱、很容易解散的。

实际就是我不控股怎么还能控制这家公司。

B、股权激励股权激励主要针对员工层面的，这部分有大量的案例、实战的企业操作进行讲解。

对原始持有的问题、对分红的问题、对期权的设定、对很多其他的一些相关的股权激励的做法，股权激励的案例进行解读，有利于企业老板、总裁带入自己的企业，选取哪种方式是比较恰当的。

针对企业全员的或者是部分核心员工的股权激励应用，可以选择某一种恰当的或是多种结合股权激励组合的方式进行激励，股权激励方案的设计就变得很关键和重要。

C、股权投融资企业怎么估值？企业怎么开放？甚至合伙人怎么介入？专业的投资机构怎么介入？股权怎么做投资和融资的话题，也会涉及到企业的商业计划书BP的撰写或者起草或者制作的实际落地。

现在的企业是开放式的结构，从员工、合伙人、甚至是客户、专业投资人的身上，我们怎样去获取充分的现金来推动企业的发展。

更多的人参与进来，企业的力量就会更强。

## 参考文档

[?????????????????????.pdf](#)

