

# 上市公司股权激励风险主要有哪些股权激励有哪些风险？ -股识吧

## 一、股权交易的风险有哪些？

股权转让交易过程中可能存在着多方面的风险，既包括商业风险，也包括法律风险。

股权交易中的法律风险主要有：1.股权交易的程序性风险。

有限公司的股东向股东以外的人交易其出资时，必须经全体股东过半数同意，经股东同意交易的出资，在同等条件下，其他股东对该出资有优先购买权。

未经上述程序而签订的股权交易会因程序的瑕疵被认定为无效或者撤销。

2.股权交易合同签订后股东人数限制风险。

《公司法》规定有限公司股东为2个以上50个以下的股东，也就是说，有限公司股东人数不得突破2个的下限或者50个的上限。

3.股权交易合同履行风险。

在合同履行中。

可能面临目标公司怠于或者拒绝履行义务使受让方不能正常取得股东身份或行使股东权利，同时目标公司的其他股东或董事也可能不尽配合、协助的义务。

因此在签订股权交易合同前在对目标公司进行调查时受让方应与目标公司的其他股东以及董事、公司管理层进行较为充分的沟通，为自己行使股东权利做出一个前期的基础。

## 二、股权激励有哪些风险？

盲目的进行股权激励是有风险的，做的不好可能会出现反作用，也就是公司以赠送或低价出售公司股票的方式作为激励手段，以达到奖励和敦促员工工作的目的。

由于之前大多数公司的股权激励主要面向中高层员工，或者创业公司中的核心创始团队、原始股，所以很多公司人对它的具体含义了解有限。

对于中小企业来说、虚拟股等等这些都被称为股权激励按照通行的解释，期权

## 三、以股权转让方式签订股权激励有何风险

很多企业在对员工的长期激励过程中都会引入股权激励的模式，这种激励方式在上市公司中更为常见，除了股权之外，企业还可以使用期权、增量期权、期股期权的方式。

非上市公司中引入股权激励对企业而言具有很大的挑战性，因为股权的结构无法变动，企业每年增加的价值点也难以衡量。

因此在非上市企业中通常采用分红权导向的激励。

使用分红权时要考虑分红权的核算办法、分红的基准、分红对象的选择等因素。

股权激励的适合哪些人群呢？如何选择呢？华恒智信的研究团队认为激励对象选择的范围应该是人力资本的范围，即将人力资本作为股权激励的对象。

人力资本主要应具备以下五方面的特征：知识、经验、技能、成果、共担分险与责任。

只有满足以上五点的人才才能被称为人力资本。

有些企业仅仅以知识、职位等作为激励对象选择依据，其实这是不合理的。

企业在进行股权激励时应注意两个事项：第一，明确区分企业投资方和人力资本关系。

企业投资方和人力资本，即职业经理人对企业价值的贡献不同，因此股权结构应该发生相应变化，体现股权结构要代表实际的价值结构。

第二，股权激励在实施过程中还要注意退股细节的设计，约定股权激励计划的变更条件、终止条件等，从而避免和减少不必要的风险。

希望回复对您有所帮助或启发！

## 四、常见的股权激励方式都有哪些？都有哪些优缺点

常见的股权激励方式有以下几种 利润分成激励（超额分红激励方案与在职分红激励方案）超额分红激励：（1）让员工更关注利润、节约成本（2）让员工养成不断挑战目标的习惯，促进员工能力的快速提升（3）让员工感觉到与企业更紧密的关系（4）促进企业主体快速提升（5）给予团队更大激励，促进成长。

在职分红激励：（1）增强员工的稳定性和归属感（2）增加员工的主人翁精神和荣誉感（3）提高全员对企业利润的关注度和参与感。

【注意】这两个激励方式都是以现金的形式。

虚拟股激励机制：企业根据目前所拥有的资产总量拆分成虚拟的股份，在企业计划实施前与每一位被激励者签订契约，约定给予虚拟股票的数量、兑换时间、兑换条件、明确双方的权利和义务等。

被激励者享有股票价格升值带啦的现金形式收益，但不享受股票所有权。

优点：（1）相对于其他股权激励方式而言，成本较低，只需要董事会制定会计公司进行资产核算、效益分析、价格约定等，设计的外部环境少。

（2）激励期长，避免短期行为。

(3) 解决了“上市公司不得回购可流通股”的法律障碍和变现问题。

(3) 被激励者不需要投入成本，解决了员工没有钱买股的问题。

(4) 不影响公司的总资本和所有权架构，避免因变数导致对公司股价的非正常波动。

缺点：(1) 虚拟股激励机制对虚拟股的持有者约束没有股票期权的约束力强即缺乏真正风险所有者，约束机制效果不足。

(2) 虚拟股兑换时是依据当时公司股票的价格，如果价格过高，会导致公司的现金支出压力过大。

实股激励机制：以合同的形式授予经营者一定数额的股票期权，经营者在一定的行权期内按约定的行权价格自愿购买，经营者享有表决权、分红权、送配股权等一切其他股东平等的权利。

要注意，这种方式有以下缺点：(1) 实股期权行权时对股票的来源和退出渠道存在问题，对于非上市公司而言，经营者所持有的股份还没有正常的退出渠道，无法变现，使所持股份不拒由应有的激励作用。

(2) 没有合适的考核机制，公平性存在很多争议。

合伙人激励：是指两个或两个以上的合伙人拥有公司并分享公司的利润，并对经营亏损共同承担无限责任，合伙人即为公司主人或股东的组织形式。

优点：(1) 所有者和经营者的物质利益得到了合理配置，有了制度保障。

(2) 除了经济利益提供的物质激励外，有限合伙人制对普通合伙人还有很强的精神激励。

(3) 合伙人制，经营者同时也是企业所有者，并且承担无限责任，因此在经营活动中能够自我约束控制风险。

(4) 公司中，出色的业务骨干有被吸收为新合伙人的机会，激励员工进取和对员工保持忠诚，并推动企业进入良性发展的轨道。

缺点：(1) 我国目前使用合伙人制的企业一般有三类，会计事务所、律师事务所、咨询公司，人力资本密集，导致了轻资产、易复制、高裂变的特点，(简单点说，一个律师自己出去另立山头是相对容易的一件事)造成组织不够稳定。

## 五、企业上市有哪些风险 上市公司风险分析

1. 失去隐秘性 (1) 一个公司公开上市而在产生的种种变动中失去“隐私权”最令人烦恼。

美国证监会要求上市公司公开所有账目，包括最高层管理人员的薪酬、给中层管理人员的红利，以及公司经营的计划和策略。

虽然这些信息不需要包括公司运行的每一个细节，但凡是有可能影响投资者决定的信息都必须公开。

这些信息在初步上市时必须公开披露，并且此后也必须不断将公司的最新情况进行通报。

(2) 失去隐密性的结果是公司此时可能不得不停止对有关人员支付红利或减薪，本来这些对于一家非上市公司来说是正常的，对上市公司来说则难以接受。

2. 管理人员的灵活性受到限制 (1) 公司一旦公开上市，那就意味着管理人员放弃他们原先所享有的一部分行动自由。

非上市公司一般可以自作主张，而上市公司的每一个步骤和计划都必须得到董事会同意，一些特殊事项甚至需要股东大会通过。

(2) 股东通过公司效益、股票价格等等来衡量管理人员的成绩。

这一压力会在某种程度上迫使管理人员过于注重短期效益，而不是长远利益。

3. 上市后的风险许多公开上市的股票的盈利没有预期的那么高，有的甚至由于种种原因狂跌。

导致这些不如意的原因很可能是股票市场总体上不景气，或者是公司盈利不如预期，或者公众发现他们并没有真正有水平的专家在股票上市时为他们提供建议。

股票上市及上市后的挫折会严重影响风险投资的回收利润，甚至使风险投资功亏一篑。

因此在决定上市与否时，风险投资家和公司企业家会综合权衡其利弊。

4. 上市成本天下没有免费的午餐，企业上市需要一定的成本，具体包括：承销费用、会计师费用、律师费用、评估师费用、路演费用、保荐费用、信息披露费用等。例如，在2008年6月19日上市的步步高（002251），其上市成本的情况是承销及保荐费用3300万元，申报会计师费236万元，律师费用100万元，新股发行登记费及上市初费16.52万元，信息披露费约489万元。

犹如，在2008年6月23日上市的川大智胜（002253），其上市成本情况是承销费用是500万元，保荐费用是600万元；

律师费用96万元；

注册会计师费用83.5万元；

评估费用25万元；

登记托管费及上市初费8.2万元；

推介媒体相关费用382万元。

5. 企业信息透明上市公司最重要的一项任务就是必须披露公司相关重要消息。

信息披露的义务，不仅使企业的财务状况面向全社会完全公开，而且企业运行过程中的一些重大商业决策也必须对社会公开。

企业的竞争对手会更为容易地了解该企业的经营策略，更容易被竞争对手所模仿或是采取相应的竞争手段。

## 参考文档

[下载：上市公司股权激励风险主要有哪些.pdf](#)

[《建信股票基金赎回要多久》](#)

[《证券转股票多久到账》](#)

[《北上资金流入股票后多久能涨》](#)

[下载：上市公司股权激励风险主要有哪些.doc](#)

[更多关于《上市公司股权激励风险主要有哪些》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/book/46599401.html>