

如何设计高管人员的股票激励计划！股权激励方案怎么做？高管和员工如何分配？-股识吧

一、股权激励方案怎么做？高管和员工如何分配？

根据您的提问，华一中创在此给出以下回答：您好，这个要跟员工绩效挂钩，而且是定岗不定人，一般把高管和员工对公司贡献度用海氏评估法计算出来，然后把他们分值相加，计算每个人的占比，基本上一个简单的股权激励分配问题就搞定了。

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、如何做好高管激励方案？

根据您的提问，华一中创在此给出以下回答：您好，这个要跟员工绩效挂钩，而且是定岗不定人，一般把高管和员工对公司贡献度用海氏评估法计算出来，然后把他们分值相加，计算每个人的占比，基本上一个简单的股权激励分配问题就搞定了。

四、如何合理设计股权激励机制

首先，明确股权激励的主要受益对象，也就是我们所说的激励对象。

接下来，我们需要考虑以业绩为主的评价标准是否合理。

最后，需要确定合理的激励额度。

激励额度的确定是一个非常重要的问题，因为激励额度太小会导致激励效果不明显，激励额度太大又会造成人力成本的增加和股权的过度稀释，可能会影响公司的业绩和大股东对公司的控制权。

其实想避免股权有矛盾，可以选择一个平台创业，例如腾讯众创空间。

股权激励对于企业来说，是一次重大的制度变革，使企业走上一条利润中心经营模式之路，这将关系到整个企业的长远发展，而且，关系到几百上千名员工以及他们背后家人的吃饭问题，因此，在设计股权激励制度的时候，一定要综合考虑，慎重出方案，慎重做方案，最好有专业的人进行讨论，避免将股权激励变为福利的事情出现。

五、如何科学的设计股权激励方案

根据企业性质不同，股权激励方案的制定也不尽相同。

股权激励方案的设计有以下10个诀窍，以供参考：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？具体的股权分配方案，你也可以通过经股网最新上线的股权激励工具来自行计算获得。

以上是经股网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、猎头公司的股权激励如何设计

猎头公司属于人力资本密集型的轻资产公司，可以采用期股激励方式。我们是同行，年前请上海经邦的王俊强老师和霍贵才老师做的，效果很好，不妨和他们联系下

七、如何落地一套实效的股权激励方案

根据您的提问，华一中创在此给出以下回答：两种方式：一、自己学会了让顾问老师协助你做出方案。

二、找咨询公司的人驻厂给你出个解决方案。

我更倾向于前者，因为授人以鱼不如授人以渔，只有老板自己学会了才能更好的落地。

再就是股权激励一般都是动态调整的过程，所以方案基本每年都要修改一次，最好自己懂得背后的本质和道理，才不至于后面被动。

八、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。

参考文档

[下载：如何设计高管人员的股票激励计划.pdf](#)

[《股票钱拿出来需要多久》](#)

[《股票合并多久能完成》](#)

[《股票需要多久出舱》](#)

[《大冶特钢股票停牌一般多久》](#)

[下载：如何设计高管人员的股票激励计划.doc](#)

[更多关于《如何设计高管人员的股票激励计划》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/42039716.html>