

如何解决上市公司的股权激励 - 公司股权激励针对客户的应该怎么做-股识吧

一、公司上市前，怎么做股权激励

根据你的提问，经股网的股权专家在此给出以下回答：政审期间处于相对封闭期，要报材料，原则上这个时候的股东结构不能有很大的变化。

这个时候引进新股东可不可以呢？其实也可以，有三种方式可以选择去做：第一种，在持股平台做激励在临上市期间，员工持股平台基本上处于封闭期，是不能动的，但是员工持股平台如果做了预留股份的话，可以先做出承诺，等报了材料，上市之后，过了封闭期，再做激励，价格是可以商定的，不用按照股票的价格，股东之间也可以进行股权转让。

第二种，上市后常规激励方式如果员工持股平台预留的股份不足2%的话，就可以考虑上市之后再股权激励了，但是上市后股票价格会比较高，每年股票的市场价格是锁定的，做股权激励股票溢价空间不大，这时候可以商定以不低于市场价格一半的股价给予激励对象，增加溢价空间。

不管是第一种还是第二种方式，都有个特点：“公司请客，市场买单”就是利用股票，让股民去买单。

第三种：增值权激励公司出钱，给激励对象一个股票增值权，假如现在的股价是一块钱，上市之后有可能增长到十块钱，价差是9块钱，如果2%是200万股的话，价差就是1800万，这个1800万不能变成股票，是由公司来支付的，转化成了公司的成本，直接承诺激励对象一个跟股票等价值的现金，因为一个小股东无非就是为了钱，但是这种方式需要考虑公司的经营利润。

以上这三种方式都是可以用的，但是各有利弊，需要您针对自己企业情况综合来选择。

以上就是经股网的股权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。

二、公司股权激励针对客户的应该怎么做

Teamtoken员工钱包的创导者，是以激励为核心的企业管理软件云(SaaS)，核心价值是为每个企业员工提供一个员工钱包，让每个员工有属于自己的积分账户、现金币账户、虚拟股账户、期权账户、企业年金账户等，实现管理员工在企业的数字资产。还提供了以激励为核心的应用生态，包括如团队协作软件、绩效管理软件、CRM

软件等，这些软件也正是员工钱包的数据来源，让协作、绩效、销售等工作能实时体现对员工工作的认可，并奖励对应的积分、现金、股票或者期权等，让管理更具有激励效果。

导航和权限设置清晰，功能多且深入，大中小型企业都适合。

开放端口，可以嵌入在钉钉和企业微信中使用。

主要从以下几个方面帮助企业做员工激励：一、让每个员工都拥有三个动态储存激励价值的账户1、积分账户(量化过程，认可反馈)积分账户，认可反馈量化过程，认可激励，通过行为、任务、汇报、业绩等获得积分，积分可以作为奖励的依据，自定义积分标准符合企业个性化积分奖励需求，多维度积分统计，360度全方位分析。

2、现金账户(奖励成果，中短期激励)企业对内发行数字货币（Token）激励员工，现金币在未来可提现、购买福利、认购虚拟股等。

可应用在绩效奖金、提成奖励、特殊奖励、年终奖励等场景。

现金币是以企业信用作为背书而发行，企业用未来的资金激励现在的员工。

消费权员工通过”消费权+现金币“或”消费权+积分“购买福利商品，消费权是通过奖励获得消费权就像计划经济时代的“粮票”，企业实现有计划释放福利的钥匙提现权一般情况下员工持有提现权即可更快的申请提现，企业通过发放提现权来掌握现金币变现的时机、数额和群体，提现权的管理和企业现金流情况有较大关系，由企业根据自身情况发放。

认购权员工持有认购权才可以认购公司发行的虚拟股权，企业通过对认购权的发放来控制持有虚拟股权的群体、数量和时机，持有虚拟股的员工是重点培养对象，一般情况下只有对长期激励员工才发放认购权。

3、股票账户(留才，长期激励)虚拟股目的是留才（长期激励），虚拟股对应分红权，员工通过企业奖励或者自己认购虚拟股获得企业的虚拟股权，享受每年加权分红的权利。

虚拟股也可以作为核心高管、联合创始人受限股的前期持有方式。

4、工作应用工具：打通现金币、积分，对工作成果及时进行量化和奖励任务协作：任务管理，对任务量、任务难度、完成质量进行综合积分量化打分绩效管理：打通绩效和现金币奖励CRM（即将推出）：通过积分量化客户管理工作、销售管理工作，通过现金币奖励工作业绩区块链+，存储员工在企业的数字资产企业对内发行现金币用于员工激励，现金币账本，记录员工现金币转账记录，股权登记，作为公司的股权登记簿福利商城企业一键上架千款福利商品，员工通过积分和现金币购买福利

三、我国股上市公司权存在的问题，如何改善

我国上市公司股权激励存在的问题 1.公司内部：股权激励的实施存在缺陷

(1)对股权激励实施的根本目的和作用认识不足，导致实施效果发生偏差 实施股权激励的目的是为了使公司高管能够以股东的身份参与企业决策、分享利润、承担风险，从而勤勉尽责地为公司的长期发展服务，起到降低公司代理成本、提升管理效率，增强公司凝聚力和市场竞争力的作用。

为此，公司的股权激励计划应从战略出发，为公司的战略和愿景的实现服务，鼓励公司高管执行长期化战略，致力于公司的长期价值创造。

但部分上市公司缺乏长远眼光，股权激励仅局限于近几年的发展，行权等待期和限售期大都定得很短，使得激励作用受限。

部分公司股权激励计划所涉及的股票总数已用尽国家规定的额度（不超过公司股本总额的10%），也就是说，公司可实施股票激励的额度已被现有的管理层全部用完，以后的管理人员不可能再搞股权激励，这种激励显然不利于公司的长远发展。

部分上市公司甚至把股权激励当作一种对高管人员的奖励，公司绩效考核达标条件设置得过低，使行权轻易实现。

多数公司的股权激励缺乏约束机制和退出机制，一些公司的高管通过股权激励，变成了千万、亿万富翁，成天密切关注股价，缺少动力去想公司该如何发展。

公司实施股权激励事与愿违，没有起到激励高管人员的作用。

(2)股权激励由公司经营管理层控制，对激励计划的实施缺乏有效监控 目前，许多上市公司的真正控制者或掌握实际控制权者是公司的经营管理者，股东大会的职能弱化，国有股所有者缺位。

在这种情况下股权激励的决策往往受管理层控制，实施股权激励往往是“自己激励自己”。

为实现管理层的利益，公司降低股票激励的行权条件，甚至隐藏未来的规划和增长潜力，在设计激励方案去除利好预期，从而轻易行权。

这种激励计划不能代表股东的真实意图，并可能被公司管理层所滥用，甚至出现管理者在制定激励计划时损害股东利益的情形。

另一方面，我国上市公司内部普遍缺乏有效的内部监督机制，对于公司财务核算、经营管理者业绩的评价缺乏监控，对经营管理层缺乏必要的监督和约束，公司高管“自己激励自己，自己考核自己”，导致了上市公司大量的短期行为以及控股股东之间的不正当关联交易。

公司高管为了实现自己的利益，往往会损害企业长远利益，采取短期行为，如减少长期的研发费用、提高当期利润，高价套现持有的股票。

极端的情况是，激励受益人会粉饰报表、调节利润、操纵股价。

这不仅不利于公司的长期可持续增长，甚至有可能给公司和股东利益造成损害，给投资者带来较大的市场风险。

(3)股权激励方案中的公司绩效考核体系不够健全

绩效考核是实施股权激励制度的基本前提和重要内容。

目前我国上市公司业绩考核标准使用最频繁的为净资产收益率和净利润增长率，侧重于传统的业绩评价标准，财务指标体系不够全面、细致，非财务指标涉及较少。过于简单的财务指标使股权激励的行权条件易于实现，无法全面、准确、客观地评

估激励对象的工作成效，并会带来诸多负面影响，包括短期行为、高风险经营，甚至人为篡改财务结果。

2.公司外部：实施股权激励的环境有待改善

四、创业公司如何实施股权激励

去百度文库，查看完整内容>

内容来自用户：叽哩嘎啦创业公司如何进行员工股权激励编者按：创业公司如何留住团队是创业路上的一大重要课题，对企业团队采取相应的股权激励机制，无疑是当下创业企业普遍流行的做法。

那么问题来了，创业公司怎样才能有效的进行员工股权激励呢？简法帮将对股权激励的商业逻辑、主要模式以及进行股权激励需要注意的问题等方面进行简单总结和介绍，以期给创业者一些启示。

——“21世纪什么最重要？”——“人才！”这是电影《天下无贼》当中葛优所饰演的角色黎叔的一句经典台词。

人才，对于梁上君子之流尚且如此重要，更何况是创业公司？在硝烟弥漫的当今社会，企业间的竞争从很大程度上，说到底就是人才的竞争。

人才或者由人才组成的团队，才是一个企业的核心力量。

对于创业公司来说，如何留住团队是一大重要课题。

对企业团队采取相应的股权激励机制，无疑是当下创业企业普遍流行的做法。

然而，股权激励是一把双刃剑，实施好了，能够凝聚团队，振奋人心，极大提升企业战斗力，但是实施不好，也有可能适得其反，激化矛盾，甚或令企业无以为继从此散伙，令人扼腕。

简法帮将对股权激励的商业逻辑、主要模式以及进行股权激励需要注意的问题等方面进行简单总结和介绍，以期给创业者一些启示，帮助创业者和创业公司在创业以及企业成长的道路上越走越远，越走越好。

五、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。

参考文档

[下载：如何解决上市公司的股权激励.pdf](#)

[《外盘股票开户要多久才能买》](#)

[《债券持有多久变股票》](#)

[《大冶特钢股票停牌一般多久》](#)

[《买股票从一万到一百万需要多久》](#)

[下载：如何解决上市公司的股权激励.doc](#)

[更多关于《如何解决上市公司的股权激励》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/subject/33362587.html>