

# 非上市公司股权激励定价方式有哪些\_求助：非上市公司的股权激励方案-股识吧

## 一、非上市公司与上市公司股权激励有什么区别？

非上市公司实施的股权激励方案与上市公司有很大的区别。

其主要体现在两个方面，其一，由于无法通过资本市场分摊股权激励所需成本，企业要完全独自承担这些成本，支付现金给激励对象；

其二，因为公司的股票或股份价值无法通过市场确定，经营者的业绩无法通过股票市场判断，必须制订一套综合指标体系去衡量经营者的业绩无法通过市场确定，必须制订一套综合指标体系衡量经营者的业绩。

非上市公司的股权不能在公开市场上进行交易买卖，因而这些公司无法使用经理股票期权、期股这些上市公司常用的激励工具。

股权激励是指通过多种方式让员工（尤其是企业的高级管理人员和技术骨干）拥有本企业的股票或股权，使员工与企业共享利益，从而在经营者、员工与公司之间建立一种以股权为基础的激励约束机制，使他们能够分享企业成长所带来好处的一种制度安排。

## 二、非上市公司怎样利用股权激励挽留人才？求操作的步骤及方案。

非上市公司股权激励的方式1、股权激励的工具股权激励的工具包括权益结算工具和现金结算工具，其中，权益结算中的常用工具包括股票期权、限制性股票、业绩股票、员工持股计划等，这种激励方式的优点是激励对象可以获得真实股权，公司不需要支付大笔现金，有时还能获得现金流入；

缺点是公司股本结构需要变动，原股东持股比例可能会稀释。

现金结算中的常用工具包括股票增值权、虚拟股票计划、业绩单元、利润分享计划等，其优点是不影响公司股本结构，原有股东股权比例不会造成稀释。

缺点是公司需要以现金形式支付，现金支付压力较大。

而且，由于激励对象不能获得真正的股票，对员工的激励作用有所影响。

2、股权激励的股份来源首先是公司回购股份，公司再将回购的股份无偿或低价转让给股权激励对象。

根据《公司法》，公司回购股份应当经股东大会决议，收购的本公司股份，不得超过本公司已发行股份总额的百分之五；

用于收购的资金应当从公司的税后利润中支出；

所收购的股份应当在一年内转让给职工。

其次是老股东出让公司股份。

如果以实际股份对公司员工实施激励，一般由老股东，通常是大股东向股权激励对象出让股份。

根据支付对价的不同可以分为两种情形：其一为股份赠予，老股东向股权激励对象无偿转让一部分公司股份；

其二为股份出让，出让的价格一般以企业注册资本或企业净资产的账面价值确定。

再次是采取增资的方式，公司授予股权激励对象以相对优惠的价格参与公司增资的权利。

需要注意的是，在股权转让或增资过程中要处理好老股东的优先认购权问题。

公司可以在股东会对股权激励方案进行表决时约定其他股东对与股权激励有关的股权转让与增资事项放弃优先购买权。

3、股权激励的资金来源在现金结算的情况下，公司需要根据现金流量情况合理安排股权激励的范围、标准，避免给公司的正常经营造成资金压力。

而在权益结算的情况下，除公司或老股东无偿转让股份外，股权激励对象也需要支付一定的资金来受让该部分股权。

根据资金来源方式的不同，可以分为以下几种：首先是自有资金。

在实施股权激励计划时，激励对象是以自有资金购入对应的股份。

由于员工的支付能力通常都不会很高，因此，需要采取一些变通的方法，比如，在股权转让中采取分期付款的方式，而在增资中则可以分期缴纳出资或者由大股东提供担保。

其次是提取激励基金。

为了支持股权激励制度的实施，公司可以建立相应基金专门用于股权激励计划。

公司从税后利润中提取法定公积金后，经股东会或者股东大会决议，还可以从税后利润中提取任意公积金用于股权激励。

公积金既可以用于现金结算方式的股权激励，也可以用于权益结算方式的股权激励。

其三是储蓄参与股票。

储蓄参与股票允许员工一年两次以低于市场价的价格购买本公司的股票。

实施过程中首先要求员工将每月基本工资的一定比例存放于公司为员工设立的储蓄账户。

一般公司规定的比例是税前工资额的2% - 10%，少数公司最高可达20%。

### 三、上市公司和非上市公司分别采用什么股权激励方式会比较好呢？

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、求助：非上市公司的股权激励方案

原发布者：伊伊资料库非上市公司股权激励方案模板

第一章本股权激励计划的目的 \_\_\_\_\_公司制定、实施本股权激励计划的主要目的是完善公司激励机制，进一步提高员工的积极性、创造性，促进公司业绩持续增长，在提升公司价值的同时为员工带来增值利益，实现员工与公司共同发展，具体表现为：1、建立对公司核心员工的中长期激励约束机制，将激励对象利益与股东价值紧密联系起来，使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，促进公司可持续发展。

2、通过本股权激励计划的引入，进一步完善公司的绩效考核体系和薪酬体系，吸引、保留和激励实现公司战略目标所需要的人才。

3、树立员工与公司共同持续发展的理念和公司文化。

第二章本股权激励计划的管理机构 1、\_\_\_\_\_公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本股权激励计划的实施、变更和终止。

2、\_\_\_\_\_公司董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责拟定本股权激励计划并提交股东会会议审议通过；

公司董事会根据股东大会的授权办理本股权激励计划的相关事宜。

3、\_\_\_\_\_公司监事会是本股权激励计划的监督机构，负责核实激励对象名单，并对本股权激励计划的实施是否符合相关法律法规及《公司章程》进行监督。

一、来源 第六章 股权的授予程序和行权条件程序 二、激励对象离职 六、特别条款

## 五、想问您一下大家，上市公司和非上市公司分别采用什么股权激励方式呢？

都可以采用期权或者限制性股票的方式，主要用于管理层及核心骨干人员，比如核心技术人员、管理人员及销售人员，设计时要注意行权条件，不宜过高也不宜过低，要充分调动相关人员的积极性，促进企业的长远发展。

## 参考文档

[下载：非上市公司股权激励定价方式有哪些.pdf](#)

[《股票分红送股多久才能买卖》](#)

[《股票成交量多久一次》](#)

[下载：非上市公司股权激励定价方式有哪些.doc](#)

[更多关于《非上市公司股权激励定价方式有哪些》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/subject/53487062.html>