

虚拟股票激励模式有什么优点：股权激励有什么作用-股识吧

一、常见的股权激励方式都有哪些？都有哪些优缺点

虚拟股票（Phantom Stocks）虚拟股票模式是指公司授予激励对象一种“虚拟”的股票，激励对象可以据此享受一定数量的分红权和股价升值收益。如果实现公司的业绩目标，则被授予者可以据此享受一定数量的分红，但没有所有权和表决权，不能转让和出售，在离开公司时自动失效。在虚拟股票持有人实现既定目标条件下，公司支付给持有人收益时，既可以支付现金、等值的股票，也可以支付等值的股票和现金相结合。虚拟股票是通过其持有者分享企业剩余索取权，将他们的长期收益与企业效益挂钩。

区别：虚拟股票和股票期权有一些类似的特性和操作方法，如激励对象和公司在计划施行前签订合约，约定给予虚拟股票的数量、兑现时间表、兑现条件等。

虚拟股票与股票期权的差别在于：(1)相对于股票期权，虚拟股票并不是实质上认购了公司的股票，它实际上是获取企业的未来分红的凭证或权利。

(2)在虚拟股票的激励模式中，其持有人的收益是现金或等值的股票；而在企业实施股票期权条件下，企业不用支付现金，但个人在行权时则要通过支付现金获得股票。

(3)报酬风险不同。

只要企业在正常盈利条件下，虚拟股票的持有人就可以获得一定的收益；而股票期权只有在行权之时股票价格高于行权价，持有人才能获得股票市价和行权价的价差带来的收益。

二、“股票期权激励”对股民有什么好处吗？

股权激励可以驱动经营效益，应该关注今后激励政策的具体内容对股价的驱动点。求采纳

三、常见的股权激励方式都有哪些？都有哪些优缺点

股权激励最主要的可以分为两大类，真实股权激励和虚拟股权激励。

真实股权激励是指在达到合约规定要求后可以直接或间接地持有公司真实存在的股权的激励计划：直接持有股权就是成为证券登记机构确认的公司股东；间接持有股权就是成为公司的法人股东的股东，或更多层的持股结构。就是说个人通过入股一个法人，而这个法人又持有公司股权。这个合同本身可以看作为一个附带行权条件的期权。

虚拟股权激励是指主要以股权为标的资产的，类似衍生品的激励计划。这类激励计划一般是以现金结算的，并不将股权实际交付。

例如与长期股价挂钩的高管奖金。

其优劣势比较：直接持股激励程度最强，时效最长。因为他们是拥有自主投票权的正式股东，真正成为了公司的所有者之一，他的努力可以很大程度上转变为自己的利益。

但是劣势在于如果不想继续干下去，甚至与公司实际控制人闹翻，那么会变为对自己很不利的反对者，而且只要他不出售自己的股权，对他没有任何约束力，除非有任何事先约定。

通常而言我们会建议制定制度，参与了激励但后来离职的人员应当将其股份以适当的价格退出。

对于被激励的高管，如果想要在此有所长远发展，直接持股无疑是最为适当的。对于公司来说，直接持股需要进行工商变更登记，如果是非上市公司这一程序相对较为复杂。

如果是有限公司的法律结构，股东的进出通常需要股东会决策程序，非常繁琐。间接持股激励程度较弱，时效一般。

通常这种方法会约定被激励者有权单独减持其份额并单独分红（如果是公司架构下，无特别约定的话分红是全体股东所有）。

企业的实际控制人可以通过适当的股权设置，以51%股权控制该法人，那么该法人下的全部股权的投票权仍然归属于实际控制人，对实际控制人的控制权没有稀释。

对于被激励者，这种激励收益可能差别不大，但是流动性不大，难以进行其他灵活方式（股权质押贷款等），走人的时候也几乎只能换成现金。

对公司来说，间接持股减去了频繁股权变动登记的麻烦。

虚拟股权激励较为赤裸裸，达到某个目标就可以拿钱（收银机音效），没有投票权。

四、激励有什么好处？

所谓激励，就是组织通过设计适当的外部奖酬形式和工作环境，以一定的行为规范和惩罚性措施，借助信息沟通，来激发、引导、保持和归化组织成员的行为

五、实际股权，虚拟股权和期权 究竟有哪些不同

一、实际股权代表股票持有者(股东)对公司的所有权，包括参加股东大会、投票表决、参与公司的重大决策、收取股息或分享红利等综合性权利。

优点：归属感最强，属于长期激励。

缺点：手续复杂，变通性差。

二、虚拟股权指名义上享有股票而实际上没有表决权和剩余分配权，仅享有分红权以及部分增值收益。

优点：是代替实际股份的变通方式，是否同时享有分红权和股票的增值权，以及是否需要出资等各种情况都可以组合，由此可以形成多种解决方案。

相对于股权，易于操作和控制。

缺点：公司规模较小时，激励感与企业的归属感都比较低。

三、股票期权公司授予激励对象的一种可以在规定的时期内，以事先约定的价格购买一定数量的本公司流通股票的权利。

激励对象同时可以放弃对权利的行使。

股票期权的行权有时间和数量上的限制，且需激励对象自行为行权支出资金。

优点：股权增值才有行权的价值，可促使激励对象为公司业务发展而努力；

多次行权的安排可绑定激励对象较长时间。

缺点：业务停滞和下滑阶段完全无激励作用。

四、企业发展不同阶段激励工具的选择创业初期，企业往往还没有利润，无法分红，这时员工更看重远期收益，采取实际股权激励更好。

在企业成长期，要根据企业的不同特点灵活选择上述三种工具，比如对于核心高管给实际股权，对于中层则可以考虑虚拟股权及期权。

企业的成熟期一般处于上市阶段，公司近期收益可观，也可以考虑实际股权激励。

到了高成长之后的衰退期，股权已经没有吸引力了，应该以现金激励为主。

非股权激励的方式同样能达到很好的激励效果，比如奖励基金的设定。

五、对于股权、期权持有者应设立离职成本日常激励和长期激励应形成组合。

日常激励每年都能拿到，长期激励要过很长时间才能拿到，而且拿到是有条件的。

一般的期权有类似这样的要求，比如有年限要求，规定离职之后要留下部分期权，在一段时期内不能去竞争对手的公司，也不能自立门户做类似的事情等，这也是让员工意识到，离职是有成本的，长期激励是有约束条件的。

实际股权的长期激励主要体现在股权增值，但是在退出时有要求。

在公司内部，除了有章程等规定之外，还可以签订协议。

在这些协议里，可以列出《公司法》没有明确规定的内容，比如持股人退出时价格应有所区别，以此对实际股权进行限定。

虚拟股权拥有者与实际股权一样，也应该设定离职成本。

六、实施股权激励的优点以及缺点

优点：1、增强被激励对象的归属感、增强主人翁感；

2、上市前实行股权激励，可以用较低的成本激励，为激励对象在上市后带来非常可观的收益；

3、上市公司实施股权激励能够完善高管薪酬体系，建立有效的长期激励机制，引导高管关注公司长期利益，避免短视行为，同时，也是完善了上市公司治理结构。

缺点：上市公司如果实行股票期权，被激励对象可能因为二级市场普遍价格变动或没能完成业绩目标，而无法真正获得股票，这样必然会打击高管积极性，引发高管离职潮。

七、股权激励的方式由哪些？

对于国内上市公司，股权激励只能采用股票期权和限制性股票，同时，还可以使用现金性的股权激励方案，例如股票增值权、股票分红权等；

对于未上市公司，股权激励的方式则比较多样化。

实股性激励可以是员工持股计划，也可以采用虚拟股权。

例如华为就是采用的虚拟股权激励模式。

八、股权激励的作用有哪些

一、建立企业的利益共同体

一般来说，企业的所有者与员工之间的利益是不完全一致的。

所有者注重企业的长远发展和投资收益，而企业的管理人员和技术人员受雇于所有者，他们更关心的是在职期间的工作业绩和个人收益。

二者价值取向的不同必然导致双方在企业运营管理中行为方式的不同，且往往会发生员工为个人利益而损害企业整体利益的行为。

实施股权激励的结果是使企业的管理者和关键技术人员成为企业的股东，其个人利益与公司利益趋于一致，因此有效弱化了二者之间的矛盾，从而形成企业利益的共同体。

二、业绩激励 实施股权激励后企业的管理人员和技术人员成为公司股东，具有分

享企业利润的权力。

经营者会因为自己工作的好坏而获得奖励或惩罚，这种预期的收益或损失具有一种导向作用，它会大大提高管理人员、技术人员的积极性、主动性和创造性。

员工成为公司股东后，能够分享高风险经营带来的高收益，有利于刺激其潜力的发挥。

这就会促使经营者大胆进行技术创新和管理创新采用各种新技术降低成本，从而提高企业的经营业绩和核心竞争能力。

三、约束经管者短视行为 传统的激励方式，如年度奖金等，对经理人的考核主要集中在短期财务数据，而短期财务数据无法反映长期投资的收益，因而采用这些激励方式，无疑会影响重视长期投资经理人的收益，客观上刺激了经营决策者的短期行为，不利于企业长期稳定的发展。

引入股权激励后对公司业绩的考核不但关注本年度的财务数据，而且会更关注公司将来的价值创造能力。

此外，作为一种长期激励机制，股权激励不仅能使经营者在任期内得到适当的奖励，并且部分奖励是在卸任后延期实现的，这就要求经营者不仅关心如何在任期内提高业绩，而且还必须关注企业的长远发展，以保证获得自己的延期收入，由此可以进一步弱化经营者的短期化行为，更有利于提高企业在未来创造价值的能力和长远竞争能力。

四、留住人才，吸引人才 在非上市公司实施股权激励计划，有利于企业稳定和吸引优秀的管理人才和技术人才。

实施股权激励机制，一方面可以让员工分享企业成长所带来的收益，增强员工的归属感和认同感，激发员工的积极性和创造性。

另一方面，当员工离开企业或有不利于企业的行为时，将会失去这部分的收益，这就提高了员工离开公司或“犯错误”的成本。

因此，实施股权激励计划有利于企业留住人才、稳定人才。

另外，股权激励制度还是企业吸引优秀人才的有力武器。

由于股权激励机制不仅针对公司现有员工，而且公司为将来吸引新员工预留了同样的激励条件，这种承诺给新员工带来了很强的利益预期，具有相当的吸引力，可以聚集大批优秀人才。

九、股权激励有什么作用

1、规范员工行为、提高企业凝聚力2、解放老板、业绩倍增3、平衡股东关系、功臣退出机制4、人才战略梯队、吸引同行人才

参考文档

[?????????????????.pdf](#)
[?????????g?st????](#)
[????????????](#)
[????????????](#)
[?????????????.doc](#)
[?????????????????????...](#)

??
<https://www.gupiaozhishiba.com/subject/57703239.html>