

上市公司常用的股权激励模式有什么；股权激励的模式有哪些？-股识吧

一、股权有哪几种激励模式

股权的激励模式：(1)业绩股票 是指在年初确定一个较为合理的业绩目标，如果激励对象到年末时达到预定的目标，则公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票。

业绩股票的流通变现通常有时间和数量限制。

另一种与业绩股票在操作和作用上相类似的长期激励方式是业绩单位，它和业绩股票的区别在于业绩股票是授予股票，而业绩单位是授予现金。

(2)股票期权 是指公司授予激励对象的一种权利，激励对象可以在规定的时期内以事先确定的价格购买一定数量的本公司流通股票，也可以放弃这种权利。

股票期权的行权也有时间和数量限制，且需激励对象自行为行权支出现金。

目前我国有些上市公司中应用的虚拟股票期权是虚拟股票和股票期权的结合，即公司授予激励对象的是一种虚拟的股票认购权，激励对象行权后获得的是虚拟股票

(3)虚拟股票 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，但没有所有权，没有表决权，不能转让和出售，在离开企业时自动失效。

(4)股票增值权 是指公司授予激励对象的一种权利，如果公司股价上升，激励对象可通过行权获得相应数量的股价升值收益，激励对象不用为行权付出现金，行权后获得现金或等值的公司股票。

(5)限制性股票 是指事先授予激励对象一定数量的公司股票，但对股票的来源、抛售等有一些特殊限制，一般只有当激励对象完成特定目标(如扭亏为盈)后，激励对象才可抛售限制性股票并从中获益。

(6)延期支付 是指公司为激励对象设计一揽子薪酬收入计划，其中有一部分属于股权激励收入，股权激励收入不在当年发放，而是按公司股票公平市价折算成股票数量，在一定期限后，以公司股票形式或根据届时股票市值以现金方式支付给激励对象。

(7)经营者/员工持股 是指让激励对象持有一定数量的本公司的股票，这些股票是公司无偿赠与激励对象的、或者是公司补贴激励对象购买的、或者是激励对象自行出资购买的。

激励对象在股票升值时可以受益，在股票贬值时受到损失。

(8)管理层/员工收购 是指公司管理层或全体员工利用杠杆融资购买本公司的股份，成为公司股东，与其他股东风险共担、利益共享，从而改变公司的股权结构、控制权结构和资产结构，实现持股经营。

(9) 账面价值增值权 具体分为购买型和虚拟型两种。

购买型是指激励对象在期初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售给公司。

虚拟型是指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益，并据此向激励对象支付现金。

二、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。

三、上市公司股权激励的方式有哪些

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、股权激励的模式有哪些？

股权激励的模式一般分为两大类，即权益结算类和现金结算类。

权益结算类中的常用模式包括股权期权、限制性股权、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。

现金结算类中的常用模式包括股权增值权、虚拟股权计划、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份，对员工的激励作用有所影响。

从我国现行法律规定和实践操作来看，限制性股权、股权期权和股权增值权激励是上市公司股权激励计划的主要模式。

五、上市前股权激励的持股方式有哪些

展开全部1.直接持有注册股2.代持股权3.隐名股东4.持有虚拟股.....

参考文档

[下载：上市公司常用的股权激励模式有什么.pdf](#)

[《买到手股票多久可以卖》](#)

[《股票开户最快多久能到账》](#)

[《今天买的股票多久才能卖》](#)

[《股票日线周线月线时间多久》](#)

[下载：上市公司常用的股权激励模式有什么.doc](#)

[更多关于《上市公司常用的股权激励模式有什么》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/66214429.html>