

# 最新股权激励的论文数据好找吗(精选7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 股权激励的论文数据好找吗篇一

为促进公司建立、健全激励与约束机制，促进公司业绩增长并使公司员工能够共享公司进步成果，根据相关法律法规的规定，由董事长提议并经董事会一致通过，公司按照以下方案建立股权激励制度，现将方案主要内容列示于下：

本股权激励方案适用于公司全体股东、董事、监事、全体在职中高级管理人员、核心人员及其他经董事长提名的公司员工，但独立董事不包括在内。

### 一、股权激励的载体

拟新成立一家有限合伙企业用于获得、持有、出售、运作用于股权激励的股份。有限合伙企业的普通合伙人由公司总经理担任，全部激励对象为该有限合伙企业的有限合伙人。该有限合伙仅作为实现本股权激励计划而设立，不从事任何经营活动，不做任何其他用途。

### 二、激励对象的确定

1、激励对象及其获授的股份价格及数量上限由董事长提议并报董事会经全体董事一致通过确定。

2、激励对象的范围包括公司股东、董事、监事、全体在职中

高级管理人员、核心人员及其他董事长根据具体情况提名的员工。

3、激励对象应当每年确定一次，每次确定的激励对象不超过8名，所有被记载为有限合伙人的激励对象在同时期一共不得超过50名。

4、与公司有全职劳动关系的激励对象从公司离职(无论主动还是被动)，即解除与公司之间的全职劳动关系时，丧失股权激励资格。其所持有的尚未行权的激励股份应当按照其购买股份的股款金额按照其持有时间加同期银行存款利率出售给有限合伙的普通合伙人。其他非与公司具有全职劳动关系的激励对象如欲放弃未行权的激励股份时，其所持有的尚未行权的激励股份应当按照其购买股份的股款金额按照其持有时间加同期银行存款利率出售给有限合伙的普通合伙人。

### 三、激励股份的来源及数量

1、激励股份自于公司向有限合伙定向增发。

2、激励股份数量：总计为\_\_\_\_\_股，为公司现有全部已发行股份的\_\_\_\_\_%。

3、激励股份价格：人民币\_\_\_\_\_元/股。

4、激励股份的性质为：限制性股份，具体表现为：自获授之日起\_\_\_\_\_年内不得出售。

5、用于激励的股份与其他股份享有同等权利义务。

### 四、有限合伙认购股份的资金来源

1、合伙人认购激励股份的资金应当自行筹措，公司不得向其提供资金，亦不得对其融资提供担保。

2、鉴于在本股权激励计划实施的前几年激励对象获授的股份数量小于有限合伙认购的公司股份数量，而授予激励对象部分以外的股份由有限合伙企业的普通合伙人代持，该部分资金暂时亦由普通合伙人代垫，待后续激励对象确定后，由普通合伙人释放(转让)其获授部分的股份。

## 五、激励股份的行权

1、激励股份限售期过后，持有股份的激励对象可以通知有限合伙企业行权，即在全国中小企业股份转让系统出售记载于其名下的股份，激励对象每次申请出售的股份数量不得超过其所持有的全部股份的三分之一。

2、行权申请提交时间为每年5月，行权时间为每年6月的第一个交易日，行权价格为上一个交易日的收盘价。

3、有限合伙将激励对象要求行权的股票在全国中小企业股份转让系统出售后所得的资金应当在到账后十个工作日内分配给激励对象。

## 六、股权激励计划的变更、中止、终止

1、经公司董事会一致通过决议，可以变更或终止股权激励计划。但变更或终止不影响已经授予激励对象的股份。

2、公司遇到法定情形，可以暂时中止或终止股权激励计划。

3、有限合伙企业持有的公司股份在二级市场上释放完毕时，本股权激励计划终止。经公司董事会一致通过决议，亦可向有限合伙另行增发股份用于股权激励。

## 七、股权激励计划的实施部门

1、本股权激励计划由公司董事会制定，报公司股东大会审议

后通过。

2、本股权激励计划的解释、实施权由公司董事会享有。

3、本计划于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日制定。

## 股权激励的论文数据好找吗篇二

### 第一条、股权激励的目的

(1) 进一步完善公司的薪酬激励体系，使高中级管理人员、核心技术人员和业务骨干的利益与公司的利益挂钩，激励他们为公司创造长期价值。

(2) 吸引和保留关键技术人才，增强公司竞争实力，促进公司持续健康发展。

### 第二条、股权激励的原则

(1) 公开、公平、公正原则。

(2) 激励机制与约束机制相结合的原则，即个人的长远利益和公司的长远利益及价值增长相联系，收益与风险共担。

(3) 存量不动，增量激励的原则，即在公司资产保值增值的前提下，在净资产增值中解决奖励股份的来源问题。

第三条、设立薪酬与考核委员会作为公司股权激励方案的执行与管理机构，对董事会负责，向董事会及股东大会汇报工作。

### 第四条、薪酬与考核委员会的主要职责

(1) 研究对股权激励人员的考核标准，进行考核并提出建议，

研究和审查董事与高层管理人员薪酬政策与方案。

(2) 制定股权激励方案的具体条款，包括激励对象、奖励基金的提取比例、执行方式、个人分配系数等。

(3) 定期对股权激励方案进行修改和完善，在发生重大事件时可以变更或终止股权激励方案。

## 第五条、股权激励对象

(1) 在公司领取董事酬金的董事会成员。

(2) 高层管理人员。

(3) 中层管理人员。

(4) 公司专业技术骨干人员。

(5) 由总裁提名的卓越贡献人员。

股权激励对象的人数一般不超过公司员工总人数的\_\_\_\_\_%，且不包括独立董事，具体人员由公司董事会确认。

第六条、股权激励的授予期设为\_\_\_\_年，根据公司发展状况和个人业绩每三年重新设定一次。

## 第七条、奖励基金提取指标确定

本方案奖励基金的提取以净资产增值率为指标，在净资产增值额中提取奖励基金。

净资产增值率计算公式为

净资产增值率= $\times 100\%$

## 第八条、奖励基金按照超额累进提取

(1) 奖励基金提取的底线标准暂定为\_\_\_\_，即当年的净资产增值率在\_\_\_\_或\_\_\_\_以下时，不予提取奖励基金。

(2) 在此基础上，净资产增值率在\_\_\_\_以上的增值部分，按\_\_\_\_提取。

(3) 净资产增值率在\_\_\_\_以上的增值部分提取额不足\_\_\_\_万元的，当年提取但不奖励，计入下年度分配。

第九条、奖励基金转换为奖励股份的指标为经审计的期末每股净资产。

第十条、将奖励基金全部转换为股份，形成奖励股份总额。

奖励股份总额=

## 第十一条、个人奖励比例确定

(1) 采取岗位群比例法，将激励对象分为高层（高级管理人员）、中层（部门经理以上管理人员）、技术层（高级技术人才）、骨干层（优秀管理人员和业务人员）四类。

(2) 高层占奖励股份总额的\_\_\_\_，中层占\_\_\_\_；技术层占\_\_\_\_，骨干层占\_\_\_\_。

第十二条、每个岗位群的个人奖励比例按人数均分，即

某岗位群个人奖励比例=

## 第十三条、个人奖励股份额度计算公式

个人奖励股份额度=个人奖励比例×奖励股份总额

第十四条、本方案的奖励股份为一次性当期奖励，股权激励的授予期设为\_\_\_\_\_年，岗位群人数每年核定一次，个人奖励额根据所在岗位群奖励比例和人数增减。

第十五条、本股权激励计划草案所称股份为身股（即虚拟股），享受分红权和股价升值收益，但不享有表决权、转让权、出售权和继承权。身股为公司无偿授予，股权享有人无需出钱购买。

第十六条、股权享有人在离职后取消身股权，分红则区别对待

1、退休：股权享有人退休时收回身股，可享受当年全年的分红。

2、辞职：自动辞职的收回身股，按当年工作月数享受\_\_\_\_\_的分红权。

3、辞退：被解雇或辞退的收回身股，分红权立即取消。

第十七条、股权享有人因升职或成绩优异获得高一级岗位群的股权激励，分时段享受红利。

第十八条、股权享有人因工作重大失误降职、免职的，降低或收回股权激励，分时段享受红利。

第十九条、公司确定的身股激励人员需与公司签订股权激励计划协议书，在明确相应的权利义务关系后股权生效。

第二十条、股权激励方案实施因经营环境及外部条件发生重大变化时，可由薪酬与考核委员会提议变更激励约束条件甚至终止该方案，并报经董事会批准。

第二十一条、在条件成熟后经公司董事会批准，可将部分或

全部身股转化为银股（即实股，享有除分红权以外的其他股权），方案另行制定。

第二十二條、本方案由薪酬与考核委员会负责解释。

第二十三條、本方案自公司董事会通过后开始实行。

## 股权激励的论文数据好找吗篇三

住址：\_\_\_\_\_

联系方式：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

住址：\_\_\_\_\_

联系方式：\_\_\_\_\_

为了充分调动公司中高级经营管理骨干员工的创业积极性，\_\_\_\_\_有限公司（以下简称“公司”）的归属感、荣誉感，增强公司对优秀敬业人才的吸引力，根据公司股东会有关决议，决定对任职公司的中高级经营管理骨干员工进行股权激励，赠与其一定份额的公司股权。现双方就股权激励事项订立如下协议：

### 一、甲方及公司基本状况

\_\_\_\_\_万元，甲方的出资额为人民币\_\_\_\_\_万元，本协议签订时甲方占公司注册资本的\_\_\_\_\_%，是公司的实际控制人。甲方出于对公司长期发展的考虑，为激励人才，留住人才，甲方授权在乙方在符合本协议约定条件的情况下，有权以优惠价格认购甲方持有的公司\_\_\_\_\_%股权。



## 二、关于激励股权的特别约定

乙方从公司离职时则必须按公司章程、股东会决议以及以下约定进行股权转让：

1、若乙方自\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起在公司任职主要职能部门主管或公司二级单位主管（副职以上）岗位未满6个月而中途正常离职或被公司正常解职、辞退时，则乙方自动丧失其享受公司股权激励的资格，其持有的全部股权由甲方无条件无偿收回。

2、若乙方自\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起在公司任职主要职能部门主管或公司二级单位主管（副职以上）岗位满12个月（可累计）后正常离职或被甲方正常解职、辞退时，则甲方按公司股权当期实际价值半价回购乙方持有的股权。

3、若乙方自\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起在公司主要职能部门主管或公司二级单位主管（副职以上）岗位满24个月（可累计）后正常离职或被公司正常解职、辞退时，则甲方按公司股权当期实际价值等值回购乙方持有的股权。

4、若乙方被公司开除或不经公司许可其擅自离职时，则乙方自动丧失其享受公司股权激励的资格，其持有的全部股权由甲方无条件无偿收回，并按双倍的价格追罚乙方已获得的股权激励收益，并追究其给公司造成的相关损失。

5、若乙方被公司免职或者因表现不佳而不能胜任其职务时，则乙方自动丧失其享受公司股权激励的资格，其持有的全部股权由甲方无条件无偿收回。

## 三、权利和义务

1、甲方应当如实计算年度净收益，乙方对此享有知情权。

- 2、甲方应当及时、足额支付乙方可得分红。
- 3、乙方对甲方负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公司利益和形象的行为。
- 4、乙方对本协议的内容承担保密义务，不得向第三人泄露本协议中乙方所得有股份数以及分红等情况。
- 5、乙方作为公司股东，除在股东会无表决权外依法享有其他全部股东权利、承担其全部股东义务。
- 6、乙方获得的收益，按国家税法规定缴纳相关税费。
- 7、当甲方引进战略投资者进行股权融资时，股份份额按比例自动稀释。
- 8、股权激励期间，乙方不直接或间接拥有管理、经营、控制与公司所从事业务相类似或相竞争的业务；同时乙方所持有的股权不得出售、相互或向第三方转让、对外担保、质押或设置其它第三方权利等行为，否则，由甲方无条件无偿收回。
- 9、应甲方要求，积极无条件的配合甲方出让或者受让公司股权。

#### 四、协议终止

- 1、本协议与国家新公布的政策、法规相违背时，公司按其任职时间参照本协议的约定予以回购其持有的股权。
- 2、乙方丧失行为能力时，公司按其任职时间参照本协议约定予以回购其持有的股权。
- 3、公司解散、注销或者乙方非公死亡的，本协议自行终止，甲方视乙方的服务期回购其股权。

4、出现不可抗力等情况造成本协议无法执行时。

5、乙方发生违法犯罪时或严重违反公司的规程给甲方造成重大损失时。

6、双方协商一致同意，以书面形式变更或者解除本协议。

## 五、协议与劳动合同的关系

1、本协议与甲乙双方签订的劳动合同相互独立，履行及解除劳动合同不影响本协议所约定的权利义务。

2、乙方在获得甲方授予股份的同时，仍可根据甲乙双方签订的劳动合同享受甲方给予的其他待遇。

## 六、违约责任

1、如甲方违反本协议约定，迟延支付或者拒绝支付乙方可得分红的，应按可得分红总额的\_\_\_\_\_ %向乙方承担违约责任。

2、如乙方违反本协议约定，甲方有权视情况相应减少或者不予支付乙方可得分红，并有权解除本协议；给甲方造成损失的，乙方应当承担赔偿责任，赔偿范围包括实际损失、可得利益损失和维权所支付的合理费用如调查费、差旅费、律师费等。

3、乙方违反约定，不积极配合甲方收回公司股份时，应当向甲方承担万元的惩罚性违约金，同时还应该承担甲方为维权所支付的合理费用如调查费、差旅费、律师费等。

## 七、争议的解决

因履行本协议发生争议的，双方首先应当友好协商，如协商不成，则可向公司住所地人民法院起诉。

## 八、附则

1、本协议由全体股东授权公司法定代表人作为全体股东代表签字，经甲乙双方签字后生效，\_\_\_\_\_式\_\_\_\_\_份，甲方\_\_\_\_\_份、乙方\_\_\_\_\_份；如有未尽事宜，双方可以补充书面约定。

2、乙方在本协议之前与甲方或公司签订的有关期（股）权激励等协议或经营骨干激励分红的一切相关约定随即自动作废、终止执行。

3、本协议与公司章程、公司股东会决议具有同等效力。

4、全体股东一致同意是本协议的前提，《股东会决议》是本协议生效之必要附件，本协议与股东会决议有冲突时以《股东会决议》为准。

甲方（签字或盖章）：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方（签字或盖章）：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 股权激励的论文数据好找吗篇四

与中国证监会11月15日公布的征求意见稿相比，《管理办法》在股票来源、激励对象、激励股票提法、股东大会表决等四大方面做了相应修改。

### 取消预留股份来源

征求意见稿规定，用于激励的股票可以是公开发行时预留股份；向激励对象发行股份；回购公司股份和法律、行政法规允

许的其他方式，而《管理办法》取消了将公开发行人时预留股份作为股票来源的规定。

权威人士解释，上述调整是因为新股发行与预留股份同时操作的法律依据不够充分，也容易在实践中发生一系列具体问题。

对于目前部分股权分置改革公司拟采用的，非流通股股东在支付对价同时划出一部分股票作为激励股票来源的做法，《管理办法》没有明确规定。

业内人士认为，非流通股股东的上述做法可以归到《管理办法》规定的股票来源的兜底条款中，即法律、行政法规允许的其他方式，但最终如何确定还要看中国证监会的解释。

## 独立董事要避嫌

《管理办法》规定，股权激励计划的激励对象包括上市公司董事、监事、高级管理人员、核心技术(业务)人员，以及公司认为应当激励的其他员工，但不应当包括独立董事。而此前的征求意见稿并未特别说明独立董事不能享受股权激励。

有关人士解释，此举是为了保障独立董事的独立性。当初，引入独立董事的目的是规范公司治理结构，在审议重大事项时，独立董事能发表独立意见，如果独立董事也成为股权激励对象，那独立性可能会大打折扣，为了避嫌，《管理办法》特别指出独立董事不能享受股权激励。

与征求意见稿相比，《管理办法》对股票激励的提法也做了修改，将“股票激励”修改为“限制性股票”，并对第三章内容相应做了调整。

权威人士解释，限制性股票的提法适应了国际通行的规则，明确了激励过程中使用的股票带有业绩、出售时间等限制条

件，以区别于一般股票。

## 表决要求提高

《管理办法》指出，上市公司实施股权激励需经过三道程序，即董事会通过、证监会无异议、股东大会通过，而且将股东大会表决要求由征求意见稿规定的二分之一提高至三分之二。

业内人士分析，《管理办法》的制定体现了《公司法》修订中公司自治的思路，由董事会制定计划、股东大会加以决策，监管部门只是要求在董事会审议通过后事中备案即可。正是由于自治权的扩大，更需要强调董事的忠实与勤勉义务，以保障股东权益；股东亦应更加积极地参与到公司事务中来，以维护自身利益。

## 为何选择g股公司试点

对于为何选择g公司进行试点，有关人士表示，上市公司股权激励对证券市场有效性和公司治理水平的要求较高，境内上市公司开展股权激励是一项制度创新，因此，比较适合采取先试行、后逐步推开的方式，试行一段时间后总结经验，对《管理办法》加以完善，以更稳妥地推行该项制度。

同时，考虑到在股权分置情形下，上市公司股价往往不能够反映其经营业绩，高管人员的经营成果无法通过股价来体现，股权激励难以达到预期效果，所以，试行阶段只允许已完成股权分置改革的上市公司实施股权激励。

上一篇：初中宿舍管理制度 下一篇：组装车间管理制度

## 股权激励的论文数据好找吗篇五

设计股权激励方案要考虑很多问题，考虑完这些问题后是不是就会设计方案了？这也不好说，但考虑完这些问题以后，起

码会得到一个方向。

第一，要考虑企业的发展阶段和资本市场的阶段。

如果企业已经挂牌了，这时要搞股权激励适合用股票期权或者限制性股票。早期的时候通常是直接给团队发股票，这时分配一定要慎重，因为分出去就收不回来了，公司早期发展变化会比较大，创业团队人员进出频繁，一旦股权给出去了，人走了比较麻烦，后来了的人怎么办，都需要仔细考虑。

第二，要看公司有没有资格搞股权激励。

在这方面，新三板对挂牌公司尚无规定，此时应该参考证监会关于上市公司的规定。具体来说，如果最近一年上市公司的审计报告中有否定意见或是不能表达意见，或最近一年被证监会行政处罚的，公司就不能搞股权激励。所以公司一定要注意，审计报告不要打补丁，要尽量避免被处罚。

第三，要考虑拟股权激励的对象是否具备资格。

目前新三板没有这方面的规定，而针对上市公司的规定是：董事、监事、高级管理人员、核心技术业务人员以及公司认为应当激励的其他员工可以获得股权激励，但不应该包括独立董事。新三板挂牌公司可以参考新三板对增发对象的设计，即对董事、监事、高级管理人员及核心人员实施股权激励。

股东或实际控制人，原则上不能成为激励对象，因为股权激励是想让员工与大股东的利益趋于一致，如果激励实际控制人，就失去了它应有的意义。

第四，要考虑是用期权还是股票来激励。

在企业属于有限责任公司或是挂牌之前，可以直接用股票来激励。特别在公司没有引入pe的时候，股份没有市场价，不

需要做股份支付，那时也不是公众公司，也无须会计师监管，通常情况下可以直接使用股票作为股权激励，用代持也可以。

第五，要考虑股权激励的数量和预留的问题。

对于这个问题，针对上市公司的有关规定里说得非常清楚：股权激励总数不能超过公司总股本的10%，单一激励对象不能超过总股本的1%。上市公司一般体量比较大，10%股份的量是非常大的，一般来说，上市公司股权激励方案里面超过5%的都很少。这涉及一个平衡的问题，激励股份发得多，股份支付就多，对公司的利润影响就会很大，每股盈余(eps)会大幅下降。

第六，要考虑是让员工直接持股还是通过持股平台持股。

就目前而言，新三板挂牌企业的持股平台是不能参与定增的(详见第八讲“关于持股平台新规的学习和讨论”)，包括员工的持股平台也不能参与定增，持股平台参与定增设计的股权激励方案目前是走不通的。当然，市场上也有人在呼吁，对于员工的持股平台政策应该网开一面。

第七，要考虑股票的来源与变现的问题。

对于股票的来源，新三板没有规定，新三板股票的来源无外乎是增发或转让。

第八，股权激励的定价和锁定期。

股权激励就是为了激励，拿激励的人得有好处，如果现在股票有公允价，直观来说，股权激励的股票价格就是在公允价上打个折，这就是限制性股票的逻辑，如果现在股票10块，我给你打个5折，让你5块钱买，这个差价就是激励。上市公司用于股权激励限制性股票的价格是有明确规定的，就是激励计划草案公布前1个交易日收盘价或者前20天(60、120，括



号里是新规可以选择的)平均收盘价较高者,然后最多打5折。根据新规,你也可以用其他方式定价,但是发行人和券商要做合理性的专项说明。

第九,员工持股计划与股权激励的区别。

股权激励与员工持股计划,这二者区别何在?这里我们谈到的股权激励和员工持股计划都是指狭义的概念,对应的是证监会发布的《上市公司股权激励管理办法》和《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中对股权激励和员工持股计划的规定。

第十,税务问题。股权激励最终一定要兑现股权收益,而股权收益一定会涉及缴税问题。

所以,我们在设计股权激励的时候,一定要考虑好被激励对象的税收问题。1.个人所得税。2.有限合伙企业的税率问题。3.有限公司的税率问题。

第十一,业绩设定。

股权激励的核心目的是把员工和控股股东或大股东的利益捆绑在一起,实现公司业绩和个人业绩的捆绑,否则股权激励就背离了其本意。所以,股权激励是否有效的标志之一就是看有没有业绩设定。

第十二,股权激励方案需要行政许可吗?

根据《公司法》,股权激励由公司股东会或者股东大会批准,目前规则,上市公司得到股权激励和员工持股计划均无须证监会批准。新三板目前没有股权激励和员工持股计划的具体指南,在董事会公告股权激励和员工持股计划后并发出召开股东大会通知后,股转目前会事后审核该方案,如果股转认为必要,会发出问询,在回复问询的期间要暂停股东大会召

开流程，待股转对问询回复满意修改发行方案后后，才能再发出股东大会通知。

第十三，在新三板现行体制下股权激励方案设计的注意事项。

在新三板股权激励细则还没有出台的情况下，实施股权激励前要考虑以下几个问题：

1. 期权方案行不行得通。
2. 回购能不能操作。
3. 以什么方式持股。
4. 关于持股平台。

## 股权激励的论文数据好找吗篇六

设计股权激励方案要考虑很多问题，考虑完这些问题后是不是就会设计方案了？这也不好说，但考虑完这些问题以后，起码会得到一个方向。

第一，要考虑企业的发展阶段和资本市场的阶段。

如果企业已经挂牌了，这时要搞股权激励适合用股票期权或者限制性股票。早期的时候通常是直接给团队发股票，这时分配一定要慎重，因为分出去就收不回来了，公司早期发展变化会比较大，创业团队人员进出频繁，一旦股权给出去了，人走了比较麻烦，后来了的人怎么办，都需要仔细考虑。

第二，要看公司有没有资格搞股权激励。

在这方面，新三板对挂牌公司尚无规定，此时应该参考证监会关于上市公司的规定。具体来说，如果最近一年上市公司

的审计报告中有否定意见或是不能表达意见，或最近一年被证监会行政处罚的，公司就不能搞股权激励。所以公司一定要注意，审计报告不要打补丁，要尽量避免被处罚。

第三，要考虑拟股权激励的对象是否具备资格。

目前新三板没有这方面的规定，而针对上市公司的规定是：董事、监事、高级管理人员、核心技术业务人员以及公司认为应当激励的其他员工可以获得股权激励，但不应该包括独立董事。新三板挂牌公司可以参考新三板对增发对象的设计，即对董事、监事、高级管理人员及核心人员实施股权激励。

股东或实际控制人，原则上不能成为激励对象，因为股权激励是想让员工与大股东的利益趋于一致，如果激励实际控制人，就失去了它应有的意义。

第四，要考虑是用期权还是股票来激励。

在企业属于有限责任公司或是挂牌之前，可以直接用股票来激励。特别在公司没有引入pe的时候，股份没有市场价，不需要做股份支付，那时也不是公众公司，也无须会计师监管，通常情况下可以直接使用股票作为股权激励，用代持也可以。

第五，要考虑股权激励的数量和预留的问题。

对于这个问题，针对上市公司的有关规定里说得非常清楚：股权激励总数不能超过公司总股本的10%，单一激励对象不能超过总股本的1%。上市公司一般体量比较大，10%股份的量是非常大的，一般来说，上市公司股权激励方案里面超过5%的都很少。这涉及一个平衡的问题，激励股份发得多，股份支付就多，对公司的利润影响就会很大，每股盈余(eps)会大幅下降。

第六，要考虑是让员工直接持股还是通过持股平台持股。

就目前而言，新三板挂牌企业的持股平台是不能参与定增的(详见第八讲“关于持股平台新规的学习和讨论”)，包括员工的持股平台也不能参与定增，持股平台参与定增设计的股权激励方案目前是走不通的。当然，市场上也有人在呼吁，对于员工的持股平台政策应该网开一面。

第七，要考虑股票的来源与变现的问题。

对于股票的来源，新三板没有规定，新三板股票的来源无外乎是增发或转让。

第八，股权激励的定价和锁定期。

股权激励就是为了激励，拿激励的人得有好处，如果现在股票有公允价，直观来说，股权激励的股票价格就是在公允价上打个折，这就是限制性股票的逻辑，如果现在股票10块，我给你打个5折，让你5块钱买，这个差价就是激励。上市公司用于股权激励限制性股票的价格是有明确规定的，就是激励计划草案公布前1个交易日收盘价或者前20天(60、120，括号里是新规可以选择的)平均收盘价较高者，然后最多打5折。根据新规，你也可以用其他方式定价，但是发行人和券商要做合理性的专项说明。

第九，员工持股计划与股权激励的区别。

股权激励与员工持股计划，这二者区别何在?这里我们谈到的股权激励和员工持股计划都是指狭义的概念，对应的是证监会发布的《上市公司股权激励管理办法》和《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中对股权激励和员工持股计划的规定。

第十，税务问题。股权激励最终一定要兑现股权收益，而股权收益一定会涉及缴税问题。

所以，我们在设计股权激励的时候，一定要考虑好被激励对象的税收问题。1. 个人所得税。2. 有限合伙企业的税率问题。3. 有限公司的税率问题。

第十一，业绩设定。

股权激励的核心目的是把员工和控股股东或大股东的利益捆绑在一起，实现公司业绩和个人业绩的捆绑，否则股权激励就背离了其本意。所以，股权激励是否有效的标志之一就是看有没有业绩设定。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 股权激励的论文数据好找吗篇七

摘要：

股权激励对于企业改善其治理结构，提高自身管理效率，降低其代理成本，增强凝聚力和竞争力可以起到非常积极的作用。作为一种有效的长期激励方法，股权激励对于上市公司的薪酬制度的改善，推进企业的发展发挥着至关重要的作用。本文主要探索我国上市公司股权激励方案存在的问题，分析

我国上市公司股权激励现状，为怎样解决面临的问题提出建议措施。

关键词：

上市公司；股权激励；长期激励

随着经济的高速发展，企业所有者与经营者的矛盾不断涌现，对经营者的监管激励问题也越来越引起所有者的重视。很多企业在经营过程中出现内部人控制和道德风险的问题，经营者的代理控制偏离所有者的目标，造成企业资产流失、效率低下等问题。如何解决两者的矛盾，使其目标统一起来，是所有企业必须解决的问题。本文旨在分析我国上市公司股权激励方案在设计与实施过程中存在的问题，为其提出解决措施：一方面为我国政府管理机构提供决策依据，规范和引导上市公司实施股权激励；另一方面为准备实施股权激励的上市公司提供借鉴，有助于和指引其根据实际情况设计合适的激励方案。

## 一、股权激励方案设计与实施过程中存在的问题

### 1、股权激励对象受限

随着我国经济飞速发展，越来越多的国际化人才把中国作为其发展的平台，但是根据我国法律规定，外籍人士不能在a股开户，这就限制了上市公司对上述人员进行股权激励。

### 2、股权激励额度设置不当

股权激励额度设置的比例对于股权激励实施的效果有着较大的影响，据实证研究激励效果最好的比例为5%左右，偏离此比例较多，就会出现激励不足或过度。股权激励不足或过度对实施效果都会有不利影响，部分上市公司在确定方案时对此两种影响因素未充分考虑。

### 3、行权条件设置不完善

绩效考核指标通常包含财务指标和非财务指标，财务指标一般采用净利润或增加值，有些公司采用扣除非经常损益后的指标；非财务指标一般包括市值指标和公司治理指标。目前我国上市公司股权激励行权条件以财务指标为主，存在激励条件设置过低与只看重短期财务指标不考虑公司长远利益的现象。

### 4、激励股份授予过于集中

目前我国股权激励授予方式多以一次授予为主，问题是实施股权激励方案的公司只能在股价波动中锁定一个授予价格，此种方式既无法应对市场对股价的影响，又可能会导致长期激励效果不足。

### 5、违规行权

有些公司为了达到行权条件，在有效期内做虚假财务信息或其他违规行为，通过操纵会计利润来达到行权的条件，谋取不当利益。在日常监督中，存在一定的滞后性，发现虚假财务信息或违规行为时已经行权，公司可能就是利用“时间差”来行权。

### 6、激励对象税赋高

我国现在的股票期权薪酬按工资、薪金所得缴纳个人所得税，并且是按行权日二级市场的股价和行权价的差额来计算，税率最高可达45%，税收负担较重。

## 二、针对设计与实施方面问题的解决措施

### 1、丰富股权激励形式

在西方国家，股权激励一般有三种主要形式：股票期权、员工持股计划和管理层收购。股票期权又包括法定股票期权、股票增值权、激励性股票期权、限制性股票期权和可转让股票期权等多种形式。我国证监会颁布的股权激励管理办法中，仅重点对限制性股票和股票期权这两种较为成熟的激励工具作了规定，由于这两种激励形式成为目前我国上市公司实施股权激励方案的主要激励形式。随着我国股权激励需求的多样化和不断完善的相关法规，建议丰富股权激励形式在我国推广使用。

## 2、扩大股权激励范围和对象

在西方发达国家的公司中，股权激励最初的激励对象主要是公司经理即管理层，后逐步扩展到公司的骨干技术人员，再后来发展到外部管理人员如董事、关联公司员工，最后扩展到重要的客户单位等；而我国目前对于股权激励的对象主要是上市公司的董事（不包括独立董事）、高级管理人员以及公司核心技术和业务人员，范围仍较狭窄，建议扩大激励范围和对象。

## 3、逐步放开股权激励额度

西方发达国家股权激励的额度是由企业的薪酬委员会自行决定的，而我国目前由证监会、国资委对股权激励额度的最高上限进行规定，激励额度不能超过发行股票总数的10%。随着市场机制有效性的不断提升、机构投资者的大力发展、上市公司治理状况的改善以及上市公司自治机制的完善，建议逐步放开股权激励额度的限制，让上市公司自主决策。

## 4、设置恰当的绩效指标

股权激励的绩效考核一定要与目标管理紧密结合。毕竟股权激励只是一个手段，完成公司的经营目标、实现公司长远发展才是目的。如果不能实现股权激励的实施与公司价值的增



值同步，再好的激励方案也不可能产生令人满意的激励效果。对于股权激励指标选取而言，在发达国家也经历了从股票价格到每股收益，再到权益回报率、经济价值增加值等过程。上市公司在激励指标的选取上应考虑所在行业和公司的实际情况，考虑业绩和公司的价值等综合因素，使得激励指标的选取更为客观合理，根据各公司所处的不同行业、公司具体特性呈现多样化的特点，这也是我国上市公司股权激励绩效指标选择上的发展趋势。

## 5、改善我国资本市场的弱效率

股权激励是一个能促进被激励对象更好地为企业、为股东服务，能减少代理成本，能将其个人发展与企业的生存、发展紧密结合在一起的机制。但是这种有效的股权激励机制需要具备下面的条件：公司的股价能够真正反映公司的经营状况，且与公司经营业绩紧密联系。实施股权激励需要一个良好的市场环境，即要有一个高度有效、结构合理的股票市场为基础，股权激励才能发挥作用，这个市场存在缺陷或者不存在，都会影响甚至阻碍股权激励的激励效力。因此，我国在加快经济改革步伐的同时，应当按市场规律办事，减少不必要的行政干预；制定市场规则，明确市场主体的行为规范，对恶意炒作行为加强监管和惩罚，引导投资者树立正确的投资理念。

## 6、解决税收障碍

国外股权激励的实施往往有税收方面的优惠，而我国目前对于股票的交易行为一般征收证券交易印花税之外，还对个人的激励所得、红利所得等征收个人所得税，对由于行使股票认股权取得的价差收益也要视同工资性收入征税。这些规定在无形中加大了上市公司的负担，减少了激励对象的收益，长远来看不利于股权激励在我国的实施和发展。因此解决高税率，降低被激励对象的税收应列入考虑范畴内。

## 7、增加激励股份的授予次数

多次授予是一种较为合理的激励方式，能够给予上市公司和激励对象一定时间和空间的选择机会，能够有效降低股权激励的风险及提高长期激励效果。为了实现股权激励的长效性，减少市场对股价波动而带来的行权价格影响，应当鼓励股权激励的多次授予，且一次授予不宜过多。

综上所述，针对我国上市公司股权激励方案的问题应从股权激励方案设计与实施两个方面加以解决。相信随着我国资本市场及公司治理结构的逐步完善，股权激励的广泛应用，其方案设计与实施将更加贴合公司需要，为公司长远发展起到积极作用。