

如何查找实施股权激励制度的上市公司?~如何找上市公司股权激励机制-鸿良网

一、如何查找实施股权激励制度的上市公司?

查找实施股权激励制度的上市公司，在交易软件的行情页面，查找有“板块”、“风格板块”、“股权激励”：目前有351家上市公司属于具有股权激励制度方案的上市公司。

二、哪位知道你怎么看哪些上市公司实施了股权激励政策？在网上如何查找？

股权激励是企业完善激励机制的重要举措，目前上市公司中已有130余家公布了股权激励计划，并且上市公司有近7成表示有实施股权激励计划的意向。国家相关部门也相继出台了多项规范企业股权激励计划的法律法规，但这些法律法规均是针对上市公司而定，而对于数量庞大的中小企业实施股权激励尚没有规范性规定，更多具体详情可以去海洋质询网看看。

三、公司怎么做好股权激励

股权激励是对员工进行长期激励的一种方法，是企业为了激励和留住核心人才而推行的一种长期激励机制。

一般情况下股权激励计划设计要把握四定：四定：定量、定人、定价、定时定量：确定持股载体的持股总量及计划参与人的个人持股数量。

对于上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的的股票总数累计不得超过公司股本的总额的10%，任何一名激励对象通过有效的股权激励计划获授的本公司的股票累计不得超过公司股本总额的1%，非上市公司可以参照此规定，但不受此规定约束。

定人：确定哪些人员参与持股计划体系。

激励对象可以是公司的董事，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。

定价：确定持股载体及股权激励参与人的认购价格。

上市公司按照有关法规确定行权价格或者价格购买，而非上市公司定价通常以净资产作为参考，合理确定激励对象的转让价格，一般为不低于每股净资产。

定时：确定股权激励参与人持有股权期限，在确定股权激励中需要把握几个时间概念，比如授权日、等待期、有效期、行权日、禁售期等。

四、上市公司股权激励怎么激励

1、长期激励 从员工薪酬结构看，股权激励是一种长期激励，员工职位越高，其对公司业绩影响就越大。

股东为了使公司能持续发展，一般都采用长期激励的形式，将这些员工利益与公司利益紧密地联系在一起，构筑利益共同体，减少代理成本，充分有效发挥这些员工积极性和创造性，从而达到公司目标。

2、人才价值的回报机制 人才的价值回报不是工资、奖金就能满足的，有效的办法是直接对这些人才实施股权激励，将他们的价值回报与公司持续增值紧密联系起来，通过公司增值来回报这些人才为企业发展所作出的贡献。

3、公司控制权激励 通过股权激励，使员工参与关系到企业发展经营管理决策，使其拥有部分公司控制权后，不仅关注公司短期业绩，更加关注公司长远发展，并真正对此负责。

五、上市公司股权激励管理办法的第一章 总则

第一条为进一步促进上市公司建立、健全激励与约束机制，依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》及其他有关法律、行政法规的规定，制定本办法。

第二条 本办法所称股权激励是指上市公司以本公司股票为标的，对其董事、监事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励。

上市公司以限制性股票、股票期权及法律、行政法规允许的其他方式实行股权激励计划的，适用本办法的规定。

第三条 上市公司实行的股权激励计划，应当符合法律、行政法规、本办法和公司章程的规定，有利于上市公司的持续发展，不得损害上市公司利益。

上市公司的董事、监事和高级管理人员在实行股权激励计划中应当诚实守信，勤勉尽责，维护公司和全体股东的利益。

第四条 上市公司实行股权激励计划，应当严格按照有关规定和本办法的要求履行信息披露义务。

第五条 为上市公司股权激励计划出具意见的专业机构，应当诚实守信、勤勉尽责，保证所出具的文件真实、准确、完整。

第六条 任何人不得利用股权激励计划进行内幕交易、操纵证券交易价格和进行证券欺诈活动。

六、股权激励制度主要包括哪些内容？

您好，股权激励方案应包含：股份分配、股份与资金来源、激励目的、激励模式、激励对象与考核、股份管理等。

第一步，从人力资本附加值、历史贡献、难以取代程度三个方面确定激励对象范围。

全员持股尽管在美国非常流行，但在中国并不适用，用在中国的非上市公司身上更不妥当。

在一定程度上来说，无原则地扩大激励对象范围是产生股权纠纷的根源所在。

所以，确认激励资格，应从人力资本附加值、历史贡献、难以取代程度三个方面予以考察。

从人力资本附加值来看，激励对象应该能够对公司未来的持续发展产生重大影响，毕竟着眼于未来是股权激励的根本。

从历史贡献来看，激励对象应该对公司过去的经营业绩增长或管理能力提升做出了突出贡献，因为尊重历史贡献，是避免出现内部争议风波的基础。

从难以取代程度来看，激励对象应该包括那些掌握核心商业秘密和专有技术的特殊人力资本持有者，关注难以取代程度，是保护企业商业秘密的现实需要。

根据以上原则，我们将S公司的激励对象分成了三个层面：第一层面是核心层，为公司的战略决策者，人数约占员工总数的1%—3%；

第二层面是经营层，为担任部门经理以上职位的管理者，人数约占员工总数的10%；

第三层面是骨干层，为特殊人力资本持有者，人数约占员工总数的15%。

第二步，进行人力资本价值评估，结合公司业绩和个人业绩的实现情况，综合确定激励力度。

激励人还是激励人所在的岗位？这是个争论不休的话题。

王俊强指出，解答“对人还是对岗”这个难题，需要上升到企业的发展阶段及面临的管理主题这个层面来考察。

对于处在成长期的企业来说，其业务模式尚不固定，兼岗、轮岗现象非常普遍，很难用一个固化的岗位说明书来界定员工的工作内容。

在这种情况下，岗位价值不应该成为确定股权激励力度的依据。

对于处在成熟期的企业来说，其业务模式趋于固化，员工的能力发挥在很大程度上取决于其所在的岗位，“统一、规范、有序”成为企业的管理主题。

此时，进行基于岗位价值的评估对于确定股权激励力度来说非常重要。

鉴于S公司尚处在成长期，我们以人力资本价值评估为依据来确定员工的初始激励力度。

值得一提的是，无论对人激励还是对岗激励，固化激励额度的作法都是不妥当的。

为此，我们引入了股权激励的考核机制，并且将考核分为公司绩效、部门绩效（或项目绩效）、个人绩效三个层面。

对于层面比较高的员工，强化对公司绩效的考核；

对于层面稍低的员工，强化对个人绩效的考核。

根据考核成绩从高到低划分成S、A、B、C、D五个等级，按考核等级确定最终激励额度，依次为1.2倍、1.1倍、1.0倍、0.8倍、0倍。

第三步，按激励层面确定激励方式。

激励效果不仅取决于激励总额，还取决于激励方式。

确定激励方式，应综合考虑员工的人力资本附加值、敬业度、员工出资意愿等方面。

结合S公司的实际情况，相应的激励方式如下：对于附加值高且忠诚度高的员工，采用实股激励，以使员工体会到当家作主的感觉。

参照上市公司股权激励的相关规定（用于股权激励的股本比例不得超过总股本的10%），结合S公司的股本结构及激励期内预期业务增长情况，我们建议用于实股激励的股本数量为500万股（约占公司总股本的5%）。

个人授予量根据人力资本价值予以确定，即个人授予量=500万股×个人人力资本价值/个人人力资本价值。

对于不愿出资的员工，采用分红权激励和期权激励，以提升员工参与股权激励的积极性。

分红权数量取决于激励对象的人力资本价值及激励期的每股分红额，即个人获授分红权数量=个人人力资本价值/每股分红额。

期权授予量取决于人力资本价值及激励期内的股价增长情况，即个人获授期权数量=个人人力资本价值/每股价差收益。

第四步，按企业战略确定股价增长机制。

股权激励之所以能调动员工的积极性，其重要的一个原因就是，激励对象能够通过自身的工作努力影响激励成果的大小和实现概率。

选取恰当的激励标的物，可以实现企业与员工的双赢。

确定激励标的物，应综合考虑这样四个因素：第一，激励标的物必须与公司的价值增长相一致；

第二，激励标的物的价值评定应该是明确且令人信服的；

第三，激励标的物的数值应该是员工可以通过自身努力而影响的；

第四，公开激励标的物时应不至于泄露公司的财务机密，这一条对非上市公司而言

非常重要。

对照上述标准，结合S公司所处的发展阶段及财务管理现状，我们选取了销售额这一增长类指标作为股价变动的标的物。

考虑到销售额增长率与净利润或净资产的增长率并非一一对应，结合S公司的历史财务数据，我们将股价增长率确定为销售额增长率的60%（可由董事会根据当期实际经营情况予以适当调整）。

举例说，如果目标年度销售额相对于基期销售额的增长率为50%，则股价增长率为30%。

如能给出详细信息，则可作出更为周详的回答。

七、国有非上市公司如何进行股权激励

法律分析：国有非上市公司进行股权激励的方式有：1、员工持股方式，应当遵守依法合规、公开透明、立足增量等原则；

2、股权出售、股权奖励、股权期权等方式，但大、中型企业不得采取股权期权的激励方式；

3、法律规定的其他方式。

法律依据：《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》第九条企业可以采取股权出售、股权奖励、股权期权等一种或多种方式对激励对象实施股权激励。

大、中型企业不得采取股权期权的激励方式。

企业的划型标准，按照国家统计局《关于印发统计上大中小微型企业划分办法的通知》（国统字〔2011〕75号）等有关规定执行。

八、如何设计合伙人和员工的股权激励方案(创业老板必须

根据你的提问，经股网的专家在此给出以下回答：上市公司选择股权激励计划的动机 股权激励作为一种激励机制，在国外得到了广泛应用。

从实证研究的结果中发现：公司选择股权激励主要受制度背景、公司治理和公司特征三方面因素的影响。

1. 制度背景：一国的制度背景会对公司高管激励行为产生重要影响。

处于市场化程度高的地区的公司更有动机选择股权激励，非管制行业中的公司比管制行业中的公司更有动机选择股权激励。

2. 公司治理：公司高管激励行为除了受外部制度环境的影响外，还受公司治理

结构的影响。

从公司性质和股权结构方面而言，相对于国有企业，民营企业更有动机选择股权激励；股权结构越集中，公司选择股权激励的需求越弱。

从公司治理层面而言，治理不完善的公司更有动机选择股权激励，但更多的是出于福利的动机；由于股权激励的长期效应，高管年龄越年轻的公司越有动机选择股权激励，具有较高现金薪酬的公司会更有动机选择股权激励以减少高额的税收导致的对管理者激励不足的问题。

3. 公司特征：基于公司高管与股东之间的信息不对称和代理成本，不同的公司特征如成长性、规模、人才需求、高管年龄、流动性限制、业绩等因素会影响公司选择不同的股权激励制度。

在公司特征层面，规模大、成长性高的公司会更有动机选择股权激励，对人才需求高的信息技术行业则会有动机选择股权激励以吸引与保留人才。

福利动机抑制股权激励作用 国外公司的股权激励是一种解决代理问题的手段，而在中国，部分公司选择股票期权并非为了缓解流动性限制，不完善的治理结构导致无法对管理者进行有效监督时，股权激励反而会被管理者用来谋福利，从而成为代理问题的一部分。

避免机会主义的股权激励设计建议 那么，在股权激励的设计过程中，应如何防止高管以激励的名义通过股票期权为自己谋取福利？借鉴国际上的股权激励设计经验，结合中国本土股权激励的特色，吕长江教授对股权激励设计过程的几点关键指标提出了建议。

1. 行权价格：国际上有不少国家规定，股票期权的行权价格不得低于期权授予时股票的公平市场价格。

合理的行权价格应当尽量反应出公司现阶段真实价值，以保证股权激励的收益能客观地反映高管努力的成果。

制定合理的行权价格，要从监管方和方案制定方两方面着手考虑。

2. 行权条件：行权条件应该根据公司未来的经营情况来制定，总体的效果是要指引公司获得更好的业绩表现。

行权条件应当有一定的实现难度，以起到激励作用。

从目前已公告的股权激励方案看，绝大多数的公司的行权条件均为净利润及净资产收益率一定比例的增长。

使用单一的财务指标虽然简易可行，但也容易带来管理层盈余管理的问题，也无法反应公司真正的业绩。

对此，吕长江教授同样分别对监管层和上市公司提出关于合理行权条件的建议。

对监管层而言，监管层应让公司加强信息披露编报规则，包括要求公司披露行权条件和前三年指标的对比，前三年指标的年增长率和行权条件的年增长率等。更透明的信息披露规则，增加了投资者对公司的监督，从而促使公司自觉地设计合理的行权条件。

3. 授予规模：授予规模也是公司根据实际情况确定，但是，为了避免过大的授予规模，不少国家规定了授予规模的上限，比如美国规定，每年新增的可首次行权

的期权所对应的股票额度不得超过10万美元。

对中国而言，合理的股权激励应做到分批授予，且授予规模适当。

因为过小授予规模的激励作用较弱，而过大的授予规模，会使得员工之间的财富差距加大，导致分配不均匀，也会使被授予对象过分在意股权激励的收益，从而产生一些机会主义行为。

海外的经验表明，长期激励应占年总收入的20%-80%。

这可以为中国上市公司制定股权激励提供一定的参考。

4. 行权有效期：美国和中国都规定，股权激励的有效期一般不得超过10年。

过短的有效期会导致长期激励不足，但过长的有效期也会削弱激励效应，所以10年是一个比较合适的上限。

公司可以酌情设计自己的股权激励的有效期，在10年这个上限内。

以上就是经股网的专家根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经股网是一家以股权为核心内容的“企业家股权门户”网站

(编辑：埋葬乐队)

参考文档

[下载：《如何找上市公司股权激励机制.pdf》](#)

[下载：《如何找上市公司股权激励机制.doc》](#)

[更多关于《如何找上市公司股权激励机制》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【鸿良网】立场，转载请注明出处：<http://www.83717878.com/article/40971552.html>