

## 中小型科技企业股权激励方案

以目前我国资本市场的运作情况，广大科技型中小企业在相当长一段时间不可能上市，因此可以根据自己的发展策略和长短期经营目标借鉴国际经验，根据员工所在层次和岗位选择不同的股权激励方式。根据我国的经验，借鉴国外的做法，非上市公司实施股权激励也可有多种方案：

### 1 期股激励方案。

期股激励就是公司和经营者约定在将来某一时期内以一定价格购买一定数量的股权，购股价格一般参照股权的当前价格确定同时对经营者在购股后再出售股票的期限作出规定。有的企业是按一定比例再配给经营者或员工一定数量的期股。它的特点有较大的灵活性，规模可以大也可以小，通过延期兑现实现长期激励。这个方案的目的是股东让渡收益权和所有权，执行的期限和规模可以由企业自己定，由股东大会认可。该方案的缺点就是方案从设计到执行和评估容易出现内部化倾向，经营者长期收益风险很大，股权流动性差。目前国内不少国有控股企业和一些独资企业，将年薪制与期股计划结合起来，对经营者进行激励。

### 2 持股方案。

就是通过公司奖励或参照股权当前市场价值向主要经营者出售的方式，使主要经营者即时地直接获得股权，同时规定主要经营者在一定时期内必须持有股票，不得出售。不论是经营者还普通员工持股计划都可以考虑作为一种激励机制安排，也可以作为一种福利计划来推行。科技型中小企业强调团队认同，在创业时所有员工都可以参与持股计划。广大员工的持股往往由预先成立的持股会或信托机构负责管理。该机构应有一定的融资能力和交易功能，包括当员工离开公司，要以适当的价格买回公司的股份。上市公司的员工持股计划是一次性的一揽子安排，而非上市企业员工持股计划更像一个福利计划。因为高新技术中小企业有高成长性，资产和收益结构时常在变动，公司要根据收益变动与股份额度变动对员工进行长期激励。华为公司的做法值得研究，它的计划的实质是将虚拟股份期权与员工持股结合进行。企业蛋糕年年增大，企业将个人业绩与股权激励结合起来，实现了员工股份非线性同比例的再分配，起到有效激励的作用。这种方案执行起来较复杂，需要定期对企业资产和个人绩效做出评估。

### 3 股份期权或虚拟股票方案。

期权激励就是公司给予经理人在将来某一时期内以一定价格购买一定数量股权的权利，经理到期可以行使或放弃这个权利，购股价格一般参照股权的当前价格确定，同时对经理人在购股后再出售股票的期限作出规定。以股票期权为蓝本，设计一个变通方案的股份期权或虚拟股票激励方案。

一般来说只针对高管层及骨干层实施这样的计划：特殊情况下，也可以以认股权证的方式给所有员工，科技型企业在初创阶段也会给全部员工以股份期权，与高管层有量的差别。非上市股份有限公司根据特定的契约条件，赋予经营者在一定时间按照某个约定价（一般以上一年资产收益为基准）购买公司一定份额公司股权的权利、在有限责任公司中，实施股份期权激励首先将公司的所有权划分为若干个虚拟股份，然后根据特定的契约条件，赋予经营者在一定时间按照某个约定价购买公司一定份额公司虚拟股权的权利。

这种内部价格型的虚拟股票激励机制的优点就是在股票市场效率不高和股份异常波动时仍能发挥很好的激励作用。它的弱点是计算和管理起来稍微复杂一些，难点是在于对公司的虚拟股票的价值进行客观而准确的评估，它主要是靠专家意见来取代股票市场对股价的评判。我国股票市场是一个新兴市场，市场弱效率，有时甚至无效率，所以，有的专家建议绩效

## 中小型科技企业股权激励方案

以目前我国资本市场的运作情况，广大科技型中小企业在相当长一段时间不可能上市，因此可以根据自己的发展策略和长短期经营目标借鉴国际经验，根据员工所在层次和岗位选择不同的股权激励方式。根据我国的经验，借鉴国外的做法，非上市公司实施股权激励也可有多种方案：

### 1 期股激励方案。

期股激励就是公司和经营者约定在将来某一时期内以一定价格购买一定数量的股权，购股价格一般参照股权的当前价格确定同时对经营者在购股后再出售股票的期限作出规定。有的企业是按一定比例再配给经营者或员工一定数量的期股。它的特点有较大的灵活性，规模可以大也可以小，通过延期兑现实现长期激励。这个方案的目的是股东让渡收益权和所有权，执行的期限和规模可以由企业自己定，由股东大会认可。该方案的缺点就是方案从设计到执行和评估容易出现内部化倾向，经营者长期收益风险很大，股权流动性差。目前国内不少国有控股企业和一些独资企业，将年薪制与期股计划结合起来，对经营者进行激励。

### 2 持股方案。

就是通过公司奖励或参照股权当前市场价值向主要经营者出售的方式，使主要经营者即时地直接获得股权，同时规定主要经营者在一定时期内必须持有股票，不得出售。不论是经营者还普通员工持股计划都可以考虑作为一种激励机制安排，也可以作为一种福利计划来推行。科技型中小企业强调团队认同，在创业时所有员工都可以参与持股计划。广大员工的持股往往由预先成立的持股会或信托机构负责管理。该机构应有一定的融资能力和交易功能，包括当员工离开公司，要以适当的价格买回公司的股份。上市公司的员工持股计划是一次性的一揽子安排，而非上市企业员工持股计划更像一个福利计划。因为高新技术中小企业有高成长性，资产和收益结构时常在变动，公司要根据收益变动与股份额度变动对员工进行长期激励。华为公司的做法值得研究，它的计划的实质是将虚拟股份期权与员工持股结合进行。企业蛋糕年年增大，企业将个人业绩与股权激励结合起来，实现了员工股份非线性同比例的再分配，起到有效激励的作用。这种方案执行起来较复杂，需要定期对企业资产和个人绩效做出评估。

### 3 股份期权或虚拟股票方案。

期权激励就是公司给予经理人在将来某一时期内以一定价格购买一定数量股权的权利，经理人到期可以行使或放弃这个权利，购股价格一般参照股权的当前价格确定，同时对经理人在购股后再出售股票的期限作出规定。以股票期权为蓝本，设计一个变通方案的股份期权或虚拟股票激励方案。

一般来说只针对高管层及骨干层实施这样的计划：特殊情况下，也可以以认股权证的方式给所有员工，科技型企业初创阶段也会给全部员工以股份期权，与高管层有量的差别。非上市股份有限公司根据特定的契约条件，赋予经营者在一定时间按照某个约定价（一般以上一年资产收益为基准）购买公司一定份额公司股权的权利、在有限责任公司中，实施股份期权激励首先将公司的所有权划分为若干个虚拟股份，然后根据特定的契约条件，赋予经营者在一定时间按照某个约定价购买公司一定份额公司虚拟股权的权利。

这种内部价格型的虚拟股票激励机制的优点就是在股票市场效率不高和股份异常波动时仍能发挥很好的激励作用。它的弱点是计算和管理起来稍微复杂一些，难点是在于对公司的虚拟股票的价值进行客观而准确的评估，它主要是靠专家意见来取代股票市场对股价的评判。我国股票市场是一个新兴市场，市场弱效率，有时甚至无效率，所以，有的专家建议绩效