

商趣网推荐：员工股权激励，要避免这些“坑”！

产品名称	商趣网推荐：员工股权激励，要避免这些“坑”！
公司名称	深圳市商趣网络科技有限公司
价格	2000.00/件
规格参数	品牌:商趣网
公司地址	深圳市罗湖区东门街道东门中兴路239号外贸集团大厦2403-2406室
联系电话	15815539544 13923261993

产品详情

稳定高管团队、吸引优秀人才，提升团队凝聚力.....实行股权激励的好处不言自明。可是，实行股权激励如果没有掌握正确姿势，一不小心就会掉入各种各样的坑。

坑一：选错股权激励的手段

股权激励的初衷是为了提高公司员工的工作积极性，但不能给员工一种“股权激励就是免费的午餐”的感受。

在非上市企业进行股权激励的几种手段，如期权、期股、业绩股票、限制性股票、虚拟股、干股等中，员工需要出资的手段往往效果更好。

坑二：占股过高，管理层直接辞职套现

商趣网研究发现，当管理人员持股量较低时，股权激励机制提高了公司价值；但当管理人员持股水平较高时，“壕沟效应”发生作用，管理人员可以更为随意地谋取私利而损害公司价值。

大家通常认为，高管层获取的股份占比越高，对公司经营就会越用心。可现实情况是，有些高管层拿到的股份过高时，第一时间想到并不是如何改善公司经营，而是如何保证自己的股权收益尽快兑现。因此，出售股权、辞职套现成了许多高管的惯用伎俩。

坑三：股权被稀释，公司控制权受威胁

另一个让人担心的问题是公司的控制权问题。创业公司一定要有一个强有力的领导核心。无论何时，创始人一定要掌握绝对的决策权。

创始人的持股达2/3及以上就对公司拥有绝对控制权，持股51%及以上对公司拥有相对控制权。其余的股份可根据贡献大小，分配给其他合伙人以及核心骨干。即使不控股，创始人通过投票权委托、一致行动人协议等手段，也可以对公司运营进行控制。

坑四：只激励高管层，挫伤基层员工积极性

股权激励最理想的效果是，能够调动所有岗位员工的工作积极性。股权激励如果只在高管层内进行，会严重挫伤基层员工的积极性。

尤其是对零售企业来说，基层员工是顾客与企业之间的纽带，他们能否满怀热情的投入工作，关系到企业的能否走得更远。

在进行股权激励制度设计时，要让每一个员工都能看到成为股东的希望。张磊表示，一个总体的原则是，谁创造价值，谁分配利益。基层员工如果贡献突出、表现优异，成为股东自然是理所应当；高管如果尸位素餐、得过且过，股权激励照样没有你的份。

坑五：缺乏配套的绩效考核体系

进行股权激励时，一定要以科学的绩效考核体系为基础，不是只要愿意出钱就行。

对高管来说，员工满意率、顾客满意率、营业额增长率、净利润增长率需要纳入考核指标；对产品经理来说，菜品出品速度、出品质量、新品研发需要考核……不同的岗位有不同的考核标准，只有满足了相应的标准才能将其纳入股权激励的范畴。

坑六：财务信息不及时进行披露

对非上市企业，很少有企业能够做到定期公布财务信息。

这就造成两种后果：实施股权激励后，员工对公司估值多少没有概念，不敢贸然出资认购股份；股权激励实施后，员工对公司销售额、利润等数据两眼一抹黑，导致员工对分红、股份计算的真实性产生疑问，长此以往，股权激励的效果将会大打折扣。

因此，在进行股权激励前，商趣网建议最好的做法是，对外找权威机构对公司资产进行评估，对内需要定时披露公司财务信息。只有这样，才能够最大限度打消员工的疑虑。