

股权结构设计方案 股权结构设计方案贵吗 佰利云

产品名称	股权结构设计方案 股权结构设计方案贵吗 佰利云
公司名称	武汉佰利云科技有限公司
价格	面议
规格参数	
公司地址	武汉市雄楚大道华城新都
联系电话	18071507652

产品详情

股权激励，也称为期权激励，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，是目前的激励员工的方法之一。

股权激励主要是通过附条件给予员工部分股东权益，使其具有主人翁意识，从而与企业形成利益共同体，促进企业与员工共同成长，从而帮助企业实现稳定发展的长期目标。

期权指买方在交付了期权费后即取得在合约规定的到期日或到期日以前按协议价买入或卖出一定数量相关的权利。是对员工进行激励的众多方法之一，属于长期激励的范畴。

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。

从期权的取得看，目前我国内资企业在试行中较多的是期股形式，大体可分为三种类型，分别为购买性期股、报酬性期股和性期股。

这个问题必须兼顾3个因素:

- 1、激励股总数占股份总额的比例，一般不超过15%；
- 2、需要给予激励股的人数，如果只有1人，一般大众创有8-10%则可以了；如果多人，则主要负责人（一把手）可占不低于激励股总数空间的30%，即总额为15%时，一把手为5%以上；
- 3、公司规模和获利能力，如公司年度利润迅速腾达在1000万元以上，15%股份得利为150万元以上，激励

数量较为可观。如果公司利润仅一二百万元，则15%股份才15-30万元，作用有限了。

我是企业的高管，老板想让我入股，出25万占0.25%的股份，公司营业额1.6亿，毛利润大概在15%左右，入股时要注意什么问题？

1.老板的格局

老板的格局决定股权激励的成败，有些老板是有人生梦想的，想在自己的有生之年做出一番事业，就需要更多的志同道合者来发展事业，此种老板在做股权激励时，不太计较小的个人利益。

了解老板的格局可以参考老板平时谈的企业发展远景，判断老板是小富即安还是胸有大志，再看老板平时的个人爱好，还可观察老板身边的朋友。

2老板是自己干还是领着干

在企业的初创期，老板事必躬亲，自己亲自干，企业才能生存下去。

在企业的成长期，老板要实现自己从一线岗位到领着干的转变，成为，企业才有可能扩大发展。

到企业的成熟期，老板可以站在旁边看着员工干，此时更多员工中走向领导岗位，老板成为企业的教练，指导员工的工作。

接下来是企业的裂变期，股权结构设计方案贵吗，老板成为企业的，是企业的形象代言人和精神支柱，员工自发工作。

企业符合顺应发展规律才更有前景，如果老板事必躬亲，企业摆脱不了对老板的依赖，员工得不到成长的机会，这家企业会因为老板个人兴而兴，也会因为个人衰而衰，员工在选择入股时这一条可以作为参考。

3财务是否愿意真正公开

我个人的观点是，企业的财务公开是员工入股的基础，财务公开解决的是双方的信任问题，如果企业财务不公开，信任难以真正建立。

如果一家企业的财务不公开，不规范，我个人认为不适合用利润进行激励，因为企业与员工之间很难建立互信。

4企业的估值

这家企业营业额1.6亿，15%的利润率，年度净利润是2400万，员工出25万，占企业0.25%的股份，相当于企业的估值是1亿元，这1亿元的企业估值是按照企业年利润的4.16倍计算出来的。

这个价格是合理的价格区间，一般企业处于上升期，估值在企业年利润的3-5倍之间。

至于签约时的合同条款，如果老板符合以上三条，一般老板会请一个公正的律师来帮企业设计相对公平的条款，当然员工也可以请一个专业的律师帮把一下关。

对激励对象进行筛选

对于激励对象，股权结构设计方案多少钱，可以设置三类筛选条件：

一是基础条件

二是能力素质条件

三是业绩条件

04

基础条件可以包含几个方面：

首先是无违规行为，即违规处理期内不得授予股权或期权；

其次是价值观与公司发展方向吻合，这一点可以通过创始人面试评估的形式进行判断；

最后是要满足任职年限，股权结构设计方案，可以根据情况设置一年或更长时间的任职年限。

能力素质条件和业绩条件的筛选则可以通过素质模型评价与业绩评价的形式，将所有员工纳入人才评价的九宫格，将能力与业务都较差的员工排除在激励范围之外。

05

准确规定分配额度

额度的分配是一个值得关注的问题，分配不均容易削弱激励效果甚至造成影响。

对股权激励的额度分配应进行综合测算，综合测算的标准则应该包括激励对象所处岗位等级、岗位的价值、激励对象的能力素质水平及其业绩水平。

在岗位等级方面，企业可以设立一个等级体系，在该等级体系中，对每一个等级都应规定特点的期权分配等级系数，从而体现出不同等级对于公司的价值。

将所有岗位的员工都纳入该等级体系中，股权结构设计方案费用，对于等级较低的员工也可设置工作年限的要求，为股权激励设置一定的时间门槛。

在岗位价值方面，应结合业务模式及未来发展方向，将岗位分为业务类、技术类、营销类及职能类，通过对业务的定位分别赋予不同岗位权重系数，对应不同岗位的期权分配系数。

在综合评价方面，可以将业绩与能力的评价结果作为股权分配系数的依据之一。将综合评价的少数人排除在股权激励之外，只对综合评价最突出的少数人赋予较高的股权分配系数，其他大部分员工可赋予相同的综合评价系数。

股权结构设计方案-股权结构设计方案贵吗-佰利云(优质商家)由武汉佰利云科技有限公司提供。武汉佰利云科技有限公司(www.91bly.com)是从事“软件开发,技术推广,系统集成,网页设计,技术咨询”的企业,公司秉承“诚信经营,用心服务”的理念,为您提供优质的产品和服务。欢迎来电咨询!联系人:方。