# 股份制完善工作总结(实用5篇)

来源：网络 作者：独坐青楼 更新时间：2025-05-13

*股份制完善工作总结1一、上市银行中长期激励机制的效率窥探股权激励在改善现代公司治理结构，缓解“委托-”理论中委托人和人由于信息不对称带来的利益上的冲突，增强公司凝聚力方面以其独特的制度设计被发达国家广泛使用。据统计，美国银行业内管理层股权补...*

**股份制完善工作总结1**

一、上市银行中长期激励机制的效率窥探

股权激励在改善现代公司治理结构，缓解“委托-”理论中委托人和人由于信息不对称带来的利益上的冲突，增强公司凝聚力方面以其独特的制度设计被发达国家广泛使用。据统计，美国银行业内管理层股权补偿占总报酬比重与资产规模、杠杠比率呈现负相关性，与商业银行成长机会（市值账面价值比）、外部董事的比例呈现正相关性。即银行的资产规模越小，银行成长性越好，管理层的股权激励范围应该越大。目前我国对股权激励有关法律法规主要包括证监会20\_年颁布的《上市公司股权激励管理办法（试行）》，以及财政部和\_20\_年联合颁布的《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》和《国有控股上市公司（境外）实施股权激励试行办法》。此后20\_年爆发经济危机，不合理的薪酬制度设计折射出金融行业在长期激励机制上的公司治理的脆弱性。中国银监会参照金融稳定理事会《稳健薪酬实践的原则》，于20\_年下发了《商业银行稳健薪酬监管指引》，对商业银行薪酬机制提出了“短期激励与长期激励相协调”的原则。虽然近年来国内上市银行的高管薪酬在市场化方面取得了不少突破，但从现实情况看，商业银行在薪酬管理中普遍存在着薪酬结构不合理、基本薪酬占比过高、偏重短期激励而未建立长期激励等问题，有效的长期激励制度由于政策方面的不确定性以及其他原因并未在银行业广泛地建立。目前，我国现有的上市银行股权激励计划主要采用的是：股票增值权计划、员工持股计划和限制性股票激励。

（一）股票增值权计划

由于受到《公司法》和《上市公司股权激励办法》以及国家财政部的约束，国内许多上市银行在长期激励方面主要采用股票增值权的激励方式。这种虚拟的股份激励计划是上市银行授予银行高级管理层在规定的期限内，根据上市银行股票价格上升按一定比例获得这种由股价上涨所带来的收益，股东大会授权董事会酌情邀请高管人员以零代价认购本行的股票增值权。这种方式最大的优势在于非实际持股不会稀释股东权益，并且分期行权的安排较好地体现了短期激励与长期激励相协调的原则。

从下表来看，在9家采用股权激励的上市银行中，共有5家银行采用了股票增值权的激励方式。其中国有银行3家、股份制商业银行2家，分布是招商银行和民生银行。虽然我国法律法规对股权激励有明确的办法，但目前财政部仍然对银行业股权激励尤其是基于A股的股权激励持谨慎态度，上市银行的股权激励大多数处于搁浅当中。从下表可看出，我国银行业股权激励只是基于H股进行实施，而A股股票增值权往往是在上市之前已经由董事会和股东大会通过了股权激励计划，由于政策层面的模糊不清，截至20\_年底仍无法实施。例如中国银行于20\_年11月的董事会及临时股东大会上通过了长期激励政策，其中包括管理层股票增值权计划和员工持股计划。但截至20\_年底，该行管理层股票增值权计划和员工持股计划

（二）员工持股计划

员工持股计划是一种兼具激励与福利的双重机制，是指上市公司按比例提供给员工一部分的该公司股票所有权，并委托资产管理机构管理，直至员工退休或离开公司，股票才得以交易。该计划一方面可以提高公司的盈利能力，另一方面可以提高普通员工的积极性以及对企业的忠诚度，使一般员工能够以股东的身份参与企业决策，激励他们为企业发展创造更多的财富，一定程度上形成员工和企业的“利益趋同，风险共担”。建设银行20\_年实施第一期激励方案，使27万员工可认购并获分配合计8亿股。“股票来源方面，独立受托人根据激励对象的授权，以员工自愿出资、专项绩效资金和激励基金通过二级市场购买、股东转让、定向增发等方式购入建行股份，并代表激励对象统一持有股份。”（每日经济新闻《银行员工持股计划遇冷职员不愿每月少30%现金》）但20\_年度报告显示，根据国家相关政策的要求，报告期内，该行未实施新一期股权激励方案。今年证监会8月初刚公布《上市公司员工持股计划管理暂行办法》，其中第八条：“每年度用于实施员工持股计划的资金来源于最近12个月公司应付员工的工资、奖金等现金薪酬，且数额不得高于其现金薪酬总额的30%。”将员工持股的资金来源规定为现金总额的30%，并且要求至少持有三年.极大地影响了员丁持股的积极性，对此，各家银行对员工持股计划仍在观望之中。

北京银行、南京银行和杭州银行是目前上市银行中员工持股比例最高的银行。北京银行的员工持股比例是，南京银行的员工持股约为，宁波银行员工持股比例约为，仅北京银行董事会和股东大会通过了股权激励方案，但尚未有明确的实施方案。这三家城商行的员工持股与其城商行的背景密不可分，主要是由于原城商行由员工共同出资后改制为股份制银行，在上市前继续保留原有职工股东并且鼓励员工认购股份，而并非作为中长期激励制度而制定的办法，同时由于政策法规的严格限制和不确定性，因此现阶段在我国商业银行长期激励方面参考性有限。

**股份制完善工作总结2**

1、银行的公司治理

有效的公司治理结构主要解决两个问题：（1）在所有权和经营权分离的情况下，如何避免经理层损害股东的利益；（2）如何使经理层努力、有效地工作，为股东创造最大的回报。

2、内部控制和股权激励在银行治理中的作用

完善的内部控制和股权激励制度是商业银行公司治理的两个关键性的制度安排。内部控制和股权激励对于保证商业银行高效有序运作十分重要。

（1）内部控制的作用有效的内控制度是良好公司治理结构的应有之义。其作用有三：一、有效的内部控制可以在两权分离的条件下保障股东和储户等利益相关者的利益；二、有效的内控制度可以确保银行合法、规范运营，避免银行在经营过程中出现重大失误；三、有效的内控制度是风险管理的前提，是提升银行资产质量的重要保障。

（2）股权激励的作用股权激励是一种长期激励措施，通过将员工（主要是管理层）的利益与股东价值联系在一起，为公司员工提供创造股东价值的动力。员工持股使员工成为公司的所有者，解决了所有者和经营者利益冲突的问题，解决了所有者与经营者目标不一致的矛盾，双方成为利益共同体，有利于缓解委托矛盾。

在中国入世后WTO背景下完善公司治理，有必要考虑引进国际战略投资者，通过引进国际战略投资者，实现股权结构多元化，促进银行治理结构的改善和整体竞争。

20\_年，在各方面的大力支持下，浦发银行成功引入国际战略投资者和外籍董事，花旗银行海外投资公司持有我行的股份，成为我行的第四大股东。我们将以此为契机，进一步完善了我行的完善公司治理，借鉴国外银行经验，按照逐步与国际银行业接轨的标准，努力建成一家国际上比较好的现代商业银行。

三点建议

1、金融企业：可否实行股权激励

对于中国金融业而言，有必要实行股权激励。从国外经验看，商业银行是一个竞争性很强的行业，人员的流动率非常高。尤其是高管人员。数据表明，国外实行股权激励的行业相对集中在制造业与金融业，两者约占实施股权激励公司总量的近一半以上，而美国银行业拥有股票期权的员工占员工总数的比例高达10-15%，远高于工业企业3-5%的比例。

2、股权激励实施方式：全员还是高管

从严格意义上说，股票期权和员工持股是不同的两种激励模式。从中国的现实出发，股票期权和员工持股两种股权激励方式都需要建立，考虑操作性，建议先推行员工持股，在适当时机推行高管持股。

3、具体的政策建议

目前我国上市公司实行股权激励机制仍面临一些政策障碍。

例如《公司法》第12条规定：“一家公司对外投资不得超过净资产50%”；

第149条规定：“公司不得收购本公司的股票，但为减少公司资本而注销股份或者与持有本公司股票的其他公司合并时除外”。“公司依照规定收购本公司的股票后，必须在10日内注销该部分股票，依照法律、行政法规办理变更登记，并公告”。

第78条规定：公司注册必须采用实收资本制；

第149条规定：禁止库存股。这些规定，造成公司不可以直接回购和投资自己的股票，不能保留库藏股构成股票来源。

**股份制完善工作总结3**

(一)美国投资银行股权结构极为分散

一是在美国投资银行的股权结构中,虽然机构投资者股东占有多数,但股权却被众多的机构投资者所分散我们选取202\_年9月12日总市值排名前5位的投资银行:摩根士丹利添惠高盛美林嘉信雷曼兄弟来分析,可计算出这5家投资银行的机构投资者股东(加权)平均持股比重为；它们由数百个甚至1000多个机构投资者拥有如摩根士丹利添惠的机构投资者股东持股比重为54%,这部分股权分散在1822个机构投资者手中

二是个人投资者所拥有的投资银行股权占有重要地位美国十大投行的个人投资者平均持股比重为,远远高出S&P500公司的个人投资者平均持股比重,其中高盛的个人投资者股东持股比重高到86%；TDWaterhouse-GROUP?熏Inc.的个人投资者股东持股比重更是高达95%

三是投资银行的股权集中度较低在美国前五大投行中,第一大股东持股比重超过5%的只有一家,十大投行中第一大股东持股比重超过了5%的也只有3家；其中高盛的第一大股东持股比重仅为；TDWaterhouseGROUP?熏Inc.的第一大股东持股比重只有前五大投行中只有美林证券的第一大股东持股比重较高,为如以投行前五大股东持股比重作为股权集中度的衡量指标,则美国五大投行的平均股权集中度仅为；TDWaterhouseGROUP?熏Inc的股权集中度为,摩根士丹利添惠的股权集中度为

(二)美国投资银行的股权具有高度流动性

美国投资银行绝大部分都是上市公司,其发行的股票大多是可以在证券市场上公开交易的活性股(即扣除公司高管人员和员工的内部持股持股比例达5%以上的股东所持股票以及其他在交易上受到限制的股票后,其余交易比较活跃的股票)在美国前五大投资银行中,活性股(加权)平均所占比重达到其中摩根士丹利添惠的活性股比重高达,美林证券的活性股比重为82%而美国十大投行中的活性股平均所占比重为由于股权比较分散,美国投资银行的股东直接参与公司治理的成本常常大于其可能获得的收益,因此股东更倾向于通过在市场上“用脚投票”来间接参与公司治理

(三)美国投资银行推行员工内部持股制度

为了有效地激励员工的工作,美国投资银行除采用高工资高奖金对员工进行短期激励外,还普遍通过实施员工持股计划来对员工进行长期激励通过内部职工持股使公司的高成长性与员工的个人利益紧密联系在一起,并形成相互促进的良性循环,从制度上保证了投资银行长期稳定发展内部持股大多是发起人持有或实施长期激励策略(如员工持股计划)而产生的,这部分股权的流动大多受一定限制,反映了经理层和员工持股计划等激励约束机制在治理结构中发挥着重要作用美国10大投资银行的平均内部持股比重为,前五大投资银行平均内部持股数为,其中高盛内部持股比重最高,达78%

综上所述,由于历史上的银证分业管理法规上的限制以及机构投资者对组合投资策略的偏好,美国投行的股权极为分散在这种高度分散化的股权结构下,机构投资者股东由于本身的短视性信息和专业能力的局限性参与治理的成本约束及其公共产品特性,一般不太愿意积极主动的直接参与投行的公司治理,而采取买入和卖出股票的方式来表达他们对投行经营效益的评判,使投行的股权具有较高的流动性

二董事会结构

作为公司股东大会的常设机构,美国投资银行的董事会和其他行业的公司董事会一样,负责公司的日常决策同时,由于美国投资银行内部不设监事会,因此其董事会还兼有审计监督的职能一般的,美国投资银行董事会具有以下特征:

(一)美国投资银行中独立董事占有重要地位

美国投行不专设监事会,而独立董事在董事会中的人数较多,独立董事成为监督公司经营管理的主力如摩根士丹利添惠的董事会中只有两个内部董事,美林证券帝杰则只有3个内部董事对独立董事的数量规定,如NACD(1996)要求董事会中独立董事占“实质性多数”；美国加州公职人员退休基金(Calpers)的《美国公司治理原则》甚至采取了更为极端的准则,认为最“理想”的董事会构成中,CEO是唯一的内部董事,其余完全由外部董事构成同时,美国投资银行董事会的提名委员会薪酬委员会和审计委员会完全由独立董事组成,这实际上表明了独立董事可以履行批准管理者薪酬选择决定公司审计师独立与审计师商讨有关会计和内部控制事宜挑选董事会候选人等职责

尽管美国投资银行中的内部董事所占比重很小,但这些内部董事在公司内一般都占据了最重要的位置如摩根士丹利添惠的两个内部董事,一个是董事长兼CEO,另一个是首席营运总裁COO内部董事身居要职,一方面有利于董事会所进行的公司重大经营决策活动；另一方面也说明了美国投资银行董事会与公司经理层之间的界限趋于模糊这有利于减少董事会和经理层之间的摩擦,但不利于董事会对经理层行使有效的监督和制衡

(二)美国投资银行的董事长普遍兼任CEO

美国五大投资银行的董事长和CEO都是由一人担任,在美国十大投资银行中,董事长兼任CEO的比重高达70%,同时,多数董事长在董事会中具有绝对的权威和核心作用,副董事长则辅助董事长工作

(三)董事会下设各委员会以协助经营决策并行使监督职能

美国投资银行的董事会大多设有以下三种委员会,这些委员会的负责人主要是独立董事①审计委员会:负责督察公司的内部审计程序财务控制及存在的问题,并和外部审计机构的监督审计相结合,保证公司的运作和财务报告等满足有关法律法规的要求；②薪酬委员会:制订公司高级管理人员的薪酬和分配方案；③提名委员会:对内部董事和高级管理人员进行系统的评价如美林证券董事会下设稽核与财务委员会风险管理委员会管理发展及薪酬委员会等这些委员会一方面为董事会提供管理咨询意见协助行使决策与监督,另一方面也对公司内部管理的改善起着很重要的作用

三激励机制

西方国家投行一般都制定了明确的薪酬激励政策激励机制采用了流动性收益性风险性和期限互不相同的多元化金融工具,激励机制公开透明,形式灵活,并通过这些不同金融工具的组合运用以达到最佳激励效果美国投行的激励机制具有以下特点:

(一)激励机制对高级管理人员实行重点倾斜

美国投行对高级管理人员实行重点激励,给予他们极为丰厚的待遇以董事长兼CEO的现金收入为例,1999年度,摩根士丹利添惠的董事长兼CEO(Purcell,PhilipJ)总收入达万美元,其中工资收入为万美元,奖金万美元,股票期权等其他收入为821万美元五大投行的董事长兼CEO总收入平均为万美元,其中工资收入万美元,奖金收入万美元,股票期权等其他收入万美元

概括起来,高管人员的收入结构具有以下特点:

一是奖金数额远远超出工资总额,美国5大投资银行1999年度董事长兼CEO的奖金平均为其工资的倍；其中高盛董事长兼CEO(Paulson?熏Jr.,HenryM.)的奖金是其工资的倍

二是股票期权等其它激励性收入在现金总收入中占有很高比重,美国前5大投资银行董事长兼CEO的股票期权等其它收入在其总收入中所占比重高达

三是对高管人员的股票期权激励程度总体较高主要表现是高管人员手中持有的大量尚未实施的股票期权例如,摩根士丹利添惠的董事长兼CEO除已实施的股票期权外,手中还有到期尚未实施的股票期权316万股,未到期不可实施的股票期权49万股,加上已实施的股票期权44万股,共获股票期权409万股,占公司发行在外股票的；雷曼兄弟董事长兼CEO的这一比例更高达

(二)激励形式多样化

如美林证券根据员工在公司的不同职级不同服务年限不同工作特点,采取了多种不同的奖励计划,使员工从进入公司到离退从年轻新手到资深专家都能享受不同的阶段性激励

(三)激励目标长期化

美国投资银行普遍采用即期激励和远期激励相结合注重引导高管人员行为长期化的激励机制如美林证券在保证员工基本薪酬不低于本行业平均水平的前提下,利用不同期限的金融工具进行组合设计出以中长期为目标的激励方案美国投资银行采用的这种激励机制,使公司的成长性和高管人员普通员工的个人利益紧密联系在一起,并形成相互促进的良性循环,保证投资银行长期持续稳定发展

四监督约束机制

美国投资银行不设监事会,投资银行对经理层的监督约束机制一般通过以下三个方面来实现一是在董事会下设立审计委员会或其他类似的调查稽核委员会,部分地代行审计监督职能二是完善的信息披露制度美国的证券立法对包括投资银行在内的上市公司信息披露做了较详细的规定,公司必须披露的重大信息包括:公司的经营成果及财务状况；公司的发展战略和计划；公司股权结构及其变化；董事和主要执行官员的资历信誉和报酬；与雇员及其他利益相关者有关的重大事件健全的信息披露制度是对经理层的一种制衡约束手段,也是对公司进行市场监督的基础,它使经理层的管理策略经营行为及经营成果始终都受到市场的评判,是对内部人控制的很好的外部市场制约三是外部市场监督与制约投资银行经理层的管理策略经营行为及最终的经营成果都要接受市场的评判投资者会根据自己的评判采用不同的投票方式公司业绩和股价的不良表现可能会引发公司被收购兼并的危险,公司的经理层也有被取而代之的职业风险这是对经理层滥用权力实行内部人控制的很好的外部市场制约

**股份制完善工作总结4**

新乡市力欧机械有限公司

上市股改初步计划

力欧公司通过多年的努力，上市的步伐越来越快。为了配合公司上市，使大家在公司上市后得到实惠，公司初步计划，截止20\_年5月1日，凡在力欧工作满五年或未满五年但愿与公司续签劳动合同五年者，均可享受到公司内部发行期权股票（即公司赠50%，个人购50%；需结合个人对力欧贡献、工龄、忠诚度、出勤以及工作效率等确定每个人的股份多少）。

普通员工为5000股至股；

基层级（正副工段长）为股至股；

中层（车间主任、部长、部门经理、业务员）股至股； 副总以上级股至股；

特殊贡献者和特别引进人才股权可扩大。

该股票上市前，基层和普通员工均可享受逐年不低于20%的分红；中层级每2年可享受一次不低于20%的分红；副总级每3年可享受一次不低于20%的分红；公司上市成功，该期权赠股及员工买股的股权将正式确认，前期已分红的部分应从市盈率中冲减。

如公司未能上市，则此前每年分红部分作为公司赠与，期权赠股部分公司收回，买股部分按本金的倍退还。

具体实施细则另行制定。

特此通告。

另就此股改大会，定于明天（30号）下午四点在五楼会议召开，所有员工必须全位到会，不得请假！

新乡市力欧机械有限公司

20\_年4月30日

股室工作总结

股票工作总结

股票工作总结

发改局综合股党风廉政工作总结

股改后续工作汇报

**股份制完善工作总结5**

1、股份制商业银行股权结构不合理，国家股仍占相当比例。虽然股份制商业银行在成立伊始，就已经明确界定了金融产权，基本上建立了较为合理的法人治理结构，形成了三大权力机构——股东大会、董事会和监事会，发挥了股份制商业银行规范管理、自主经营、灵活运作等体制优势，银行业绩不错。可是随着时间变迁，慢慢发现这些股份制商业银行的行为逐渐向四大国有商业银行趋同，即体制优势的边际产出递减趋势已日益明显。有关专家把这种现象称为“体制回归”。出现这种现象的主要原因是我国股份制商业银行基本上实行的是以公有制为主体的股份制结构。这种股份制结构主要有三种类型：第一种是以大中型企业为股份持有者，如光大银行等；第二种是政府投资和企业投资相结合，如交通银行、中信实业银行、兴业银行等；第三种是向公众募股并上市，如深圳发展银行、招商银行、民生银行等。由于一些股份制商业银行要么是依托某种政府部门背景自上而下组建起来的，要么是国有大中型企业控股，导致股权结构不合理，存在“一股独大”现象，董事会权力真空化，决策缺乏独立性和科学性，治理结构仍然更主要体现“党管干部”的原则，董事会在聘任行长方面没有多少实质性的发言权。同时，一些股份制商业银行的规章制度是参阅国有商业银行的版本制作的，人员基本上都是从国有商业银行中挖过来的，经营者的选择方式以及激励方式与国有商业银行也没有根本区别。时间一长，这些股份制商业银行也就演变成了小型的“工农中建”。

2、股份制商业银行治理结构制度的不完善造成股份制商业银行存在“内部人控制（insider control）”。在以公有制为主体的产权模式下，股份制商业银行形成了一级法人总行对分行、分行对支行多层次的委托关系。虽然这种委托关系已不同于四大国有商业银行的那种行政式的特殊委托，但由于委托人与人之间的信息不对称、利益不一致和责任不对称等，同样会导致费用高昂和管理的不到位。股份制商业银行监督资源的稀缺是导致“内部人控制”生成的关键原因，而股份制商业银行的外部人缺乏足够的激励去获取信息和行使监督权是股份制商业银行“内部人控制”生成的又一原因。股份制商业银行治理结构的不完善造成的直接后果就是，政府或国有大中型企业作为所有者同股份制商业银行之间、股份制商业银行上级行与下级行之间，都普遍的存在“内部人控制”的问题，即基本上无须承担财产风险的经理人员和员工共同取得了对股份制商业银行资产的事实上的控制权和支配权。这种控制权和支配权使得经理层和员工有可能出现滥用职权的行为。

3、股份制商业银行链长，导致成本增大，约束机制弱化。总分行体制下的股份制商业银行，一级法人总行对分行、分行对支行等实行授权与转授权经营，从而形成了股份制商业银行内部总行到分行、到支行直至到职工个人的多层次委托关系。这一多层次的“委托—”链条上，隶属于同一个法人主体的委托双方，其委托关系往往以责任目标考评方式予以明确。一方面，所有者目标在各级层逐层变形，传达到基层就变成了掺杂着各级者自利性目标的混合物；另一方面，人的首要目标，有时可能既不是利润最大化，也不是银行资产的增值，而仅仅是完成上级的计划指标。因此，在信息不对称客观存在的情况下，如何防止各层经理人员利用信息优势向上级委托人提供虚假信息，如何有效地监督各级经理人员的偷懒和不负责任，是股份制商业银行面临的一个重要问题。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！