

# 创业公司如何发期权\_创业公司应该怎么分配员工期权-股识吧

## 一、国内互联网创业公司都是如何处理离职员工的期权的

公司与员工终止劳动关系时，除了终止理由和程序的合法性之外，还涉及到工资、奖金、社保、公积金、经济补偿、保密、知识产权、不竞争义务等等一系列法律问题。

如果说这些问题都是惯常的法律问题，那么，随着股权激励在创业公司中越来越广泛的使用，期权已经成为一个越来越普遍的员工离职新问题，因为期权涉及的权益潜在价值较大，再加上缺少成熟的法律规范，公司和员工双方往往都容易被期权问题所困扰。

1、期权是什么？期权，就是公司赋予员工在满足约定条件后按照特定价格购买公司股权（份）的期待权利，目的在于通过股权来招募、激励和留存优秀人才，这已经成为越来越多创业公司甚至上市公司采用的人才激励方式。

这里的特定价格往往比其他投资人购买公司股权（份）的价格要低很多，体现了公司提供给员工的奖励和优惠。

是否行使手中的期权，是员工的权利，而不是义务。

员工行使期权，应当按期权文件规定的条件和程序支付行权价格，取得公司股权（份），成为公司股东；

员工不行使或放弃期权，则期权到期作废。

简法帮提示：如果离职员工手中持有公司的期权，员工在离职时就需要权衡公司前景、行权的成本（包括行权价格和税负），是否愿意行使期权从而在离开公司后继续持有公司的股权？而公司方面则需要考虑：是否愿意让离职员工继续持有公司股权？是否有权通过回购等方式收回离职员工手中的期权或股权？能收回多少？需要多大成本？无论是中国还是美国，实施期权而不是限制性股权来激励员工的一个重要作用就是延迟纳税。

因为员工取得期权时是否产生所得仍未确定（员工不行权就不产生收入），所以一般在授予期权时不产生纳税义务。

比较起来，限制性股权直接授予员工时就可能立即面临纳税义务。

在实践中，大部分创业公司通过创始股东低价转让或者公司低价增发的方式，让员工像投资人一样直接或间接取得公司股权，尽管理论上可能构成“工资薪金所得”，但很少听说有创业公司按照股权取得价与当时的市场价之间的差额代扣代缴“工资薪金”个人所得税，公司可以理解为法律不完善，税务局也可能理解为偷税漏税。

鉴于中国目前针对包括期权在内的员工股权激励税务制度尚处在早期阶段，员工行权就会面临繁重的税务负担和现金压力，所以在大部分情况下，在职员工都推迟行

使期权，以此观察公司发展状况来决定待（市场）价而入再待（上）市而沽。但离职员工的期权应该如何处理呢？放弃到期的期权，员工肯定觉得不公平；行权又面临高昂的税负和现金压力。

市场实践中常见的做法是在员工离职时通过一揽子协议解决，将员工工资、奖金、不竞争补偿金、经济补偿金以及期权等综合考虑，谈判形成一揽子的解决方案，专业的律师还可以利用经济补偿金的税收优惠待遇为公司和个人促成双方都能够接受的合规方案。

## 二、小公司如何建立激励机制？如何实现期权模式？

公司必须要上市用期权激励才有意义，简单的跟业绩挂钩，按照结果进行分级提成就是了。

三、

## 四、创业公司应该怎么分配员工期权

员工持股有两种形式，一是创业期间将公司的股份卖给员工，员工用现金或实物经过评估折价入股，记入公司股东名单，到工商局备案。

二是利用奖励的方式，将公司的部分股份奖励给有贡献的员工，记入股东名册，参加公司的利润分配，但是奖励的形式，奖励股份的份额不要超过公司总股本的10%

## 五、创业初期如何正确地用期权来激励员工？

1. 要制定好进入机制：什么时候发？发给谁？发多少？行权价格？
2. 要制定好退出机制：股权成熟与服务期限挂钩，与业绩挂钩，离职时回购价格。
3. 管理好大家预期：之所以发放股权，是基于大家会长期参与创业；员工的行权价格，是折扣价，不是股票的真实价格；

中途打个酱油退出员工的期权，如果不回购，不设定退出机制，对长期参与创业员工的最大保护，也更公允。

4. 把握好发放节奏与进度。

太初期发放期权，股权激励成本高，效果也未必好。

先解决核心团队的股权问题，第一梯度带动第二第三梯队，形成示范效应，再解决员工期权激励问题。

黑问君：有黑问网友提问，初期的创业团队，前几名员工（非创始人），一般给多少的期权合适？请问，初期的创业团队，前几名员工（非创始人），如果是希望低薪（5000左右）高期权的报酬的话，一般给多少的期权合适？比如总共1000w的股票，大致分个什么数量级给一个员工比较合适？比如几万级，还是十万级，还是百万级？何德文：具体员工期权发放数量，须综合考虑多个因素。

比如，同样是做技术的，普通技术人员，技术大牛，技术合伙人，期权发放的数量差别会很大。

再比如，同样是技术合伙人，在技术驱动型公司与销售驱动型公司，期权发放数量的差别也会很大。

我们分析下腾讯与阿里巴巴的合伙人团队组成，以及股权配备的差异，就能看出来。

因此，具体员工期权的发放数量，建议综合考虑：1. 公司期权池的总大小；

2. 员工进入公司的阶段（同样的人，越早期进入，配股会越多，因为承担的创业风险大）；

3. 员工的职位与作用；

4. 员工的工资水平。

另外，如果是境内架构下公司，建议将有限公司股权模拟成股票发放，比如，模拟成1亿股，数字好看些。

黑问君：很多互联网公司在招聘文案上承诺期权，公司上市后员工真的都能暴富吗，还是说期权只是一张大饼，如何核算自己的股票期权最终能否套现？何德文：初创企业，只能画大饼。

我相信，小米画过大饼，阿里巴巴也画过大饼。

区别在于，三五年过后，有的公司，画的大饼，还是画的大饼；

有的公司，把画饼做成了真饼。

如果说，创业是九死一生的事，那上市是万里挑一的事。

期权是对大家的额外激励。

是否可以暴富，股票分给大家了，就看是否大家可以一起把事情做起来。

股票本身是一张废纸，一文不值。

大家把事情做起来，公司值钱，股票才值钱。

黑问君：有黑问网友反馈，刚进入一家创业公司，老板总是拿期权压低工资，自己比较郁闷。

这种做法是否损害了员工福利。

公司是如何决定哪些员工拿高期权低工资哪些员工拿低期权高工资的？何德文：一

个巴掌拍不响。

只要不低于最低工资标准，是高工资低期权，还是低工资高期权，是两厢情愿的事。

通常而言，对于有创业能力有创业心态，经过磨合的员工，建议低工资高期权；对于有创业能力但没创业心态，或既没创业能力又没创业心态的，主要通过工资奖金等财务方式激励。

黑问君：创业公司发放期权，如果员工遇见突发事件，需要钱，能否放弃期权，换回之前因获取期权而造成的工资损失？何德文：发放期权时，员工并不需要掏钱。

等到期权成熟，员工选择行权时，才需要掏钱行权。

因此，在行权之前，股票本来就不属于员工所有，不存在员工放弃的问题。

行权以后，期权升级为股票，不是想放弃就放弃，得有接盘的人，才能退出。

否则，只能炒房炒成房东，炒股炒成股东。

黑问君：作为一个技术人员参与创业，应该怎么谈股权？何德文：如果确实看好公司，技术人员可以：1.向公司了解，是否有员工股权激励计划；

2.向公司了解，公司各个部门与岗位的股权配备安排；

3.表达愿意长期参与创业的决心，秀自己能力。

## 参考文档

[下载：创业公司如何发期权.pdf](#)

[《股票卖出多久可以转账出来》](#)

[《股票保价期是多久》](#)

[《股票抽签多久确定中签》](#)

[《一般开盘多久可以买股票》](#)

[《一只股票从增发通告到成功要多久》](#)

[下载：创业公司如何发期权.doc](#)

[更多关于《创业公司如何发期权》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/article/74473009.html>