

非上市公司期权怎么实施——非上市公司期权问题-股识吧

一、非上市公司期权问题

如果你想走正规程序的话，建议选择有证券资格的律师事务所和具有证券资格的会计事务所配合开展。

二、非上市公司激励期权怎么操作？具体的流程是怎么样子的？

首先要知道你们是想使用股权激励还是期权激励，你们是非上市公司，如果是期权激励的话有可能存在股权来源不畅的问题。

一般的股权来源是1、增发，即资本公积转增股本；

2、大股东出；

3、所有股东按比例平摊。

多数公司喜欢使用期权激励，因为期权激励有业绩要求，不达到业绩指标高管是拿不到股权的，激励作用比较强。

但是期权激励需要保证股票来源，上市公司可以在二级市场上收购自己公司的股权用来进行股权激励，非上市公司有点困难。

股权激励可以设计锁定，股权赠与也好，有偿转让也好，都可以在协议中写明锁定期，并且首先要求高管层达到第一级业绩方可获赠。

锁定期以后可以设计每年限量转让，高管层套现速度慢，可以形成长期激励效果。

由于股权激励的设计样式实在多种多样，光靠讲解是讲不明白的，你按下列网址自己去看看案例好了：[*://*shenchunhui*/_private/zhuanti/guquanjili/guquanjili.htm](http://*shenchunhui*/_private/zhuanti/guquanjili/guquanjili.htm)

三、内资企业非上市公司应怎样制定期权分配方案才具有可操作性？

股票期权是在美国产生的激励工具。

股票期权是指企业给予持有者一种在特定的时间内以事先确定的价格购买一定数量本企业股票的权利。

事先确定好的购买价格叫行权价格，在实践操作中行权价格有可能与公司股票的市

场价格相等，也有可能不等，不等时行权价格一般比市场价格低。

当企业的经营状况良好，股价上涨，经理人员就可以在规定的期限内以股票期权的行权价格购买本企业股票，成为本企业股东，并取得股票期权收益，收益金额为行权价与行权日的市场价格之差。

经理人员为了使企业股价上升更多，以便个人取得更多的收益，就必然努力工作使企业业绩上升，股东必然能够得到更多的投资回报。

由于它能有效地实现激励，因此西方企业纷纷在经理范围内有的甚至在全员范围内推行股票期权。

由于股票期权计划的实施涉及到期权价值的计算，经理人员和股东双方的权利和义务等复杂问题，如果处理不规范容易产生很多纠纷，对股东和经理人员都会产生不利的影响，因此在现实经济生活中各国都通过法律来规范股票期权的实施。

在股票期权十分流行的美国，是由《国内税务法》来专门规范股票期权计划的基本操作和应税实务，其中包括授予对象、授予时间、股票来源等几方面。

四、请教懂行的明白人士：在中国非上市公司企业内部能否进行期权股的分配？怎样操作比较合理？

答案是肯定的，在非上市公司内部可以实施期权、期股的分配。

企业的规模对期权、期股合约具有重要然而却是不确定的影响。

一方面，对于大型企业，管理费用和代理成本可能会很巨大，同时大企业的经营者一般都较富有，这要求有较高比例的期权、期股与之对应；

另一方面，大企业可以享受生产和管理的规模经济或者范围经济的好处，并有能力雇佣更多有才能的经营人员，经营阶层内部存在激烈的竞争，如此将导致较低的期权、期股比例。

现实中，期权、期股比例分布在哪一位置将是上述两方面力量对比的结果。

事实上，随着企业规模的增加，期权、期股比例反而有缩减的趋势。

与经营者的风险状况一样，企业本身的风险性质也对激励合约产生影响。

在一个处于防御行业的企业里，或是在一个发生严重困难的企业里，以及在一个产品的市场前景具有诸多不确定性的企业里（如产品处于试制阶段的企业、高风险的高新技术企业），足够高的期权、期股比例才能刺激经营者努力工作的欲望。

这一点从有关市场能力的分析中也可以导出，因为大多数风险较大的企业都不具有稳定的即期市场优势。

有效的期权、期股激励合约由每一个企业的异质性内生地决定，这意味着有效的合约将是“一户一制”，因此，似乎没有必要以一省一市为界限规划一个统一的、固定比例的、跨行业的期权、期股激励模式，特别是从较长时期来看。

五、非上市公司期权问题

你好，你的问题需要看到相关材料才能做出准确回答，我可以较为模糊的回答一下：首先，（问题2）“员工离开公司后，期权自然失效”这个说法要看当时签订的期权协议中是如何规定的，如果协议未明确说明离职后期权失效，那么就不能说离职后期权失效，这点不能仅相信对方律师的话。

其次，（问题1）理论上说，如果按协议约定时间，期权在上市基准时点之后仍有效，则期权理论上有效，即在上市后仍可行权。

但如果期权不能在上市前得到解决，公司多半上不了市。

视期权数量多少而对公司上市造成不同程度的影响，一则不能确定首次发行的发行量，二则如果期权比较多，不能确定现有控股股东及实际控制人的控股或控制地位。

（简单举这么两个例子，可能还会带来别的问题）其决绝办法一是通过收购收回期权，这也是你的前公司正在做的；

二是在期权数量较少的情况下，期权持有人做出行权或不行权的承诺，以确定股票发行量及明确的股权结构。

那么从实际角度来说，不被收购或不做出承诺，公司多半不能上市，你也无法获得上市之后股票流动性溢价带来的资本利得。

最后，（问题3）如果你看好公司上市成功率，那么建议你现在就行权，但公司现有股东可能不愿让你分享上市后丰厚的利润，如果你的股权占比较大，那么你行权对上市存在一定影响。

如果你不看好公司上市成功率，那么建议你接收对方律师的条件，按对方给出的价格注销期权，如果你的股权占比比较大，那么可以提出你能够接受的较高价格，但比例较低多半没什么谈判的主动性。

如果你选择拒不行权也不做出承诺，那么公司可以做出一个大胆的选择，就是违约~然后公司召开股东大会（如果金额较少不触发股东大会召开界线，也可以不开，董事会就能解决问题），承诺对违约事项进行赔偿，可能数额还没有现在给你的多。

只要解决方式能够解决股东出资属实问题及股权结构确定问题，那么就能达到上市条件，虽然存在一定被证监会毙掉的可能，但总比解决不了强，这要看保荐机构如何看待这个问题。

你这个问题很好玩，但如果我是保荐机构或辅导机构，给企业的意见一定也是出钱收回期权。

如果你占比不大，没有与公司对抗的想法，那么最好选择就是立刻行权或者照对方律师说的做~由于行权存在一定的风险，并且对方同意的可能性不大，所以如果我是你我多半会选择照律师说的做。

回答比较模糊，请参照全文第一句~

六、如何制定非上市公司期权激励方案 - - 多谢

1、没有统一规定，一般和投资人协商确定。

2、通常是在上市以后期权才有意义。

但是也有的公司在上市前按照每股净资产的变动来衡量期权价值（需要年终审计）

。

如果你仅仅是指技术部门，那么你们的研发成果需要经过评估才能得出对于净资产的贡献。

公司未上市，并按照净资产计算期权的话，员工离职时可以根据行权地规定，看看每股净资产是否增值。

如果是正的，那么乘以行权地数额，就是该员工离职时得到的额外补偿。

（行权时效通常3-5年，也就是每年行权分配给他期权的20%-30%）

3、没有本质差别。

期权方案对于所有公司都是商业机密。

你可以在百度的文档搜索里看看有没有样本

参考文档

[下载：非上市公司期权怎么实施.pdf](#)

[《股票锁仓后时间是多久》](#)

[《出财报后股票分红需要持股多久》](#)

[《股票订单多久能成交》](#)

[下载：非上市公司期权怎么实施.doc](#)

[更多关于《非上市公司期权怎么实施》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/author/28181653.html>