

如何评估员工股票期权！怎么判断是否行使期权-股识吧

一、回购离职员工的期权，价格怎么定

公司回购员工期权，那么按期货市场价格来支付，不然，员工反应到劳动局或者仲裁委员会处理，申请赔偿。

二、员工股票期权

公司增加的“资本公积--股权溢价”=股票行权价格+股东权益-股本=150*100*20+150*100*15-150*100*1=510000行使股票期权，会计处理为：借：库存现金150*100*20=300000借：股东权益-股票期权225000贷：股本100*150*1=15000贷：资本公积-股权溢价510000

三、股票期权的两种方法怎么解释？

内在价值法：补偿成本只限于计算日（通常是授予日）股票的市场价格与行使认股权的价格的差额。

由于大多数所谓的合格固定认股权（即符合税法的有关规定而列入可扣减费用的计划）其行使价格至少会等于计算日的市场价格，不会产生需确认的补偿成本。

公允价值法：在衡量员工的股票期权和类似股权工具时，考虑了许多因素，包括股票期权的时间价值，即可以延迟决定是否行使认股权，直至到期日或之后认股权仍有效的日期，从而产生的价值，这样通常会导致补偿成本的确认。

四、股权激励中期权的评估

股权激励中期权的评估，还是股权的评估，或者叫部分股东权益的评估，只不过是公司给予员工的一种激励方式，期权不是真正意义的股权，属于员工和企业的内部协议。

评估方法与评估股权的方法相同。

五、如何拟订企业员工持股方案

把股权首先分成两个类别：资金股权部分、经营管理股权部分。

先把这两个部分的股权分别确定清楚，不按人的角度，而按这两个类别的角度。

资金股权的确定得区分投资者的类型，一般来说个人投资得看投资人的个人特性了，机构投资则更多有一套价值评估的系统，这些评估方法很多，大家如有兴趣可以去参考《创业融资实践》这本书，写了很多实用的方法。

这里我只是想谈谈对个人投资者的对待方法。

投资者为什么要投您的团队，最重要的一般都是看重人，其次才是项目。

因此，我们也应该首先从人的角度来对待投资资金占的股份比例的问题。

比如一个投资者的控制欲特别重，很可能您就不要去奢谈控股了，而不如把精力转到如何通过扩大盘子让团队的收益增大；

如果投资者是特别豪爽的，或许您可以获得控股权。

总的一句话，更多的还是尊重投资人的看法吧。

如果真的觉得不合适，看来你选择的投资人错了，应该变的是你，而不是他。

至于经营股权部分，总的比例定好了之后，就可以考虑每个人在团队中担任的职责和能力来评估了。

这个方面可能有争持的地方，我的建议是设立一些简单的虚拟股权绩效评价系统。

就是说在创业过程中让股东的股权随着个人绩效的变化有一定调整幅度的激励制度

。

这个制度是中立的，因此经营股权的分配比例也是按照职责、岗位来分的，而不是按照人来分的。

如果您觉得还应该考虑创意角度的股份，那把这个方面单列。

让最开始提出这个创意的人获得一定的股权回报。

因此，对待股权分配最基本的就是没有必要不好意思细谈，股权不谈好，在创业过程必然会发生各种问题。

让股权不按照人来分，而是按照客观的资金、职责、岗位、创意等角度来分，能尽量避免随意的拍脑袋分配方式带来的问题。

六、

七、怎么判断是否行使期权

期权是否行权，最主要是先判定这期权是否实值，对于看涨期权来说，实值就是标的物当前价格高于期权的行权价格(或称行使价格)，对于看跌期权来说，实值就是标的物当前价格低于期权的行权价格，当期权的行权价格是虚值(与实值意思相反)时，期权行权只会增加额外损失。

另外就算期权是实值也要看其实值程度，若其虽然是实值，但其行权交易成本高于或相等于实值时就必须要考虑是否要进行行权，因此时行权交易成本高于或等于实值时，行权并不会从期权转换成标的物后获得期权实值经行权后的剩余价值。

期权是一种选择权，期权的买方向卖方支付一定数额的权利金后，就获得这种权利，即拥有在一定时间内以一定的价格(执行价格)出售或购买一定数量的标的物(实物商品、证券或期货合约)的权利(即期权交易)。

期权的买方行使权利时，卖方必须按期权合约规定的内容履行义务。

相反，买方可以放弃行使权利，此时买方只是损失权利金，同时，卖方则赚取权利金。

总之，期权的买方拥有执行期权的权利，无执行的义务；而期权的卖方只是履行期权的义务。

八、什么是员工股票期权制？

员工股票期权(Employee Stock Option)(以下简称股票期权或ESO)是指企业授予其员工的一种选择权，允许员工在将来一定期限内以一定价格购买公司一定数量的股票。

与在证券市场交易的股票期权不同的是：ESO的行权权力不可以转让，对非原始受益人无任何价值；

ESO有效期平均为4~6年(自授权期算起)，持有者通常要求必须持有2~3年才可以行权；

而且，ESO的行权价格一般大于或等于授权时标的股票的市场价格，亦即不具有普通股票期权的内在价值。

因此，ESO可视为企业所有者向员工提供激励的一种报酬制度，企业的未来股价上升越多，市价与行权价差越大，员工获得的行权收益就越大。

期权的使用将员工薪酬收益与股东利益紧密联系起来，在员工追求最大行权收益的同时实现股东财富的最大化。

九、公司还没上市，给员工期权或股份，分别是什么定义？

公司还没上市，给员工期权或股份，期权指的是期权分红，无所有权，只有分红的权利；

股份指的是该公司的所有权。

参考文档

[下载：如何评估员工股票期权.pdf](#)

[《股票型基金净值受什么影响会变动》](#)

[《当前波动小的股票有哪些》](#)

[《上市公司为什么可以炒股》](#)

[《央行降准意味着什么》](#)

[《券商和支付宝买基金的区别》](#)

[下载：如何评估员工股票期权.doc](#)

[更多关于《如何评估员工股票期权》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/chapter/42085496.html>