

如何用股票期权对经理层进行激励~如何进行股权和期权激励-股识吧

一、股权激励怎样实施，怎样最为有效

股权激励已成为各家公司吸引人才的标配，但很多公司只知股权激励好，不知其执行之难，特别是在沟通上。

沟通不到位，往往会使得看似完美的股权激励收效甚微。

因此，想要让股权激励真正有效，需要重视与员工的沟通。

股权激励的挑战：股东“忍痛割肉”，员工不领情，期权沦为一纸空文沟通要义：像面对投资人一样，用商业规划争取员工的“青春投资”当员工清楚这其中的投入产出关系，努力工作达成什么样的目标，就能实现什么样的估值，手中的期权就能值多少钱。

即使员工在心中给未来发展前景打个折扣，也不会觉得期权就是一张废纸，才愿意与公司成为一体，赌上自己的未来为公司奋斗。

股权激励也才会真正有效果。

二、员工期权是如何起到激励作用的

期权激励（Stock Option Incentive）期权激励是股权激励的一种典型模式，指针对公司高层管理人员报酬偏低、激励不足的现象，在公司中进行的有关股票期权计划的尝试，以期能够更好地激励经营者、降低代理成本、改善治理结构。

期权激励的授予对象主要是公司的高级管理人员，这些员工在公司中的作用是举足轻重的，他们掌握着公司的日常决策和经营，因此是激励的重点；

另外，技术骨干也是激励的主要对象。

比如，授予高管一定数量的股票期权，高管可以在某事先约定的价格购买公司股票。

显然，当公司股票价格高于授予期权所指定的价格时，高管行使期权购买股票，可以通过在指定价格购买，市场价格卖出，从而获利。

由此，高管都会有动力提高公司内在价值，从而提高公司股价，并可以从中获得收益股票期权一般是指经理股票期权(Employee Stock Owner, ESO)，即企业在与经理人签订合同时，授予经理人未来以签订合同时约定的价格购买一定数量公司普通股的选择权，经理人有权在一定时期后出售这些股票，获得股票市价和行权价之间的差价，但在合同期内，期权不可转让，也不能得到股息。

在这种情况下，经理人的个人利益就同公司股价表现紧密地联系起来。股票期权制度是上市公司的股东以股票期权方式来激励公司经理人员实现预定经营目标的一套制度。所谓股票期权计划，就是公司给予其经营者在一定的期限内按照某个既定的价格购买一定公司股票的权利。公司给予其经营者的既不是现金报酬，也不是股票本身，而是一种权利，经营者可以以某种优惠条件购买公司股票。股票期权是应用最广泛的前瞻性的激励机制，只有当公司的市场价值上升的时候，享有股票期权的人方能得益，股票期权使雇员认识到自己的工作表现直接影响到股票的价值，从而与自己的利益直接挂钩。这也是一种风险与机会并存的激励机制，对于准备上市的公司来说，这种方式最具激励作用，因为公司上市的那一天就是员工得到报偿的时候。比如一家新公司创建的时候，某员工得到股票期权1000股，当时只是一张空头支票，但如果公司搞得好，在一两年内成功上市，假定原始股每股10美元，那位员工就得到1万美元的报偿。

三、如何进行股权和期权激励

首先，明确股权激励的主要受益对象，也就是我们所说的激励对象。接下来，我们需要考虑以业绩为主的评价标准是否合理。最后，需要确定合理的激励额度。激励额度的确定是一个非常重要的问题，因为激励额度太小会导致激励效果不明显，激励额度太大又会造成人力成本的增加和股权的过度稀释，可能会影响公司的业绩和大股东对公司的控制权。其实想避免股权有矛盾，可以选择一个平台创业，例如腾讯众创空间。股权激励对于企业来说，是一次重大的制度变革，使企业走上一条利润中心经营模式之路，这将关系到整个企业的长远发展，而且，关系到几百上千名员工以及他们背后家人的吃饭问题，因此，在设计股权激励制度的时候，一定要综合考虑，慎重出方案，慎重做方案，最好有专业的人进行讨论，避免将股权激励变为福利的事情出现。

四、股票期权激励计划的相关理论

五步连贯股权激励法定股1、期权模式股票期权模式是国际上一种最为经典、使用最为广泛的股权激励模式。

其内容要点是：公司经股东大会同意，将预留的已发行未公开上市的普通股股票认股权作为“一揽子”报酬中的一部分，以事先确定的某一期权价格有条件地无偿授予或奖励给公司高层管理人员和技术骨干，股票期权的享有者可在规定的时期内做出行权、兑现等选择。

设计和实施股票期权模式，要求公司必须是公众上市公司，有合理合法的、可资实施股票期权的股票来源，并要求具有一个股价能基本反映股票内在价值、运作比较规范、秩序良好的资本市场载体。

已成功在香港上市的联想集团和方正科技等，实行的就是股票期权激励模式。

2、限制性股票模式限制性股票指上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的，才可出售限制性股票并从中获益。

3、股票增值权模式4、虚拟股票模式定人定人的三原则：1、具有潜在的人力资源尚未开发2、工作过程的隐藏信息程度3、有无专用性的人力资本积累高级管理人员，是指对公司决策、经营、负有领导职责的人员，包括经理、副经理、财务负责人（或其他履行上述职责的人员）、董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

经邦三层理论：1、核心层：中流砥柱（与企业共命运、同发展，具备牺牲精神）2、骨干层：红花（机会主义者，他们是股权激励的重点）3、操作层：绿叶（工作只是一份工作而已）对不同层面的人应该不同的对待，往往很多时候骨干层是我们股权激励计划实施的重点对象。

定时股权激励计划的有效期限自股东大会通过之日起计算，一般不超过10年。

股权激励计划有效期满，上市公司不得依据此计划再授予任何股权。

1. 在股权激励计划有效期内，每期授予的股票期权，均应设置行权限制期和行权有效期，并按设定的时间表分批行权。

2. 在股权激励计划有效期内，每期授予的限制性股票，其禁售期不得低于2年。

禁售期满，根据股权激励计划和业绩目标完成情况确定激励对象可解锁（转让、出售）的股票数量。

解锁期不得低于3年，在解锁期内原则上采取匀速解锁办法。

定价根据公平市场价原则，确定股权的授予价格（行权价格）上市公司股权的授予价格应不低于下列价格较高者：1. 股权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价；

2. 股权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

定量定总量和定个量定个量：1、《试行办法》第十五条：上市公司任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股权，累计不得超过公司股本总额的1%，经股东大会特别决议批准的除外。

2、《试行办法》在股权激励计划有效期内，高级管理人员个人股权激励预期收益水平，应控制在其薪酬总水平（含预期的期权或股权收益）的30%以内。

高级管理人员薪酬总水平应参照国有资产监督管理机构或部门的原则规定，依据上

上市公司绩效考核与薪酬管理办法确定。

定总量1、参照国际通行的期权定价模型或股票公平市场价，科学合理测算股票期权的预期价值或限制性股票的预期收益。

2、按照上述办法预测的股权激励收益和股权授予价格（行权价格），确定高级管理人员股权授予数量。

3、各激励对象薪酬总水平和预期股权激励收益占薪酬总水平的比例应根据上市公司岗位分析、岗位测评和岗位职责按岗位序列确定。

五、如何正确使用股权激励

要想正确使用股权激励，那么你必须清楚公司顶层设计--商业模式--分利机制--业务流程--组织架构--绩效考核--再是股权激励落地

六、管理层期权激励什么意思

期权激励是股权激励的一种典型模式，指针对公司高层管理人员报酬偏低、激励不足的现象，在公司中进行的有关股票期权计划的尝试，以期能够更好地激励经营者、降低代理成本、改善治理结构。

期权激励的授予对象主要是公司的高级管理人员，这些员工在公司中的作用是举足轻重的，他们掌握着公司的日常决策和经营，因此是激励的重点；

另外，技术骨干也是激励的主要对象。

七、百度公司的股票期权激励方案

楼主好，这里有两份供参考：

一份是未上市公司的，在中国管理网上，但下载需要是网站会员，地址：

*：[//*themanage.cn/200912/305201.html](http://*themanage.cn/200912/305201.html)

----- 一份是上市公司“二重重装”的模板，百度文库里的，可以在线看，也可以下载下来：

：[//wenku.baidu/view/f9ad5a3567ec102de2bd89f4.html](http://wenku.baidu*/view/f9ad5a3567ec102de2bd89f4.html)

----- ;

 ;

 ;

希望你有所帮助。

现实中也有很多专门的策划公司为企业提供设计方案，可以找找看。

八、管理层期权激励什么意思

一个优秀的企业要想具有长远的发展，并在日趋激烈的市场竞争中立于不败之地，具有一个完善、恰当的针对于经营管理者的激励机制就显得十分重要。

长期以来，我国企业对于经营管理者都采用固定工资收入，也有不少企业实行“承包奖”，“效益年薪制”，但这种薪酬制度只是短期的报酬激励机制，不能恰当地估计和承认经理人员的业绩，从而引发“59岁现象”。

从这一方面考虑中国企业急需一个长期的报酬激励机制。

股票期权激励机制是利用股票期权的特点赋予经理人员的一种未来购买股票的权力。

一般是以该权力被授予时的价格(执行价)来购买。

若授权时的价格高于现今市场价格，该权力就不具有激励性，期权的持有者就会弃权。

若经理人员经营业绩好，企业股票升值，当今股票市场价格高于授予时的价格，期权持有者将会行权，获得购买价与市场价格之间的差价。

股票期权激励机制是一种为企业经理人员提供获得奖励的机会的一种长期激励机制，它是面对未来的一种高级人力资本定价机制。

美国90%的上市公司都采用股票期权激励机制对经理人员予以激励。

参考文档

[下载：如何用股票期权对经理层进行激励.pdf](#)

[《股票需要多久出舱》](#)

[《股票多久可以买卖次数》](#)

[《川恒转债多久变成股票》](#)

[《挂牌后股票多久可以上市》](#)

[《股票转让后多久有消息》](#)

[下载：如何用股票期权对经理层进行激励.doc](#)
[更多关于《如何用股票期权对经理层进行激励》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/read/32591528.html>