

为什么设计股票期权激励：企业为什么要实施股权激励计划?-股识吧

一、研究股票期权激励的意义和目的是什么

这是一个无论在理论上还是实践中都具有现实意义的课题. 本文试图提供一个研究国有企业经理人员股票期权激励机制及其方案设计的初步框架. 其中涉及的主要问题包括: 股票期权的激励机制, 西方股票期权的经验, 国有企业试行股票期权的各种方案及其比较, 股票期权方案设计的原则和要点等问题. 一, 股票期权激励机制与效应 1.1 概述 股票期权起源于 20 世纪 70 年代的美国, 是为解决现代企业中的"代理问题"而提出的. 根据现代企业理论, 风险与收益的对称关系在企业中表现为剩余索取权与剩余控制权的分配(相当于契约规定而言). 如果经营者的行为及其努力程度无法完全预测, 赋予经营者对剩余成果的索取权是使其为企业价值最大化而努力的最佳方式, 或者至少通过参与企业剩余的分享来提高其对所有者利益的关心, 这就是股权激励的基本含义. 但股权本身并不能避免经理人员采取损害企业长远利益来获得股价的短期上升, 或者放弃长期有利但对近期股价不利的发展计划. 消除这种短期行为的有效办法, 是在经理人员的报酬结构中引入反映企业价值增长的远期因素. 于是金融衍生市场中的期权被运用到企业的股权激励机制中. 股票期权是给予经理人员在将来某个时间购买企业股票的权利, 从期权中获利的条件是企业股票价格超过其行权成本即股票期权的执行价格, 并且股价升值越大, 获利越多. 经理股票期权 (Executive Stock Options, 简称 ESO) 正是适应这一要求而形成的特有的对管理者的激励机制. 1.2 股票期权的内在激励机制 期权在金融衍生品交易市场上是作为独立的标的而存在的, 但是用于企业内部激励的股票期权本身并不是作为交易的对象. 在大多数情况下, 经理人员获得股票期权不需要额外付费, 也就是说期权的价格(通常表现为手续费)为零. 这似乎给人一种印象, 经理人员是 2 风险规避或"负赢不负亏"的, 企业的股票期权实际上减少了受益人的风险. 但是, 股票期权的激励作用显然不在于减少经理人员的风险. 假定 S 代表股价, E 代表行权价, $S-E$ 反映了受益人获得的期权的内在价值 (Intrinsic Value). 即使行权价格等于股票价格, 期权仍然具有激励作用, 因为其依靠的主要是期权的时间价值 (Time Value).

二、企业为什么要实施股权激励计划?

拟上市公司可以实施股权激励，企业实施股权激励的好处（更详细的见第一路演）：
(1)吸引、留住并激励人才。

股权激励使被激励者拥有公司的股份，将激励对象的利益与公司利益紧密联系在一起，从而使激励对象能够更积极、自觉地完成相关的经营目标，并为了实现企业利益和股东利益的最大化而努力工作。

(2)约束董事、高级管理人员、核心技术(业务)人员以及公司认为应当激励的其他人员。

约束主要表现在如下三个方面：1)激励对象获得公司股份后，将与公司股东共同承担企业的经营风险，分担企业的损失;2)通过一些制度安排和设计，使激励对象，在规定时间内完成业绩指标，同时不得从事损害公司利益行为，不得离职，否则将由股东或公司回购该部分股权，或者由激励对象承担其他约定的责任，从而增加对激励对象的约束力;3)通过与激励对象签订保密协议、竞业限制协议等文件，使激励对象的行为受到约束。

(3)改善公司治理结构。

股权激励使激励对象成为公司股东，从而改善股权结构，改变单一家族控制或者夫妻经营模式。

(4)吸引私募股权融资。

私募股权投资基金在对拟投资公司进行评估时，会重点考虑管理层以及核心技术(业务)人员的情况，实施了股权激励计划的公司将有利于引入私募股权投资机构。

三、研究股票期权激励的意义和目的是什么

这是一个无论在理论上还是实践中都具有现实意义的课题. 本文试图提供一个研究国有企业经理人员股票期权激励机制及其方案设计的初步框架. 其中涉及的主要问题包括: 股票期权的激励机制, 西方股票期权的经验, 国有企业试行股票期权的各种方案及其比较, 股票期权方案设计的原则和要点等问题. 一, 股票期权激励机制与效应 1.1 概述 股票期权起源于 20 世纪 70 年代的美国, 是为解决现代企业中的"代理问题"而提出的. 根据现代企业理论, 风险与收益的对称关系在企业中表现为剩余索取权与剩余控制权的分配(相当于契约规定而言)

. 如果经营者的行为及其努力程度无法完全预测, 赋予经营者对剩余成果的索取权是使其为企业价值最大化而努力的最佳方式, 或者至少通过参与企业剩余的分享来提高其对所有者利益的关心, 这就是股权激励的基本含义. 但股权本身并不能避

免经理人员采取损害企业长远利益来获得股价的短期上升,或者放弃长期有利但对近期股价不利的发展计划.消除这种短期行为的有效办法,是在经理人员的报酬结构中引入反映企业价值增长的远期因素.于是金融衍生市场中的期权被运用到企业的股权激励机制中.股票期权是给予经理人员在将来某个时间购买企业股票的权利,从期权中获利的条件是企业股票价格超过其行权成本即股票期权的执行价格,并且股价升值越大,获利越多.经理股票期权 (Executive Stock Options, 简称 ESO)正是适应这一要求而形成的特有的对管理者的激励机制. 1.2 股票期权的内在激励机制

期权在金融衍生品交易市场上是作为独立的标的而存在的,但是用于企业内部激励的股票期权本身并不是作为交易的对象.在大多数情况下,经理人员获得股票期权不需要额外付费,也就是说期权的价格(通常表现为手续费)为零.这似乎给人一种印象,经理人员是 2 风险规避或"负赢不负亏"的,企业的股票期权实际上减少了受益人的风险.但是,股票期权的激励作用显然不在于减少经理人员的风险.假定 S 代表股价,E 代表行权价,S-E 反映了受益人获得的期权的内在价值(Intrinsic Value).即使行权价格等于股票价格,期权仍然具有激励作用,因为其依靠的主要是期权的时间价值(Time Value).

四、什么是股票期权激励

股权激励的理论依据是股东价值最大化和所有权、经营权的分离。股东为达到所持股权价值的最大化，在所有权和经营权分离的现代企业制度下，实行的股权激励。即以股票作为手段对经营者进行激励。

公司董事会在股东大会的授权下，代表股东与以经营者为首的激励对象签订协议，当激励对象完成一定的业绩目标或因为业绩增长、公司股价有一定程度上涨，公司以一定优惠的价格授予激励对象股票或授予其一定价格在有效期内购买公司股票，从而使其获得一定利益，促进激励对象为股东利益最大化努力。

原公司法一百四十九条规定，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；再加上证监会对发行股份要求比较严格，因此，中国一直缺乏实行股权激励的法律、策环境。

2005年以来，为配合股权分置改革，证监会推出了《上市公司股权激励管理办法（试行）》，并且2005年新修订的《公司法》规定，公司在减少公司注册资本、将股份奖励给本公司职工等情况下可以收购公司股份，这为公司进行股权激励提供了策、法律环境。

截止2008年底，30余家上市公司股权激励方案获批。
来自百度百科！

五、为什么大多数上市公司采用股票期权激励

公司选择股权激励主要受制度背景、公司治理和公司特征三方面因素的影响。

1. 制度背景：一国的制度背景会对公司高管激励行为产生重要影响。

处于市场化程度高的地区的企业更有动机选择股权激励，非管制行业中的企业比管制行业中的企业更有动机选择股权激励。

2. 公司治理：公司高管激励行为除了受外部制度环境的影响外，还受公司治理结构的影响。

从公司性质和股权结构方面而言，相对于国有企业，民营企业更有动机选择股权激励；股权结构越集中，公司选择股权激励的需求越弱。

从公司治理层面而言，治理不完善的企业更有动机选择股权激励，但更多的是出于福利的动机；由于股权激励的长期效应，高管年龄越年轻的企业越有动机选择股权激励，具有较高现金薪酬的企业会更有动机选择股权激励以减少高额的税收导致的对管理者激励不足的问题。

3. 公司特征：基于公司高管与股东之间的信息不对称和代理成本，不同的公司特征如成长性、规模、人才需求、高管年龄、流动性限制、业绩等因素会影响公司选择不同的股权激励制度。

在公司特征层面，规模大、成长性高的企业会更有动机选择股权激励，对人才需求高的信息技术行业则会有动机选择股权激励以吸引与保留人才。

六、什么是股票期权激励

股权激励的理论依据是股东价值最大化和所有权、经营权的分离。

股东为达到所持股权价值的最大化，在所有权和经营权分离的现代企业制度下，实行的股权激励。

即以股票作为手段对经营者进行激励。

公司董事会在股东大会的授权下，代表股东与以经营者为首的激励对象签订协议，当激励对象完成一定的业绩目标或因为业绩增长、公司股价有一定程度上涨，公司以一定优惠的价格授予激励对象股票或授予其一定价格在有效期内购买公司股票，从而使其获得一定利益，促进激励对象为股东利益最大化努力。

原公司法第一百四十九条规定，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；
再加上证监会对发行股份要求比较严格，因此，中国一直缺乏实行股权激励的法律、策环境。

2005年以来，为配合股权分置改革，证监会推出了《上市公司股权激励管理办法（试行）》，并且2005年新修订的《公司法》规定，公司在减少公司注册资本、将股份奖励给本公司职工等情况下可以收购公司股份，这为公司进行股权激励提供了策、法律环境。

截止2008年底，30余家上市公司股权激励方案获批。

来自百度百科！

参考文档

[下载：为什么设计股票期权激励.pdf](#)

[《股票卖出多久可以转账出来》](#)

[《股票上升趋势多久比较稳固》](#)

[《股票多久才能卖完》](#)

[下载：为什么设计股票期权激励.doc](#)

[更多关于《为什么设计股票期权激励》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/store/13254827.html>