

股票期权怎样激励经营者- 员工期权是如何起到激励作用的-股识吧

一、良好的股票期权激励需要什么条件

从法律上规定，股权激励方式无非限制性股票和股票期权两种方式；从实践来看，也没有突破这两种方式的范围，且股票期权更受欢迎些。根据统计，我国超过70%的公布股权激励计划草案的公司均采用股票期权的激励方式。

股票期权和限制性股票两种不同激励方式的优势和劣势我们可以做如下简要分析：

1 nbsp;nbsp;nbsp; ;

 nbsp;nbsp;nbsp; ;

股票期权主要适用范围高科技企业，股票价格会有高速增长的前提下。优势会给激励对象带来巨额财富，激励效果明显，具有很大的吸引力。劣势股价处于平稳阶段时，吸引力下降；受股票市价影响大，且股价并不一定反映经营业绩。实施现状我国70%公司采取股票期权的激励模式。国外实施股票期权的公司也在该比例水平上2 nbsp;nbsp;nbsp; ;

 nbsp;nbsp;nbsp; ;

限制性股票主要适用范围发展成熟的企业，股票价格波动不大的情况下。优势受股票价格的影响不大，只要满足一定条件，可以获得股票的所有权。劣势没有股票期权的财富效应那么明显，在一些特定行业是否能起到激励作用还不好判断。实施现状美国微软和英特尔公司股权激励方式从股票期权转为限制性股票，且该种转变正逐步发展成一种趋势。

二、股权激励主要有哪些方式？

主要包括如下几种方式：（1）股票赠与计划是指公司现有股东拿出部分股份，一次性或分批赠与被激励对象，可以设置赠与附加条件，比如签订一定期限的劳动合同、完成约定的业绩指标等，也可以不设置附加条件，无偿赠送。

（2）股票购买计划是指公司现有股东拿出一部分股份授予被激励者，但被激励者需要出资或用知识产权交换获得股份，被激励者获得的是完整的股权，包括：所有权、表决权、收益权、转让权和继承权。

股票购买计划可以提高被激励者的归属感和成就感，同时实现激励、约束和角色转换的目的；

如果股份价值下降，被激励者的投资将受到财务损失。

(3) 股票期权计划是指公司现有股东一次性给予被激励者一定数额股份的分红权和表决权，被激励者按事先约定的价格用所得红利分若干年购买这部分虚股，将之转化为实股。

被激励者所得分红如果不足以支付购买虚股所需要的资金，则可以另行筹措资金，补足购买虚股的资金，无力购买部分可以放弃行权。

款项支付以后，相对应的虚股转化为实股。

被激励者对虚股拥有分红权和表决权，没有所有权和处置权；

对实股拥有完整所有权。

虚股不以被激励者的名义进行股东登记，实股以被激励者名义进行股东登记。

通过期股这种机制安排，被激励者要保证购买虚股所需资金，就必须保证一定水平的净资产收益率，从而使企业所有者和经营者（被激励者）在提高净资产收益率的利益上达成一致。

(4) 虚拟股份计划是指公司现有股东授予被激励者一定数额的虚拟的股份，被激励者不需出资，享受公司价值的增长，利益的获得需要公司支付，不需要股权的退出机制，但是被激励者没有虚拟股票的表决权、转让权和继承权，只有分红权。

被激励者离开公司将失去继续分享公司价值增长的权利；

公司价值下降，被激励者将得不到收益；

绩效考评结果不佳将影响到虚拟股份的授予和生效。

(5) 股票增值权计划是指公司授予激励对象的一种权利，如果公司股价上升，激励对象可通过行权获得相应数量的股价升值收益，激励对象不用为行权付出现金，行权后获得现金或等值的公司股票。

(6) 限制性股票计划是指事先授予激励对象一定数量的公司股票，但对股票的来源、抛售等有一些特殊限制，一般只有当激励对象完成特定目标后，激励对象才可抛售限制性股票并从中获益。

(7) 延期支付计划是指公司为激励对象设计一揽子薪酬收入计划，其中有一部分属于股权激励收入，股权激励收入不在当年发放，而是按公司股票公平市价折算成股票数量，在一定期限后，以公司股票形式或根据届时股票市值以现金方式支付给激励对象。

(8) 经营者或员工持股计划是指让激励对象持有一定数量的本公司的股票，这些股票是公司无偿赠与激励对象的、或者是公司补贴激励对象购买的、或者是激励对象自行出资购买的。

激励对象在股票升值时可以受益，在股票贬值时受到损失。

(9) 管理层或员工收购计划是指公司管理层或全体员工利用杠杆融资购买本公司的股份，成为公司股东，与其他股东风险共担、利益共享，从而改变公司的股权结构、控制权结构和资产结构，实现持股经营。

(10) 账面价值增值权具体分为购买型和虚拟型两种： 购买型是指激励对象在期

初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售给公司；

虚拟型是指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益，并据此向激励对象支付现金。

三、百度公司的股票期权激励方案

就是在现在给员工在未来某一时点，以某一特定的较底价格，购买一定量公司股票的权利。

这样在从现在到将来那一时点的期间，员工就会为了让股票增值而努力工作，这样他们在未来就能获得更高的收益。

公司进行股票期权激励实际上是一种激励措施

四、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)

----- ;

 ;

 ;

希望对你有所帮助。

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。

五、股票期权激励

就是在现在给员工在未来某一时点，以某一特定的较底价格，购买一定量公司股票

的权利。

这样在从现在到将来那一时点的期间，员工就会为了让股票增值而努力工作，这样他们在未来就能获得更高的收益。

公司进行股票期权激励实际上是一种激励措施

六、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，但如果公司搞得很好，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。

参考文档

[下载：股票期权怎样激励经营者.pdf](#)

[《股票腰斩后多久回本》](#)

[《认缴股票股金存多久》](#)

[《股票盘中临时停牌多久》](#)

[《董事买卖股票需要多久预披露》](#)

[下载：股票期权怎样激励经营者.doc](#)

[更多关于《股票期权怎样激励经营者》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/subject/19179198.html>