

股权激励中股票期权为什么受欢迎什么是股票期权激励-股识吧

一、万科第二次股权激励为什么采取股票期权

股票期权（1）股票期权是一种选择权，是允许激励对象在未来条件成熟时购买本公司一定数量的股票的权利。

（2）公司事先授予激励对象的是股票期权，公司事先设定了激励对象可以购买本公司股票的条件（通常称为行权条件），只有行权条件成就时激励对象才有权购买本公司股票（行权），把期权变为实在的股权。

行权条件一般就包括三个方面：一是公司方面的：如公司要达到的预定的业绩；二是等待期方面的：授予期权后需要等待的时间（等待期一般为2 - 3年）；三是激励对象自身方面的：如通过考核并没有违法违规事件等。

（3）行权条件成熟后，激励对象有选择行权或不行权的自由。

激励对象获得的收益体现在授予股票期权时确定的行权价和行权之后股票市场价之间的差额。

如果股票市场价高于行权价，并且对公司股票有信心，那么激励对象会选择行权，否则激励对象就会放弃行权，股票期权作废。

股票期权以未来二级市场上的股价为激励点，不需要企业支出大量的现金进行即时奖励。

所以股票期权特别适合成长期初期或扩张期的企业，特别是网络、科技等发展潜力大、发展速度快的企业采用。

扩张期的万科第二次股权激励采取股票期权也就不言而喻。

二、股票期权激励的意义以及存在的问题有哪些

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。

来自股票百科！

三、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。

来自股票百科！

四、为什么大多数上市公司采用股票期权激励

展开全部

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。

五、股权激励和股票期权分别是什么意思？

股权激励，也称为期权激励，是企业为了激励和留住核心人才而推行的一种长期激励机制，是目前最常用的激励员工的方法之一。

股权激励主要是通过附条件给予员工部分股东权益，使其具有主人翁意识，从而与企业形成利益共同体，促进企业与员工共同成长，从而帮助企业实现稳定发展的长期目标。

股票期权指买方在交付了期权费后即取得在合约规定的到期日或到期日以前按协议价买入或卖出一定数量相关股票的权利。

是对员工进行激励的众多方法之一，属于长期激励的范畴。

扩展资料：股权激励是一种长期激励，员工职位越高，其对公司业绩影响就越大。

股东为了使公司能持续发展，一般都采用长期激励的形式，将这些员工利益与公司利益紧密地联系在一起，构筑利益共同体，减少代理成本，充分有效发挥这些员工积极性和创造性，从而达到公司目标。

从股票期权的取得看，目前我国内资企业在试行中较多的是期股形式，大体可分为三种类型，分别为购买性期股、报酬性期股和抵押性期股。

参考资料来源：百度百科-股权激励

六、万科第二次股权激励为什么采取股票期权

股票期权（1）股票期权是一种选择权，是允许激励对象在未来条件成熟时购买本公司一定数量的股票的权利。

（2）公司事先授予激励对象的是股票期权，公司事先设定了激励对象可以购买本公司股票的条件（通常称为行权条件），只有行权条件成就时激励对象才有权购买本公司股票（行权），把期权变为实在的股权。

行权条件一般就包括三个方面：一是公司方面的：如公司要达到的预定的业绩；二是等待期方面的：授予期权后需要等待的时间（等待期一般为2 - 3年）；三是激励对象自身方面的：如通过考核并没有违法违规事件等。

（3）行权条件成熟后，激励对象有选择行权或不行权的自由。

激励对象获得的收益体现在授予股票期权时确定的行权价和行权之后股票市场价之间的差额。

如果股票市场价高于行权价，并且对公司股票有信心，那么激励对象会选择行权，否则激励对象就会放弃行权，股票期权作废。

股票期权以未来二级市场上的股价为激励点，不需要企业支出大量的现金进行即时奖励。

所以股票期权特别适合成长期初期或扩张期的企业，特别是网络、科技等发展潜力大、发展速度快的企业采用。

扩张期的万科第二次股权激励采取股票期权也就不言而喻。

参考文档

[下载：股权激励中股票期权为什么受欢迎.pdf](#)

[《股票一般翻红多久》](#)

[《股票开户最快多久能到账》](#)

[《股票多久能涨起来》](#)

[下载：股权激励中股票期权为什么受欢迎.doc](#)

[更多关于《股权激励中股票期权为什么受欢迎》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/48530137.html>