

期权股票池怎么稀释__期权对每股收益的稀释？-股识吧

一、股权稀释比例如何计算？

今天朋友问了这样一个法律问题。

公司的注册资本金是50万元，A股东出资20.5万元，持股41%；

B股东出资19.5万元，持股39%；

C股东出资10万元，持股20%。

目前，公司经营不善资金短缺，为了公司的发展，三股东拟对公司进行增资扩股，追加20万元投资。

A股东按照实缴出资比例追加8.2万元，B股东按照实缴出资比例追加7.8万元，C股东不愿意再追加投资，但接受股权被稀释。

那么增资扩股之后，C股东的股权如何稀释？也就是说股权被稀释后，C股东持有的股权比例是多少？02要解决这个问题，首先要明确增资扩股时涉及的四个核心指标，出让股权比例、融资额度、融资前估值与融资后估值，它们四者的关系如下：
出让股权比例=融资额度÷(融资前估值+融资额度)
融资后估值=融资前估值+融资额度
从上述两个公式，我们可以看出，出让股权比例取决于融资额度与融资前估值这两个指标。而股权稀释比例又由出让股权比例决定（股权稀释比例+出让股权比例=1）。

在这个案例中，融资额度为20万元已经确定，关键是判定公司融资前估值。

何为融资前估值？融资前估值不等于公司注册资本，它是公司在融资前全部价值的评估和计算。

除了财务报表上体现出来的可量化的资产，比如有形资产、无形资产等，还包括创始团队的能力、商业模式、产品价值、公司所处的阶段等等。

在确定公司估值时，有很多估值方法可供参考，比如可比交易法、现金流折现法等。

但从某种意义上讲，公司估值更多的是投融资双方博弈的结果，主观成分较大。我们假设本案例中三股东最终判定的公司融资前估值为100万元，那么出让股权比例为16.7%，计算公式如下： $20万 \div (100万 + 20万) = 16.7%$ 。

也就是说增资扩股完成之后，原股东的股权要同比稀释83.3%（1-16.7%）。

C股东持股20%，稀释之后为16.7%，计算公式为： $20\% \times 83.3\% = 16.7%$ 。

03清楚了C股东的股权是如何被稀释的之后，我们再做一下引申。

对于C股东放弃认购的新增注册资本份额，A股东、B股东是否具有优先认购权呢？答案是否定的。

优先权对其相对人权利影响巨大，必须基于法律明确规定才能享有。

我国公司法规定，有限责任公司增资扩股时，股东有权按照实缴的出资比例认缴出资，但是对于股东放弃认缴的新增份额，其他股东在同等条件下是否享有优先购买权，法律并没有做出规定。

这就决定了C股东可以将放弃认缴的新增份额让与给A股东、B股东，也可以让与给股东之外的第三人。

二、认股权证和股份期权等的行权价格低于当期普通股平均市场价格时，就有稀释性 为什么 和市价一样就不会吗

你这个理解有点误，这两个都是有稀释性的，对基本每股收益的稀释.和价格是没有关系，(只要大于0)他这个稀释性，是安认股权证折算相当于多少普通股，然后用净利润除以原来发行在外的普通票+你这个相当数..认股权证有自己的订价

三、

四、股份稀释是怎么做到的？

通过增发，转赠，而达到股票的稀释 告诉你个诊断股票的网址：
*：[// *legu168*/viplegu16899867777168680](http://*legu168*/viplegu16899867777168680) 希望能对你有所帮助

五、期权对每股收益的稀释？

因为在企业发行期权时，已将发行期权取得的收入计入当期损益，计算企业每股收益时已计算在内，在计算期权对每股收益的稀释时就不能再考虑了，如再考虑的话就计算重了，计算出的稀释每股收益就不正确了。

六、天使投资进入后期权池要稀释吗

后期公司要做新一轮融资或者公司上市能牵扯到 稀释 这个概念，否则谈不上

七、给员工的期权池如何设计和分配？

网上有一些相关的资料，我以前看到过，你可以搜一下。

我简单说下我以前学到的员工期权激励的设计方法。

1、先分析下公司的性质，人才因素能占到公司比重的多少。

比如研发型的公司，特别是互联网方面研发方面的公司，人才是以公司的重中之重，员工期权池要大一些，20%至35%之间来定吧，但最好别超过30%，为后边的融资留下空间。

如果是生产型的企业，公司的设备渠道等更重要，期权池就要小一些合理，因为人才不是企业的重点，少了谁都一样。

2、期权池定好总比例后，再估计下公司未来一段的发展，未来需要分期权的员工人数，以及未来可能需要新增的重要员工等（也不一定规划的特别远，一般以公司基本从初创型变成有一定赢利能力，股权变得有真实价值的时间点为宜）。

3、再细分下，具体哪个部门，或哪个重要的岗位总比例多少，最好再留一点灵活调整的比例，然后给现有的员工，以及未来将有的员工都标定一个重要人才系数，每个人的期权=总期权池*个人系数/总人员系数。

4、未来新员工分配期权时，要考虑此岗位原本设计的期权比例，以及此岗位现设置人员和当初设计时是否增加了，以及公司总价值是增加了多少。

举例，研发部一级员工原来设定为5人，现在设定为10人，公司估值也比最初增加了1倍。

原来设定的研发一级员工，期权为0.4%，现在新入职的员工应当 $0.4\%/2/2$ ，为0.1%

以上，只是大体的一点原则，只供参考，网上有很多很详细合理的设计和分配制度，去找下吧。

参考文档

[下载：期权股票池怎么稀释.pdf](#)

[《抛出的股票钱多久能到账》](#)

[《北上资金流入股票后多久能涨》](#)

[《当股票出现仙人指路后多久会拉升》](#)

[《股票开户许可证要多久》](#)

[下载：期权股票池怎么稀释.doc](#)

[更多关于《期权股票池怎么稀释》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/article/27503054.html>