

# 华为虚拟股票是什么期权池里的期权购买方式和支付对象？-股识吧

## 一、期权池里的期权购买方式和支付对象？

期权池是在融资前为未来引进高级人才而预留的一部分股份，用于激励员工(包括创始人自己、高管、骨干、普通员工)，是初创企业实施股权激励计划(Equity Incentive Plan)最普遍采用的形式，在欧美等国家被认为是驱动初创企业发展必要的关键要素之一。

期权与股权不同，股权代表所有权，期权代表的则是在特定的时间、以特定的价格购买特定所有权的权利，它可被视作是员工与公司之间关于股权买卖的一份合同。行权之后获得的股份是普通股。

支付对象：在创业初期给不出高薪水的情况下吸引高级人才；

补偿管理层及骨干的创业风险；

给员工归属感，使员工与股东利益一致；

解决长期激励问题，留住人才。

购买方式：1、创始人代持。

设立公司时由创始人多持有部分股权(对应于期权池)，公司、创始人、员工三方签订合同，行权时由创始人向员工以约定价格转让。

2、员工持股公司。

员工通过持股公司持有目标公司的股份。

可避免员工直接持有公司股权带来的一些不便。

中国上市前一般采用这个做法。

3、虚拟股票。

在公司内部建立特殊的账册，员工按照在该账册上虚拟出来的股票享有相应的分红或增值权益。

华为的做法。

你说的购买方式主要体现再劳动合同上面，公司与员工签订合同，载明以下基本事项：1)期权对应的股份数额；

2)行权价格(Strike price)。

一般来说，A轮融资之前的价格都非常低或者免费送，随着公司前景的不断明朗，价格也随之上升。

定价的原则是跟授予时的每股公允价值相对应，同时考虑到对招聘人员的激励作用。

3)期权计算的起始日(Grant

Date)，即开始授予期权的时间，一般是从入职当天起计算。

4)授予(Vesting)的期限，即合同对应的全部期权到手(Vested)的时间，一般为4年。

一般地，期权按月授予，也就是说，每个月到手1/48(以4年为例)，到手即意味着可以行权(Exercisable)。

5)最短生效期(Cliff)，一般设定只有员工在公司工作满一定时间，期权的承诺才开始生效，一般是1年。

也就是说，如果员工在公司工作不满1年，离职时是不能行权的，而一旦达到1年，则期权立即到手1/4，此后每个月另到手1/48，直至离职或全部期权到手。

6)失效期限(Cut-off Period)。

员工离职后，必须在一定的时期内决定是否行使这个购买的权利，通常会设定为180天。

二、

### 三、华为，为什么不缺钱？仅仅一个内部虚拟股就能满足它如大鳄般的研发架构支出吗？

1. 没有不缺钱的机构或个人2. 华为只是较好地解决了现金问题。

### 四、华为的股权激励发展历程

答：华为的股权激励堪称经典。

#### 1、股票激励1990

年，初创期的华为面临着扩大再生产和提高研发能力的双重需求。

而无论是迅速占有更多的市场份额还是通过提高研发投入增强自主产权能力都需要大笔资金。

起步的华为也有融资难的问题摆在面前。

所以，同时期华为采取股票激励计划，以1元的股票发行价格，按照税后利润的15%作为红利向内部发行股票。

据文献显示，当时华为的员工工资水平在1万元左右，平均持股在1.5万股左右，每年股票分红0.7元/股，年终奖大概在1万元左右。

同时，对于年终奖不够派发额的，华为还为员工提供担保进行银行贷款。

2、虚拟受限股2000年，由于网络泡沫危机，华为在接受大量关于服务器、路由器等系统巨额订单的同时，还面临着老员工懈怠、核心员工出走问题。

为了解决资金和激励问题，华为再次进行调整，实施虚拟受限股，主要强调股票的增值与分红，激励对象不再享有表决权，同时强调员工离职的激励福利丧失。

该类期权的行权期限以4年为周期，每年四分之一，而且从初创期的全员激励走向了核心技术员工以及管理层的重点激励方向上。

3、进一步调整后的限制性虚拟股2003年，SARS危机致使通信行业的出口收到严重影响，同时面对员工出走思科等现象，为了进一步强化股权激励的效果，吸引和留住核心人才，此次调整后的股权激励计划明确了配股锁定期，即员工3年内不得兑现，一旦离开期权即作废。

同时兑现比例下降到年1/10的比例。

该计划的实施基本扭转了当时华为所处的困境。

4、饱和配股2008年金融危机大爆发，华为也发生了员工大批赎回所持股票的现象。

为了稳定人心，吸引人才，华为进一步革新，以员工岗位级别明确持股上限的方式实施了饱和配股激励计划。

当然，该计划的实施，致使老员工基本已经达到持股上限，没有参加配股。

但是，由于此次股权激励的年利率是6%，明显高于同期银行存款利率，致使老员工仍然持有公司股权。

基本实现了企业的稳定。

5、TUP计划2022年，由于华为的虚拟股信贷计划遭到主管机构的暂停，面对老员工工作积极性降低问题，更重要的是为了通过长期激励计划招募更多的西方高管进行海外扩张。

华为推出了TUP(Time unit

Plan)计划，即每年根据不同员工的岗位及级别、绩效，配送一定比例的期权。

这种期权不需要花钱购买，周期一般是5年。

购买当年没有分红，前三年每年分红1/3，第四年获得全部分红。

同时最后一年获得股票增值结算。

然后股票数额清零。

## 五、期权池的期权的实现方式

中国公司法框架下股权必须与注册资本对应，因而无法预留股权。

灵活的做法：1、创始人代持。

设立公司时由创始人多持有部分股权(对应于期权池)，公司、创始人、员工三方签订合同，行权时由创始人向员工以约定价格转让。

## 2、员工持股公司。

员工通过持股公司持有目标公司的股份。

可避免员工直接持有公司股权带来的一些不便。

中国上市前一般采用这个做法。

## 3、虚拟股票。

在公司内部建立特殊的账册，员工按照在该账册上虚拟出来的股票享有相应的分红或增值权益。

华为的做法。

# 六、常见的股权激励方式都有哪些？都有哪些优缺点

对于国内上市公司，股权激励只能采用股票期权和限制性股票，同时，还可以使用现金性的股权激励方案，例如股票增值权、股票分红权等；

对于未上市公司，股权激励的方式则比较多样化。

实股性激励可以是员工持股计划，也可以采用虚拟股权。

例如华为就是采用的虚拟股权激励模式。

# 七、华为不上市为什么有股票

公司大股东创业过程中凝聚队伍、留住人才共同创业打拼、推动企业快速发展的激励方式。

前者为股权激励，用公司股权为纽带，将大家与大股东捆绑在一起，让人才共同入股公司，共享发展成果，共担经营风险，让人才留下来发挥积极性创造性。

后者是分红权的激励，让分享的人才可以按一定股份比例，参与公司盈利的分享，同样可以达到激励员工的目的。

区别是：前者是受公司法律制度保护的股东权利激励，在工商管理局有股权相关备案，按《公司法》《公司章程》确立入股员工的权利义务责任，公司上市前股份可以转让，上市后你的股份可以变现。

后者是一种模拟前者激励员工的方式，仅仅是股东的一种承诺或者管理制度安排，按授予的一定股比去分享红利，但由于不是真正的投资入股，这种安排不受公司法律制度保护，容易因大股东变更承诺或修订制度而改变或撤销，兑现具有一定的脆性，取决于大股东的信用。

而且不具有转让处置权，缺乏持续性。

那么华为为什么不上市？因为华为的股权结构非常特殊啊任正非创建华为的时候没钱，想给银行借钱银行不借，嫌他是私营业主，没有资产，给了钱不定能不能还上。

当时华为现金流紧张，任正非在融资上一筹莫展，就差跳楼了。

为了维持公司的运营不得已连哄带骗洗脑员工，让大家把自己的钱拿出来给公司用，公司给员工发虚拟股，将来盈利了再还给员工。

华为就这么给撑下来了，才有了今天。

所以华为的股权结构巨复杂，所有的员工都持有公司的虚拟股份，同时任正非借用华为工会来保持对公司的控制权。

华为之所以成立，是任正非走投无路之下的孤注一掷。

而华为复杂的股权结构又是当时时代不得已的特殊情况，所以华为不符合交易所的上市条件。

更何况任正非不会允许华为被外来资本控制，影响公司决策。

华为的产生是特殊时代的特殊产物，不能用一般意义上的上市公司来理解。

## 参考文档

[下载：华为虚拟股票是什么.pdf](#)

[《电费税票为什么不用征印花税》](#)

[《股票解禁前什么一般走势》](#)

[《macd指标反了怎么改过来》](#)

[《股票挂单44444什么意思》](#)

[下载：华为虚拟股票是什么.doc](#)

[更多关于《华为虚拟股票是什么》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/62593507.html>