

从阿里离职后股票期权怎么办|阿里股本增加员工怎么办，期权被稀涩了？-股识吧

一、百度，腾讯，阿里是怎么做股权，期权激励

(1) 期权代表未来权益，也意味着要牺牲眼前利益，更长久的和公司成长捆绑。互联网公司在创业早期，往往是不得已而为之，发现金没有、发股权长期激励效果不够，所以期权是行业普遍采用的激励方式。

要是企业现金流很好，真不一定要采用期权的方式。

我尤其不认为员工持有了不到0.1%的股权就真把自己当做公司的主人，反过来说，很多并不持有股份的员工对公司有很强的归属感，这不是股权激励就能完全解决的问题。

(2) 给期权还是股权、现金，和创始人的想法有关，和公司的营收状况有关、和行业增长速度有关，不可一概而论哪种更好，上述激励方式也可以混用。

(3) 给创业公司的建议是，通常情况下，不要全公司雨露均沾，所有人都拿期权，而只给受过考验的核心员工期权，并且分期授予，而对于普通员工，尽量采取现金作为奖励。

大部分年轻员工都面临买车买房的现实需求，而公司上市通常都要好几年，甚至十年以上，看得见摸不着的期权对他们未必有足够的激励，“还不如来点实在的”。

(4) 期权要想起到好的激励作用，要靠精细的设置，还要配合其他制度包括企业文化。

行权成本只是一方面，有些人所说的“没有成本的期权，都是耍流氓，对双方都是”有点一刀切了，如果是肯定员工的历史贡献并没有太多问题。

(5) 需要注意的是，互联网公司因为大部分采用VIE结构，期权激励的主体应是离岸控股公司（通常注册在开曼群岛或英属维尔京群岛），还涉及很复杂的境内外汇登记问题。

很多创业公司对此没有概念，期权文件中存在很多法律瑕疵，将来实际期权存在无法行使的风险。

摘自王先生。

希望可以帮助到你。

二、离职后期权行权问题

一般来说如果行权期内离职的话，是不能再行权了的，公司这种方式有可能存在一

定的问题，建议考虑周全。

三、上市公司离职后期权问题

展开全部关键看期权协议如何约定，并无法律规定员工离职后期权无效，除非协议中明确有此规定。

祝你顺利

四、国内互联网创业公司都是如何处理离职员工的期权的

公司与员工终止劳动关系时，除了终止理由和程序的合法性之外，还涉及到工资、奖金、社保、公积金、经济补偿、保密、知识产权、不竞争义务等等一系列法律问题。

如果说这些问题都是惯常的法律问题，那么，随着股权激励在创业公司中越来越广泛的使用，期权已经成为一个越来越普遍的员工离职新问题，因为期权涉及的权益潜在价值较大，再加上缺少成熟的法律规范，公司和员工双方往往都容易被期权问题所困扰。

1、期权是什么？期权，就是公司赋予员工在满足约定条件后按照特定价格购买公司股权（份）的期待权利，目的在于通过股权来招募、激励和留存优秀人才，这已经成为越来越多创业公司甚至上市公司采用的人才激励方式。

这里的特定价格往往比其他投资人购买公司股权（份）的价格要低很多，体现了公司提供给员工的奖励和优惠。

是否行使手中的期权，是员工的权利，而不是义务。

员工行使期权，应当按期权文件规定的条件和程序支付行权价格，取得公司股权（份），成为公司股东；

员工不行使或放弃期权，则期权到期作废。

简法帮提示：如果离职员工手中持有公司的期权，员工在离职时就需要权衡公司前景、行权的成本（包括行权价格和税负），是否愿意行使期权从而在离开公司后继续持有公司的股权？而公司方面则需要考虑：是否愿意让离职员工继续持有公司股权？是否有权通过回购等方式收回离职员工手中的期权或股权？能收回多少？需要多大成本？无论是中国还是美国，实施期权而不是限制性股权来激励员工的一个重要作用就是延迟纳税。

因为员工取得期权时是否产生所得仍未确定（员工不行权就不产生收入），所以一般在授予期权时不产生纳税义务。

比较起来，限制性股权直接授予员工时就可能立即面临纳税义务。

在实践中，大部分创业公司通过创始股东低价转让或者公司低价增发的方式，让员工像投资人一样直接或间接取得公司股权，尽管理论上可能构成“工资薪金所得”，但很少听说有创业公司按照股权取得价与当时的市场价之间的差额代扣代缴“工资薪金”个人所得税，公司可以理解为法律不完善，税务局也可能理解为偷税漏税。

鉴于中国目前针对包括期权在内的员工股权激励税务制度尚处在早期阶段，员工行权就会面临繁重的税务负担和现金压力，所以在大部分情况下，在职员工都推迟行使期权，以此观察公司发展状况来决定待（市场）价而入再待（上）市而沽。

但离职员工的期权应该如何处理呢？放弃到位的期权，员工肯定觉得不公平；行权又面临高昂的税负和现金压力。

市场实践中常见的做法是在员工离职时通过一揽子协议解决，将员工工资、奖金、不竞争补偿金、经济补偿金以及期权等综合考虑，谈判形成一揽子的解决方案，专业的律师还可以利用经济补偿金的税收优惠待遇为公司和个人促成双方都能够接受的合规方案。

五、阿里巴巴的股权激励制度

去百度文库，查看完整内容>

内容来自用户：考拉文库阿里巴巴的股权激励制度导读公司如何建立自己的长效激励制度一直是不少创业者思考的问题，阿里巴巴集团很早就制定了自己的股权激励制度，经过马云等阿里高层的发展和研究完善，阿里集团搞出了一个“受限制股份单位计划”，这个制度很像创投模式中的Vesting条款，员工逐年取得期权，这样有利于保持团队的稳定性，员工的积极性，也能为阿里的收购大局提供筹码。

“在行权之日，第一件事先交税！”阿里巴巴的员工都知道，当你要借一大笔钱交税的时候，多半是你股权激励变现的钱，可以交购房首付，或是买高配置SUV车。而阿里的中高层，每到奖励日，更是向属下大派红包日。

“在阿里内部(可以说)有一个共识——(现金)奖金是对过去表现的认可，受限制股份单位计划则是对未来的预期，是公司认为你将来能做出更大贡献才授予你的。

”谈及阿里巴巴集团的股份相关的激励措施，一位近期从阿里巴巴离职的人士表示。

一、看阿里巴巴如何通过股权激励留住员工在阿里巴巴集团的股权结构中，管理层、雇员及其他投资者持股合计占比超过40%。

根据阿里巴巴网络的招股资料，授予员工及管理层的股权报酬包括了受限制股份单位计划、购股权计划和股份奖励计划三种，但对外界来说，如何获得、规模几何则扑朔迷离。

六、阿里股本增加员工怎么办，期权被稀涩了？

这你不用担心，期权的行权价及行权数量都会根据除权价进行调整的

七、阿里巴巴股权归属给员工怎么缴税

目前，阿里巴巴的主营业务是两个消费市场：淘宝和天猫网站。

这两个网站的交易额占中国网购交易总额的80%左右；

调研公司iResearch称，去年中国消费者网购交易总额为人民币1.84万亿元(合2,960亿美元)。

从阿里巴巴招股书中的股权分布可以看出，日本软银作为最早投资者占有股权达到34.4%，雅虎持有股份达到22.6%，可以看出阿里巴巴成功上市后，软银与雅虎将成为最大的受益者。

但阿里巴巴在美国上市后，因为AB股的关系，马云将继续成为集团的掌舵人，其持股比例也高达8.9%；

蔡崇信持股为3.6%，其他高管持股比例都不超过1%。

根据文件中披露的信息，4月份时阿里巴巴对自己的估值约为1,090亿美元，这基于阿里巴巴在文件中公布的已发行股票数量以及该公司对其每股股票价值的内部估算。

如果将一些股权薪酬和部分优先股转换计算在内，估值将达到1,160亿美元。

分析师给出的估值预期在1,360亿美元至2,450亿美元不等。

八、国内互联网创业公司都是如何处理离职员工的期权的

公司与员工终止劳动关系时，除了终止理由和程序的合法性之外，还涉及到工资、奖金、社保、公积金、经济补偿、保密、知识产权、不竞争义务等等一系列法律问题。

如果说这些问题都是惯常的法律问题，那么，随着股权激励在创业公司中越来越广泛的使用，期权已经成为一个越来越普遍的员工离职新问题，因为期权涉及的权益潜在价值较大，再加上缺少成熟的法律规范，公司和员工双方往往都容易被期权问

题所困扰。

1、期权是什么？期权，就是公司赋予员工在满足约定条件后按照特定价格购买公司股权（份）的期待权利，目的在于通过股权来招募、激励和留存优秀人才，这已经成为越来越多创业公司甚至上市公司采用的人才激励方式。

这里的特定价格往往比其他投资人购买公司股权（份）的价格要低很多，体现了公司提供给员工的奖励和优惠。

是否行使手中的期权，是员工的权利，而不是义务。

员工行使期权，应当按期权文件规定的条件和程序支付行权价格，取得公司股权（份），成为公司股东；

员工不行使或放弃期权，则期权到期作废。

简法帮提示：如果离职员工手中持有公司的期权，员工在离职时就需要权衡公司前景、行权的成本（包括行权价格和税负），是否愿意行使期权从而在离开公司后继续持有公司的股权？而公司方面则需要考虑：是否愿意让离职员工继续持有公司股权？是否有权通过回购等方式收回离职员工手中的期权或股权？能收回多少？需要多大成本？无论是中国还是美国，实施期权而不是限制性股权来激励员工的一个重要作用就是延迟纳税。

因为员工取得期权时是否产生所得仍未确定（员工不行权就不产生收入），所以一般在授予期权时不产生纳税义务。

比较起来，限制性股权直接授予员工时就可能立即面临纳税义务。

在实践中，大部分创业公司通过创始股东低价转让或者公司低价增发的方式，让员工像投资人一样直接或间接取得公司股权，尽管理论上可能构成“工资薪金所得”，但很少听说有创业公司按照股权取得价与当时的市场价之间的差额代扣代缴“工资薪金”个人所得税，公司可以理解为法律不完善，税务局也可能理解为偷税漏税。

鉴于中国目前针对包括期权在内的员工股权激励税务制度尚处在早期阶段，员工行权就会面临繁重的税务负担和现金压力，所以在大部分情况下，在职员工都推迟行使期权，以此观察公司发展状况来决定待（市场）价而入再待（上）市而沽。

但离职员工的期权应该如何处理呢？放弃到位的期权，员工肯定觉得不公平；

行权又面临高昂的税负和现金压力。

市场实践中常见的做法是在员工离职时通过一揽子协议解决，将员工工资、奖金、不竞争补偿金、经济补偿金以及期权等综合考虑，谈判形成一揽子的解决方案，专业的律师还可以利用经济补偿金的税收优惠待遇为公司和个人促成双方都能够接受的合规方案。

参考文档

[下载：从阿里离职后股票期权怎么办.pdf](#)

[《股票为什么买不进多久自动撤单》](#)

[《st股票最长停牌多久》](#)

[《股票定增后多久通过》](#)

[《股票上市一般多久解禁》](#)

[《购买新发行股票多久可以卖》](#)

[下载：从阿里离职后股票期权怎么办.doc](#)

[更多关于《从阿里离职后股票期权怎么办》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/author/37629318.html>