

# 怎么证明股票期权激励计划有效--股权激励计划行权的有效期，有无法规规定？-股识吧

## 一、什么叫股票期权与限制性股票激励计划第二个行权/解锁期可行权

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。

股票期权是上市公司给予企业高级管理人员和技术骨干在一定期限内以一种事先约定的价格购买公司普通股的权利。

股票期权是一种不同于职工股的崭新激励机制，它能有效地把企业高级人才与其自身利益很好地结合起来。

股票期权的行使会增加公司的所有者权益。

是由持有者向公司购买未发行在外的流通股，即是直接从公司购买而非从二级市场购买。

## 二、股权激励计划行权的有效期，有无法规规定？

另外股票期权激励计划的有效期与行权有效期有什么区别？2.

按上面的规定，主讲股权激励课程授课满意度连续5年排名第1

“ 五步连贯股权激励法 ” 创始

## 三、如何确定股权激励的额度

您好，《上市公司实施股权激励管理办法》规定，上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不得超过公司股本总额的10%。

《国有控股上市公司(境外)实施股权激励试行办法》规定，国有控股上市公司在股权激励计划有效期内授予的股权总量，累计不得超过公司股本总额的10%，首次股权授予数量应控制在上市公司股本总额的1%以内。

《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》规定，股权激励计划有效期内授予的股权总量，应结合上市公司股本规模的大小和股权激励对象的范围、股权激

励水平等因素确定，范围为0.1%~10%；

上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不得超过公司股本总额的10%；

上市公司首次实施股权激励计划授予的股权数量，原则上应控制在上市公司股本总额的1%以内。

如能给出详细信息，则可作出更为周详的回答。

## 四、如何知道股权激励方案是否获证监会批准

股权激励方案都会公告的 你可以登录该公司官网查 或者 找个行情软件 或者 到上海证券交易所 或者深圳交易所 官网上查找你的意思是提前知道他要股权激励？

## 五、如何进行股权和期权激励？

你是什么类型的企业？规模？现在企业发展阶段？企业家是公司的核心控制人，股权比例要最大，创业合伙人千万别平均分。

需要流出部分期权池，用于外聘人才。

股权激励的核心并不是工商注册的银股，绝大多数一线员工不可能去拿这么重的股份，所以要激励要吸引人才

虚拟分红股是企业发展的最重要的角色，工商注册股只是配角。

1.银股激励只能对高层，对一线员工无法激励，成本巨大。

2.银股给出去容易，收回难。

银股容易养懒人，即使不干活也要分红。

3.老板需要绝对的控制权，银股股东增多会影响公司决策，所以银股要慎重使用。

官大的赠股，官小的给钱 理解的赠股，不理解的给钱 重要的赠股，不重要的给钱 长期的赠股，短期的给钱 能力大的赠股，能力小的给钱 工作不好量化的赠股，好量化的给钱

## 六、什么叫做股权激励计划

华一集团股权激励股权激励计划是通过经营者获得公司股权，让企业经营者得到一定经济权利，使他们能够股权激励会议以股东的身份参与企业决策、分享利润、承

担风险，从而勤勉尽责地为公司的长期发展服务。

现代企业理论和国内外企业实践证明，股权激励对于改善公司组织架构、降低管理成本、提升管理的效率、增强公司凝聚力和核心竞争力都起到积极的作用。

股权激励包括：股票期权、员工持股计划和管理层分红等形式。

## 七、股权激励怎样实施，怎样最为有效

股权激励已成为各家公司吸引人才的标配，但很多公司只知股权激励好，不知其执行之难，特别是在沟通上。

沟通不到位，往往会使得看似完美的股权激励收效甚微。

因此，想要让股权激励真正有效，需要重视与员工的沟通。

股权激励的挑战：股东“忍痛割肉”，员工不领情，期权沦为一纸空文沟通要义：像面对投资人一样，用商业规划争取员工的“青春投资”当员工清楚这其中的投入产出关系，努力工作达成什么样的目标，就能实现什么样的估值，手中的期权就能值多少钱。

即使员工在心中给未来发展前景打个折扣，也不会觉得期权就是一张废纸，才愿意与公司成为一体，赌上自己的未来为公司奋斗。

股权激励也才会真正有效果。

## 八、股权激励有没有什么行之有效的方法？

股权激励的模式（1）业绩股票是指在年初确定一个较为合理的业绩目标，如果激励对象到年末时达到预定的目标，则公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票。

业绩股票的流通变现通常有时间和数量限制。

另一种与业绩股票在操作和作用上相类似的长期激励方式是业绩单位，它和业绩股票的区别在于业绩股票是授予股票，而业绩单位是授予现金。

（2）股票期权是指公司授予激励对象的一种权利，激励对象可以在规定的时期内以事先确定的价格购买一定数量的本公司流通股，也可以放弃这种权利。

股票期权的行权也有时间和数量限制，且需激励对象自行为行权支出现金。

目前我国有些上市公司中应用的虚拟股票期权是虚拟股票和股票期权的结合，即公司授予激励对象的是一种虚拟的股票认购权，激励对象行权后获得的是虚拟股票

。

(3) 虚拟股票 是指公司授予激励对象一种虚拟的股票，激励对象可以据此享受一定数量的分红权和股价升值收益，但没有所有权，没有表决权，不能转让和出售，在离开企业时自动失效。

(4) 股票增值权 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。

(5) 限制性股票 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（如扭亏为盈）后，激励对象才可抛售限制性股票并从中获益。

(6) 延期支付 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。

(7) 经营者/员工持股 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。

(8) 管理层/员工收购 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。

(9) 帐面价值增值权 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。

以上第一至第八种为与证券市场相关的股权激励模式，在这些激励模式中，激励对象所获收益受公司股票价格的影响。

而帐面价值增值权是与证券市场无关的股权激励模式，激励对象所获收益仅与公司的一项财务指标——每股净资产值有关，而与股价无关。

## 九、股票期权激励计划对股价必然会有影响吗？是计划出来即刻就有影响或是滞后的影响？谢谢。

1. 股票期权计划即以股票作为手段对经营者进行激励。

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。

2. 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。

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。

3. 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、政策环境。

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政策、法律环境。

截止2008年底，30余家上市公司股权激励方案获批。

## 参考文档

[下载：怎么证明股票期权激励计划有效.pdf](#)

[《股票为什么买不进多久自动撤单》](#)

[《股票分红送股多久才能买卖》](#)

[《股票重组多久停牌》](#)

[《股票转让后多久有消息》](#)

[下载：怎么证明股票期权激励计划有效.doc](#)

[更多关于《怎么证明股票期权激励计划有效》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/book/26740746.html>