

上市公司期权操作方案怎么写~如何制定一套民营企业(非上市公司)期权激励计划-股识吧

一、如何操作股票期权??

期权是一种权利，股票期权，股票的衍生品，就是有关股票的买卖的一种权利合约，这个合约有价格，也会跟着股票一起波动，期权有到期日。

二、如何确定期权数量分配方案?

1. 要制定好进入机制：什么时候发？发给谁？发多少？行权价格？2.

要制定好退出机制：股权成熟与服务期限挂钩，与业绩挂钩，离职时回购价格。

3. 管理好大家预期：之所以发放股权，是基于大家会长期参与创业；

员工的行权价格，是折扣价，不是股票的真实价格；

中途打个酱油退出员工的期权，如果不回购，不设定退出机制，对长期参与创业员工的最大保护，也更公允。

4. 把握好发放节奏与进度。

太初期发放期权，股权激励成本高，效果也未必好。

先解决核心团队的股权问题，第一梯度带动第二第三梯队，形成示范效应，再解决员工期权激励问题。

黑问君：有黑问网友提问，初期的创业团队，前几名员工（非创始人），一般给多少的期权合适?请问，初期的创业团队，前几名员工（非创始人），如果是希望低薪（5000左右）高期权的报酬的话，一般给多少的期权合适？比如总共1000w的股票，大致分个什么数量级给一个员工比较合适？比如几万级，还是十万级，还是百万级？何德文：具体员工期权发放数量，须综合考虑多个因素。

比如，同样是做技术的，普通技术人员，技术大牛，技术合伙人，期权发放的数量差别会很大。

再比如，同样是技术合伙人，在技术驱动型公司与销售驱动型公司，期权发放数量的差别也会很大。

我们分析下腾讯与阿里巴巴的合伙人团队组成，以及股权配备的差异，就能看出来。

因此，具体员工期权的发放数量，建议综合考虑：1. 公司期权池的总大小；

2. 员工进入公司的阶段（同样的人，越早期进入，配股会越多，因为承担的创业风险大）；

3. 员工的职位与作用；

4. 员工的工资水平。

另外，如果是境内架构下公司，建议将有限公司股权模拟成股票发放，比如，模拟成1亿股，数字好看些。

黑问君：很多互联网公司在招聘文案上承诺期权，公司上市后员工真的都能暴富吗，还是说期权只是一张大饼，如何核算自己的股票期权最终能否套现?何德文：初创企业，只能画大饼。

我相信，小米画过大饼，阿里巴巴也画过大饼。

区别在于，三五年过后，有的公司，画的大饼，还是画的大饼；

有的公司，把画饼做成了真饼。

如果说，创业是九死一生的事，那上市是万里挑一的事。

期权是对大家的额外激励。

是否可以暴富，股票分给大家了，就看是否大家可以一起把事情做起来。

股票本身是一张废纸，一文不值。

大家把事情做起来，公司值钱，股票才值钱。

黑问君：有黑问网友反馈，刚进入一家创业公司，老板总是拿期权压低工资，自己比较郁闷。

这种做法是否损害了员工福利。

公司是如何决定哪些员工拿高期权低工资哪些员工拿低期权高工资的?何德文：一个巴掌拍不响。

只要不低于最低工资标准，是高工资低期权，还是低工资高期权，是两厢情愿的事。

通常而言，对于有创业能力有创业心态，经过磨合的员工，建议低工资高期权；

对于有创业能力但没创业心态，或既没创业能力又没创业心态的，主要通过工资奖金等财务方式激励。

黑问君：创业公司发放期权，如果员工遇见突发事件，需要钱，能否放弃期权，换回之前因获取期权而造成的工资损失?何德文：发放期权时，员工并不需要掏钱。

等到期权成熟，员工选择行权时，才需要掏钱行权。

因此，在行权之前，股票本来就不属于员工所有，不存在员工放弃的问题。

行权以后，期权升级为股票，不是想放弃就放弃，得有接盘的人，才能退出。

否则，只能炒房炒成房东，炒股炒成股东。

黑问君：作为一个技术人员参与创业，应该怎么谈股权?何德文：如果确实看好公司，技术人员可以：1.向公司了解，是否有员工股权激励计划；

2.向公司了解，公司各个部门与岗位的股权配备安排；

3.表达愿意长期参与创业的决心，秀自己能力。

三、如何制定一套民营企业(非上市公司)期权激励计划

股票期权激励计划是发达国家证券市场通常采用的一种股权激励方式，由于具有“公司请客，市场买单”的优点，一直受到上市公司特别是人力资本密集、股价增长潜力比较大的公司的青睐。

《办法》在制订过程中参考了国际上有关股票期权激励的一些通行做法：

1、股票期权的授出可以考虑一次性授出或分次授出。

股票期权的有效期限从授权日计算不得超过10年。

为了避免激励对象有短期套现行为，《办法》要求权利授予日与首次可行权日之间应保证至少1年的等待期，并且在股票期权有效期内，上市公司应当规定激励对象分期按比例行权。

2、对于股票期权的行权价格或行权价格的确定方法，以股权激励计划草案摘要公布前30个交易日的平均市价与公布前一日的市价孰高原则确定，不应低于其高者，以避免股价操纵。

考虑到激励对象，尤其是高管人员属于公司内幕信息知情人，易出现内幕交易和操纵股价行为，《办法》以定期报告的公布和重大事件的披露为时点，设立了授予和行权窗口期，激励对象只有在窗口期内才能被授予股票期权或者是行权。

四、公司股权激励针对客户的应该怎么做

Teamtoken员工钱包的创导者，是以激励为核心的企业管理软件云(SaaS)，核心价值是为每个企业员工提供一个员工钱包，让每个员工有属于自己的积分账户、现金币账户、虚拟股账户、期权账户、企业年金账户等，实现管理员工在企业的数字资产。还提供了以激励为核心的应用生态，包括如团队协作软件、绩效管理软件、CRM软件等，这些软件也正是员工钱包的数据来源，让协作、绩效、销售等工作能实时体现对员工工作的认可，并奖励对应的积分、现金、股票或者期权等，让管理更具有激励效果。

导航和权限设置清晰，功能多且深入，大中小型企业都适合。

开放端口，可以嵌入在钉钉和企业微信中使用。

主要从以下几个方面帮助企业做员工激励：一、让每个员工都拥有三个动态储存激励价值的账户1、积分账户(量化过程，认可反馈)积分账户，认可反馈量化过程，认可激励，通过行为、任务、汇报、业绩等获得积分，积分可以作为奖励的依据，自定义积分标准符合企业个性化积分奖励需求，多维度积分统计，360度全方位分析。

2、现金账户(奖励成果，中短期激励)企业对内发行数字货币(Token)激励员工，现金币在未来可提现、购买福利、认购虚拟股等。

可应用在绩效奖金、提成奖励、特殊奖励、年终奖励等场景。

现金币是以企业信用作为背书而发行，企业用未来的资金激励现在的员工。

消费权员工通过”消费权+现金币“或”消费权+积分“购买福利商品，消费权是通过奖励获得消费权就像计划经济时代的“粮票”，企业实现有计划释放福利的钥匙提现权一般情况下员工持有提现权即可更快的申请提现，企业通过发放提现权来掌握现金币变现的时机、数额和群体，提现权的管理和企业现金流情况有较大关系，由企业根据自身情况发放。

认购权员工持有认购权才可以认购公司发行的虚拟股权，企业通过对认购权的发放来控制持有虚拟股权的群体、数量和时机，持有虚拟股的员工是重点培养对象，一般情况下只有对长期激励员工才发放认购权。

3、股票账户(留才，长期激励)虚拟股目的是留才（长期激励），虚拟股对应分红权，员工通过企业奖励或者自己认购虚拟股获得企业的虚拟股权，享受每年加权分红的权利。

虚拟股也可以作为核心高管、联合创始人受限股的前期持有方式。

4、工作应用工具：打通现金币、积分，对工作成果及时进行量化和奖励任务协作：任务管理，对任务量、任务难度、完成质量进行综合积分量化打分绩效管理：打通绩效和现金币奖励CRM（即将推出）：通过积分量化客户管理工作、销售管理工作，通过现金币奖励工作业绩区块链+，存储员工在企业的数字资产企业对内发行现金币用于员工激励，现金币账本，记录员工现金币转账记录，股权登记，作为公司的股权登记簿福利商城企业一键上架千款福利商品，员工通过积分和现金币购买福利

五、创业初期如何正确地用期权来激励员工?

1. 要制定好进入机制：什么时候发？发给谁？发多少？行权价格？2.

要制定好退出机制：股权成熟与服务期限挂钩，与业绩挂钩，离职时回购价格。

3. 管理好大家预期：之所以发放股权，是基于大家会长期参与创业；

员工的行权价格，是折扣价，不是股票的真实价格；

中途打个酱油退出员工的期权，如果不回购，不设定退出机制，对长期参与创业员工的最大保护，也更公允。

4. 把握好发放节奏与进度。

太初期发放期权，股权激励成本高，效果也未必好。

先解决核心团队的股权问题，第一梯度带动第二第三梯队，形成示范效应，再解决员工期权激励问题。

黑问君：有黑问网友提问，初期的创业团队，前几名员工（非创始人），一般给多少的期权合适?请问，初期的创业团队，前几名员工（非创始人），如果是希望低薪（5000左右）高期权的报酬的话，一般给多少的期权合适？比如总共1000w的股

票，大致分个什么数量级给一个员工比较合适？比如几万级，还是十万级，还是百万级？何德文：具体员工期权发放数量，须综合考虑多个因素。

比如，同样是做技术的，普通技术人员，技术大牛，技术合伙人，期权发放的数量差别会很大。

再比如，同样是技术合伙人，在技术驱动型公司与销售驱动型公司，期权发放数量的差别也会很大。

我们分析下腾讯与阿里巴巴的合伙人团队组成，以及股权配备的差异，就能看出来。

因此，具体员工期权的发放数量，建议综合考虑：1. 公司期权池的总大小；

2. 员工进入公司的阶段（同样的人，越早期进入，配股会越多，因为承担的创业风险大）；

3. 员工的职位与作用；

4. 员工的工资水平。

另外，如果是境内架构下公司，建议将有限公司股权模拟成股票发放，比如，模拟成1亿股，数字好看些。

黑问君：很多互联网公司在招聘文案上承诺期权，公司上市后员工真的都能暴富吗，还是说期权只是一张大饼，如何核算自己的股票期权最终能否套现？何德文：初创企业，只能画大饼。

我相信，小米画过大饼，阿里巴巴也画过大饼。

区别在于，三五年过后，有的公司，画的大饼，还是画的大饼；

有的公司，把画饼做成了真饼。

如果说，创业是九死一生的事，那上市是万里挑一的事。

期权是对大家的额外激励。

是否可以暴富，股票分给大家了，就看是否大家可以一起把事情做起来。

股票本身是一张废纸，一文不值。

大家把事情做起来，公司值钱，股票才值钱。

黑问君：有黑问网友反馈，刚进入一家创业公司，老板总是拿期权压低工资，自己比较郁闷。

这种做法是否损害了员工福利。

公司是如何决定哪些员工拿高期权低工资哪些员工拿低期权高工资的？何德文：一个巴掌拍不响。

只要不低于最低工资标准，是高工资低期权，还是低工资高期权，是两厢情愿的事。

通常而言，对于有创业能力有创业心态，经过磨合的员工，建议低工资高期权；

对于有创业能力但没创业心态，或既没创业能力又没创业心态的，主要通过工资奖金等财务方式激励。

黑问君：创业公司发放期权，如果员工遇见突发事件，需要钱，能否放弃期权，换回之前因获取期权而造成的工资损失？何德文：发放期权时，员工并不需要掏钱。

等到期权成熟，员工选择行权时，才需要掏钱行权。

因此，在行权之前，股票本来就不属于员工所有，不存在员工放弃的问题。行权以后，期权升级为股票，不是想放弃就放弃，得有接盘的人，才能退出。否则，只能炒房炒成房东，炒股炒成股东。

黑问君：作为一个技术人员参与创业，应该怎么谈股权?何德文：如果确实看好公司，技术人员可以：1.向公司了解，是否有员工股权激励计划；
2.向公司了解，公司各个部门与岗位的股权配备安排；
3.表达愿意长期参与创业的决心，秀自己能力。

参考文档

[下载：上市公司期权操作方案怎么写.pdf](#)

[《股票上市一般多久解禁》](#)

[《股票上市一般多久解禁》](#)

[《股票交易后多久能上市》](#)

[《股票停牌多久下市》](#)

[下载：上市公司期权操作方案怎么写.doc](#)

[更多关于《上市公司期权操作方案怎么写》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/64652624.html>