

# 新员工入职怎么谈股票期权！什么是员工股票期权制？ - 股识吧

## 一、新公司如何股权分配？

股权的分配在不同的情景不同的政策下会有不同的方法，以下是比较主要的分配计划。

股权分配计划有两种主要的股权分配计划：股权分配激励计划(SIPS)和工资扣存储存存款计划(SAYE)。

这些可能是国内税收核准的方案，并且如果真是这样的话，可以合理避税，也可以把经济奖励和公司的长期繁荣发展联系在一起。

股权诱因计划股权诱因计划必须是国内税收部门核准的。

他们向员工提供可以合理避税的购买公司股票的机会，公司借此可以增加“免费”、“合伙人”和“搭配”股份。

可以提供给员工的自由股的额度是有限制的(2004年是每年3000英镑)。

员工可以用光1500英镑的税前工资来购买合伙人股份。

节省一如同一挣得计划(SAYE)节省一如同一挣得计划(SAYE)必须征得国内税收部门核准。

它们提供给员工在3年、5年、7年后用今年的价格购买的机会或者是给员工按现在价格高达20%的折扣。

购买可以通过每月从员工的账户中扣除既定的数额的方式的来实现。

每月的存款数目必须在5英镑到250英镑之间。

采取此种做法免收个人所得税。

## 二、什么是员工股票期权制？

员工股票期权 (Employee Stock Option) (以下简称股票期权或eso) 是指企业授予其员工的一种选择权，允许员工在将来一定期限内以一定价格购买公司一定数量的股票。

与在证券市场交易的股票期权不同的是：ESO的行权权力不可以转让，对非原始受益人无任何价值；

ESO有效期平均为4~6年(自授权期算起)，持有者通常要求必须持有2~3年才可以行权；

而且，ESO的行权价格一般大于或等于授权时标的股票的市场价格，亦即不具有普

通股票期权的内在价值。

因此，ESO可视为企业所有者向员工提供激励的一种报酬制度，企业的未来股价上升越多，市价与行权价差越大，员工获得的行权收益就越大。

期权的使用将员工薪酬收益与股东利益紧密联系起来，在员工追求最大行权收益的同时实现股东财富的最大化。

### 三、我想要公司的期权，应该怎么跟公司谈？

其实这个应该在签合同之前谈的，签了合同再谈就比较麻烦了。

如果实在要提的话，首先要让公司觉得你是值这么多钱的，其次期权的话相对而言比股权容易要一些，因为期权的行权价是可以浮动的。

比如现在公司股票价值1元每股，你可以跟老总谈五年以后1.5元每股的行权价期权，这个应该相对比较好谈

### 四、面试一家公司谈薪资的时候说给我期权。求助！完全不懂期权！

1、最重要的是期权的实际价值，一家价值1亿公司的1%股份远比一家价值100万公司的10%股份期权值钱，难点在于期权的难以预测性。

一方面从公司角度看，公司以未来可能失去若干公司股权的代价以降低前期的部分支出，并且给予高管层未来可能的股权激励以增强高管层的归属感、稳定性、工作积极性。

这里你没有给出他的期权与工资比例的数据，所以不好评估。

另外一方面，从个人来说，以一段时间内较低的工资的代价换取未来可能获得的高额回报的可能。

说得直白点，类似于赌博、股票期权交易、风投等。

不过相对于上述这些，期权激励更具有可预测性。

可得的股票期权比例是多少，公司当前市值多少，对公司的前景、管理、战略方向等综合判断其发展潜力。

例如，原本月薪1W，以2年后1%期权（这里假设以0.0000001元/股的象征性价格购买）为薪资补偿，月薪5K。

&nbsp;

那么久需要判断 $5K * 12 * 2 = 12万$ ，那么2年后1%股权价值差（即股权市场价格减去购买价格）是否至少价值12万，即公司市值至少应为1200万。

可以据此判断如何选择。

当然也不是以金钱的唯一评判标准，如公司市场地位、品牌，以及其他等等，简单的说，个人感觉吧，觉得值就值了。

2、如企业被收购，普通员工影响不大。

高管人员就难说了，如组织架构、市场战略、发展方向等等都有可能发生重大变动。

## 五、新的公司，怎么看待老板对员工许诺股权，期权什么的

首先，需要跟公司及老板签署股权激励协议。

其次，要看老板人品。

第三，公司有没有完善的财务制度或监管以及分红制度。

如果公司不赚钱，股权一点用也没有。

如果老板人品不好，即使公司赚钱了，他也可以想方设法从公司里套钱，把赚钱的公司做成亏损。

而且现在注册个公司，资本金是认缴制，都不需要验资的，所以一定要慎重看待，否则就是给了你一张白纸，你还降薪给他干活。

## 六、员工股票期权

公司增加的“资本公积--股权溢价”=股票行权价格+股东权益-股本=150\*100\*20+150\*100\*15-150\*100\*1=510000  
行使股票期权，会计处理为：借：库存现金150\*100\*20=300000  
借：股东权益-股票期权225000  
贷：股本100\*150\*1=15000  
贷：资本公积-股权溢价510000

## 七、什么是企业员工股票期权？

企业员工股票期权（以下简称股票期权）是指上市公司按照规定的程序授予本公司及其控股企业员工的一项权利，该权利允许被授权员工在未来时间内以某一特定价格购买本公司一定数量的股票。

上述某一特定价格被称为授予价或施权价，即根据股票期权计划可以购买股票的价格。

格，一般为股票期权授予日的市场价格或该价格的折扣价格，也可以是按照事先设定的计算方法约定的价格：授予日，也称授权日，是指公司授予员工上述权利的日期；行权，也称执行，是指员工根据股票期权计划选择购买股票的过程；员工行使上述权利的当日为行权日，也称购买日。

## 八、公司准备上市，分给员工期权？

1、公司准备上市，所以发给每个员工期权，请问期权是怎么回事？

这个问题牵涉到股票期权计划的概念和原理。

我们首先需要明确股票期权制度的定义和原理以及员工收益的机制。

股票期权实质上是一种选择权，即被授予者享有的在未来规定的若干年内（行权期）按授予时（授予期）规定的价格（行权价）和数量（额度）自由购买公司股票（行权）的权利，这个权利被授予者可以使用，也可以放弃。股票期权充分的利用二级市场股票价格的波动，将员工的收入和股价紧密联系起来，如果员工行权时企业的股票价格上涨，那么员工可以通过行权获得市场价和行权价之间差价的收益，如果企业的股票出现下跌，员工可以放弃行权，避免损失。

2、每股大概有多少钱？

在期权计划中期权的行权价格、期权的价值这两个概念需要明确，不能含混不清。行权价格是指公司向激励对象授予股票期权时所确定的，激励对象购买上市公司股份的价格。

激励对象拥有在期权有效期的可行权日以行权价格购买指定数量公司股票的权利。

你所说的每股是多少价格，应该指的是期权的行权价格，行权价格由公司根据自身的实际状况在激励计划中制定和明确。

期权的价值取决于行权日公司股票市场价格和行权价格之间的差值。

可以用下述公式表示：期权价值 =  $\text{MAX}(0, \text{市场价格} - \text{行权价})$ 。

因此，行权价格越高，期权的相对价值就越低。

3、期权就是原始股吗？期权和股权是有区别的。

股票期权只有通过行权才能真正的变为员工股票。

对于非上市企业，企业的股权没有经过二级市场的放大，通过行权一般来说股票的价值比较低，只要企业运作得当，增值的空间还是很大的。

4、如果我花钱把属于我的期权买了，辞职了，那期权还是我的吗？

这个问题中混淆期权和股权的概念。

你所说的花钱把期权买了的行为其实就是行权，而一旦行权期权就转化成为了股权。

对于员工因离职而导致的员工股权和期权的处理，取决于员工和企业签订的契约中相关条款的约定。

股票期权制度实质是一种契约，期权的被授予者只有和企业签订了完备的《期权授予协议》，并得到有效的期权授予凭证后，其权益才能得到真正的保证。

作为一种激励性的薪酬，股票期权收益和工资，奖金等短期收益有很大的不同。股票期权制度更加多的鼓励员工长期的为企业服务并创造价值，强调企业价值和個人价值的同步提高。

因此，一般企业在《股票期权计划》和《股票期权授予协议书》中都会约定当员工非正常离职时，其拥有的期权会立即失效。

如果员工是正常离职，则通常约定已经到达行权期的期权在离职后的一定时间内必须全部行权，否则将失效，这个时期通常在一到三个月之间，而员工未到达行权期的期权全部作废。

如果员工在离职的时候已经通过行权拥有了部分的企业股票，则通常企业会在股权激励计划中明确，企业将具有优先的回购权，回购的价格按照事先约定的价格，通常为企业当时的每股净资产和员工行权价两者中的较低值。

## 九、

## 参考文档

[下载：新员工入职怎么谈股票期权.pdf](#)

[《出财报后股票分红需要持股多久》](#)

[《股票被炒过要多久才能再炒》](#)

[《股票日线周线月线时间多久》](#)

[《股票转账多久到账》](#)

[《高管离职多久可以转让股票》](#)

[下载：新员工入职怎么谈股票期权.doc](#)

[更多关于《新员工入职怎么谈股票期权》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/store/23431336.html>