@袁福兴-东莞-医生

我觉得限制性股票激励的激励程度更高时间更长。 首先，从价格方面，限制性股票激励有确定性的半价买入股票权利。从价格就可以看到利益所在，而期权激励只是当时的价格，虽然有一定时期内选择的权利，但是市场的变化不能保证其盈利的可能。 再者，从持有都的心态来看。限制性股票是先持有后解锁。先持有的好处是，从心理上不想放弃已经拥有的利益，这就促使高管们更加卖力的工作，以达到解锁的条件，同时也希望股票的上升，让利润最大化。而期权激励，虽然通过之前的努力解锁了，但是，只是有权买入而不一定会买入，对于高管后期的激励作用就少了。

你理解到了先付出成本这点，比较好。

理解的比较透彻哈，相较于赚钱大家的确会更不愿意看到亏损。

@SAM

觉得现在性股票激励程度高一些，因为是真金白银已经买进去了，如果股价不做上去，甚至都有亏损的可能。而期权就没有亏损的风险，大不了不行权。

@舒

限制性股票激励激励更高一些。 1、员工在拿到期权的那一刻不需要掏钱，到行权的时候再掏钱；期权，到手之后没有股东权益 而员工在拿到限制性股票的那一刻就要掏腰包； 限制性股票，到手之后就可以行使股东权益。 所以，限制性股票的权益实现速度比期权快。 2、拿到期权时不掏钱，行情不好时可以不行权，风险小； 拿到限制性股票要掏钱，行情不好的时候转让不出去，会有一些风险。 因此从员工的角度，限制性股票激励解锁业绩后获得的收益会更大。

而两者的区别主要在价差和时间上，股票期权可以在未来购买，但行权价格与现价差价较小；而限制性股票激励的价格虽然与现价差价更大一些，但是却只能在当时购买。

限制性股票价差更大，那么当股价上涨时则对应着会有着更大的收益，这一点听起来很不错。但是同时也需要当时就给钱，则导致成本较大，还有亏损的风险，且高管也不一定有那么多钱，因此限制性股票的数额上也会受到一些限制，往往少于股票期权激励的数量。

对应的股票期权激励可以在未来购买，若在未来的价差不够大，也可以放弃购买，在购买时间上给与了一定的宽松范围；同时也由于不要求当时购买，便没有成本，所以期权激励的数量会多于限制性股票激励，高管也可以拿出更多的积蓄去购买。但同时其价差较小，对股价上涨幅度的要求也会更大一些，若小幅度上涨则没有什么套利空间。

当我们在看一份激励公告的时候，更加需要注意的是其解锁业绩标准以及该激励计划参与人数等信息，注意更应该对其今后业绩的预期有所考量。而对于是限制性股票激励还是期权激励这个情况则不需要太过在意。

总体而言，限制性股票激励和股票期权激励各有各的好坏，并没有哪个明显激励效果更好。

如果非要让我选一个的话，我觉得限制性股票的作用可能大一些。毕竟如果干不好企业，将来股价大幅下跌，可是有亏损的可能性的。

开始之前先回答一下@Crazy-杭州 关于平仓线的问题。

关于平仓线和警戒线的计算，公式为质押前一天的收盘价\*质押率\*（1+利率）\*警戒线（平仓线也是一样的把警戒线换成平仓线就可以）。

质押率的话，比如你10块钱的股票，质押一股给你5块，质押率就是50%。

质押线和平仓线这个是由出资金的人定的，一般去而言警戒线160%，平仓线140%。

@太空小浣熊-北京-油气

限制性股票的激励程度更高。因为是被激励人员先期已经支付了成本，如不能按时解锁，则还要损失资金的时间成本。如股票下跌超过买入价格，则还要损失账面利润。而股权激励方案解锁不了的话，被激励人虽然没有额外收益，但也不产生损失。所以限制性股票激励程度高。但是限制性股票可能会造被激励人因为没钱参与不了，影响激励的范围。公司应该结合自身实际情况有选择性的使用这两种方案。

从心里分析了两者对高管的不同作用，角度很不错。

理解的比较准确，其实核心就是说，亏损会比赚钱起到的激励效果更大一些。