



wzwo114

[首页](#) [话题](#) [发现](#) [消息](#)[创业](#) [期权](#) [修改](#)

在创业公司工作，期权怎么发放？ [修改](#)

目前在一家移动互联网公司工作，差不多接近一年。是朋友拉进来的，当时说会有期权，但是埋头工作至今也无任何说明。现在的公司短时间也不会盈利，现在谈期权是不是有点早？或者只有做出成绩才会分一点？或者，公司只是把我们当作打工的来对待？想知道小米科技，创新工场内部的创业公司是如何分配期权的？也仅仅是口头承诺吗？ [修改](#)

[1 条评论](#) [分享](#) • [邀请回答](#)[举报](#)**16 个回答**[按投票排序](#)

▲
711
▼

黄继新，和知乎在一起

木木、Janet Liu、AngelinaAngelina 等人赞同

创业公司的期权发放，一般而言，有如下惯例——

给多少？

- 有的时候，公司会在入职前或者入职的时候就有一个股份数的承诺。
- 更多的时候，公司**不会**在入职时直接承诺股份数，但会承诺，在入职一段时间之后（比如半年），根据工作业绩和表现，来决定实际发放的股份数。

什么时候给？

- 确定了发放的股份数之后，公司要和员工签订员工持股合同，或者员工期权合同。创业公司由于搭建团队的时间点常常会早于公司正式设立的时间点，这就是口头承诺的原因，因为只有到了有了正式的公司法人资格后，公司才能和员工签订这些合同。

按什么价格给？

- 期权不是股票，期权是合同，是员工到了一定时候，有权按照双方约定的价格，购买双方约定的股份数。更详细的解释，可参看：[原始股与期权有什么区别？ zhihu.com/question/1960...](http://www.zhihu.com/question/1960...)
- 因此，公司可以随意制定这个价格，一般来说，A 轮之前给的价格都非常低非常低。但后面再发放，不管是给新员工，还是给老员工增加期权，价格都要和公司当时的每股价值有一个对应。
- 对于创业团队成员来说，如果期权的行权价极低，可以不用在乎期权和股票的区别。因为对公司来说，股票给出去比较麻烦，未来发展道路中会因此遇到很多不可预期的障碍，因此创业公司都会倾向于给期权，而非股票。而对成员来说，如果行权价几乎为零，那么我建议也要能理解公司的这个考虑。毕竟如果未来公司遇到了障碍，也是大家的障碍。

怎么给？

- **Vesting**：期权一般是分期发放的，这就是常说的 **vesting**。业内通常的做法，是分成**四**年来发放，每月一次，也就是说，自合同规定的计算起始日开始，每工作满一个月，期权就到手了 1/48。

- **计算起始日**：不管是一上来就给股份数的，还是过了半年才确定股份数的，对于创始团队成员来说，第一次给期权，计算的起始日期一般来说是公司和员工商定后双方都能接受的日期，有的公司是从入职日起算，有的公司是按照统一的起算日期，具体情况要看公司董事会的决议。如果是第二次发放期权，计算的起始日就由公司自己来决定了。
- **Cliff**：由于员工进入公司后，有可能会发现彼此并不合适，但员工待了很短时间就离开公司却还能拿到期权，这对创业公司是不公平的，因此会设立一个底线，英文称为 cliff。如果是四年期的 vesting，那么 cliff 一般是一年，也就是说，员工入职一年之内不兑现，如果一年之内离开，没有期权。满一年后，一次性获得 1/4 的承诺期权数，之后每满一个月，就到手 1/48。

怎么算「到手」？

- **Vested**：有同学在评论里问了，我补充一下。所谓「到手」，也就是兑现，英文称 **vested**，即是算到你头上的期权数。但这并不是直接打几张白条给你，而是说，根据员工持股合同，你有权去购买的股数。这个权利会一直有效，直到你不再为公司提供服务，比如离职。
- **行权期限**：公司一般会规定，员工离职之后多长时间内，必须决定是否行使这个购买的权利，通常会设定为 180 天，也就是说，如果你 vested 1 万股，离职后 180 天内必须决定是否要行权，也就是根据合同规定的价格购买这部分 vested 的期权数（或者待了一年，vested 1/4 的期权数；或者待满了四年，全部 vested）。不过在国内，目前的外汇管理相关规定是不接受返程投资公司的员工在上市前行权的。

实例——

1 月 1 日，我加入一家公司，公司承诺有期权，过了半年再决定具体的股份数，计算起始日另行商定。

7 月 1 日，公司说，给我 48,000 股的期权。签订分期四年发放、一年 cliff、行权价 0.01 元的合同，起始日为当日。

次年 7 月 1 日，我 vested 12,000 股。

次年 8 月 1 日，我又多 vested 1,000 股，之后每月皆同。

第三年 1 月 1 日，我总共 vested 18,000 股。

第三年 1 月 2 日，我离职。180 天之内，我必须决定是否要花 180 元购买我 vested 的这 18,000 股。

编辑于 2012-06-13 44 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

子谅洛浦，即使貌若天仙，也得讲道理吧~



strider997117、无易、脏兮兮 等人赞同

作者：桔子酒店吴海

前言：

很多公司都在搞期权，尤其是想在国外上市的公司，而“期权”本身怎么回事大部分员工搞不清楚，其实连企业的管理人员可能也是一知半解，我把我所理解的东西整理一下，可能细节上会有些错误，但是应该核心的东西应该没问题。

希望这篇小文章能够帮助员工理解期权的价值，也帮助企业人员设计期权体系。

关于“期权”

1. 期权是员工激励手段的一种，是 ESOP (Employee Stock Ownership Plans) 员工持股计划的一种方式，有很多方式，其实每种方式都有限制条件；当一些限制条件类似加上一些其他条件后，除公司会计账务处理、和个人税收上的不懂不同，这几种可以变得没有区别，比较常见的方式有：

a) Option：期权，指的是在满足一些条件下，以某种价格购买公司股票的权利。请注意关键词：“权利”，“某种价格”，“一些条件”，下面将会详细解释

b) Restricted Stock Unit(RSU)：限制性股票，一般情况下是免费或者象征性的一点钱给的股票，但是有很多限制条件，除了年限之外还可以有业绩指标，甚至股票交易价格目标等。因为是真的股票、且价格极低，所以同等情况下数量会大大低于。关键词：“限制性”，“股票”

c) Phantom Stock：幽灵股票，实际上是一种奖金计划，指的是公司股票在一定期限一定数量的股票其价格在股市上增加了多少获得的收益，同样有很多限制性条件，除了时间限制之外，还包括业绩、销售等等一般都延期支付。实质上是现金的奖金，尽管也有以股票形式给的。关键词“限制条件”，“奖金”

2. 期权ABC

我们以桔子酒店1000股期权为例

a) 期权是一种权利，是公司为了激励员工而给的在限定条件下以某一个价格购买公司股票的权利，在满足条件下你可以行使权利，也可以放弃权利。在你行权之前这不是股票。所以，当你获得桔子酒店1000股期权时，你获得的是一种在某种价格下买1000股股票的权利；

b) 行权价格(strike price)：这个价格并不是期权你要花钱买，而是你在行使权利时你获得股票的价格。这个价格制定是有一定依据的，即使是初创的公司，因为投资进来都有个Par Value，定价太低是需要有理由来解释的，尤其要上市的情况下。一般公司创始时每股价格一般可以定为1美金或0.5美金。例如桔子酒店刚开始时投资3000万美金，可以发行3000万股，每股1美金，或者发行6000万股，每股0.5美金。对于每个投资人，他所占的公司的股份比例是一样的。桔子酒店采取的是0.5美金一股，所以刚开始有6000万股；

c) 行权(exercise)：就是指形式自己的权利，按照指定的价格购买股票；

d) 限制条件：期权会规定获得行权资格的条件，这个规定没有硬性的，可以由董事会决定。例如，一般会要求工作在公司工作多长时间，每年按什么条件获得其中的多少(vested option,指的就是可以行权的数量)，以上面获得1000股桔子酒店股票为例，如果限制4年，那每年就获得250股可行使的权利。当然，也可以规定成5年，或者头一年没有这个权利，后面每年33.3%。。甚至还可以制定相应的业绩指标，这看各家公司的。

e) 发放对象，一般公司规定的都是管理人员和骨干人员，桔子酒店对于这些人员分的非常多，而且，考虑到激励一线底层员工的积极性，以及成功共享，我们对于酒店优秀员工甚至公司前台我们都会发放期权。

f) 水下(under water)、水上(above water)，一般是指公司上市后股票市场的价格与自己拿到的期权价格比较，如果高于期权给的价格，则在水上，否在是在水下。水下的股票就是一张纸，没有那个傻子会行权，因为你可以拿钱到股市直接买更便宜的股票。

g) Option定价：option定价比较复杂，对于未上市公司一般会用到市场公允价，用Black-scholes来计算市场价格；对于上市公司一般采用前60天或者多少天的价格来确定option的行权价，有的会有后60天的做法；

h) Option重新定价，有些公司处于激励员工考虑(其实很多情况是管理者考虑自己的腰包)，在市场不好的时候会重新定价，降低option的行权价格，以激励持有option的员工。

3. 常见的问题

a) 期权价格：期权价格不能瞎定的，而是有一个对于企业价值的评估，比如说，桔子酒店刚成立时每股平价是0.5美元，那么，拿到0.5美元一股是很公平的方法，当然，也可以给得低些，我们就给得非常低，因为我认为初创员工的努力对于将来企业值多少钱起到至关重要的作用。

但是，这个价格也不是大家相像的随便定，因为当公司上市前，你需要由四大会计师事务所进行审计，其中有一项是涉及期权的估值以及公司财务的处理方式，期权的估值一般是由独立于四大会计师职责的第三方做的。

虽然评估误差风险转嫁给了评估公司，会计师事务所没有了直接法律责任，但是会计师事务所一样会和评估公司进行沟通，经常会提出很多质疑，因为他们毕竟有职业操守和会计准则。所以发放期权时，期权的行权价格与当时的估值出现非常大的偏离时，你需要做出解释为什么和评估价值有那么大的偏差，甚至最后因为这个偏差太大进行调整也不稀奇。所以，认为可以把行权价格订为0的说法是二把刀的说法，虽然可以这样做，但是你会需要大量的解释，甚至重新定价

b) 公司没上市，期权值钱吗？

最重要的还是看基本面，只要企业做的不错，企业的估值就会上升，那么期权的内在价值(intrinsic value)就会上升。例如，假如，假设桔子酒店现在的市值就是2亿美金，那么，每股稀释前的价格(before dilution，不考虑稀释等情况)就由刚开始的0.5美金变成3.33美金一股。

这里面对未上市公司估值比较复杂，一个参考值是某一轮融资是的市值，但是像拉手这类团购网站可能会出现最后一轮融资的市值实际大大高于公司本身上市的市值，换句话说就是高于公司的内在价值。

对于option的股价一般采用Black-Scholes模型来估算(我忘记怎么算了，当时会的，因为这个模型最后他们好像还得了诺贝尔经济学奖，好像是啊，记错了别骂我)，这个会不会算无所谓，有评估公司会算就行了，就像投行的人不会算 β 值一样，有公司专门帮你算。

Option最后价值估算分几种情况：

如果公司上市：

假设桔子酒店上市市值是6亿美金，在不考虑稀释的情况下，每股的价格会变成9.99美金(肯定会稀释，为了计算方便这里没有列出来)

那么，你可以赚取税前每股 $9.99 - 0.x$ 的差价($0.x$ 是期权行权价格，我们最初option的价格肯定低于0.5美金一股)

如果公司被卖掉：

看公司董事会发放期权的规定，一般默认情况下是可以一次性行权，例如你在桔子酒店有1000股，你干了一年，本来干了一年只能获得其中25%，但是在交易的情况下你可以一次性兑现，这里面的前提是投资人的钱必须先拿走，剩下的钱才是来分的，因为每一轮投资的权利不同，越是后进来的投资人，他会最先把钱拿走，当然，如果做债的话，债的优先级更高。例如后进来的投资人可以规定公司卖掉的价格不低于多少，当买的价格低的时候，拿到的钱要先还低于规定的部分。

换句话说，就是公司在卖掉的情况下，在其他投资人或者债权人规定的钱还掉之后，剩下的钱由大家来分(包括投资人)

当然，这是一般做法，也有规定可以换对方公司股票的，看各个公司的规定。

没有上市也没有卖：这个看各个公司自己的规定而定，所以没法说，但是，只要在公司工作，行不行权无所谓了，一般这种股票可以规定为无投票权。当然，如果公司有分红(一般向上市的公司都不会分红)，如果规定在没上市钱行权后可以分红那就看公司的规定是否允许行权

c) 上市后会不会几股并一股？

这个是一个好问题，因为出现了优酷18相当于一股ADR(咱们一般俗称上市交易的一股的情况)

这种情况属于上市是考虑股价以及其他上市因素的正常操作，但是会对员工形成一个误导，因为大部分员工不会计算期权的内在价值

举例说明：

在美国上市的国外公司股票一般以ADR(American Depositary Receipt)的形式出现,为什么不叫股票解释起来没必要，主要涉及到美国对于国外上市公司的一些规定，具体的我忘了，你就把这个理解成国内上市的股票好了

以优酷和携程为例：

优酷上市时18股并一股，这个时候如果有个员工拿了18000股的option，那么交易时实际上是1000股(份)ADR

而携程上市是是2股并一股，如果员工同样拿的是18000股的option，那么交易时实际上是9000股ADR。

携程由于业绩好，股票价格太高，所以他们又进行了两次拆股，换句话说，你拿的option如果现在来进行交易的话是1股拆两股，换句话说你18000股期权对应的是36000股ADR。

无论几股合一股都不会改变公司的市值，所以分辨出自己的option到底值多少的时候不是单看自己拿多少股，而是看最开始时投资时没一股平价是多少钱，换句话说就是平价多少钱一股，优酷可能是几美分一股，而携程可能是0.5美金一股，你可以换算出你占大概比例，你可以根据其他上市公司的市值情况，假设一个

你公司上市时的市值，然后算出你手上的东西值多少钱。这本比较简单，就不在这里说了。

换句话说，如果携程和优酷市值一样的情况下，outstanding shares(流通股，也就是ADR)数量一样的情况下，我们先不看现在的股价，假设你有36万股优酷的期权，行权价是0.1美金，或者你有1万股携程期权，行权价是3.6美金，这个时候你行权赚的差价是一样多的。

但是，这个对于不懂的员工有巨大的误导，因为员工会觉得优酷比携程好的太多太多了，因为自己有36万股期权，行权价是0.1美金，而携程只有1万股，行权价是3.6美金。所以，这种做法让99.99%的员工选择公司时，因为股权数量的天差地别而做出错误的选择，但是，从规则来说没有一点错误，所以，会极大地误导求职者 and 员工。

关于option对于企业家以及员工的一点忠告

对于员工：

1) option是值钱的，只要企业的基本面及发展良好，你option最后值的钱可能比你多少年的工资加起来多得多。

一个例子可以让你记忆深刻：我在携程当时是资深副总，按照梁建章的说法，我当时的option数量和现在的ceo范敏股票差不多(他是股票，我是option)，后来因为我和老季的沟通问题，我斗气离开了公司，准备考哈佛或者沃顿商学院，同期我同学要做同行业的事，我借给了他钱。携程比较仗义，告诉我可以保留option，让我过去签个字，我想自己等于变相投了有竞争的行业，拿了这个东西不合适，另外当时新浪才1美金多一股，为了几百万让人指着后脊梁骨骂我沾便宜没意思，所以没要。最后结果你们都知道，这些股票值上亿人民币，如果我不走，我会接着有很多option，那值多少就更不好说了。

这个故事最惨的结局是：不是因为我没赚着上亿人民币的钱，而是我的读哈佛、沃顿梦想的永远破灭，GMAT的分数考得太低，都没有申请任何一家商学院。最傻逼的是在考试之前，好像是New York University的商学院还是谁大概排名20名左右的一家校长跟我吃饭，他想让我去读他们的学校，我居然说他们排名太低，不去他们学校。梦想的破灭比赌博输了钱更可怕，这都是后话了

2) 可以说即使在上市公司99.99%的员工并不完全理解期权，公司有责任和员工沟通，并且有责任把公司基本的估值或者是股份基本情况告诉员工，避免出现像优酷那种拿着10几万股期权觉得挺好，携程的少就觉得不好的情况。

3) 一般来说传统行业与互联网行业上市之后比起来市值会差很多，所以在传统行业别指望一下就赚平价的几十倍。但是互联网行业风险太大，很多公司卖掉后，option一分钱不值，而像桔子酒店这样有稳定收入的传统行业，在市场理智的情况下无论如何都会赚钱，只是赚钱多少的问题。

对于创业者、企业主

1) Option并不是免费的，不是简单的你拿出股票放在了option的池子里，稀释了你的股份，其实它还会造成option到了行权时间时企业财务费用的增加，虽然别人可能没有行权，但是你必须计算每个阶段到期option的财务费用。

一般计算是这样的，对于上市公司，你假设到期的option都会行权，企业实际是需要花钱来买股票给员工的，企业花的钱是(市场股票价格 - 行权价格 - 这部分费用造成的税收抵减)，所以会影响企业盈利。

当然，你也别害怕，因为每一家都会有这种问题，只是这个会造成PE ratio的变化，如果你注意上市公司报表，里面都会有这个数字，并且还有一个因为outstanding股票增多，他们会列出每股摊薄后的收益(diluted)

所以，发放期权是要事先想好期权的池子是多大，10%?15%，20?另外，行业不同池子也不一样，资源需求不一样池子也不一样，这个由公司根据自己的规则来定。

另外，对于离职员工的期权是否流回到期权池子，要看当时董事会关于期权规定的决议，不是想当然的就留回去，定这个规矩的时候自己要注意一下，别让这些没有留回去，要不然又要开董事会改股东决议。

2) 不要做口贩子，说好了给人option早点给，因为早晚你会给(我知道大部分是因为忙或者觉得不着急)，你何必留个口贩子的称号;最主要的另外一个原因是，等你下次有时间的时候可能公司的fair value已经上来了，你想各个低价也比较困难。

3) 市场上包括VC、pe等投资人对option的理解大多是二把刀。其实并不是你相像的瞎定option的行权价，请参照我上面的说明；

后记：我写这个东西的目的是想显示自己好像挺牛逼的啥都懂，其实我是万金油，啥都不精，所以说错的地方请别见怪。玩笑归玩笑，这些东西还是有用的，给员工和企业主一个参考。

对了，我第一次拿option的时间是1996年，当然最后肯定是under water(水下)，老板因股票欺诈还被FBI抓起来判了20年。

发布于 2013-05-27 11 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ 黑鸟，做一个创造价值的产品经理



42

龚泽龙、周洁、leo ZHAO 等人赞同

▼ 【硅谷创业】创业公司如何分配股份期权？硅谷的一般原则如下：外聘CEO - 5%到8%；副总 - 0.8%到1.3%；一线管理人员 - 0.25%；普通员工 - 0.1%；外聘董事会董事 - 0.25%。期权总共占公司15%到20%股份。期权在工作1年后开始兑现，4年兑现完毕！利益分配公平，才能形成有战斗力的创业团队！

发布于 2011-07-08 4 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ 张进，丁香园 CEO



35

THERESA ZHENG、神迷、刘垣德 等人赞同

▼ 大家都在做期权的科普说明，但是没有回答问题本身“为什么口头承诺？口头承诺有效吗？如何保证自己不被忽悠”

为什么很多公司在最开始只做口头承诺？

中国大陆的工商登记注册只有股东的概念，没有期权的概念。

所以，如果不是VIE结构的公司，说期权是没有意义的，这也就是为什么在完成A轮融资之前口头承诺期权的原因。因为即使签署所谓的协议，也完全没有法律上的效力。

如果不能接受口头承诺的期权，那么就只能让公司把你变成工商登记的股东。

但，公司一般不愿意这样做。因为如果公司与你类似的同事有数个甚至十几个，大家都变成股东，这对公司结构和以后融资都非常麻烦。

打个比方，中途有人因为各种不愉快离职，融资的时候需要股东签字，他要是打死不签的话，公司和其他股东的利益就被他一个人绑架。

口头承诺有效吗？会不会被忽悠？

口头承诺是否有效，只能看公司创始人的人品了，确实可能被忽悠。但是，如上文说了，公司结构没有做好之前，说明的协议也无需啊。

关键的时间点就在于公司完成A轮融资的时候

因为

1. 这个时候签署的协议已经具有法律效率，可以真正保护你自己的利益；
2. 完成A轮融资只是公司刚刚起步，还没到那些人品不好创业者过河拆桥的时候，这个时候不兑现承诺，那么就已经说明问题了，赶紧离开这个团队就是了。

补充一句：

很多创业公司在商业上获得一定意义的“成功”以后，很多拿到期权的人才知道原来期权这么值钱；很多忽悠的创业公司倒闭以后，很多拿到期权的人才知道原来期权是个笑话。

大部分公司的期权确实没有价值，你看一下创业公司成功的比例就知道。期权是否能够兑现和有价值，很大程度上也都是基于自己的眼光和判断，选对了团队，跟对了人，做对了项目。

编辑于 2014-07-17 4 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ **鸡夫，一个不太懂的孩子**



1 肖稀君 赞同

▼ 假的，老板忽悠你，我比你更傻，我做了将近一年，前三个月几乎没拿工资，最后产品出来了，老板就翻脸。现在我走人了，代码送他自己维护去

发布于 2014-02-23 6 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ **温酒，特别擅长一句话戳碎玻璃心**



26 THERESA ZHENG、善勇、风卷云舒 等人赞同

▼ 曹操根小兵说前面有梅子

前辈跟你说公司有大饼

老板跟你说我们发期权

妹子跟你说以后介绍你妹子

基本上是一回事。

发布于 2015-03-16 1 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ **键云翔**



13 qi cui、徐颖颖、Alex Wei 等人赞同

▼ 有人说创始人要做的第一个决定是要做什么产品。但其实，股权架构的设计可能是一个创始人要做的第一个重要决定。看到过太多的公司，他们也许会不停地转型并更改产品方向。但如果股权架构设计出了问题最终导致团队不稳定，通常这个公司都是九死一生。

股权架构可分为核心团队的股权与期权，公司留出期权的目的是要吸引未来的潜在合伙人与员工的加入。大多数初创公司的做法是拿出 80% - 85% 的股权给到公司的创始人、联合创始人、职业经理人等。剩下的期权，即 15% - 20% 会留出为后续加入的员工作为激励。

核心创始团队股权

先说核心创始团队的股权。核心的思想是初创团队一般需要有一个大头手里拿着比较多的股权，不论是对于将来的企业决策还是对于未来融资稀释后的股权架构而言，都是十分必要的。一般对于初创公司的 CEO 而言，最好拥有超过 50% 以上的股份，不然越走到后面资本风险越大。初创股权分配主要有两种方法：

1. 按照每个人对于项目的贡献进行分配。一般一个项目要启动，主要包含产品、技术、财务、市场、运营、设计等。创始核心团队可以按照每个人带来的贡献价值来分配股权。如果一个产品是技术导向的，技术合伙人的股权可以多一些。但对于大多数国内的创业团队而言，市场与运营导向的产品居多，所以负责这两块的创始人一般需要拿到多一点的股权以掌握公司命脉。
2. 按照出资额进行分配，但是千万要注意出资额的分配要与公司未来发展的方向与策略相匹配，不能只是单纯按照每个人最多能拿出钱的数额，然后按比例分配股权。

期权

其实对于早期团队而言，期权会先由初创团队的成员代持。等到招募了新的员工之后，可以按照一定的方法慢慢地将期权发放出去。但是有很多初创团队，他们是按照期权百分比的形式将期权给了早期员工。例如，当早期团队吸纳了一个新人加入时，他们通常会承诺每年给出 1% 的期权。这种操作方法的风险其实是非常大的，因为你不难发现当公司真正发展壮大之后，你无法再用百分比的形式进行股权发放。由于给了过多的期权承诺给到了早期员工，你会发现现在承诺了十几个员工之后你的期权池就已经空了。

所以，比起按百分比签署股权分配，按持有股数进行分配其实更为合理。假设公司有 100% 的股份，我们把它分成 10000 股。核心创始团队拿走 80% 即 8000 股，而剩下的 20% 即 2000 股放进期权池里作为股权激励。如果公司要为未来员工进行期权发放，创始团队可以以股数的形式去操作。随着项目发展，公司估值翻倍之后，也可以进行增资扩股，把 2000 股变成 20000 股，甚至更多。这样做的好处就彻底规避了刚才提到期权池会提早变空的问题。

在实际操作过程中，期权池的股权一般由另一家公司来持有。于是公司的架构变成了集团公司的母体架构与期权持股架构。我们一般比较多见的是由公司“合伙企业”来持有 20% 的期权。之所以选用合伙制，与国家的政策法律相关，这里不作赘述。不过，虽然这家期权持股公司只握有 20% 的公司股权，但是它对应的权益却是 100%，所有要被分配的期权都是从这家合伙公司来进行分配的。

有人又要问了，是不是应该由公司所有员工来持有这家持股合伙公司的股权呢？No。通常的实际操作方法是公司的一个或几个员工代表来代持公司的这些股份。这么做的一方面好处是规避国家关于合伙企业的人数数量限制的条款，另一方面的的好处是降低了员工离职时不肯签字出售股权从而可能造成的风险。至于代持制度与分配制度的设计，都是需要制定相应制度去完善。

不过，上面说的这些通常都是 A 轮之后的公司需要考虑的事情，因为设立持股公司也是需要一定成本的。

谁拿股权，谁拿期权？

毫无疑问的是，公司的股权应该给到核心创始成员。接下来的问题是，究竟如何界定核心创始成员？核心创始成员是项目成败的关键，我强烈建议核心创始成员必须有一段时间共事并合作的经历。核心团队成员的加入可以有先有后，但是一旦发起项目并启动时，这几个人就必须已经在一块儿了。对于核心创始成员而言，

不存在讨论期权的问题。

对于除核心创始团队之外的其他成员而言，我不建议在招募之初就轻易承诺期权的具体数额。你可以告诉随后加入的成员我们已经设立了期权池，但在没有明确分配方案之前，最好不要把这件事情量化。诚然，许多初创团队在一开始资源有限的情况下就需要吸引人才，我建议还是用先前说到股数的方法进行激励。但是，一定要设置好时间条件，比如每年发放多少股数，并将协议落到纸面。

发布于 2015-05-30 添加评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ **钱钰**，来自化龙巷网站



28

梁志远、bitch double、孟箕风 等人赞同

我个人觉得，在中国的绝大多数创业公司（毕竟上市只是绝小部分），谈期权太假，给高一点的工资，年底做一些利润分红，逐年提高核心员工收入，最终能够达到本行业里最高水平，比什么期权更重要，另外，保证公司人员稳定的最核心要素是公司的业务一定要有发展有前途，老板格局不能小，员工也能清晰的认识到目标和自我能力之间的差距，加上清晰的文化和价值观，还是有作用的。

发布于 2014-04-27 1 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ **魏小毛**，创业/再创业/互联网/移动互联网/



8

NearGray、陈端阳、江文宏 等人赞同

期权，就是将来的收益，在国内很多创业型公司都有这块，也是和创业老板的心态和性格有很大关系，公司刚开始，往往老板没有看到任何收益，会毫无顾忌的许诺很多，也是为了激励团队，但在运营一定的时间后，慢慢有了收益，就觉得当初许诺的有点肉痛，会用各种理由和文字游戏来改变当初的承诺。所以归根到底还是和老板是否诚信有很大关系，中国人讲：共患难易，同富贵难。往往说如果能有一千万，愿意拿出5百万分给创业团队，但不能10块钱的时候拿出5块钱分给团队的老板，是有问题的。建议最好在开始的时候就找相关的法律顾问，白纸黑字的写下来，三方签署，把丑话说的到前面，不外乎几个：赚钱怎么分，赔钱怎么赔，赔到什么时候结束，融资怎么稀释。

发布于 2011-09-06 4 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ **Niche**，PHP Developer



1

善勇 赞同

期权一般有服务年限要求，不是说你入职了就有期权到手。况且，行权还有税啊！

发布于 2015-06-07 添加评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

▲ **李学士**，IOS App 白金卡



6

牛小怪、boerwa、jony he 等人赞同

现在谈期权不早了，亲兄弟，明算账，早点定下来也好。
如果你现在缺钱，那就多要点工资，少要一点期权。
反之，就少要一点工资。

黄继新说的很详细了。补充一点。

你要期权的时候，别光注意数量，还要注意总股本（和占比）。

例如同样的，公司给你10W股，那么公司总股本100W 还是1000w，还是有很大差别的。

期权你买下来以后，貌似只有公司被收购，或者上市后才能变成真金白银。

另外，注意一下有没有什么竞业禁止之类的条款，省得将来跳槽的时候，麻烦

祝好运。。。

发布于 2013-05-20 10 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

匿名用户

4 善勇、肖稀君、宁峰 等人赞同

如果是口头承诺的话，基本就是骗你们的。书面合同还常常撕毁呢，口头承诺算个屁。

发布于 2013-09-20 2 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

许峰峰，期待成为自由职业者



5 王延宁、Shuhan、刘斌 等人赞同

对于创业公司期权之类的，深有感触，在公司三年，入职时说股权激励，老板很好，想做全员持股，而且想从法律上来保证员工的利益，也就是说不会只口头承诺。于是公司请了相关的律师来给我们讲解，确定方案等等。通过这次学习，才发现很多概念根本不是我理解那样，也不是那么简单的事情，股东的个数限制，股权结构变更等等都是很复杂，很麻烦的事情。

我觉的第一件事自己要理解清楚各种概念，最好进行法律质询和研究一下几个现有的案例。不然老板承诺什么，自己都不明白概念，想当然的认为怎么样，很容易出现各种问题。

发布于 2011-07-09 2 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

laurenceyu，知乎者也



2 郑铎、卢磊 赞同

我们讨论的这类类期权，具体名称应该是 **employee stock option**，顾名思义是颁发给雇员的(职业经理人也属雇员)。这是一种非标准的，雇主与雇员间的期权合同。但这种或有索取权，肯定损害了其他股东的利益，尤其是普通股股东(若上市公司)，因为这种行为会稀释股价。查理芒格认为，profit-sharing plans，利润分享计划，更公平。巴菲特也这么认为。详见[Employee stock option](#)

发布于 2013-05-29 添加评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

张宇杰，天真做人,世故做事



1 李克猛 赞同

创业型公司在开做之前或初期就应该注册 给最早一批合伙人工商注册 并给予股份 成就值钱 败就毛纸 晃点什么期权呢 一年了还不给你说一说这个事情 你该主动找他谈了

发布于 2015-04-21 1 条评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

王鹏，现实的社会，现实的人



1 李德强 赞同

简单一点吧，也就是说公司给了你们一个今后以较低的价格买入股票的权利。比如说期权约定你能够以每股1块钱买入一股公司股票，今后当公司股票价格上涨后，由于你有期权，就可以按每股一块钱买入公司股票，再在股市上高价抛售，从而获利。

发布于 2014-04-09 添加评论 感谢 分享 收藏 · 没有帮助 · 举报 · 作者保留权利

14 个回答被折叠（为什么？）

wzw0114 , [github.com/weizhe...](#) 添加话题经验，提升回答可信度



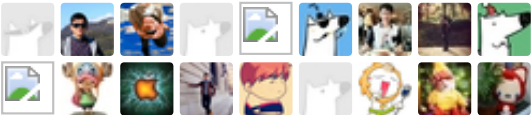
写回答...

☐ 匿名 | ☐ 未经许可，禁止转载

发布回答

关注问题

3646 人关注该问题



相关问题

- 什么是期权？ 15 个回答
- 初创公司如何设置期权池（Option Pool）？如何操作？ 18 个回答
- 期权如何交易？ 11 个回答
- 股票和期权有什么区别？ 10 个回答
- 股票和期权之间有什么差异呢？ 8 个回答

问题状态

最近活动于 13:01 • [查看问题日志](#)
被浏览 182120 次，相关话题关注者 3223708 人