

《顶层设计&股权激励》

第一部分 顶层设计

1. 什么是顶层设计？

- 定义

- 原则

- ✓ 核心价值

- ✓ 高度&远度

- ✓ 以终为始

- ✓ 自上而下

- ✓ 大胆创新

- ✓ 严谨求证

- 结构

- ✓ 商业模式

- ✓ 组织模式

- ✓ 资本模式

2. 顶层设计的前世今生

- 案例

- 发展
- 核心
 - ✓ 内控机制
 - ✓ 激励机制
- 意义
 - ✓ 效率
 - ✓ 平衡
 - ✓ 制约

3. 如何治理？

- 法人治理结构
- 组织结构设计
- 股权结构设计

第二部分 顶层结构

1. 结构图

- 股东会：职责
- 董事会：职责
- 监事会：职责

- 高管：职责

2. 董监高的相关规定

- 公司法
- 上市公司管理规定

4. 股权结构

- 企业生命线
- 股权结构的演变
- 案例：真功夫、暴风科技、华为

第三部分 顶层设计方法及路径

1. 战略规划

- 定位
- 愿景和使命
- 三大竞争策略

2. 商业模式设计

- 客户价值主张
- 盈利模式
- 关键资源

- 关键流程

3. 组织模式设计

- 组织构架
- 考核与激励

4. 资本模式设计

- 基于企业结构变化
 - ✓ 合并/托管/收购/兼并/分立/重组/战略联盟
- 基于企业资产整合
 - ✓ 剥离/置换/出售/转让/资产证券化/债券
- 基于企业股权变化
 - ✓ IPO/借壳上市/配股/增发/转让股权/送股/转增/回购/MBO

【案例】新浪 MBO 案例分析
- 基于企业融资战略
 - ✓ PE/VC/融资租赁
- 基于企业商业模式
 - ✓ PPP/BOT/BT/特许经营

第四部分 股权激励

1.股权激励概述

- 定义
- 起源&发展

2.中国股权激励的现状

- 万科、泰达
- 2016 最新《上市公司股权激励管理办法》

3.股权激励特点

- 股权激励是一种长期激励计划，主要影响员工将来的行为；
- 使员工与企业业绩挂钩，提高员工忠诚度，限制员工跳槽；
- 既可以采用现金支付，又可以采用股票相关方式支付；
- 使员工与企业形成以产权为纽带的利益共同体，共负盈亏；

4.股权激励的重要性

- 端正员工工作心态
- 有利于经管者关注企业长期发展
- 留住人才吸引人才
- 降低即期成本支出
- 业绩激励

5.股权激励的障碍

- 股权的定价问题
- 员工作为股东进退机制的问题
- 购买股权的资金问题
- 公司价值的评价问题

第五部分 上市公司与非上市公司的股权激励

1. 上市公司&非上市公司股权激励的区别

- 监管法规不同
- 激励模式不同
- 股票定价不同
- 业绩目标设置不同

2.上市公司股权激励 12 种模式

- 股票期权激励模式
- 虚拟股票激励模式
- 股票增值权激励模式
- 业绩股票激励模式
- 管理层收购激励模式

- 延期支付激励模式
- 储蓄—股票参与计划激励模式
- 限制性股票激励模式
- 股权期权激励模式
- 限制性股权激励模式
- 业绩股权激励模式
- 股权增值权激励模式

3.非上市公司股权激励常用的 10 种模式

- 期股
- 期权
- 注册股
- 分红股
- 受限股
- 业绩股
- 技术股
- 工龄股
- 在职股

- 岗位股

第六部分 股权激励方案实务

1. 股权激励设计的原则

- 合法合规
- 有益有利
- 过程平稳
- 责权对等

2. 上市公司制订股权激励

- 法律法规
- 股权激励的管理
 - ✓ 激励对象
 - ✓ 限制性股票和股票期权是股权激励方案的通用形式
 - ✓ 股权激励方案的股份数量、行权价格、资金来源要求
 - ✓ 股权激励方案实施期间，公司与激励对象需符合规定并业绩达标
 - ✓ 股权激励方案实施的关键时间节点
 - ✓ 限制性股票的个人所得税处理——授予时确认应纳税所得额

✓ 股票期权的个人所得税处理——行权时产生纳税义务

✓ 境内国有控股上市公司实施股权激励的其他条款

➤ 案例：

3.非上市公司股权激励

■ 定方向

■ 定范围

■ 定总量

■ 定人员

■ 定资金

■ 定时间

■ 案例:浙江 RY

第七部分 股权激励的管理

1. 管理机构

■ 分责任

■ 建保障

■ 留退路

2. 管理机制

- 考核权重：公司、团队、个人
- 考核周期
- 考核指标

3. 调整机制

- 激励对象
- 激励数量

4. 退出机制

- 合同到期
- 离职
- 辞退
- 丧失能力
- 违法