

股权激励

【课程背景】

当您的企业在艰苦创业中站稳了脚跟，事业蒸蒸日上，为了吸引和留住人才——

给企业高级管理人员和高级技术人员工资也直线上涨，

但……

为什么员工仍然有的跳槽去竞争对手企业，有的带走了一部分高级人才离开公司后自己创业，跟公司业务竞争呢？

为什么创业成功后员工们工作都没以前那么积极了呢？

为什么同是家族企业的微软、沃尔玛、丰田成为"巨无霸"，而您的企业却总是难以做大？！

为什么您的企业人才流失严重，"另立山头"现象屡次发生？

为什么您的企业员工一下班就走人了呢？

自古以来，让耕者有其田，都是安顿人心的法宝，有恒产才有恒心，当解决了挑水吃的问题时，人们就希望给自己挖一条引水渠，当自己某一天挑不动的时候，仍然有水喝！

解决了人心问题，就解决了动机，解决了意愿，解决了积极性，解决了责任心，解决了源动力！

股权激励，是你非懂不可的大学问！是企业治理中的关键手段

【课程大纲】

模块 1 理解股权激励的本质

1. 为什么要做股权激励？
2. 股权激励的基本概念？
3. 何获得企业股权？
4. 民企如何进行股权激励

案例剖析：华为联想的股权激励

模块 2 一次搞清那些令人眼花缭乱的股权激励模式

1. 通用模式剖析
 - (1) 期权模式
 - (2) 限制性股票模式
 - (3) 股票增值权模式
 - (4) 虚拟股票模式
2. 模式选用的策略
 - (1) 上市公司适用的股权模式分析
 - (2) 非上市公司适用的股权模式分析
 - (3) 高科技企业适用的股权模式分析
 - (4) 初创型企业适用的股权模式分析
3. 中国式股权激励模式介绍
4. 类股权激励模式分析
 - (1) 全员持股计划
 - (2) 利润分红计划
 - (3) 虚股年薪制

模块 3 股权激励计划全程实战模拟演练

股权激励的操作与实施步奏（包括相关工具与文档）

1. 确定激励对象及内容/指标
 - (1) 确定人员范围的原则
 - (2) 确定人员范围的难点剖析
 - (3) 催不同层级员工股权激励的原则
 - (4) 如何确定不同人员的绩效与指标
 - (5) 职业化公司的实践经验借鉴
剖析：如何留住核心员工？
2. 设计股权价格与数量政策
 - (1) 设定股权价格—关于股权估值
如何给企业合理估值定价？

上市公司的期权定价模型

- (2) 设定股权价格—关于行权价格
 - 如何给人员合理估值定价？
 - 技术管理要素如何合理入股？
 - 如何合理设计激励杠杆？
- (3) 设定股权价格要考虑的因素
- (4) 设定股权数量的模型及股票来源
- (5) 设定股权数量要考虑的因素

3. 行权的方式及条件设计

- (1) 行权的时间
 - 生命周期 vs 行业特点
 - 股权激励的长周期与短周期
- (2) 行权的身份
- (3) 行权的方式
 - 延期支付与股权激励
 - 8年限制期
- (4) 行权的限制条件
- (5) 权利的解除、转让与消失
- (6) 特别行权机制触发
 - 剖析：金手铐是如何铸就的？

4. 财务操作流程及文件制作

- (1) 建立内部监管体系
- (2) 草拟相关文件
- (3) 报告与审批股权激励计划
- (4) 规范股权激励的日常管理
- (5) 确定信息披露方式
- (6) 股权激励方案的维护与完善
 - 模板与工具：期权计划与协议

模块 4 股权激励方案的实施落地—操作细节与注意事项

1. 股权激励规划过程中要注意什么？
2. 如何营造股权激励推行的环境？
3. 股权激励方案应该包括哪些细节和文档？
4. 股权激励方案的有效沟通是成功的前提
5. 员工们对股权激励条件讨价还价怎么办？
6. 如果股权激励兑现的结果低于员工预期如何处理？
7. 如何应对股权激励中出现的不公平？
8. 股权激励方案在操作过程中要办理哪些手续？
9. 股权激励方案要获得哪些批准？

模块 5 股权激励实施的经验和技巧

如何应对各种不同情况和需求

1. 股权激励的目的究竟是什么？
 - (1) 二次创业与升级转型企业股权激励的目的
 - 目的 1：回馈和留住老员工
 - 目的 2：吸引新员工和新技术
 - 目的 3：实现官爵两分离
 - 目的 4：公司拟上市
 - 目的 5：降低现成本
 - (2) 非上市公司股权激励的目的
 - (3) 上市公司股权激励的目的
 - (4) 家族企业股权激励的目的
 - (5) 如何确定股权激励的目的
2. 不同发展阶段的激励政策差异分析
 - (1) 企业发展阶段分析
 - (2) 员工资格问题

(3) 创业期股权激励特点

(4) 成长期股权激励特点

(5) 成熟期股权激励特点

3. 股权激励与老板文化/企业文化

4. 如何避免把股权激励与绩效奖金搞混？

(1) 股权激励与绩效管理

股权激励提升绩效管理

绩效管理是股权激励的强力支持

股权激励中如何建立考评体系

(2) 变相的奖金激励原则

(3) 正确理解分红权

(4) 与股权激励相关的配套机制

(5) 股权激励与薪酬机制

股权收入与薪酬体系的相互影响

薪酬设计—股权激励的基础环境

模块 6 解决股权激励中的难题

为什么股权激励达不到效果？

1. 那些被股权激励的对象是怎么想的？
2. 人们对股权激励的期盼与了解
3. 利益博弈与竞合游戏——性格左右命运
4. 分钱、分权：股权激励与权谋之术
5. 股权激励的负面效果
6. 基于信息和认知不对称而展开的股权激励陷阱
7. 人性与人们对利益的容忍度（马斯洛需求理论）
8. 控制权与股权激励的关系

模块 7 公司治理与股权结构设计（控制权、伦理）

股权架构问题的重要性，真正理解股权

1. 关于实际控制人、大股东、创始人、发起人的概念澄清
2. 家族控股公司的作用和设置
3. 分子公司的股份让渡与善后处理
4. 员工持股平台结构的优缺点
5. 有限公司、股份公司、一人公司、合伙企业的优劣势辨析
6. 最佳的股权分配结构是什么样？
7. 创始人如何在不断融资过程中保持控股地位？
8. 拥有与获得公司控制权的不同情形
9. 上市公司与非上市公司关于股权的管制规范

模块 8 股权激励实践操作中的税收筹划

1. 转型升级企业及创业型企业的股权结构设计特点
 - (1) 创业型企业如何设计股权结构
 - (2) 如何调整转型升级企业的股权结构
 - (3) 股权结构要适时调整
 - (4) 调整股权结构的途径与方式
2. 关于股权的历史遗留问题—国企改革、亲属借款、承诺股份、工商变更手续残缺
3. 如何在历史遗留问题上重建合理的权利结构和利益结构
4. 股权的法律问题是第一要务，股权清晰、股权代持、出资与股东身份、历史沿革（股权、分红变化）的合法性
5. 如何防止股权激励跑偏
 - (1) 股权激励结出的苦果
 - 最常见的"苦果"
 - 结成"苦果"的原因分析
 - (2) 如何实现真正的"财散人聚"而不仅仅是"散财"
 - 莫把股权激励做成"股权激励"
 - 把股权激励提升到企业经营的高度

正面宣传激励方案，积极引导激励对象

(3) 如何预防与消除"搭便车"现象

股权激励机制中的"搭便车"现象

股权激励不是人人都能享有的"福利"

如何预防与消除"搭便车"现象

6.股权激励的负面作用

7.滥用股权激励的典型情况

剖析：黄金降落伞方案