

股权激励讲座内容简介

- 一、 是否进行股权激励是近年企业发展中普遍需考虑的问题，股权激励可以吸引人才、稳定人才，提高企业效益，激发企业员工的主动积极性，是企业融资的一种手段。世界五百强企业中有80%以上企业都曾进行过股权激励。
- 二、 进行股权激励需根据企业的实际情况进行确定不同的方案，采取不同策略。根据通常的企业发展四个阶段：初始期、发展期、成熟期、衰退期，分别采取：股份实权、股权激励、股份实权、现金激励的激励方式，才能达到股权激励的实际效果。
- 三、 在不同的资本运作阶段，也要采取不同的激励方案：创始阶段、风险投资阶段、IPO阶段，分别采取：预留股权、平台持股/期权模式、上市退出。
- 四、 华为公司自创立到目前共经历五个阶段的不同模式的股权激励：实股、虚拟股、限制股+虚拟股、虚拟股+饱和股、TUP模式。
- 五、 股权激励的前期综合评定，须从：激励目的、激励对象、激励阶段、激励机制四个方面进行。
- 六、 激励方案的设计需以：定目的、定对象、定模式、定载体、定数量、定价格、定时间、定来源等方面进行分析确定。
- 七、 对于激励对象选择需从企业战略价值考虑复杂劳动人员：关键技术、核心业务、短缺资源等方面确定。需从企业当状况、中期发展目标、长期战略等方面综合考量。将拟激励对象的业绩贡献、历史贡献与素质能力进行综合评定，选择合适激励对象。

八、 股权激励的通常模式：实股、技术入股、虚拟股份、限制性股票、延期支付、期权等。

九、 不同公司的股权激励方式：

芬尼克兹裂变式创业机制：公司与内部创业团队共同成立创业孵化公司，公司与创业团队共同成长；爱尔眼科的基金杠杆与团队激励模式，快速扩张；股权激励不仅适用于企业内部，同样也适用于企业外部如：上下游产业链。

十、 对于股权激励的持股平台主要有：个人、壳公司、信托企业等模式。常用的持股平台是合伙企业，对于公司的影响最小，易于企业管理，激励对象的相对税负也比较低。

十一、 股权激励的数量分为用于激励的股份数量即总量与激励对象所分配的股份数量即分量。

总量通常是公司总股份的 15%以内。

分量根据激励对象的岗位估值、薪酬管理、行业水平、利益与需求等方面确定。高层人员以长期激励为主，低层人员以现金激励为主，区别激励方案。

十二、 公司股权中关键比例：67%绝对控股、51%相对控股、34%否决权、20%同业竞争权、10%公司解散权、5%变动影响上市、3%提案权。

十三、 因股权结构不合理导致股东反目为仇的案例不胜枚举，四通公司创始人在上市后被踢出董事会；真功夫、雷士照明的创始人被追究刑事责任等，均显示合理的股权结构的重要性。

十四、 股权激励的股份来源：存量股份及增量股份。存量股份涉及原股东的让度股份；增量股份涉及增加公司资本。

十五、 股权激励的价格需根据企业、激励对象的实际情况确定金额。

十六、 对股权激励的考核目标，通常以公司发展阶段、绩效数据考核，

十七、 股权激励退出机制：多种退出机制，确保激励对象的利益，防范公司风险。