

顶层商业模式设计与股权激励融合

(2天)

课程背景

大争之世，人才是竞争之本，而人才请不来，来了留不住，留住了不尽力，这是很多公司常见的顽疾。今天的企业，控制 100% 股权把公司做成功的概率几乎为零，一个优秀的股权激励方案如果与顶层设计的商业模式相融合，更将焕发最大的激励动力。

但企业往往苦恼于：

- 互联网下有哪些优秀的新型商业模式
- 股权激励如何与企业的商业模式有效结合
- 股权激励都有哪些模式可以选择
- 股权激励对象是哪些人
- 股权激励后如何不降低老板对公司的绝对控制权
- 股权激励的股份总额是多少
- 每位激励对象的股份是多少
- 如何平衡新老员工的心态
- 赠送还是有偿激励
- 激励价格定多少
- 如何给被激励对象计算预期分配收益及激励总收益
- 什么时间激励效果最佳
- 股权激励的行权条件是什么
- 激励对象途退出激励计划如何处理
- 股权激励不可触碰的“红线”有哪些
- 股权激励的工具模板如何设计
- 股权激励的高额税负如何筹划

本课程致力解决上述问题，以实现通过股权激励：吸引并留住核心人才，发挥人才最大效能，实现企业价值倍增！

课程收益

- 了解新形势下的优秀新型商业模式
- 掌握顶层设计股权联动资本、资源和人才的商业模式
- 全面了解顶层设计与股权激励的融合方案
- 全面掌握上市公司与拟上市公司实施股权激励的步骤
- 全面掌握股权激励应遵循的 5 大原则
- 全面掌握股权激励的 14 种模式及其优缺点
- 全面掌握股权激励 10 定模型（定人、定数量、定价格、定时间、定来源、定条件等）
- 掌握股权激励需把握的 10 条股权生命线
- 掌握通过章程设计用少量资本控制企业的方法
- 学习到多种股权激励的税务筹划方法
- 通过讲师分享的实战工具能够轻松做出股权激励计划
- 通过现场辅导答疑，使学员学以致用设计出本企业的股权激励方案

课程对象：公司股东、董事长、董事、董秘、总裁、总经理、人力资源总监、财务总监、薪酬经理、中高层管理人员、人力资源管理专员、公司核心骨干、拟激励对象、外部拟激励对象等。

课程特色：

实战派风格，追求“落地”文化，针对性强，诊断式、咨询式培训解决企业痛点，生动幽默，通过视频、分组讨论、点评、角色带入等教学手段，调动学员的参与性和积极性，通过分享落地 EXCEL、WORD、PDF 等实战模板，减少学员实际工作量，直接转化为工作成果。

确保课程：听得懂、拿得走、用得上、有实效！

课程大纲

第一单元 顶层设计股权联动资本、资源和人才的商业模式

- 为什么要关注商业模式
 - 【案例】美国再生银行独特商业模式的成功
- 红海和蓝海战略比较
- 如何制定蓝海战略
 - 【案例】西南航空的商业模式
 - 【案例】如家的“加减乘除”商业模式
- 互联网下的新经济是如何跨界打劫传统产业的
- 互联网下的创新商业模式
 - 非绑定式商业模式
 - 长尾式商业模式
 - 多边平台式商业模式
 - 免费式商业模式
 - 开放式商业模式
- 创新商业模式需要：资本、资源、人才
- 通过设计股权联动资本、资源和人才是创新商业模式的关键

第二单元 股权激励概述

- 股权的三重价值（溢价、增值、分红）
- 股权激励的目的
- 股权激励的原则
- 股权激励的作用
- 股权激励的风险
- 股权激励的误区
- 股权激励成功的关键要素
- 股权激励的相关法律法规

第三单元 股权激励的 14 种主要模式及优缺点

- 超额分红

- 在职分红

- 期股

- 业绩股票

- 干股

- 虚拟股票

 - 【案例】乔家大院虚拟股票的成功

 - 【案例】“员工又出钱又出力”的华为虚拟股票

- 延期支付模式

- 实股

 - 【案例】员工直接持股的华谊兄弟（300027）

 - 【案例】员工通过平台持股的中国平安（601318）

- 股票增值权模式

 - 【案例分析】招商银行（600036）

- 限制性股票模式

 - 【案例】光明乳业—限制性股票

- 管理层收购模式

 - 【案例】联想 MBO

- 股票期权模式

- TUP 模式

- 动态激励模式

 - 【案例】华海药业股票期权

 - 【分享】上市公司与非上市公司常用的股权激励模式

 - 【讨论】实股、期股、虚拟股三大类的优劣势对比

 - 【互动】常用具体股权激励模式对比及缺点应对措施

 - 【思考】以上方案各有利弊，有无可以兼顾各方案优点的股权激励方案呢？

【分组讨论】根据你公司的情况设计多种方式融合的综合激励体系

第四单元 股权激励的程序

- 老板自问 4 个问题
- 建立领导小组、内部诊断
- 制定激励计划
- 与激励对象沟通
- 修改章程
- 签署协议
- 股东（大）会通过并授予股权
- 考核及行权
- 转让登记、撤销、回购

第五单元 股权激励方案的“10 定”模型

- 定目的
- 定对象
- 定模式
- 定数量
- 定价格
- 定时间
- 定载体
- 定来源
- 定条件
- 定机制

【讨论】激励对象仅是公司内部核心人员吗？

【案例】国美股权激励背后的争斗

【工具模板】令老板和员工都超级满意的“3P”模式模板

【课堂实操】使用 3P 模板确定被激励个体的股份数量

【分享】某公司综合股权激励方案分享

第六单元 股权激励对利润的影响及税务筹划

- 股权激励对利润的影响
- 股权激励的税务筹划
 - 员工直接持股方式的税收
 - 通过公司持股方式的税收

【案例】员工持股公司：中国平安（601318）

【思考】有没有一种投入小、没风险、对员工控制力强，且税负最低的股权激励方案呢？

- 股权激励前中后各阶段的不同税务筹划方法

第七单元 股权激励的后续管理

- 后续管理原则
- 股权管理体系
- 新增员工的激励方式
- 股份退出管理
 - 退休
 - 离职
 - 违规
 - 到期
 - 回购
 - 转让
 - 兑现
 - 病逝

【讨论】激励对象如中途主动退出怎么办？

【讨论】激励对象如触碰“红线”怎么办？

- 持股员工的权利和义务

【总结及现场辅导答疑】