

《企业股权激励方案的要素、模式、工具、步骤、制度等解码》

陈德胜 博士/教授

课程背景：

已有 70%左右的拟上市公司实施股权激励方案，这既是创始人出于公司管理发展的现实考量，也是整个行业未来发展的趋势。如何深刻理解和领会股权设计与股权激励的宗旨、原则、要素、模式、方法、方案、工具、步骤、制度、注意事项等全盘体系，对公司未来的持续高效发展，具有十分重要的意义。为此，本课程对股权设计与股权激励的宗旨、原则、要素、模式、方法、方案、工具、步骤、制度、注意事项等全盘体系进行深入分析和解读，为公司未来的持续高效发展指明方向。

授课老师近 30 年的经济金融管理领域的理论学习研究和实践，逻辑严谨，思路清晰；通过深入浅出的理论与实务分析相结合，通俗易懂。

课程收益：

- 1、了解股权激励七大常用系统、工具、制度，掌握使用方法和对应使用场景。
- 2、帮助学员学会股权设计和股权激励的方法和要点，帮助企业借助股权激励凝聚和激励关键人才。
- 3、通过对行业整体激励水平的外部比对企业内部激励结构的客观评估，建立短、中、长期均衡、合理的激励体系，使企业薪酬具备外部竞争性。

课程对象：

外资/合资公司

课程时间：

1 天，6 小时/天

课程方式：

课程大纲

一、为什么要股权设计与股权激励

(一) 股权设计的若干为什么

- 1 股权的本质是什么？
 - 2 股权有什么价值？
 - 3 如何用活、用好股权，实现股权价值的最大化？人力股、资金股、资源股。
 - 4 如何运用股权分配吸引资金、留住人才，如何利用股权激励将您的高管和企业捆绑在一起，建立命运共同体？
 - 5 如何通过股权激励安置创业元老？
 - 6 如何利用股权吸引外部核心人才？
 - 7 如何建立分子公司股权激励模型，让员工给自己干？
 - 8 如何低成本的融到企业发展急需的资金？
 - 9 如何通过股权去打市场，如何利用股权激励建立复制体系，让企业自动发展、自动扩张？
 - 10 如何让新员工有归属感、老员工永具激情和创造力？
 - 11 如何完善股本结构，以防在股份被过度稀释时，创始人失去控制权？
 - 12 如何让老板一个人干变成一伙人干，降低企业管理成本，实现企业持续发展！
 - 13 通过顶层的股权结构设计完善公司治理结构
 - (1) 如何设定持股公司以实现公司控制权和合理避税？
 - (2) 自然人持股、有限公司持股、有限合伙公司持股、代持股份等各种持股方式的优缺点；
 - (3) 公司治理结构—董事会、监事会、总经理三权分立
 - (4) 股权比例设计原则：根据股东数量如何设计股权比例？
- #### (二) 为什么要股权激励
- 1 防止优秀人才流失、吸引新的人才加入
 - 2 希望与团队共同经营，让企业有更好的收益
 - 3 实现股权激励的效果最大化
 - 4 实现股权激励的利益平衡
- 提问与解答：有问必答**

二、股权激励方案的有哪些核心关键要素

(一) 股权激励的目的和原则

(二) 股权激励的对象与范围

(三) 股权激励采用的模式，即为股权激励的工具

- 1 分红权（身股）
 - 2 超额利润分享计划
 - 3 虚拟股权
 - 4 期权
 - 5 期股
 - 6 限制性股票-折扣型购股
 - 7 限制性股票-超额业绩购股
- #### (四) 股权激励持股的载体，一般分为直接持股和间接持股

- (五) 股权激励的总体数量及个人数量的分配原则
- (六) 股权激励的价格
- (七) 股权激励的实施时间与周期
- (八) 股权激励的来源
- (九) 股权激励的授予的条件
- (十) 股权激励的总的机制与制度

案例：华为的股权激励

三、股权设计与股权激励如何做？

- (一) 股东进入：股权分给哪些人；什么时候分；用什么方式；要签哪些协议；如何作价、如何定额度
- (二) 股权分出去如何把握控制权，要守住哪些底线，避免被踢出局要设置哪些“防火墙”
- (三) 合伙创业股权分配：要避免哪些股权雷区；资金型、资源型、管理型、技术型等如何分配
- (四) 股权设计与股权激励的常见误区与“坑”
- (五) 多层次股权架构及优化，其中：创业阶段适用的“1+2”股权模式
- (六) 搭建有利于资本运营与投融资的股权架构
- (七) 股权资本之股权融资：如何低成本进行股权融资、如何高价格进行股权转让
- (八) 分出去后股东价值与股份比例不匹配怎么办，如何收回分错的股权

讨论与互动：股权比例设计模型与应用

- (九) 股权激励体现“四金”（金钥匙、金饭碗、金手拷、金色的握手）
 - (十) 股权激励五要点：给谁？谁给？给多少？如何给？何时给？
 - 1. 从忠诚者中选拔高能者→从高能者中选拔忠诚者（正反实例解读）
 - 2. 按公司四分法选择激励对象
 - 3. 按员工四分法选择激励对象
 - 4. 对激励对象培养和动员
- (十一) 员工持股平台设计
 - 1. 最普通的持股平台：有限合伙企业
 - 2. 持股平台的有限合伙人、普通合伙人、执行事务合伙人设计
 - 3. 预留股的操作方式
 - 4. 注册、变更等注意事项

(十二) 激励对象的考核和退出

- 1. 考核指标设计
- 2. 退出条款设计
- 3. 退出条款比较借鉴

(十三) 职场精英借助股权激励实现财务自由、身价倍增

讨论与互动：你敢承担无限责任吗？

四、股权激励实战八大步骤

- (一) 如何选定激励对象？如何确定选人的标准模型；
- (二) 如何确定激励股权总量：既达到股权激励的效果，又不让企业失去控制权？
- (三) 如何确定激励股权的个量：给谁？给多少？如何确保不会激励过度，或激励不足？如何结合薪酬绩效来设计股权的激励额度？

(四) 如何确定股权的禁售期、行权期、行权条件：如何通过限制期的设置来达到激励人才、留住核心人才的目的？

(五) 如果确定股权的价格：激励股权如何定价？定多少？怎么收？公司如何估值？如何提高公司的估值？

(六) 如何确定股权激励的股份来源：怎样稀释公司股份才能确保公司股权的安全性？

(七) 如何确定股权激励的资金来源

(八) 如何确定股权激励的退出机制：激励的背后是约束，坏的制度让好人变成坏人，好的制度让坏人变成好人。

五、股权激励模式与方案设计

(一) 股权激励整体规划框架：Why、Who、When、HOW

(二) 股权激励 3 大基础模式：实股、期权、虚拟股

(三) 股权激励的 3 定

1 定人——激励对象的选择

2 定量——激励的总量与个量测算

3 定价——企业合理估值与内部定价的吸引力机制

(四) 股权激励万能公式——“虚拟股+期权+实股”递增组合

(五) “合法”是底线，“合理”是关键

1“合法”是底线，如何制定完备的法律手续？

2“合理”是关键，如何建立方案有效落地的企业文化？

演练：现场设计、研讨与完善方案

◇现场设计股权激励初始方案

◇同组学员轮流分享方案，完善方案

◇每组选出典型方案分享，导师点评

◇现场答疑，全方位论证方案