

基于贡献的 HW 股权激励 ESOP 工作坊

---利出一孔的员工激励之道

主讲老师：蒋石刚

【培训对象】 总经理、人力资源总监、部门经理、薪酬管理人员、
业务骨干

【培训时间】 一天

【培训方式】 工作坊，讲授,小组讨论,模拟演练,提问解答

【课程目标】

- ◇ 启发学员对股权激励理念的思考，突破固有的受限观念；
- ◇ 理解股权激励的战略性顶层设计的哲学思考，建立股权激励设计的基本概念和方法；
- ◇ 掌握结合企业实际设计股权激励的要点和技巧。

【课程背景】

任正非说：薪酬的问题解决了，公司的问题就解决了一半。利益共同体的打造，以贡献者为本，给火车头加满油；股东、管理者与员工之间有一个合理的利益共享机制。这些都是公司成长中亟待解决的核心矛盾。

公司的股权激励方案不能有效落地，要么激励对象错了，要么是分配方式错了，等等各种原因。把股权当奖金发，更有甚者把股权当工资发，如此方案如何有效？！

为您分享业界标杆华为在股权激励上的优秀做法，并结合咨询期间在其他企业进行股权设计的手法，全面提示股权激励的道与术，洞察股权激励的各种陷阱！

【课程大纲】

一、长期激励的基本原理与知识

1、中外发展历程及激励原理

- ◇ 股权激励起源于美国及其发展轨迹
- ◇ 股权激励的理论流派
- ◇ 股权激励的实质-华为观点
- ◇ 股权激励在中国的发展历史、现状及趋势

2、激励工具

- ◇ 长期激励的主要方式
- ◇ 从形式上研究：实股类、虚拟类
- ◇ 中国企业中长期激励方法

◇ 实践中常见中长期激励工具的优劣势分析

二、华为虚拟受限股实践历史及经验介绍

◇ 虚拟股票概述及华为案例

◇ 华为虚拟受限股的操作八字要诀：虚拟受限，饱和配股

◇ 华为公司员工持股制度的发展历程一：初期，粗放

◇ 华为公司员工持股制度的发展历程二：规范期，合法

◇ 华为公司员工持股制度的发展历程三：危机持股，战略应对期

◇ 华为公司员工持股制度的发展历程四：新尝试，应时就势而突破

三、股权激励设计原理及要点

1、长期激励方案设计的两个基本原则

2、上市公司与非上市公司股权激励的区别

3、方案设计关键要素

要素一 定模式，结合企业实际，选择适合的方式

要素二 定平台，优化治理结构，预备上市

要素三 定来源（股票、资金），平衡股东诉求，解决资金难题

要素四 定对象，资格上先岗位后个人，给现在能未来还能做出
战略贡献的人

要素五 定激励额度（总量），运用华为核算模型找出最佳比例
平衡点

要素六 定价格，动态定价机制，双方如何能达成一致

要素七 定机制（分配、个量、行权）

要素八 退出机制，不同类型，不同退出价格和方式

四、案例讨论与方案演练工作坊（120 分钟）

三个案例的分析研讨，方案建议，方案发表与评审。