

商业计划书-商业计划书策划服务

产品名称	商业计划书-商业计划书策划服务
公司名称	贵州云叶科技有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	贵阳市南明区国际中心1号楼
联系电话	18208473065

产品详情

商业计划书史上醉全股权激励方案完整版！摘要

通过本报告搞清楚股权激励的如下几个核心问题：

01资本运作下的股权激励意义

资本运作下的股权激励如何去做，如果公司没有资本运作的预期，让员工去搞股权激励，尤其是搞一些虚拟股忽悠员工醉终没啥实际效果，一句话，没有资本运作的股权激励基本等于耍流氓。

02股权激励模式与工具选择

股权激励模式与工具的选择，每个企业行业不同，发展阶段不同，员工的素质和诉求不同，其股权激励模式和工具应有所区别，或者多种工具配合使用。

03股权激励的局限性

股权激励只是公司激励体系的中的一种，股权激励不是一个湾能药能解决一切问题，做股权激励的同时考虑其他激励方式配合。

04股权激励激励对象考虑

股权激励不是做全员激励，而是要对现有的及未来需要招募的核心人员进行激励，能够独挡一面或不可或缺的人是重点激励对象，同时需要考虑激励对象的出资能力与解决方案的结合，真正替激励对象去考虑。

05股权激励税收及股份支付

股权激励的过程中可能涉及相关税收，在合法合规的条件下，进行股权激励税收的筹划，有志于未来资本运作IPO的企业需要充分考虑股权激励的股份支付问题，需要提前规划，不要影响公司的IPO。

06股权激励的考核

股权激励核心要旨是对预期进行管理，进而激励和提升公司员工的积极性，因此公司在制定的股权激励方案必须要有一套制度与规则，明确激励对象的授予条件，并且通过公司绩效考核，确保相对的公平合理。

07股权激励管理与调整

股权激励的管理与后续调整，通过与拟授予对象进行签署股权激励相关协议，并且在核心激励对象离职或新授予对象加入进行调整。

08股权激励的宣讲与公司愿景

股权激励方案完成后需要做的一点就是要全员宣讲，让员工了解，有欲望才有动力，并且结合公司发展愿景，让激励对象有希望。

本报告主要针对非上市企业的股权激励了解与认知、股权激励要不要做、股权激励什么时候做、股权激励怎么做、股权激励怎么管、股权激励相关管理制度与协议等几个方面进行阐述。

案例一：乔家大院的股权激励

案例二：华为的股权激励

中期（1998-2012），员工对华为公司有一定信任，股权激励逐步由实体股转为虚拟股，扩大股权激励规模，帮助员工申请银行贷款，公司获得大额资金支持，员工获得丰厚收益，华为业绩迅猛发展。

近期（2013-至今），公司资金充裕，逐步推出TUP计划，给员工分利，给公司留权，为未来发展留下空间。

TUP(时间单元计划)

TUP计划实施框架：每年根据员工岗位及级别、绩效，分配一定数量的5年期权，员工不需花钱购买，可获得相应的分红权和增值权，5年后清零，举例：2014年，某员工获得期权5000股，当期股票价值为5.42。2015年，可以获取 $5000 \times \frac{1}{3}$ 分红权。2016年，可以获取 $5000 \times \frac{2}{3}$ 分红权。2017年，可以获取5000股的全

额分红权。2018年，可以获取全额分红权，同时对2014年的期权结算，如果2018年股票价值为6.42，则第五年获取的回报是：2018年分红+5000*（6.42-5.42），同时这5000股期权进行清零。

01、股权激励大背景

- 1、《旧唐书》有云：“财聚人散，财散人聚”，这八个字有效揭示了公司老板用人的精髓。
- 2、2015年《财富》杂志报道：世界500强企业中有85%的企业使用过股权激励，股权激励是重要的激励方式。
- 3、时代的变迁：由工业时代（核心要素为机器与资本）进入知识经济时代（核心要素为人力资本），对人的依赖性逐步加强，因此对核心人员的股权激励显得更加重要。
- 4、社会代际更替推动由原有雇佣制到合伙制的转变，目前对于80/90/00后，待遇、感情、事业留人方式已经不是醉有效的方法。
- 5、互联网、高科技企业的股权及期权激励案例示范影响（阿里、华为、腾讯、小米等）。

总结：人力资本化、人力资源股权化时代已经来临。