

虚拟股权激励六个设计要点

产品名称	虚拟股权激励六个设计要点
公司名称	杭州北斗星网络技术有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	浙江省杭州市西湖区西斗门路3号天堂软件园A幢1楼1034室（注册地址）
联系电话	15868279988 13605817015

产品详情

虚拟股权是相对于真实股权而言的，它能够让员工收益与企业经营情况挂钩，大限度地激励团队与公司荣辱共进，增强员工的责任感和使命感，却不用授予真实股份不会导致控制权分散。不需要因员工进入和退出变更工商登记。另外，用于虚拟股权激励的支出属于用工成本的一部分，可以在所得税前扣除。正是有这么多的优点，虚拟股权激励被众多企业采用。用好虚拟股权激励，必须设计好以下几个要点：

一、激励对象

激励对象就是要激励哪些人。激励对象的选择要适当“偏心”，不能搞“普惠”制，让员工有了坐等其成的心理，搞成了变相发工资，违背了激励的初衷。激励对象的选择应该从激励的初衷出发，注重留住关键岗位、激发团队潜能、聚力业绩提升。因此，关键岗位、业务骨干、技术大牛都应该列为激励对象，同时鼓励其他成员努力成为关键岗位、业务骨干和技术大牛，终形成企业不断做大做强的动力。

二、激励模式

激励模式或者称之为激励工具，具体说就是以哪种方式来做虚拟股权激励。比较简单的模式如固定比例式利润分享计划，比如企业将激励期间利润额的20%用于激励，这种模式优点是简单，容易理解，缺点是即便利润降低，也有利润可分，弱化激励效果；稍微复杂点的，如成长分享计划，即首先设定基准指标，将利润额大于基准指标的部分的一定比例用于激励。好处是只有利润大于基期指标，才有分享权利，激励团队将可供分享的蛋糕做大。另外，可以（www.91kaiye.cn）考虑将以上两种方式结合起来，基准利润指标之内，以较低的比例用于激励，高于基准指标的部分金额以较大比例用于激励。

三、激励份额

股权激励份额的设定非常重要，总份额过大会过分侵蚀原股东的权益，还会给企业增加付现压力，份额过小可能导致激励效果不明显。

每个激励对象分配多少份额，非常关键。分配不公不如不分，搞不好一地鸡毛。在确定每个激励对象的份额时，可以参考两种办法：一、可以将激励对象分为可比较的“组”，比如管理组、业务组、售后服务组等，先将份额分配到每个组中，在每个组别里面结合考核指标予以分配；二、还可以尝试基于贡献分配份额，如果每个激励对象的贡献都可以量化或者可以通过业务量来反应，就能够按照每个激励对象的贡献占总贡献的比例来分配激励份额。后者更具有信服力。

四、是否需要出资

虚拟股权不同于真实的股权，不需要做工商登记，只是一种分红权让与，可以不用出资。如果要求被激励对象出资，也不能按照股东实缴资本进行处理，只能按照对外借款挂账。优点是企业可以取得一部分流动资金，缓解项目资金压力。但这样做缺点也很明显，从被激励对象的心理上讲，从公司取得的激励中有一部分是资金使用费，会让激励效果打折。

五、转换机制

为了留住核心员工，企业可能在虚拟股权中设定在满足一定条件下，员工持有的虚拟股权可以按照一定比例转换为实际股权，通过企业增资扩股或者股权转让的方式成为真正的股东。

六、退出机制

一般虚拟股权设计都是以雇佣关系为前提的，在激励期间如果员工离职或者被辞退，企业会立即将其从激励机制中退出，尚未受偿的激励金额一次性补发到位。这个过程中，需要明确尚未受偿的激励金额如何领取，如何计算，是否设定惩罚性折扣等