

<<股权激励9D模型>>

图书基本信息

书名：<<股权激励9D模型>>

13位ISBN编号：9787802554078

10位ISBN编号：7802554071

出版时间：2010-3

出版时间：企业管理

作者：胡八一

页数：201

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<股权激励9D模型>>

前言

随着市场竞争的日益加剧，企业为吸引人才、留住人才，充分发挥人才的潜力而采取各种激励手段和措施。

在各种手段和措施中，股权激励越来越受到企业的重视，越来越多的企业倾向于采用股权激励。

中西方的经济发展也证明，实施股权激励是人力资本开发与激励最有效的手段之一。

据美国《财富》杂志公布的数据，20世纪末，在美国排名前千位的公司中，有90%的公司对管理人员实行了股权激励。

在中国，越来越多的企业为了合理激励核心人员，纷纷推行了适合自身发展的股权激励措施，打造人才的“金手铐”，形成“着眼未来、利益共享、风险共担”的新型激励机制，充分发挥核心人才人力资本价值潜能，达到老板与员工同心协力的效果，共同做大企业的“蛋糕”，以实现双赢。

股权激励的作用确实非同凡响，笔者在常年操作股权激励咨询项目的基础上，将股权激励的作用归纳为以下几个方面。

第一，激励。

让激励对象拥有（或部分拥有）企业的部分股份（或股权），用股权这个纽带将激励对象的利益与企业的利益和所有者的利益紧紧地绑在一起，使其能够积极、自觉地按照实现企业既定目标的要求，实现企业利益和股东利益的最大化而努力工作，释放出其人力资本的潜在价值，并最大限度地降低监督成本。

第二，约束。

约束作用主要表现在两方面，一是因为激励对象与所有者已经形成了“一荣俱荣、一损俱损”的利益共同体，如果经营者因不努力工作或其他原因导致企业利益受损，比如出现亏损，则经营者会同其他股东一样分担企业的损失；二是通过一些限制条件（比如限制性股票）使被激励者不能随意（或轻易）离职——如果激励对象在合同期满前离职，则会损失一笔不小的既得经济利益。

<<股权激励9D模型>>

内容概要

股权激励的本质与意义就在于“用明天的利润激励今天的员工，用社会的财富激励自己的员工”，以实现“人力资本”与“物力资本”的完美结合，从而达成个人与企业共同发展、持续双赢之目的。

本书由胡八一博士教您运用股权激励这一“创富机器”，为您的企业量身：打造留驻人才的“金·守·考”，创造激励人才的“真·功·付”。

本书适合企业董事长、总经理（法人代表）以及人力资源总监或财务总监或董事会秘书等学习参考。

<<股权激励9D模型>>

作者简介

胡八一，国内著名的人力资源管理“落地派”创始人。
柏明顿人力资源管理咨询公司首席顾问师，曾任松下电器、杜邦公司人力资源管理高级职务。

主要荣誉：

2008年全国十大金牌培训师
2007年中国行业发展杰出英才
2007年中国人力资源行业十大风云人物
2006年中国人力资源大奖十佳人物
2004、2005年全国十大杰出咨询师（唯一蝉联者）

2005年全国十大培训师

2002年人力资源管理技术杰出贡献奖

人力资源管理技术专著：

《8+1绩效量化技术》
《三三制薪酬设计技术》
《有效面试十大方法》
《潜能测试十大技术》
《晋升设计十个要素》
《人力资源规划实务》

人力资源管理综述专著

《激励员工全攻略》
《纵横人心》
《企业文化与用人之道》
《有人才有可能》

人力资源管理经典案例编著

《8+1绩效量化案例精选》
《三三制薪酬设计案例精选》
《岗位说明书案例精选》
《组织架构与部门职能设计案例精选》
《能力素质模型构建与应用案例精选》

<<股权激励9D模型>>

书籍目录

第一部分 股权激励概论 第一章 股权激励的内容 第一节 股权激励的内涵 一、什么是股权激励 二、股权激励的特点 三、股权激励的作用 第二节 股权激励的模式 一、股权激励的十大模式 二、激励模式的综合比较 第三节 股权激励的法律基础 一、股权激励的法律特征 二、股权激励合同的法律实质 三、我国股权激励的法律基础 第四节 国内实施股权激励面临的4大障碍 第二章 股权激励计划的9D模型 第一节 股权激励的九大要素 第二节 股权激励计划案例解读 一、美的公司的股票期权激励计划 二、万科集团的限制性股票激励计划 三、春兰集团的员工持股计划 四、招商银行的股票增值权激励计划 第二部分 股权激励计划九要素的设计 第三章 定目的——确定股权激励的目的 目的1：提高业绩 目的2：回报老员x_ 目的3：降低成本压力 目的4：吸引并留住人才 目的5：股权释“兵权” 第四章 定对象——如何确定激励对象 一、激励的对象有哪些 二、如何确定激励对象 第五章 定模式——确定合适的股权激励模式 一、选择股权激励模式的原则 二、如何确定股权激励的模式 第六章 定数量——如何确定股权的总量和个量 一、如何确定股权激励的总量 二、如何确定股权激励的个量 第七章 定价格——如何确定股票的行权价格 一、如何确定行权价格 二、行权价格的调整方法 第八章 定时间——股权激励计划中的时间安排 一、有效期 二、授予日 三、授权日 四、等待期 五、可行权日 六、窗口期 七、禁售期 第九章 定来源——如何确定股票和资金的来源 一、股票来源 二、资金来源 第十章 定条件——确定股权的获授条件和行权条件 一、股权的授予条件 二、股权的行权条件 第十一章 定机制——确定计划的管理、考核、调整及终止机制 一、股权激励计划的管理方式 二、业绩考核机制 三、股权激励计划的调整 四、如何修改与终止股权激励计划 第三部分 股权激励计划的实施与相关法规 第十二章 实施股权激励计划的五大步骤 第1步：建立内部监管体系 第2步：提交相关文件 第3步：报告与审批股权激励计划 第4步：规范日常管理 第5步：确定信息的披露方式 第十三章 股权激励计划涉及的相关法规 第一节 《上市公司股权激励管理办法（试行）》 第二节 《企业会计准则第11号——股份支付》 第三节 《财政部、国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》 一、关于员工股票期权所得征税问题 二、关于股票期权所得性质的确认及其具体征税规定 三、关于工资薪金所得境内外来源划分 四、关于应纳税款的计算 五、关于征收管理 六、关于执行时间 第四节 《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》 第五节 《国有控股上市公司（境外）实施股权激励试行办法》 附录一 股票期权激励计划相关文档附录二 业绩股票激励计划相关文档

<<股权激励9D模型>>

章节摘录

插图：2) 波动风险的预防：如果公司业绩较好，那么员工将得到较多的股权，获得丰厚回报；相反，如果员工努力了，但由于一些员工无法控制的客观原因，如整个市场的疲软、经济不景气等，使企业并未完成既定业绩目标，那么员工将无法得到期待已久的股权，从而挫伤员工继续努力的积极性。所以，此种风险是需要预防的。

3) 保证股东对公司的控制权：企业员工收益的不确定性风险，对应着公司股东股权稀释的不确定性风险。

如果既定业绩目标达到，那么股东股权将有一定程度的稀释，股东对公司的控制力将有所下降。

因此，现有股东必须权衡控制权和收益之间的博弈，达到长期利益最大化。

通常，企业在决定股权的激励总量时，首先要设立相应的指导原则和实施股权激励的主要目标。

总量太少，不利于取得较好的激励效果；反之，则可能会损害其他股东的利益。

此外，企业规模大小不一，股权的激励总量也就不一样。

激励总量一般不设下限，但上限有很严格的限制，在美国激励总量一般以公司总股本的10%作为激励计划的上限，并且保持这个总量不得突破，除非公司股东大会批准。

二、确定激励个量单个激励额度的确定，就是在企业激励总量范围内，明确每个激励对象可以获得的股权激励数量。

激励额度确定的关键点，一是要参照国家相关法律法规的要求；二是要利用价值评估工具对激励对象的贡献进行评估；三是平衡股权激励对象的收入结构。

其要点如下：1. 股权激励计划分配原则公司设计股权激励计划必须遵守国家的如下相关法律法规：1) 股权激励计划的激励对象人数不超过公司员工总数的8%。

2) 公司用于股权激励计划所涉及的股权总数累计不超过公司股权总额的10%。

3) 任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股权累计不得超过公司股本总额的1%。

4) 高级管理人员个人股权激励预期收益水平，应控制在其薪酬总水平的30%以内。

<<股权激励9D模型>>

媒体关注与评论

股权激励的本质与意义就在于“用明天的利润激励今天的员工，用社会的财富激励自己的员工”，以实现“人力资本”与“物力资本”的完美结合，从而达成个人与企业共同发展、持续双赢之目的。

——柏明顿管理咨询首席顾问 胡八一 高科技公司要高度重视股权激励，这是联想成功的秘诀之一。

高科技公司要十分注意激励机制建设，否则很难成功。

高科技公司主要靠科技人员的智慧、能力生存发展，没有合理的激励机制，就很难留住人才，保持企业可持续发展。

——前联想集团董事长 柳传志 个人获得的股权激励首先是期权，期权的价值是由市场价格决定的，如果我们不能创造新的价值，这个股权可以说是一文不值。

——阿里巴巴集团执行副总裁 卫哲 不分股权或者说不会分股权的老板，肯定不是好老板。

——慧聪国际总裁 郭凡生

<<股权激励9D模型>>

编辑推荐

《股权激励9D模型》编辑推荐：用明天的利润激励今天的员工，用社会的财富激励自己的员工。
9D包括：定目的、定对象、定模式、定数量、定价格、定时间、定来源、定条件、定机制

<<股权激励9D模型>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>