

东鹏特饮股权激励方案分析(通用5篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

东鹏特饮股权激励方案分析篇一

_____公司制定、实施本股权激励计划的主要目的是完善公司激励机制，进一步提高员工的积极性、创造性，促进公司业绩持续增长，在提升公司价值的同时为员工带来增值利益，实现员工与公司共同发展，具体表现为：

- 1、建立对公司核心员工的中长期激励约束机制，将激励对象利益与股东价值紧密联系起来，使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，促进公司可持续发展。
- 2、通过本股权激励计划的引入，进一步完善公司的绩效考核体系和薪酬体系，吸引、保留和激励实现公司战略目标所需要的人才。
- 3、树立员工与公司共同持续发展的理念和公司文化。

1、_____公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本股权激励计划的实施、变更和终止。

2、_____公司董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责拟定本股权激励计划并提交股东会会议审议通过；公司董事会根据股东大会的授权办理本股权激励计划的相关事宜。

3、_____公司监事会是本股权激励计划的监

督机构，负责核实激励对象名单，并对本股权激励计划的实施是否符合相关法律法规及《公司章程》进行监督。

一、激励对象的资格本股权激励计划的激励对象应为：

1、同时满足以下条件的人员：

a为_____公司的正式员工；

c为公司_____等岗位高级管理人员和其他核心员工；

3、公司激励对象的资格认定权在公司股东会；激励对象名单须经公司股东会审批，并经公司监事会核实后生效。

一、来源

本股权激励计划拟授予给激励对象的标的股权为_____公司原股东出让股权。

二、数量

_____公司向激励对象授予公司实际资产总额_____%的股权。

三、分配

1、本股权激励计划的具体分配情况如下：

职务：_____，姓名：_____，获授股权（占比）：_____，占本计划授予股权比_____。

.....

2、_____公司因公司引入战略投资者、增加注

册资本、派发现金红利、资本公积金转增股权或其他原因需要调整标的股权数量、价格和分配的，公司股东会有权进行调整。

一、有效期

本股权激励计划的有效期为_____年，自第一次授权日起计算。有效期内授予的股权期权，均设置行权限制期和行权有效期。

行权限制期为_____年，

行权有效期为_____年。

二、授权日

1、本计划有效期内的每年____月____日。

2、_____公司将在_____年度、_____年度和_____年度分别按公司实际资产总额的_____%：_____%：_____%比例向符合授予条件的激励对象授予标的股权。

三、可行权日

1、各次授予的期权自其授权日_____年后，满足行权条件的激励对象方可行权。

2、本次授予的股权期权的行权规定：

在符合规定的行权条件下，激励对象自授权日起持有期权满_____年（行权限制期）后，可在_____年（行权有效期）内行权。在该次授予期权的3年行权有效期内激励对象应采取匀速分批行权的原则来行权。行权有效期后，该次授予的期权的行使权利自动失效，不可追溯行使。

四、禁售期

1、激励对象在获得所授股权之日起_____年内，不得转让该股权。

2、禁售期满，激励对象所持股权可以在公司股东间相互转让，也可以按照本计划约定，由公司回购。

一、授予条件激励对象获授标的股权必须同时满足如下条件：

1、业绩考核条件：_____年度净利润达到或超过_____万元。

2、绩效考核条件：根据《_____公司股份有限公司股权激励计划实施考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

二、授予价格

1、公司授予激励对象标的股权的价格： $\text{公司实际资产} \times \text{获受股权占公司实际资产的比例}$ 。

2、资金来源：公司授予激励对象标的股权所需资金的_____由激励对象自行筹集，其余由公司发展基金划拨。

三、股权期权转让协议书

公司在标的股权授予前与激励对象签订《股权期权转让协议书》，约定双方的权利义务，激励对象未签署《股权期权转让协议书》或已签署《股权期权转让协议书》但未按照付款期限支付受让标的股权款的，视为该激励对象放弃参与本次授予。

四、授予股权期权的程序

- 1、公司与激励对象签订《股权期权转让协议书》，约定双方的权利义务。
- 2、公司于授权日向激励对象送达《股权期权授予通知书》一式贰份。
- 3、激励对象在三个工作日内签署《股权期权授予通知书》，并将一份送回公司。
- 4、公司根据激励对象签署情况制作股权期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、获授股权期权的金额、授权日期、股权期权授予协议书编号等内容。

五、行权条件

激励对象对已获授权的股权期权将分____期行权，行权时必须满足以下条件：

激励对象《_____公司股权激励计划实施考核办法》考核合格。

一、激励对象发生职务变更

- 1、激励对象职务发生变更，仍在公司任职，其已经所获授的股权期权不作变更。
- 2、激励对象职务发生变更，仍在公司任职，且变更后职务在本计划激励对象范围内，按变更后职务规定获授股权期权。
- 3、激励对象职务发生变更，但仍在公司任职，但变更后职务不在本计划激励对象范围内，变更后不在享有获授股权期权的权利。

二、激励对象离职

(指因各种原因导致激励对象不在公司任职的情况)

1、激励对象与公司的聘用合同到期，公司不再与之续约的：其已行权的股权继续有效；已授予但尚未行权和尚未授予的股权期权不再授予，予以作废。

2、有下列情形之一的，其已行权的股权继续有效，但需将该股权以_____价格转让给公司的其他股东或公司根据新的激励计划新增的激励对象；或由公司以_____价格回购；已授予但尚未行权和未授予的标的股权不再行权和授予，予以作废。

(1) 激励对象与公司的聘用合同到期，本人不愿与公司续约的；

(2) 激励对象与公司的聘用合同未到期，激励对象因个人绩效等原因被辞退的；

(3) 激励对象与公司的聘用合同未到期向公司提出辞职并经公司同意的。

3、激励对象与公司的聘用合同未到期，因公司经营性原因等原因被辞退的：其已行权的股权继续有效，并可保留；但未经公司股东会一致同意，该股权不得转让给公司股东以外的他方；已授予但尚未行权的股权期权和尚未授予的股权期权不再授予，予以作废。

4、激励对象与公司的聘用合同未到期，未经公司同意，擅自离职的：其已行权的股权无效，该激励对象需无条件将已获得的股权以1/3购买价格回售给公司其他股东，或由公司按该价格回购；已授予但尚未行权和未授予的标的股权不再解锁和授予，予以作废。

三、激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因公（工）丧失劳动能力的：其已行权的股权和已授予但尚未行权的股权继续有效；尚未授予的股权不再授予，予以作废。

2、激励对象非因公（工）丧失劳动能力的：其已行权的股权继续有效；已授予但尚未行权的股权由公司董事会酌情处置；尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

四、激励对象退休

激励对象退休的，其已行权的股权和已授予但尚未行权的标的股权继续有效；尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

五、激励对象死亡

激励对象死亡的，其已行权的股权和已授予但尚未行权的股权继续有效；尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

六、特别条款

在任何情况下，激励对象发生触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，公司董事会会有权立即终止其所获授但尚未行权的股权，符合本计划规定情形的，按相应规定执行。

1、本股权激励计划由公司股东会负责解释。

2、公司股东会根据本股权激励计划的规定对股权的数量和价格进行调整。

3、本股权激励计划一旦生效，激励对象同意享有本股权激励计划下的权利，即可认为其同意接受本股权激励计划的约束并承担相应的义务。

东鹏特饮股权激励方案分析篇二

为了调动员工积极性，提高公司经济效益，公司特制定本方案，以便让员工与公司共同发展、共享公司经营成果。具体内容如下：

除非本方案明确指出，下列用语含义如下：

- 1、**股东**：指出资成立公司的自然人或法人，股东享有股权。
- 2、**股权**：指公司在工商部门登记的注册资本金，总额为人民币 万元，一定比例的股权对应相应金额的注册资本金。
- 3、**虚拟股权**：指公司对内名义上的股权，虚拟股权拥有者不是指公司在工商注册登记的实际股东，虚拟股权的拥有者仅享有参与公司年终净利润的分配权，而无所有权和其他权利。此虚拟股权对内、对外均不得转让，不得继承。
- 4、**分红**：指公司按照《中华人民共和国公司法》及公司章程的规定可分配的税后净利润总额，各股东按所持股权比例进行分配所得的红利。

经过公司全体股东一致同意，公司决定授予员工 %或 万元的虚拟股权，每股为人民币一元整。

- 1、员工取得的 %的虚拟股权不变更公司章程，不记载在公司的股东名册，不做工商变更登记。员工不得以此虚拟股权对外作为拥有公司资产的依据。
- 2、每年度会计结算终结后，公司按照相关法律法规及公司章程之规定计算出上一年度公司可分配的税后净利润总额。
- 3、员工可得分红为其持有的虚拟股比例乘以可分配的净利润总额。

1、公司应在每年的 月份进行上一年度会计结算，得出上一年度税后净利润总额，并将此结果及时通知员工。

2、员工在每年度的 月份享受分红。公司应在确定员工可得分红后的 个工作日内，将可得分红的 50 %（暂定）支付给员工。

3、员工的可得分红应当以人民币形式支付，除非员工同意，公司不得以其它形式支付。

4、员工可得分红的其他部分暂存公司账户并按同期银行利息计，按照下列规定支付或处理：

a□劳动合同期满时，公司与员工均同意不再继续签订劳动合同的，员工未提取的可得分红在合同期满后的三年内，由公司按每年5%（暂定）的额度支付给员工。

b□劳动合同期满时，公司要求续约而员工不同意的，员工未提取的可得分红的50%（暂定）由公司在合同期满后的五年内按分五期（暂定）支付；可得分红的剩余50%归属公司。

c□员工提前终止劳动合同或者员工违反劳动合同的有关规定、公司规章制度而被公司解职的，员工未提取的可得分红全部归属公司，员工无权再提取。

5. 员工在获得公司授予的虚拟股权之后，仍可根据其签订的劳动合同享受公司给予的其他待遇。

1、员工在本方案实施期限内可享受此 %虚拟股权的分红权。

本方案实施期限为 年，于 年 月 日起至 年 月 日止。

2、方案期限的续展：

本方案于到期日自动终止，除非公司于本方案到期日之前书面通知员工延续实施本方案。

- 1、公司应当如实计算年度税后净利润，员工对此享有知情权。
- 2、公司应当及时、足额支付员工可得分红。
- 3、员工对公司负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公司利益和形象的行为。
- 4、员工对本方案的内容承担严格保密义务，不得向任何第三人泄露本方案中员工所得虚拟股及股数以及分红等情况，除非事先征得公司书面许可。
- 5、若员工离开公司的，员工仍应遵守本条第3、4项约定。
- 6、公司可根据员工的工作情况将授予员工的 %虚拟股权部分或者全部转化为实际股权，但双方应协商一致并签署股权转让协议。
- 7、若员工存在损害公司利益情形的，公司有权书面通知员工终止本方案的实施。
- 8、公司解散、注销或者员工死亡的，本方案自行终止。
- 9、本方案于到期日终止；若员工的劳动合同终止的，本方案也随之终止。

公司董事会对本方案的修订及实施享有最终解释权。

XXXXXXXX公司

二〇xx年一月八日

东鹏特饮股权激励方案分析篇三

第一，协助达成企业的发展战略目标。首先，激励方案的实施能减少经营者的短期行为，有利于使其更关注企业的长期发展。如果引入股权激励，考核指标的设置并不单单只是注重当年的财务性指标，还注重企业未来的价值，而且长期股权激励方案还设定部分奖励卸任后延期发放等条件，使得经营者不仅关心任期内的业绩，并关注企业的长远发展。

其次，激励方案的实施能够创造企业的利益共同体。一般而言，企业的所有者较为注重企业的长期发展，而企业的其他人员则较为注重各自在任期内的收益，其两者的利益并不完全致。引入股权激励方案可以让企业的管理者和关键技术人员成为企业股东，成为利益共同体，进而弱化两者之间的矛盾。

第二，业绩激励。实施股权激励方案后，企业管理者和关键技术人员成为公司股东，具有分享利润的权力。此时经营者会因为自己工作的好坏而获得奖励或惩罚，这种预期具有一种强烈的导向作用，会提高员工的积极性和创造性。利益驱动有利于刺激员工潜力的发挥，促使其采用各种新技术降低成本，提高企业的经营业绩和核心竞争能力。

第三，留住人才、吸引人才。实施股权激励方案不仅可以让其分享企业成长所带来的收益，还能增强员工的归属感。

在企业发展和个人利益的驱动下，各类型的企业均实施股权激励的必要。但由于非上市公司在交易市场上的局限性，无法通过资本市场分摊股权激励的成本，也无法通过市场确定单位价格，因此非上市公司无法采用股票期权，期股等常用的股权激励工具，非上市公司能使用的激励方案主要有：

虚拟股票指企业将净资产分成若干相同价值的股份，形成的一种“账面”上的股票。激励对象可以据此享受一定数量的

分红权和股价增值收益，但这部分虚拟股票没有所有权，没有表决权，不能转让和出售，在离开企业时自动失效。

然而，虚拟股票的激励方案有其自身的问题与障碍。

首先，价格制定需要一定的依据。对于该问题，企业一般会通过聘请薪酬方面的咨询专家，结合自身的经营目标，选择定的标准(一般是财务标准)对虚拟股票予以定价。企业采取该方法不仅通过专业化的公司获取较能反映企业业绩的真实数据，也可体现激励方案的公平性和合理性。

其次，引发现金支出风险。虽然该激励方式不会影响企业的资产和所有权结构，但企业会因此发生较大的资金支出，该障碍一般会通过设立专门的基金予以解决。

再次，潜伏“道德风险”。由于非上市企业经营信息的不公开性，缺乏有效的市场和社会监督，而虚拟股票激励方式又将激励对象收益与未来业绩的增值水平挂钩，这时作为“内部人”的激励对象则可利用信息不对称人为地提高企业业绩，使个人利益最大化，却不一定使得公司和原股东的利益最大化。因此，这种“道德风险”需相对应的配套措施予以弥补。

业绩单位是指企业每年预先给激励对象制定考核与奖励指标，绩效考核方法、奖金分配比例、奖金发放方法等，若激励对象完成考核指标，则实施业绩单位激励计划。企业一般在实施过程中，将奖励基金分成两个部分：一部分在考核结束之后直接发放；另一部分则以风险基金的形式由企业代为保管，当激励对象合同期结束之后再以现金形式发放。但是，如果激励对象在工作中对企业发展造成不利影响，企业可以根据实际情况酌情从风险基金中扣除部分奖励。在业绩单位激励方案中，激励对象只拥有企业收益的分配权，没有企业增值收益，没有所有权，没有表决权，不能转让和出售。

相对其它激励模式，业绩单位主要是缺少了企业增值的附加

收益，较大的可能导致经营者的短期行为，但业绩单位激励模式一般会与风险基金予以配合使用，进而强化激励效果。通过风险基金，在现金奖励中增加股份收益，也就是说，企业可以用没有发放给激励对象的风险基金购买公司股份，将股份的分红收益和兑现后的增值收益，计入风险基金中。而当激励计划结束时，企业可以将风险基金全额发放给激励对象。由此可见，风险基金所起到的作用，不仅仅是约束经营者的行为，也可以在一定程度上施以激励；激励对象也会为了提高风险基金的收入，努力提高公司业绩，一定程度上增强业绩单元的长期激励性。

“账面”增值权是指具有企业增值收益权利的“账面”性股票的激励方式，其没有分红权、所有权、表决权。其具体又分为购买型和虚拟型两种。其中，购买型是指在激励计划期初，需按照每股净资产购买一定数量的“账面”股份，期末再由企业回购。而虚拟型则是指在期初不需通过购买，而是由企业无偿授予“账面”股份，在期末根据企业每股净资产的增值和名义股份的数量来计算激励对象的收益。

这种方案中，经营者的“道德风险”问题尤为突出。由于“账面”增值权没有虚拟股权的当期的分红权收益，经营者的收益更大程度上的与企业的未来业绩挂钩，因而更易导致为了个人利益而人为的增加企业业绩水平。

限制性股票是指激励对象购买公司股份，激励对象直接获得企业股份，成为企业主人，将企业和个人利益联系在一起。其中，购买股份的资金主要由激励对象个人出资，若激励对象现金支付能力有限，可由企业资助一部分现金购买股份，这部分现金可以视为公司对激励对象的部分奖励。

该股权激励方式的缺席主要表现在限制性股票的流通性上。由于非上市企业奖励给激励对象的主要是非流通股，在激励对象离开企业的时候，这部分股份则面临一定的处理问题。最好的可行的解决方法无非是激励对象继续持有或者转让给

企业。然而限制性股票回购的价格确定又是实施障碍。该回购的价格最好在激励计划实施前和激励对象协商确定，而这个价格应该设定在企业可控范围之内，同时又能根据企业在未来几年的发展状况相应增长。

东鹏特饮股权激励方案分析篇四

- 1、对入股前的公司经营不享受权益，不承担风险；入股后与公司股东的股份融合一起，共享收益，共担风险。
- 2、激励股权不得以任何形式转让给公司股东和公司员工以外的人，员工解除劳动合同以后其所持股权可内部转让。
- 3、股权激励员工(以下简称激励对象)不参与公司股东会，不参与公司经营管理，不享有公司章程规定的股东权力。
- 4、在工商登记中，并不进行注册资本和股东的变更登记，股权激励不影响股东结构改变，不影响公司注册资本改变。

1、经员工认可，公司从现有的收入和业务中调剂部分现金以及挑选部分业务，合计1000万元。该部分业务和现金与激励对象的出资融合一起，从20xx年1月1日起共同经营，共享收益，共担风险。

公司此前的融资款形成的业务一并划转过来，与激励对象的出资融合一起共同经营。

2、前款融合一起的资金，由财务单独建账，单独核算，与未划转过来的业务和资金不发生法律关系。未划转过来的业务和资金由公司原有股东承担收益和风险。

3、公司分配给激励对象的股权暂定为300万股。经公司股东会

讨论通过，可以根据公司发展情况增加激励股权。

4、激励对象在认购激励股权的同时，应按照规定向公司融资。融资款原则上不低于激励股权，融资款按照0.5%计付月利息。

首先由公司员工自行申请认购股份，经公司股东会研究后确定可以认购并明确认购数额的员工为激励对象。股东不属于激励对象。

经董事会同意的员工，自行申报认购股份数额。

1、激励对象按照一元一股，自行出资购买公司股份；

2、激励对象认购的股权以一万股为起点，最高认购数额不超过50万股；

3、激励对象与公司解除劳动关系，即丧失激励条件，不享有股权激励权利，不承担激励股权产生的风险。

2、经公司股东会讨论通过，可以根据公司经营情况增加员工股权激励的认购数额。

1、入股后，激励对象的股份与公司股东的股份融合一起，共享收益，共担风险。

2、激励对象对入股前的公司经营、公司资产、公司负债不享受权益，不承担风险。

及激励对象的出资)进行分配。

1、激励对象出现辞职、辞退或因其他原因导致劳动合同终止时，其所持激励股权只能转让给公司内部员工或股东，在同等条件下，员工比股东享有优先受让权。转让方与受让方自行结算股权受让费用。员工受让他人的股权后，其所持激励

股权总额不能超过100万股。

2、激励对象劳动合同终止后将其股权转让给公司股东，受让激励股权的股东的表决权仍按照公司章程办理。

3、公司股东和员工均不愿意受让劳动合同终止后的激励股权，激励对象有权请求公司按照实际经营情况进行结算，公司应在劳动合同解除后一个月内与激励对象完成结算。结算按照本办法确定的原则进行。结算后公司分两次平均退还出资，第一次为结算后的第30天，第二次为结算后的第180天。期间不计息。

在条件成熟的时候，公司股东会可考虑激励股权实行股权代理或委托制，由激励对象委托他人代为持股，进入工商登记，真实行使股东权益。具体期限和实施细则由股东会决定。

东鹏特饮股权激励方案分析篇五

现代企业由于所有权与经营权的分离导致委托—代理问题，由于经营者较所有者在信息方面具有优势，这种信息不对称使得所有者为了维护自身的利益需要通过一系列措施来控制 and 监督经营者，股权激励就是其中的一种，通过这种方式可以使激励对象与公司利益、股东利益趋于一致，与所有者共享利润，共担风险，以减少管理者的短期行为。随着我国政策的放开，越来越多的公司开始实施股权激励政策，但是成功实施激励计划的公司并不多，格力电器是少数成功完成股权激励计划的公司之一。本文对格力电器股权激励方案进行了分析。

（一）公司简介

珠海格力电器股份有限公司（000651，以下简称格力电器）成立于1991年，1996年11月在深圳证券交易所上市，截至20xx年实施股权激励计划之前，公司的第一大股东珠海格

力集团直接持有格力电器50.82%的股份，通过控股子公司珠海格力房产有限公司持有格力电器8.38%的股份。

（二）股权激励实施过程和结果

证监会要求格力电器在20xx年2月前完成股改，于是由格力集团牵头，与格力电器管理层、股东沟通协调后，制定了格力电器股权改革方案，顺势推出了格力电器股权激励计划。格力电器于20xx年12月23日公布了股权改革方案，其中包括股权激励方案，公司控股股东珠海格力集团除支付股改对价外，还做出了特别承诺，将所持股份划出2 639万股，作为格力电器管理层股权激励股票的来源。在20xx-20xx年中任一年度，若公司经审计的年度净利润达到承诺的当年应实现的数值，格力集团将按照当年年底经审计的每股净资产值作为出售价格向公司管理层及员工出售713万股，若三年均达到标准，将出售给格力电器管理层及员工2 139万股，其余500万股由董事会自行安排。公布了股权激励方案之后，格力电器在20xx□20xx及20xx年均实现了规定的年度利润，主营业务收入、净利润、总资产均有了大幅提升，格力集团按照股权激励方案对格力电器的高管和员工实施了激励措施。激励条件及激励措施。其中在20xx年7月11日和20xx年7月11日，格力电器分别实施了每10股转赠5股。

（一）股权激励方式

格力电器所采取的股权激励方式是限制性股票，其风险相对较小，一般适用于成熟型企业，在服务期限和业绩上对激励对象有较强的约束。公司可以采用限制性股票激励方式促使高级管理人员将更多的时间精力投入到某个或某些长期战略目标中，从而实现企业的持续发展。格力电器发展态势良好，现金流充沛，业绩稳步上升，因此，在此次股权激励中采取了限制性股票的方式。

（二）股权激励的股票来源

公司实行股权激励所需的股票来源主要有两种，一是定向发行；二是回购本公司股份。格力电器实行的股权激励股票来源于第一大股东珠海格力集团，由于此次股权激励是伴随着股权改革方案提出而提出的，股权激励的原因之一就是解决“一股独大”的问题，由第一大股东提供股票，没有进行定向增发，也没有动用股东的资金在二级市场回购股票，并没有侵害股东的利益。通过第一大股东提供股票这种方式，将第一大股东所持股份通过股权激励的方式转移到格力电器名下，使得第一大股东对格力电器的控制程度逐渐降低，更加有利于格力电器以后的发展。

（三）激励对象的范围和比例

格力电器股权激励的对象有公司高级管理人员、中层管理人员、业务骨干及控股子公司的高级管理人员。具体人数、股数及所占比例见表2。

由表2可知，在20xx年股权激励对象共有94人，其中高管6人，虽然高管在总体激励对象中所占比例较少，但是高管人员获得了总量713万股中的395.3万股，占总体的55.44%，其中董事长朱江洪和总裁董明珠各获得150万股，两人所持有的股数占激励股份总数的42.08%。在20xx年，格力电器也顺利地实现了股权激励中规定的净利润，在20xx年10月31日，格力电器公布了20xx年的股权激励实施方案，方案中，股权激励对象增至609人，较上一年激励人数大大增加，其中，高管人数仍为6人，激励对象中中层管理人员、业务骨干和控股子公司高管上升至603人，高管中董事长朱江洪和总裁董明珠各获得了250万股，占高管激励股数中的87.6%，占总体激励股数的46.75%□20xx年业务骨干获得的股权激励份额上升至26.22%□20xx年格力电器同样高额完成目标利润□20xx年2月，格力电器公布了20xx年的股权激励实施方案，激励对象总数达到了1 059人，较上一年的激励人数又大幅度提升，其中高管人员保持了前两年的6人，中层管理人员、业务骨干和

子公司高管上升至1 053人□20xx年度董事长朱江洪和总裁董明珠各获得激励股份226万股，占激励股份总数的28.16%。

格力电器三年来的股权激励对象人数由最初的94人扩大到1 059人，使更多的员工获益，高管获得的股票数量较多，有利于维持管理层的稳定；高管所获得股份数量占激励股份总数的比例逐步下降，说明股权激励开始逐渐向下倾斜，加大了除高管外其他激励对象的激励程度。

（四）股权激励的时间跨度

格力电器所实施的是三年期股权激励计划，我国许多企业的股权激励时间都很短，大部分在5年左右，较长的激励期限可以使激励对象更加努力工作，提高业绩，激励作用更强。格力电器20xx-20xx年的净利润和总资产金额见表3。由表3可以看出，格力电器在实施了股权激励的这三年中，净利润和资产总额都有了大幅度的增长，但是成长性并不稳定，笔者认为激励期限较短很可能会导致管理者的短期行为。

（五）股权激励的条件

格力电器实行股权激励的行权条件是达到预先设定的年度净利润，三年的目标利润具体值见表1，公司在实行股权激励前三年的净利润增长率为8.94%、15.34%、22.72%，按照这个增长趋势，公司在未来的年利润增长率将高于20%，但是预先设定的目标净利润的增长率为10%，低于平均年度利润增长率，并且仅仅通过是否达到目标净利润这一标准来判定是否实施股权激励方案，股权激励的条件过于简单，设立的激励标准过于单一，使得格力电器轻松达到了激励的标准。

通过对格力电器实施股权激励方案的分析，可以为其他企业在设计股权激励方案时提供一些启示。

（一）合理选择股权激励的对象和激励比例

应该根据企业实行股权激励的目的合理地确定激励对象和激励比例。若企业实施股权激励的目的在于对公司内的核心技术人员进行激励，那么股权激励范围的授予以及比例的设置则主要侧重于这部分员工，授予比例的设置应符合中国证监会的相关规定。

（二）设定有效的股权激励的期限

我国规定，企业的股权激励有效期一般不得超过10年，企业在设计股权激励方案时，要根据自身情况设定有效的股权激励期限，过短的激励期限会使高管产生短期行为，降低股权激励的激励作用。

（三）恰当设计股权激励的条件

为了提高激励效力，企业应该设定具有一定难度的激励条件，过于容易实现的激励条件降低了激励对象的行权难度，会使高管人员操纵指标来实现高额收益，股权激励的作用较弱。因此提出以下建议：1. 公司在设计激励条件时，要结合自身情况，例如某指标之前若干年的均值，或是该指标行业均值，以此为标准来制定有效的激励条件，避免激励条件过于简单，适当增加激励效力。2. 应该避免用单一的指标来确定激励条件，公司可以根据自身情况，同时引入财务指标和非财务指标来作为激励条件，或是采用多种财务指标结合，以更好地反映公司各方面的能力，对公司形成全面的绩效评价。