

目前股权激励是很多公司为留住人才，给予核心员工的一种长期的分红。但是在股权激励方案的设计方面有很多需要注意的点，下面一起来了解一下。

第一：股价持续下挫，使得股票价格低于行权价格，被激励者无法行权，股权激励成一纸空文，尤其在2010或更早之前推出股权激励计划的公司，陆续终止了原定股权激励方案。方大炭素(600516)2010年5月22日公告称，自公司2009年5月份披露股票期权激励计划至今。国内外经济形势和证券市场发生了重大变化，在此情况下，原方案已不具备可操作性，若继续执行原方案将难以真正起到应有的激励效果。公司董事会决定撤回股票期权激励计划。亿纬锂能(300014)2011年5月27日公告，拟向激励对象授予320.5万份股票期权，首次授予的股票期权的行权价格为22.62元，但公司5月30日的收盘价为20.12元，如果股价长时间跌破行权价，股权激励起不到激励作用，股权激励能否最终实施将具有很大不确定性。

第二：严厉的股权激励行权条件难以实现，导致未能行权。特别是近年受国家宏观调控政策影响较大的房地产公司，由于公司经营业绩未能达到激励方案中规定的行权条件，被迫终止股权激励计划。2010年1月万科公告宣布终止2007年股权激励方案，2007年度和2008年度万科股权激励计划均由于业绩考核指标未能达成先后终止实施。2011年4月名流置业公告称由于业绩未达标，公司取消其2007年推出的股权激励。

因上述原因被迫终止或取消股权激励的并非个案，作为一个新兴的长期激励机制，如何克服上述问题，以达到良好的激励效果，已经成为大家关注的焦点。

所以要根据公司的情况定制自己的股权激励方案。

第一：股权激励模式。激励模式是股权激励的核心问题，直接决定了激励的效用。现有的股权激励模式主要有业绩股票、股票期权、虚拟股票、股权增值权、限制性股票、延期支付、经营者持股。其中业绩股票是根据激励对象是否完成公司事先规定的业绩指标，由公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票。业绩股票在锁定一定年限以后才可以兑现。因此，这种激励模式是根据被激励者完成业绩目标的情况，以普通股作为长期激励形式支付给经营者的激励机制。从本质上讲，是一种“奖金”延迟发放，具有长期激励的效果。延期支付是指公司为激励对象设计一揽子薪酬收入计划，其中有一部分属于股权激励收入，股权激励收入不在当年发放，而是按公司股票公平市价折算成股票数量，在一定期限后，以公司股票形式或根据届时股票市值以现金方式支付给激励对象。延期支付方式体现了有偿售予和逐步变现。业绩股票、延期支付这种长时间的锁定决定了其在股市低迷时的适用性。代表公司有三木集团、宝信软件、武汉中宝。

第二：行权条件设计。股权激励的行权一定与业绩挂钩，行权条件制定得太低，对

被激励对象起不到约束和促进的作用;行权条件制定得太高,导致行权难以实现,不仅不能发挥激励作用,还会引起激励对象的负面情绪,从而怠工或离开服务的公司。对于周期性及受宏观政策影响较大的行业,行权条件应该更多的与同期同行业水平挂钩,而不是与公司历史数据纵向比较。

第三:激励方案推出时机。按照现行的企业会计准则,对于权益结算的股权激励,以授予日的股权公允价值计量,在等待期内的每个资产负债表日,对当期取得的服务计入成本或费用。因此在股权数量一定的情况下,公允价值的高低将决定公司的激励成本。在股价低迷时推出股权激励,一方面将降低公司的激励成本;另一方面,一旦市场回暖,股价回升将使激励对象从中获得更多收益,增强激励效果。

公司推出股权激励,是为了稳定和激励核心人才,激发其努力工作以提升公司长期价值。激励模式的选择、业绩指标的设计、激励推出时机的把握成为决定股权激励这一管理利器能否发挥积极作用的关键。任何管理工具都是人们在实践中创造和总结出来的,并且不断有新的工具被创造应用,结合公司特点,创新激励方案,股权激励将会发挥越来越大的作用。

以上即时“股权激励的方案介绍,股权激励方案设计注意事项”的介绍,希望本文对你有帮助。