



分享成长收益 激发人才活力

2015年转型布局中的长期激励创新

10月27日 | 杭州

关于我们

安永中国组织与人力资本咨询团队 (People Advisory Services)

安永中国组织与人力资本团队是大中华区领先的专业咨询服务团队，在北京、上海、深圳、香港等均设有常驻专家，包括历任企业高管、人力资源总监、会计师、律师及国际专业认证的人力资本专家等。我们通过组织设计与人才管理帮助客户提升人力资本投资回报，进一步提高经营业绩和股东价值。

156 位大中华区专业顾问

120 个项目/年

37 个以上忠实合作客户

26 年大中华区咨询服务经验

17 间大中华区办公室，遍布北京、上海、广州、深圳和台湾等地区

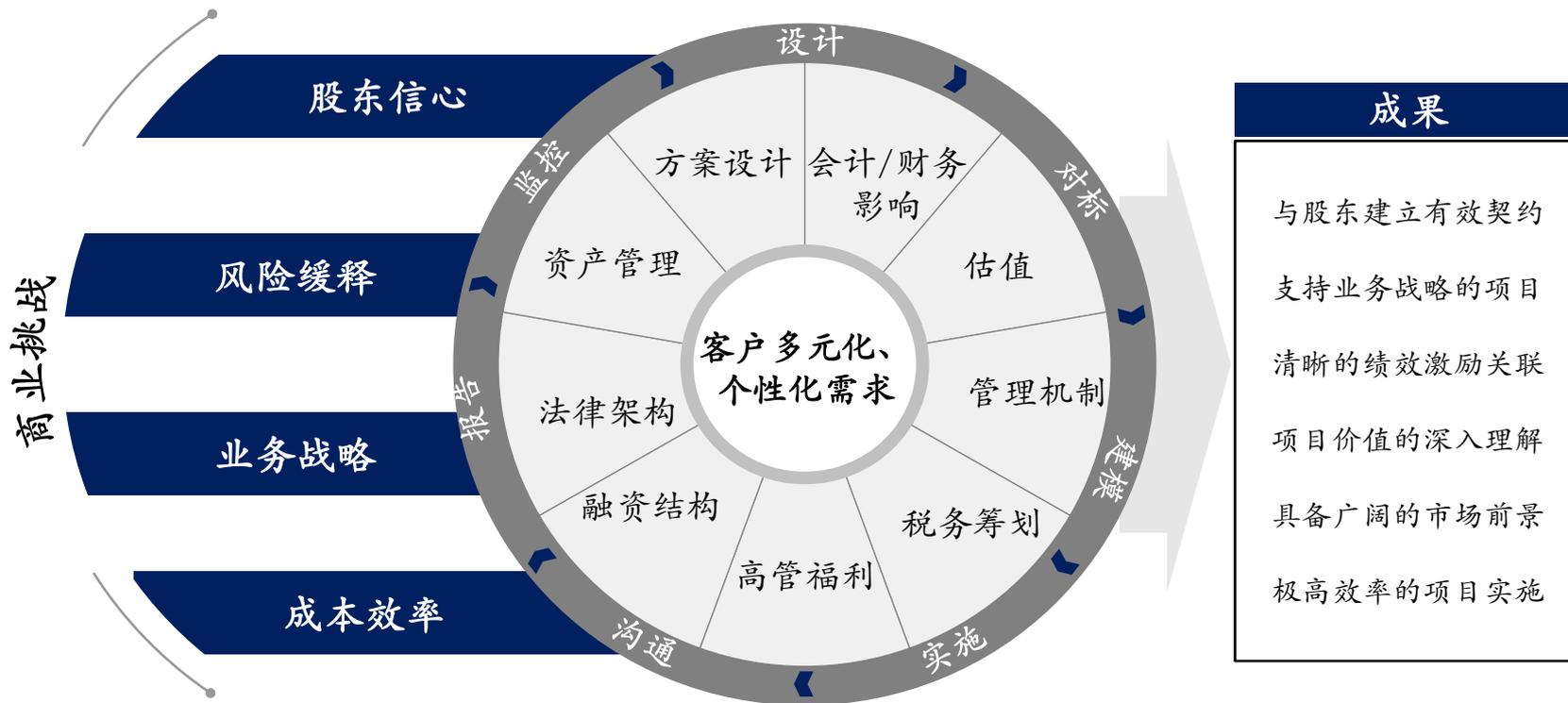
12 年团队成员平均工作经验

1 个真正意义上的全球化组织，一致的服务品质与快速响应和合伙人网络使众多客户选择与安永合作



我们在大中华区的服务网络

我们提供长期激励“一揽子”解决方案



安永是全球长期激励咨询服务的领导者，能够针对客户多元化和个性化的需求定制覆盖长期激励方案设计、财务会计、税务、估值及融资结构、法律等“端到端”一揽子解决方案

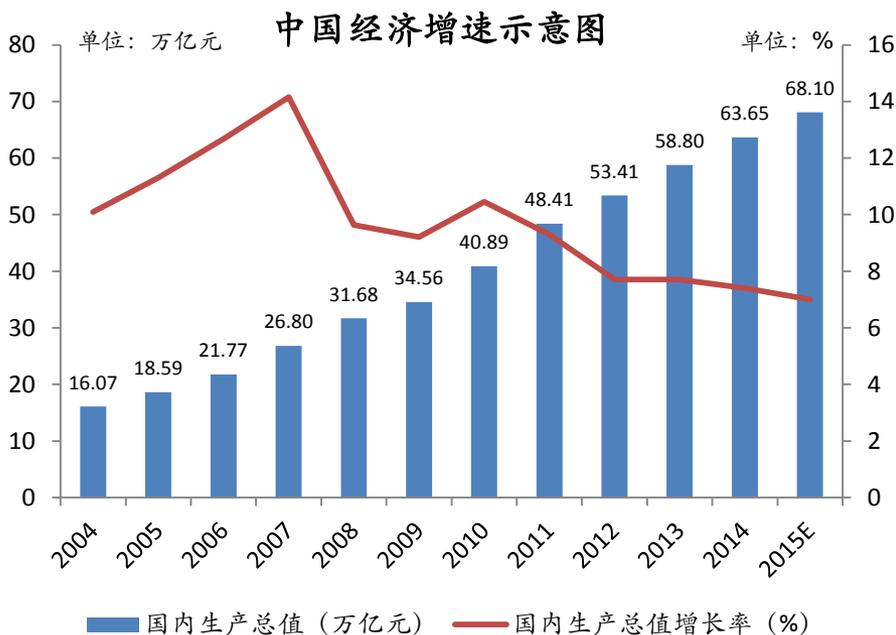
分享提纲

- ▶ **前沿热点：** 长期股权激励对企业的意义和价值
- ▶ **环境解读：** 政策走向及激励环境分析
- ▶ **基础概念：** 什么是长期激励及其典型应用方式
- ▶ **前沿趋势：** 长期激励趋势与前沿热点分享
- ▶ **创新实践：** 快速成长型企业长期激励要点
- ▶ **创新实践：** 变革与转型时期企业长期激励要点

全行业发展呈现新常态：挑战与机遇并存

经济增长方式将发生“质”的转变

- ▶ 近十年中国GDP不断攀升，至2014年已达63.65万亿元
- ▶ 2014年经济增长7.4%（同比增速下降0.3%），2015年预期增长7%左右，GDP正在结构调整的过程中，进入经济增长新常态（稳增长和调结构中实现平衡）
- ▶ 中国经济增长，“既要谋势，又要做活”



传统/新兴行业跨界竞争，引发人才大战

- ▶ 不同行业间跨界竞争日渐激烈
 - ▶ 互联网业对金融业、零售业等传统行业冲击
 - ▶ 传统行业正在从“做大”向“做强”转型
- ▶ 人才正在成为众多企业业务发展的瓶颈

阿里巴巴生态圈



海尔生态圈



长期股权激励正当其时，助力业务发展/转型/创新/变革 (1/2)

国家鼓励、政策开放，核心人才需求

国家政策：逐步放开，鼓励并积极引导

- ▶ 股权激励政策整体呈放开趋势：证监会鼓励上市公司实施员工持股，金融行业重启股权激励制度
- ▶ 混改背景下，股权激励有望促进国企股权结构和治理机制不断完善：央企负责人薪酬制度细则、国企改革方案有望近期出台

▶ **2014年5月**：国务院发布《关于进一步促进资本市场健康发展的若干意见》，被业界称为“新国九条”，其中提到“加快推进市值管理、股权激励和员工持股计划”

▶ **2014年11月**：财政部拟定的有关《金融企业员工持股股权计划管理办法》已上交国务院，有望近期推出，重启金融企业的股权激励制度

▶ **2015年1月**：人社部明确央企负责人薪酬改革配套政策，会近期出台

▶ **2014年6月**：证监会发布《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》，鼓励在上市公司中开展员工持股计划试点

▶ **2014年12月**：国家税务总局公告【2014】67号《股权转让所得个人所得税管理办法（试行）》

▶ **2015年**：国企改革的顶层方案有望在两会后出台

长期股权激励正当其时，助力业务发展/转型/创新/变革 (2/2)

企业使用频率快速增长，带来经济效应明显

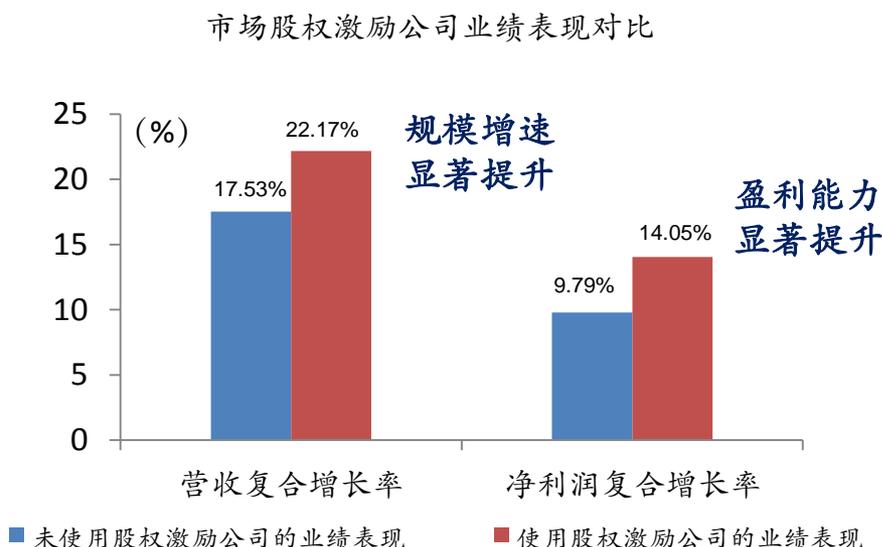
企业实践：使用频繁，并真正在为企业创造经济效益

针对2300余家A股上市公司的深入研究：

- ▶ 使用数量：其中A股市场从2005年1个，到2014年的334个方案
- ▶ 覆盖人群：从“高管”向“高管/骨干/全员”
- ▶ A股上市公司近10年使用股权激励愈加频繁，公布股权激励方案数量呈上升趋势

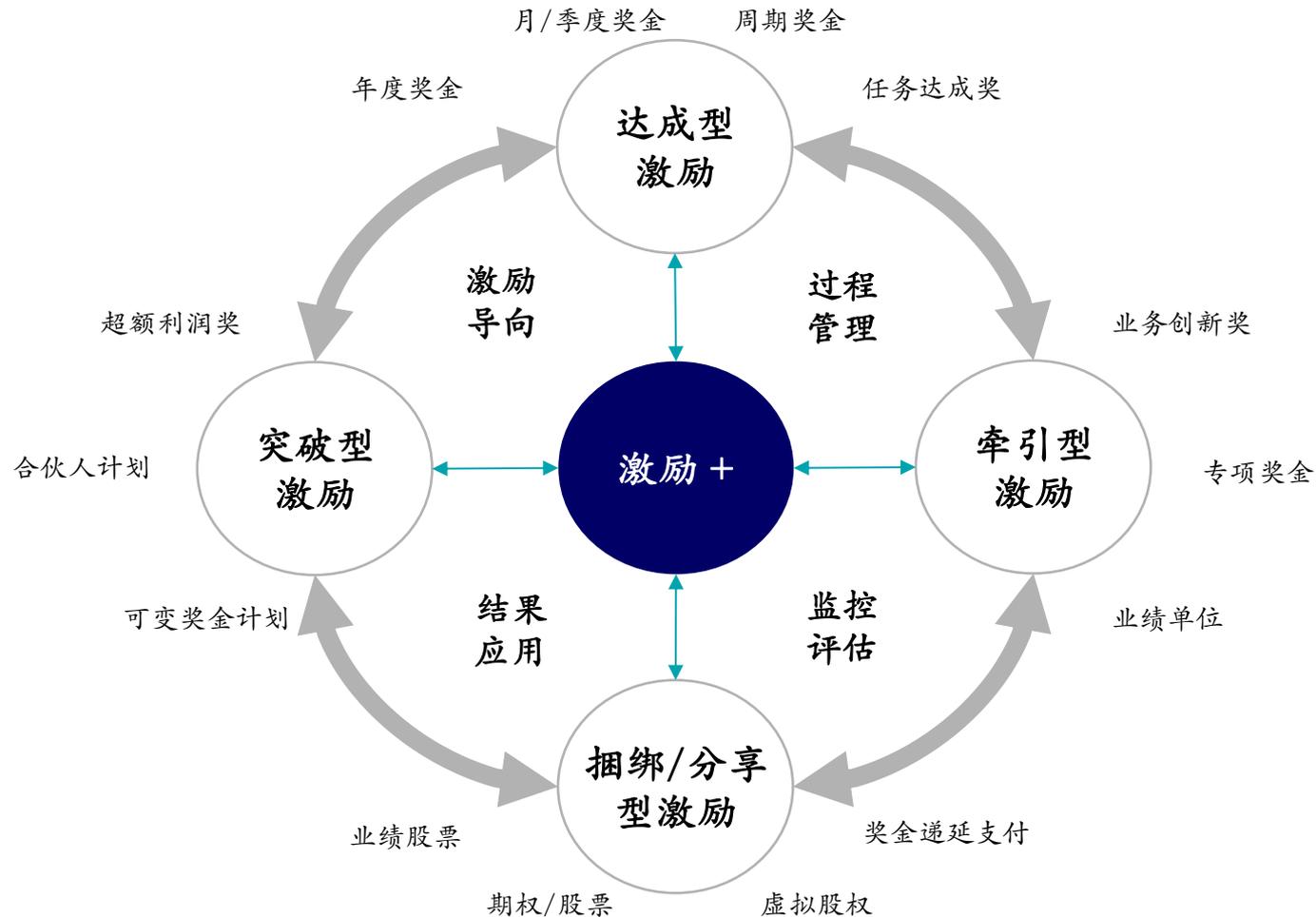
对比近三年*企业业务及盈利能力研究：

- ▶ 规模增速：使用股权激励的公司营收复合增长率为22.17%，较未使用的公司提升了26.5%
- ▶ 盈利能力：使用股权激励的公司净利润复合增长率为14.05%，较未使用的公司提升了43.5%
- ▶ 使用股权激励的企业显著高于未使用企业



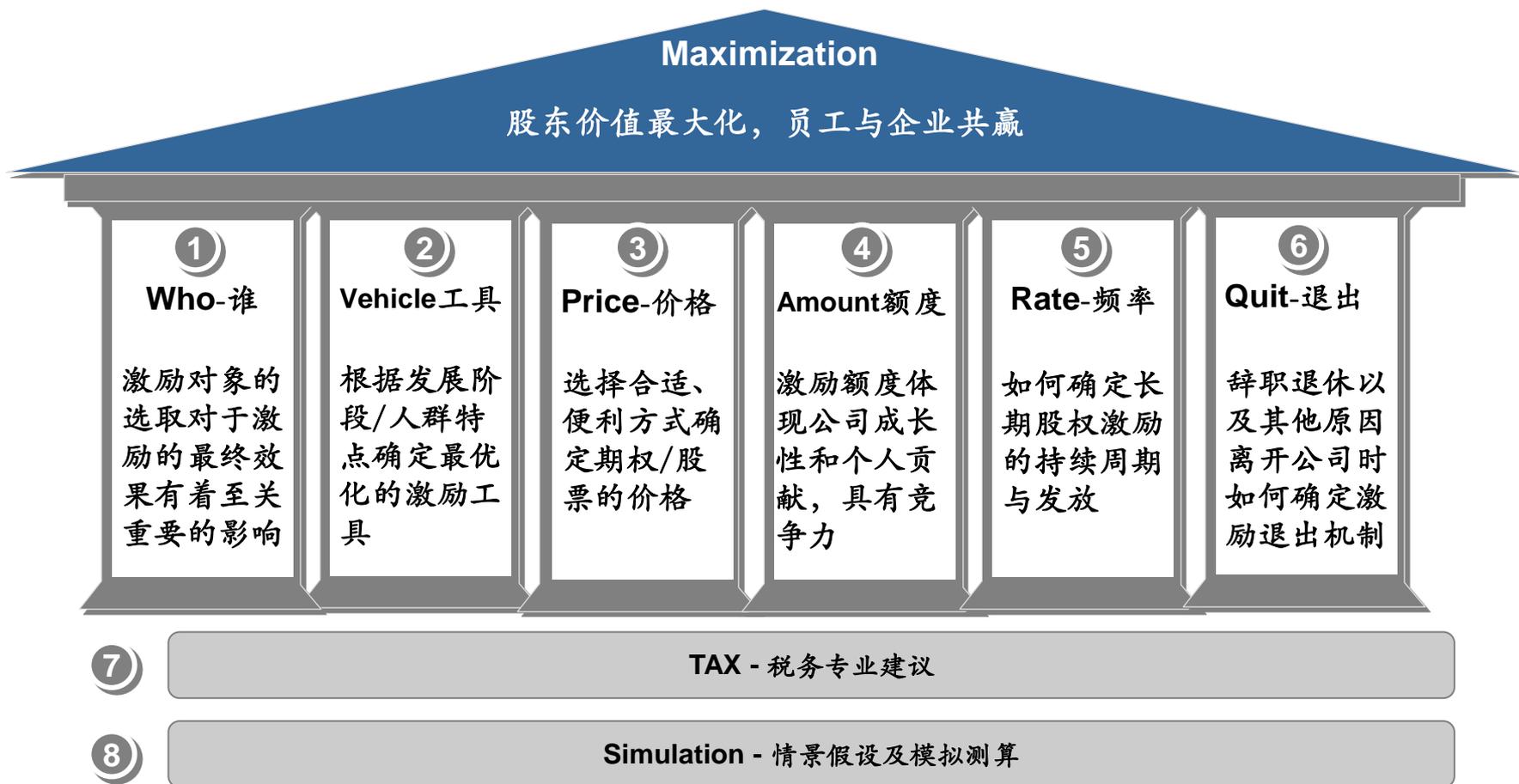
匹配新常态环境，经安永深度研究、有机结合的“激励+”模型

新常态环境下的安永“激励+”模型



安永独特的长期激励解决思路及方法论

前言趋势解读框架



快速成长型企业 长期激励机制解决思路

快速成长型企业长期
激励机制解决思路

1

整体规划布局，确保长期激励资源分配节奏

2

强化收益分享的同时，确保控制权集中

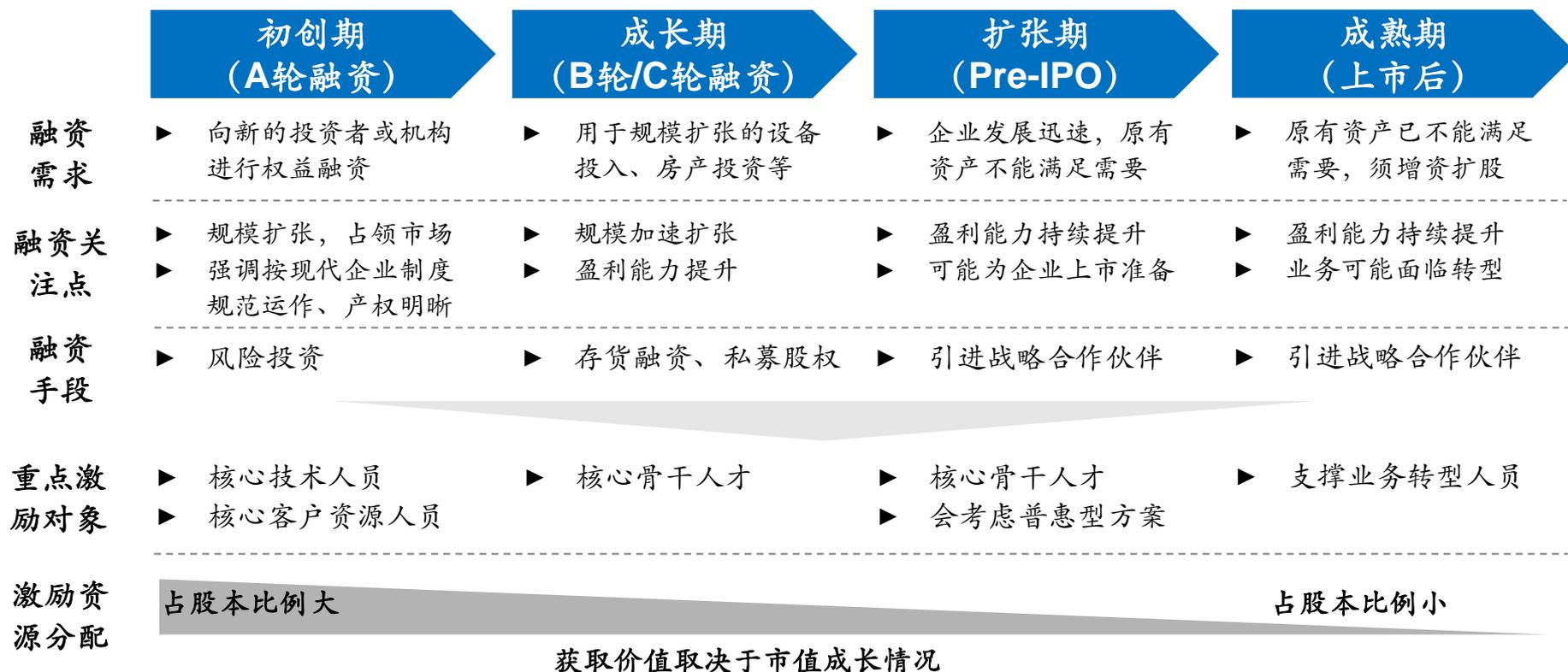
3

突破传统解锁/归属节奏安排，采用更灵活的操作方式

整体规划布局，确保长期激励资源分配节奏匹配整体融资节奏，合理分配长期激励额度

安永观点

- ▶ 匹配整体融资节奏，合理分配长期激励额度，实现有层次的授予
- 快速成长阶段，公司股权一部分用以权益融资支撑企业成长，一部分倾向对核心人才进行股权激励，实现吸引人才、利益捆绑的目的



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/686205040032010100>