

### 1、时空置换:用明天的利润，激励今天的员工

股权激励是用未来的利益，激发当下的员工做好当下的事，共创共享未来的利益。

### 2、转换身份:鼓励优秀的人，做股东而非老板

传统企业中，只有老板和打工者两种劳资对立的身份，而股权激励的实施，让员工实现了从单纯的打工者到股东身份的转换，这是一种身份上的认同感。

### 3、转化思维:鼓励优秀的人，像股东一样思考

用一句很俗的话讲，“屁股决定脑袋”，位置决定立场，角色决定思考问题的角度。股权激励让激励员工转换了身份，成为股东，他自然而然地会像股东一样思考问题。

### 4、着眼长期:减少短期行为，提高公司长期效益

股权激励本质上是一种中长期激励方式，引导激励对象减少短期化行为，着眼于公司的中长期发展与效益。传统的激励方式，如年终奖等，客观上刺激了员工的短期行为，不利于企业长期稳定的发展。引入股权激励后，对公司业绩的考核更关注公司将来的价值创造能力，更有利于提高企业在未来创造价值的能力和长远竞争能力。

### 5、着眼增量:从分蛋糕，转向做大蛋糕

股权激励的一个重要原则是分增量，不分存量，引导激励对象着眼于如何做大蛋糕。通过股权激励，把分蛋糕的规则定好，后面所有人的重心都转向如何做大蛋糕，按期按约定规则分蛋糕即可。

### 6、同舟共济:风险共担，同一条船上的人，心才一定齐

简单地说，就是可以创业、干事、共富贵，但不能共患难，一旦遭遇巨大的行业风险，职业经理人难以依靠。实施股权激励，是使企业的管理者和核心人才成为企业的股东，其个人利益与公司利益趋于一致，形成了企业利益的共同体。

### 7、薪心相印:工资留人，股权留心，使命留魂

实施股权激励机制，一方面可以让员工分享企业成长所带来的收益，增强员工的归

属感和认同感，激发员工的积极性和创造性;另一方面，当员工离开企业或有不利于企业的行为时，将会失去这部分收益，这就提高了员工离开公司或“犯错误”的成本。