

第三章 股权激励

第一节 股权激励方式和条件

一、股权激励方式

股权激励主要是指上市企业以我司股票为标的，对其董事、高级管理人员以及其他员工进行的长期性鼓励。

（一）股票期权

一定期限内以预先确定的价格（行权价）和条件购置企业一定数量股票的权利。鼓励对象有权行使这种权利，也可以放弃这种权利。假如股票价格高于执行价格，期权持有者若执行期权，按照股票期权约定的价格购置股票；假如股票价格低于执行价格，期权持有者放弃行权。股票期权属于长期激励类型，其特点是高风险高回报。

企业。成长期或扩张期，企业资金需求量大，采用股票期权模式，是以股票的升值收益作为鼓励成本，有助于减轻企业的现金压力。

（二）限制性股票

预先确定的条件授予鼓励对象一定数量的我司股票。

预定条件时，鼓励对象才可将限制性股票抛售并从中获利；

未满足时，企业有权将免费赠送的限制性股票收回或者对鼓励对象购置价格回购。

授予鼓励对象限制性股票，应当在股票鼓励计划中规定鼓励对象获授股票的下列内容：（1）业绩条件（2）禁售期限。

本质区别在于股票期权是未来收益的权利，而限制性股票是已现实持有的、归属受到限制的收益；前者所起的重要作用是留住人，后者适用于成熟型企业或者对资金投入规定不是非常高的企业。

（三）股票增值权

含义（1）是指企业授予鼓励对象在未来一定时期和约定条件下，获得规定数量的股票价格上升所带来收益的权利。

（2）被授权人在约定条件下行权，上市企业按照行权日与授权日二级市场股票差价乘以授权股票数量，发放给被授权人现金。

作用 股票增值权的行权期一般超过鼓励对象任期，有助于约束鼓励对象短期行为。

适用状况 合用于现金流富余且发展稳定的企业。

（四）虚拟股票

虚拟的股票，鼓励对象可以根据被授予虚拟股票的数量参与企业的分红并享有股价升值收益，但没有所有权和表决权，也不能转让和质押，且没有操作措施，但虚拟股票不是实质性的股票认购权，本质上是将奖金延期支付，其资金来源于企业的奖励基金。

鼓励作用受证券市场的有效性影响较小，由于鼓励对象总是可以在企业效益好时获得分红。虚拟股票既能获得股利，又能获得资本增值。

（五）业绩股票

设定一种合理的业绩目的和一种科学的绩效评估体系，假如鼓励对象通过努力后实现了该目的，则企业授予其一定数量的股票或提取现金。

适用于现金流富余的企业。

适用于员工努力完毕业绩目的。

收入是在未来逐渐兑现；假如鼓励对象未通过年度考核，出既有损企业行为、非正常调离等，鼓励对象将遭受风险抵押金的惩罚或扣款。业绩股票受法律法规，受到的政策限制较少，只要企业股东大会通过即可实行，可操作性强，实行成本较低。

④鼓励与约束机制相配套，鼓励效果明显，且每年实行一次，因此，可以发挥滚动鼓励、滚动约束的良好作用。
缺陷：①企业的业绩目的确定的科学性很难保证，轻易导致企业高管人员为获得业绩股票而弄虚作假操纵财务数据；
②鼓励成本较高，有也许导致企业支付现金的压力。

二、实行股权激励的条件

年度财务会计汇报被注册会计师出具否认意见或者无法表达意见的审计汇报；（2）近来一年内因重大违法违规行为被中国证监会

规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会组员半数以上；
外部董事构成，且薪酬委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

由国有控股股东依法提名推荐、由任职企业或控股企业以外的人员担任的董事。

与所受聘的企业及其重要股东没有任何经济上的利益关系且不在上市企业担任除独立董事外的其他任何职务。

和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度规定的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；
前，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近3年无财务违法违规行为和不良记录。

规范，股东会、董事会、监事会、经理层各负其责，协调运转，有效制衡。董事会中有3名以上独立董事并能有效履行职责；

目的和实行计划明确，持续发展能力良好；

体系健全、基础管理制度规范，进行了劳动、用工、薪酬制度改革

第二节 股权激励计划的拟订

拟订股权激励计划是企业实行股权激励的基础。以实行股票期权鼓励为例，有关计划一般包括：（

1）鼓励计划的目的；（2）鼓励对象确实定根据和范围；（3）标的股票的来源和数量；（4）股票
期权分派状况；（5）鼓励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票的禁售期；（6）股票期权
的行权价格及其确定措施；（7）股票期权的获授条件和行权条件；（8）股权激励计划的调整措施
和程序；（9）企业授予股票期权及鼓励对象行权的程序；（10）企业与鼓励对象各自的权利和义
务；（11）鼓励计划对企业发生控制权变更、合并、分立，以及鼓励对象发生职务变更、离职和死
亡等重要事项的处理；（12）鼓励计划的变更、终止等。如下择其重要内容予以归纳阐明。

注意根据以上内容判断特定的股权激励计划的完整性。

一、鼓励对象确实定

（一）确定根据

（二）鼓励对象的范围

股权激励计划的鼓励对象可以包括上市企业的董事、高级管理人员、关键技术（业务）人员，以及企业认为应当鼓励的其他员工，但不应包括独立董事

下列人员不得成为鼓励对象：

- （1）近来3年内被证券交易所公开训斥或宣布为不合适人选的；
- （2）近来3年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （3）具有《中华人民共和国企业法》规定的不得担任企业董事、监事、高级管理人员情形的。

【特殊情形】

（1）除以上规定外，国有控股上市企业的监事以及由上市企业控股企业以外的人员担任的外部董事，暂不纳入股权激励计划；

（2）国有控股上市企业的母企业的负责人在上市企业担任职务的，可参与股权激励计划，但只能参与一家上市企业的股权激励计划；

（3）在股权授予日，任何持有国有控股上市企业5%以上有表决权的股份的人员，未经股东大会同意，不得参与股权激励计划。

二、标的股票来源和数量

（一）标的股票来源

1. 一般上市企业：

重要采用两种方式处理股权激励股票的来源，即向鼓励对象发行股份和回购企业自己的股份。

(1) 向鼓励对象发行股份，是指企业以定向发行新股的方式，以期权约定的价格向鼓励对象发行股票。(2) 企业法规定：企业不得收购我司股份。不过，“将股份奖励给我司职工”的，可以回购股份，应当经股东大会决策，并不得超过我司已发行股份总额的5%。

2. 国有控股企业 不得由单一国有股股东支付或私自免费量化国有股权。

(二) 标的股票数量

对于一般上市企业，所有有效的股权激励计划所波及的标的股权总量合计不得超过股本总额的10%，其中个人获授部分不得超过股本总额的1%，超过1%的需要获得股东大会的尤其同意。

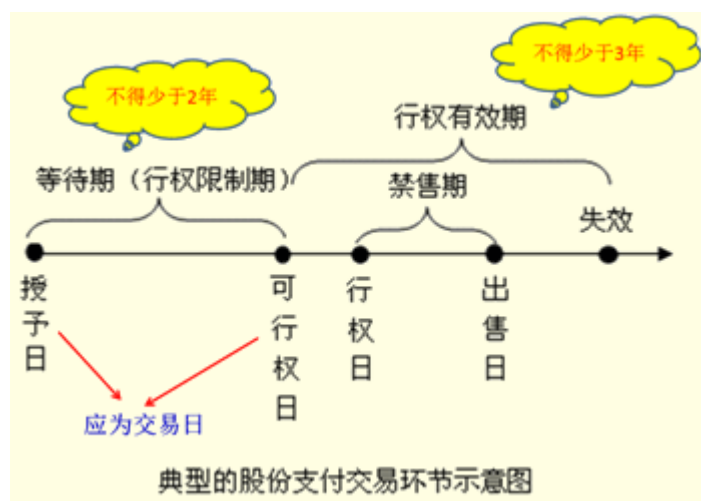
对于国有控股上市企业在股权激励计划有效期内授予的股权总量，除应遵照一般上市企业规定外，还应注意初次股权授予数量等方面的限制。

国有控股上市企业初次授权授予数量应控制在上市企业发行总股本的1%以内。

国有控股境外上市企业在股权激励计划有效期内任何12个月期间授予任一人员的股权（包括已行使和未行使的股权）超过上市企业发行总股本的1%的，上市企业不再授予其股权，限制较严。

国有控股境内上市企业的高管人员，股权授予的详细数量应从严把握。在股权激励计划有效期内，实行股权激励的高管人员预期中长期鼓励收入应控制在薪酬总水平的30%以内。对于国有控股境外上市企业这个限制比例为40%。

三、鼓励计划的时间要素



(一) 股权激励计划的有效期

对于国有控股上市企业，股权激励计划有效期自股东大会通过之日起计算，期限一般不超过23年。

在股权激励计划有效期内，应当采用分次实行的方式，每期股权授予方案的间隔期应在一种完整的会计年度以上，国有控股境外上市企业原则上每两年授予一次。

(二) 股票期权行权时间限制

(1) 行权限制期为股权自授予日（授权日）至股权生效日（可行权日）止的期限。行权限制期原则上不得少于2年，在限制期内不可以行权。

- **授权日**是指上市企业向鼓励对象授予股票期权的日期，一般在股权激励计划报中国证监会立案且无异议、企业股东大会审议同意后30日内由董事会确定。假如为国有控股境外上市企业，还规定报国务院国资委审核同意。需要注意的是，授权日应为交易日，且不能是如下日期：（1）定期汇报公布前30日；（2）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；（3）其他也许影响股价的重大事件发生之日起至该事项公告后2个交易日。
- **可行权日**是指鼓励对象可以开始行权的日期。可行权日应是交易日。

(2) 行权有效期为股权生效日至股权失效日止的期限，由上市企业根据实际确定，但不得低于3年。在行权有效期内原则上采用匀速分批行权措施。超过行权有效期的，其权利自动失效，并不可追溯行使。

(三) 限制性股票的禁售和转让时间限制

在股权激励计划有效期内，每期授予的限制性股票，其禁售期不得低于2年。禁售期满，根据股权激励计划和业绩目的完毕状况确定激励对象可解锁（转让、发售）的股票数量。解锁期不得低于3年，在解锁期内原则上采用匀速解锁措施。对股权激励对象转让、发售其通过股权激励计划所得股权的，应当符合国家有关法律、行政法规等有关规定。例如，高管人员在离职后六个月内不得转让其所持有的我司股份。

四、股权授予价格确实定

上市企业在授予激励对象股票期权时，应当根据公平市场价原则确定授予价格（即行权价格）或其确定措施。授予价格不应低于下列价格较高者：

(1) 股权激励计划草案摘要公布前一种交易日的企业标的股票收盘价；(2) 股权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的企业标的股票平均收盘价。

国有控股上市企业初次公开发行股票时拟实行的股权激励计划，其股权的授予价格在上市企业初次公开发行上市满30个交易日后来，根据此原则规定的市场价格确定。

五、鼓励计划的调整程序

1. 股票期权数量的调整措施

(1) 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细 $Q=Q_0 \times (1+n)$ (2) 缩股

$Q=Q_0 \times n$ (3) 配股和增发 $Q=Q_0 \times (1+n)$

2. 行权价格的调整措施

基本原理：股数增长——价格减少；股数减少——价格提高。

(1) 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细： $P=P_0 \div (1+n)$ (2) 缩股： $P=P_0 \div n$ (3)

) 派息： $P=P_0 - V$

3. 股票期权鼓励计划调整的程序

一般状况下，上市企业股东大会授权董事会根据上述列明的原因调整股票期权数量、行权价格，或者根据有关原因调整鼓励对象。董事会作出调整后，要及时公告并告知鼓励对象。在其他状况下，董事会根据状况变化对股权激励计划中的股票期权数量、行权价格或其他条款进行调整的，应报经股东大会审议同意。

六、股权授予及行权程序(一般理解)

七、企业与鼓励对象的权利和义务

1. 企业的权利和义务

(1) 企业有权规定鼓励对象按其所聘岗位的规定为企业工作，若鼓励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经企业董事会同意，可以根据本鼓励计划取消鼓励对象尚未行权的股票期权或将其已获授权但尚未行权的期权转授予给其他鼓励对象(如转授予期权的鼓励对象为企业董事或高级管理人员，则由董事会做出决策后由股东大会审议同意)

；（2）若鼓励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露企业商业秘密、失职或失职等行为严重损害企业利益或声誉，经企业董事会同意，可以根据本鼓励计划取消鼓励对象尚未行权的股票期权或将其已获授权但尚未行权的期权转授予给其他鼓励对象（如转授予期权的鼓励对象为企业董事或高级管理人员，则由董事会做出决策后由股东大会审议同意）；（3）企业根据国家税收法规的规定，代扣代缴鼓励对象应交纳的个人所得税及其他税费；（4）企业不得为鼓励对象依股票期权鼓励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保；（5）企业根据股票期权鼓励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算企业等的有关规定，积极配合满足行权条件的鼓励对象按规定行权，但因中国证监会、证券交易所、登记结算企业的原因导致鼓励对象未能按自身意愿行权并给鼓励对象导致损失的，企业不承担责任；（6）企业在定期汇报中披露汇报期内股权激励计划的实行状况，包括：汇报期内鼓励对象的范围；汇报期内授出、行使和失效的权益总额；至汇报期末合计已授出但尚未行使的权益总额；汇报期内授予价格与行权价格历次调整的状况以及经调整后的最新授予价格与行权价格；董事、监事、高级管理人员各自的姓名、职务以及在汇报期内历次获授和行使权益的状况；因鼓励对象行权所引起的股本变动状况；股权激励的会计处理措施。

2. 鼓励对象的权利和义务

（1）鼓励对象应当按企业所聘岗位的规定，勤勉尽责、遵守职业道德，为企业的发展做出应有奉献；（2）鼓励对象有权且应当按照本次鼓励计划的规定行权，并按规定锁定股份；（3）鼓励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务；（4）鼓励对象因本次鼓励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其他税费；（5）鼓励对象还应当遵遵法律、法规规定的其他有

关权利义务，以及《公司章程》和股权激励计划有关条款的规定。

八、其他事项

1. 企业发生实际控制权变更、合并和分立

(1) 企业因任何原因导致其实际控制人发生变化，鼓励对象获授的股票期权继续有效；

(2) 企业合并时，鼓励计划继续实行，股票期权数量和行权价格根据企业合并时股票的转换比例调整，标的股票变更为合并后企业的股票；

2. 鼓励对象发生职务变更、离职或死亡

(1) 鼓励对象职务发生变更，且已经从企业或企业的子企业离职，与企业或企业子企业彻底解除劳动协议的，经企业董事会同意，可以取消鼓励对象尚未行权的股票期权或者将该名鼓励对象已获授权尚未行权的期权转授予其他鼓励对象（如转授予期权的鼓励对象为企业董事、监事或高级管理人员，则由董事会做出决策后由股东大会审议同意）。

鼓励对象职务发生变更，但仍为企业的董事（独立董事除外）、监事、高级管理人员或关键经营管理、业务人员，或者被企业委派到企业的子企业任职，原则上已获授的股票期权不作变更，不过董事会可以根据实际状况对鼓励对象已获授权尚未行权的期权进行调整。不过鼓励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露企业商业秘密、失职或失职等行为严重损害企业利益或声誉而导致的职务变更，经企业董事会同意，可以取消鼓励对象尚未行权的股票期权或者将该名鼓励对象已获授权尚未行权的期权转授予其他鼓励对象（如转授予期权的鼓励对象为企业董事、监事或高级管理人员，则由董事会做出决策后由股东大会审议同意）。

鼓励对象成为独立董事或其他不能持有企业股票或股票期权的人员的，经企业董事会同意，可以取

消鼓励对象尚未行权的股票期权或者将该名鼓励对象已获授权尚未行权的期权转授予其他鼓励对象

（如转授予期权的鼓励对象为企业董事、监事或高级管理人员，则由董事会做出决策后由股东大会审议同意）。

（2）鼓励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露企业机密、失职或失职等行为严重损害企业利益或声誉而被企业辞退的，经企业董事会同意，可以取消鼓励对象尚未行权的股票期权或者将该名鼓励对象已获授权尚未行权的期权转授予其他鼓励对象（如转授予期权的鼓励对象为企业董事、监事或高级管理人员，则由董事会做出决策后由股东大会审议同意）。假如董事会决定取消其尚未行权的股票期权，则该部分期权自鼓励对象离职之日起无效。

（3）鼓励对象因工伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

（4）鼓励对象因辞职或因任何原因被企业撤职而离职的，经企业董事会同意，可以取消鼓励对象尚未行权的股票期权或者将该名鼓励对象已获授权尚未行权的期权转授予其他鼓励对象（如转授予期权的鼓励对象为企业董事、监事或高级管理人员，则由董事会做出决策后由股东大会审议同意）。假如董事会决定取消其尚未行权的股票期权，则该部分期权自鼓励对象离职之日起无效。

（5）鼓励对象死亡的，自其死亡之日起，所有未行权的股票期权即被取消。但鼓励对象因工死亡的，企业应当根据鼓励对象被取消的股票期权价值对鼓励对象进行合理赔偿，并根据法律由其继承人继承。

第三节 股权激励计划的审批和实行

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/315144100334011230>