

2021年 股权激励研究报告

EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN RESEARCH

前言

伴随着科技的进步、全球疫情的演变，今时今日企业与人才面临的环境也发生显著的变化。越来越多公司在思考，新常态下，人才薪酬激励机制应当如何进一步迭代。

单纯以固定现金作为工资的薪酬机制已经难以形成足够的吸引力，以往更常见于互联网行业的股权激励，逐渐深入各行各业。从创业公司到上市公司，从A股到港股美股，股权激励成为越来越多公司的选择。

当然，我们也不能忽视，从方案设计到行权落地才是闭环的股权激励。如何发挥股权激励最大的作用？如何让其价值被充分认可？这些问题成为股权激励方案实施的难点。

为了洞察股权激励的实践真相，富途企业服务联合股权激励咨询服务机构韦莱韬悦和知名职场社区脉脉共同推出了《2021年股权激励研究报告》，通过详细的问卷调研及深度的数据分析，把握当下股权激励的进阶脉络。

EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN RESEARCH

目录

- **职场中的股权激励实施情况** P05
 - 企业股权激励方案总览
 - 公司如何分配股权激励
 - 员工如何看待股权激励
- **三大资本市场高管薪酬与股权激励实践研究** P17
 - 高管薪酬分析
 - 三大资本市场股权激励趋势
 - 热门行业薪酬及长期激励趋势
- **案例分析** P31
 - 中芯国际
 - 快手
 - 明源云

EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN RESEARCH

职场中的股权激励 实施情况

调研说明

调研目的：以问卷调研的形式，了解从业者视角中的股权激励实施现状，为企业后续方案设计及流程优化提供决策参考，助力企业更好地达成股权激励的目标。

调研渠道：脉脉用户

有效回收样本量：N=2127

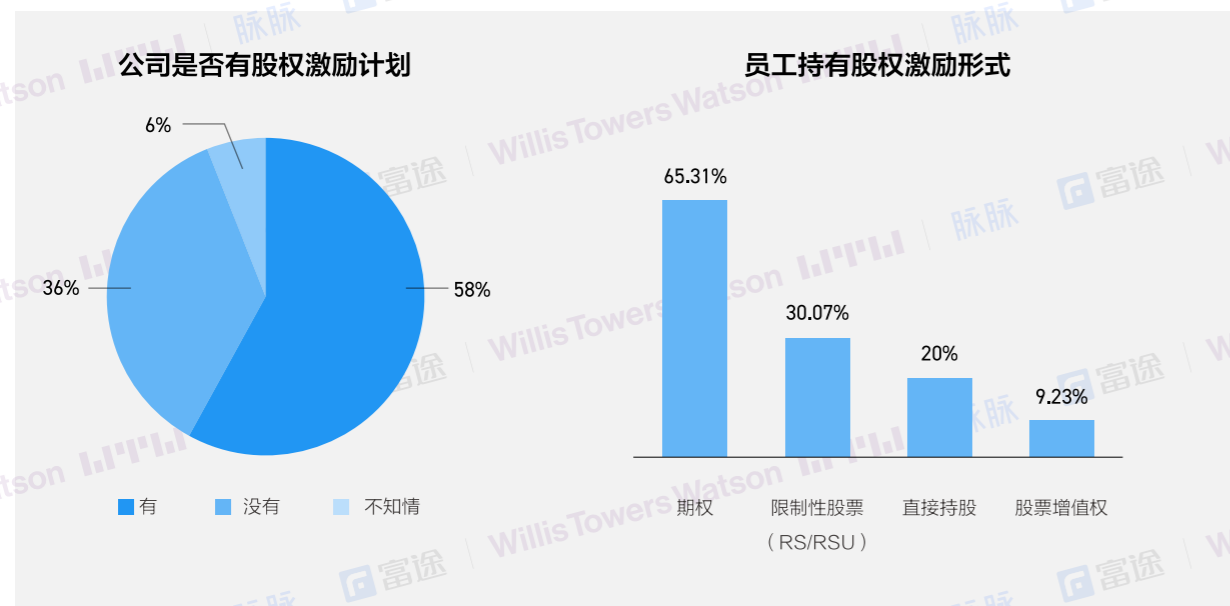
企业股权激励方案总览

近六成公司拥有股权激励计划， 期权是未上市企业最主要的激励工具

本次调研数据显示，**58%被调研者当前供职企业有股权激励计划，占比近六成**。由此可见，越来越多的公司认可股权激励在公司经营与发展中所扮演的重要角色。股权激励计划逐渐成为公司吸引优秀人才的重要工具。

在获得过股权激励的被调研者中，**58%的被调研者当前供职企业还未上市，期权是最常见的激励工具（持有人数占比65.31%）**。对于未上市公司来说，期权在授予时不会对企业股权结构产生直接影响，不需要做复杂的股权变更，可以灵活设置行权时点，因此成为未上市企业最常用的股权激励工具。

对于已上市公司来讲，由于企业已经走过高速增长期，对员工而言期权的增长获益空间变小，且有上市后破发或估值倒挂的风险；相较而言，限制性股票因为没有行权价，对被授予激励的员工而言获益空间更大，因此成为已上市企业更普遍应用的激励工具。

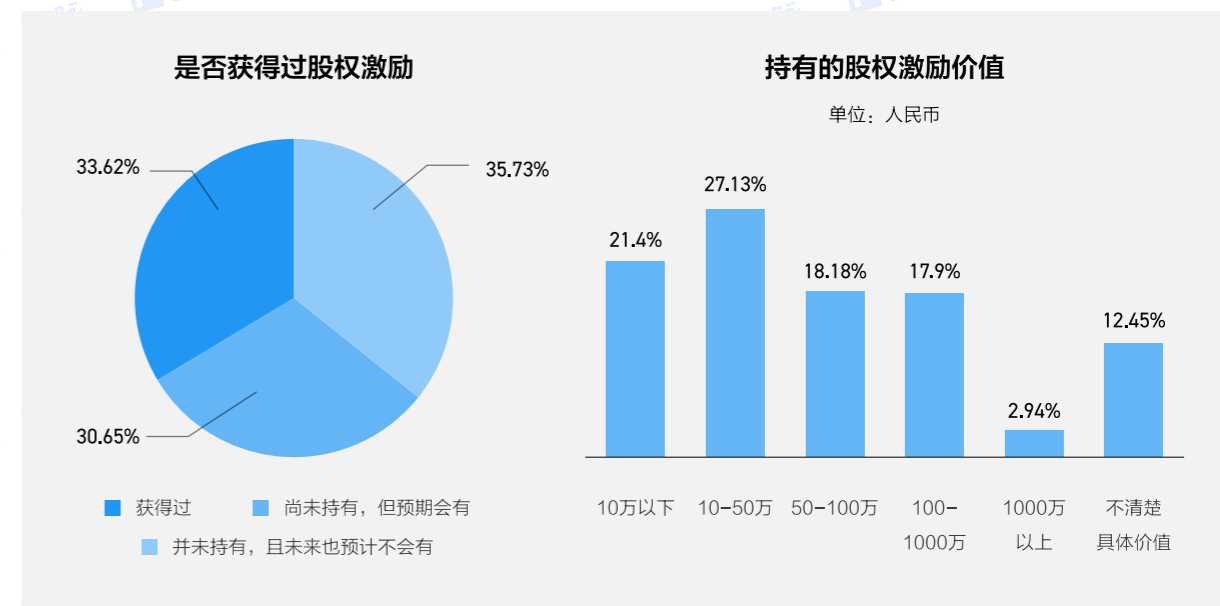


数据来源：脉脉用户问卷调研数据

三成被调研者获得过股权激励， 其中半数被授予者持有的激励当前价值不足50万人民币

虽然六成被调研者都表示公司有股权激励，但是实际被授予激励的只占三分之一，同时有30.65%的被调研者认为虽然目前尚未持有，但是预期未来可能会有。

在持有股权激励的被调研者中，**近半数人持有的股权激励的当前价值不足50万**。当前价值不高也跟公司所处的阶段有很大关系。由于被调研者公司大多数都处于未上市阶段，随着公司发展更加成熟，手中期权价值也会随之水涨船高，当公司上市股权激励变现时，价值会更加可观。

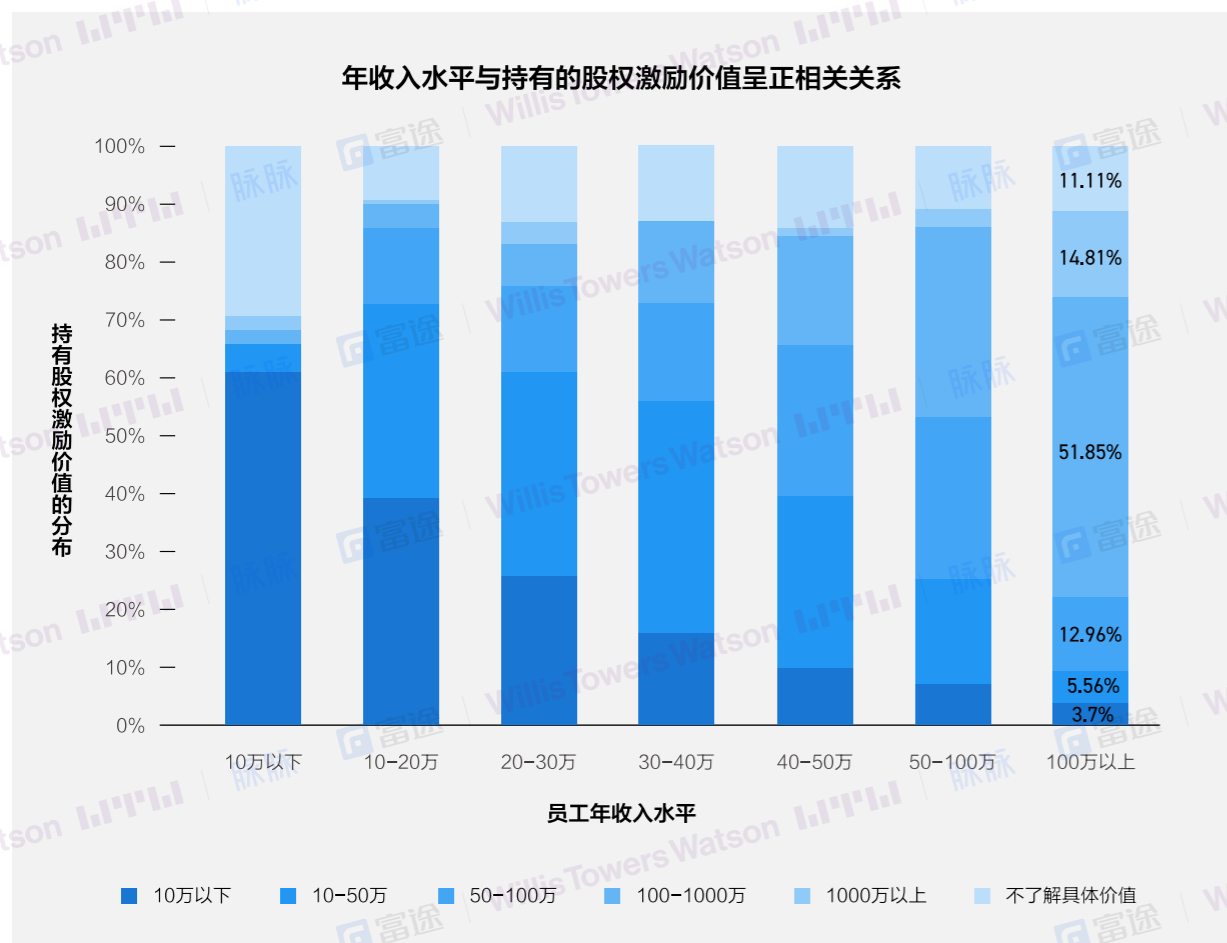


数据来源：脉脉用户问卷调研数据

公司如何分配股权激励?

员工持有的股权激励价值与其年收入高低呈现出正相关关系

调研显示，收入越高，员工持有的股权激励的价值也就越高。年薪百万以上的职场人中，51.85%被调研者的股权价值在100万-1000万之间，14.81%被调研者的股权价值超过1000万。因此，对于年薪百万的高收入阶层，股权已经成为薪酬包中重要的组成部分。



数据来源：脉脉用户问卷调研数据

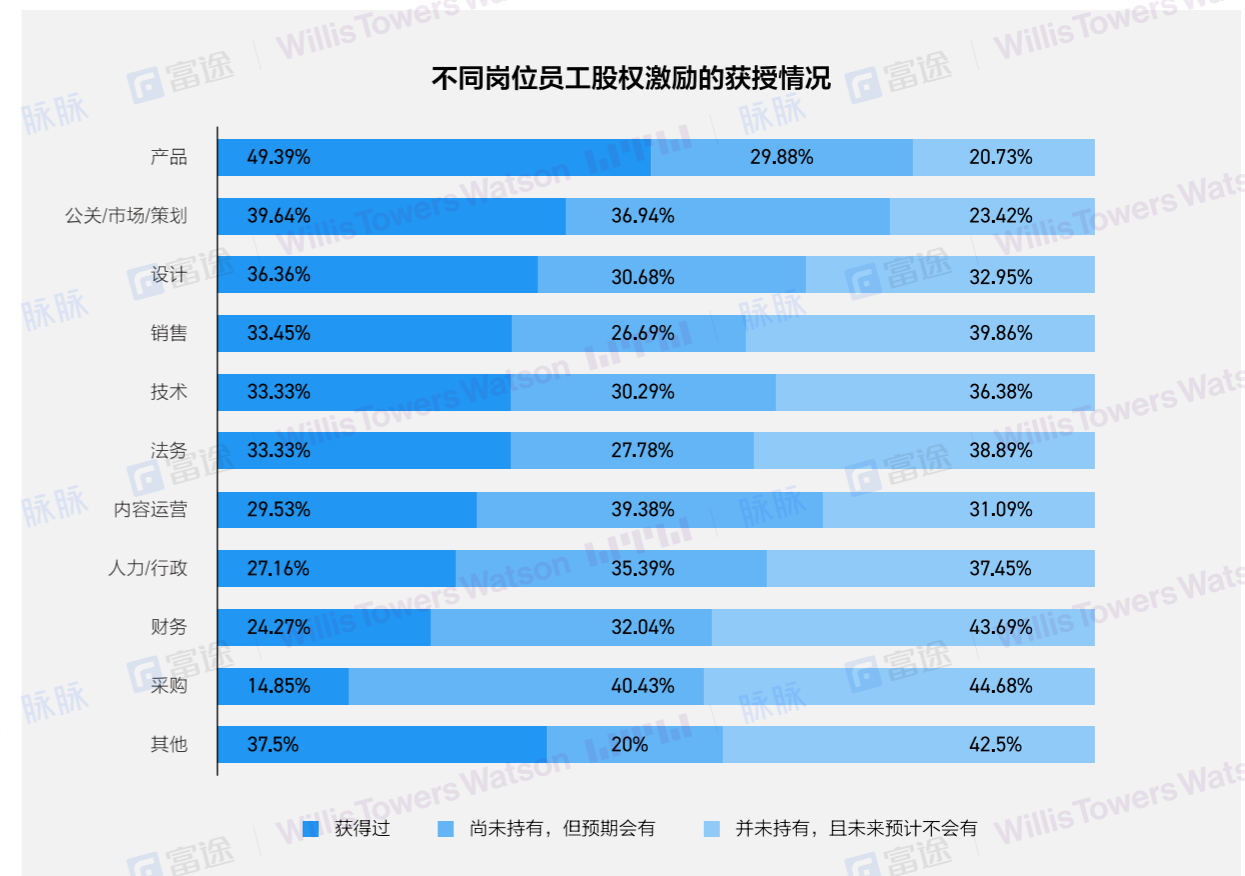
各职能岗位中，产品经理获得股权激励的占比最高，采购部门被忽视

从具体岗位分布来看，产品经理中，获得过股权激励的比例高达49.39%，位列第一。公关/市场/策划中，获得过股权激励的比例位列第二，达到39.64%。设计位列第三，占比36.36%。

值得关注的是，采购部门中获得过股权激励的比例远低于其他岗位（14.85%），而“现在并未持有且预期未来也不会有”的比例则高于其他岗位（44.68%）。这一结果说明，采购部相对于其他部门，属于被股权激励忽视的那一部分。

调研数据同时显示，采购部门的人中，“预期会获得股权激励”的比例也高于其他部门。这体现了采购部门的员工对自身价值的认可程度更高，而这是与股权激励的结果有一定错位的。

如何平衡不同部门间的股权激励比重，从而让认真负责的优秀员工都能感受到公司的重视，共同享受公司成长的红利，是管理层在设计股权激励方案时需要重点关注的问题。

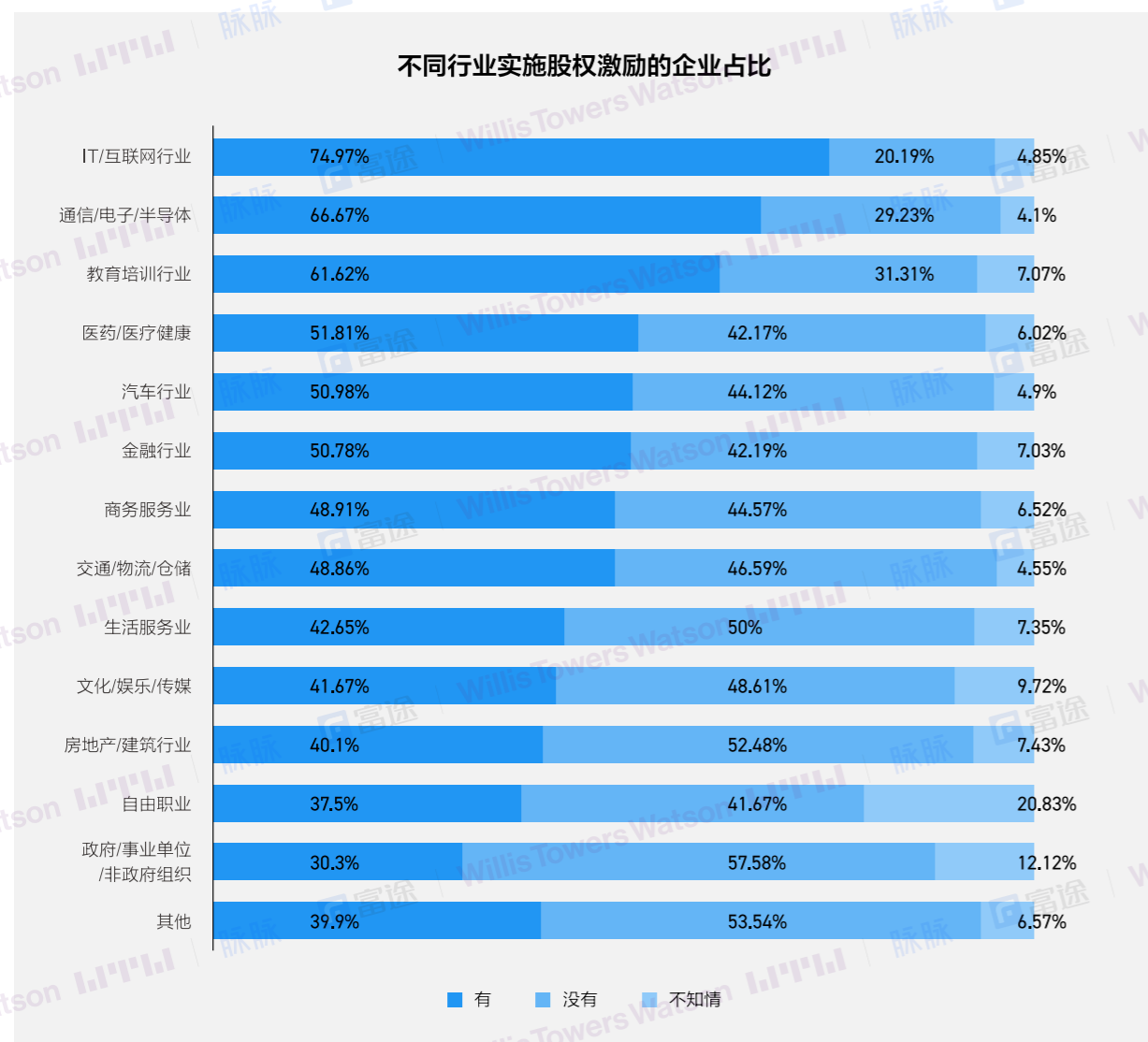


数据来源：脉脉用户问卷调研数据

IT互联网、通信/电子/半导体、教育培训行业的股权激励体系建设更加完善

IT/互联网行业是众所周知的重视股权激励的行业，在被调研者反馈来看，**74.97%的互联网人所在的公司施行股权激励计划。**

除IT/互联网外，**通信/电子/半导体以及教育培训行业**也相对建设了更加完善的股权激励体系。相比之下，政府/事业单位/非政府组织、房地产/建筑行业等，股权激励应用较少，低于平均水平。



数据来源：脉脉用户问卷调研数据

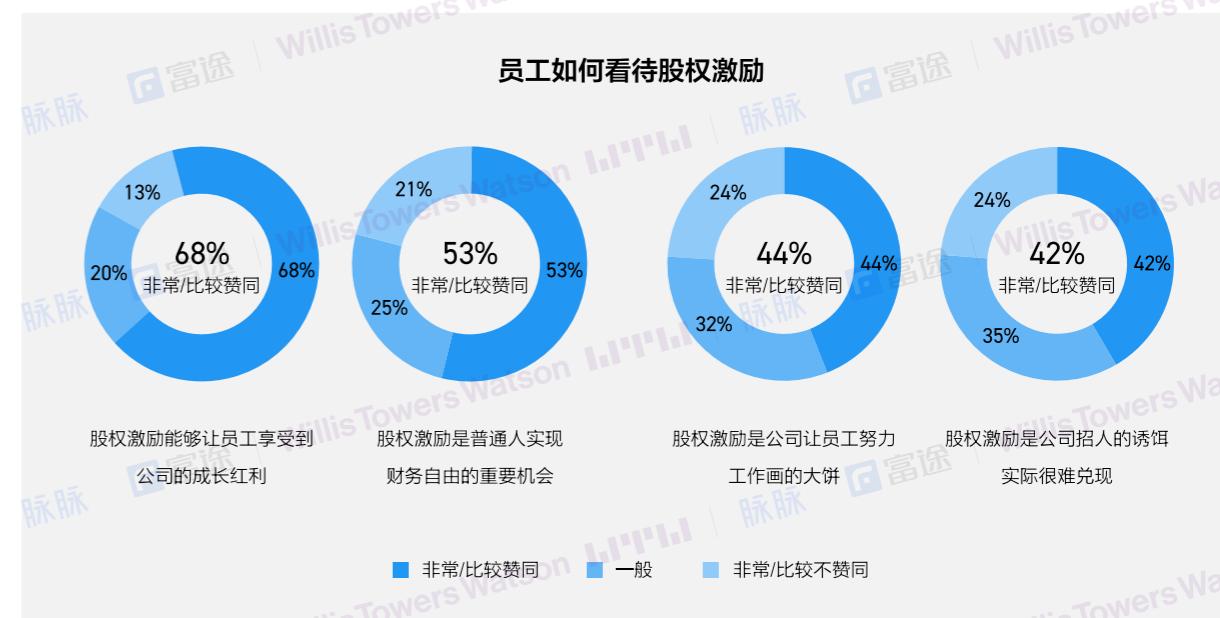
员工如何看待股权激励？

相信股权激励价值的员工占大多数，同时也要注意少部分员工对股权激励的价值持负面态度

近68%的被调研者对“股权激励能够让员工享受到公司成长的红利”表示非常/比较赞同，有超半数的人愿意相信股权激励是普通人实现财务自由的重要机会。

同时，仍有部分员工认为股权激励是公司“画大饼”，只是招人的诱饵。**企业需要对员工做好股权激励价值的宣导**，避免员工对股权激励有错误的预期而导致实施效果打折。

此外，**可视化的激励管理工具也非常重要**，如果员工在股权激励实施过程中，能够更直观了解清楚手中股权的价值，会更切身感受到自己和公司价值的捆绑，让激励效果具象化。

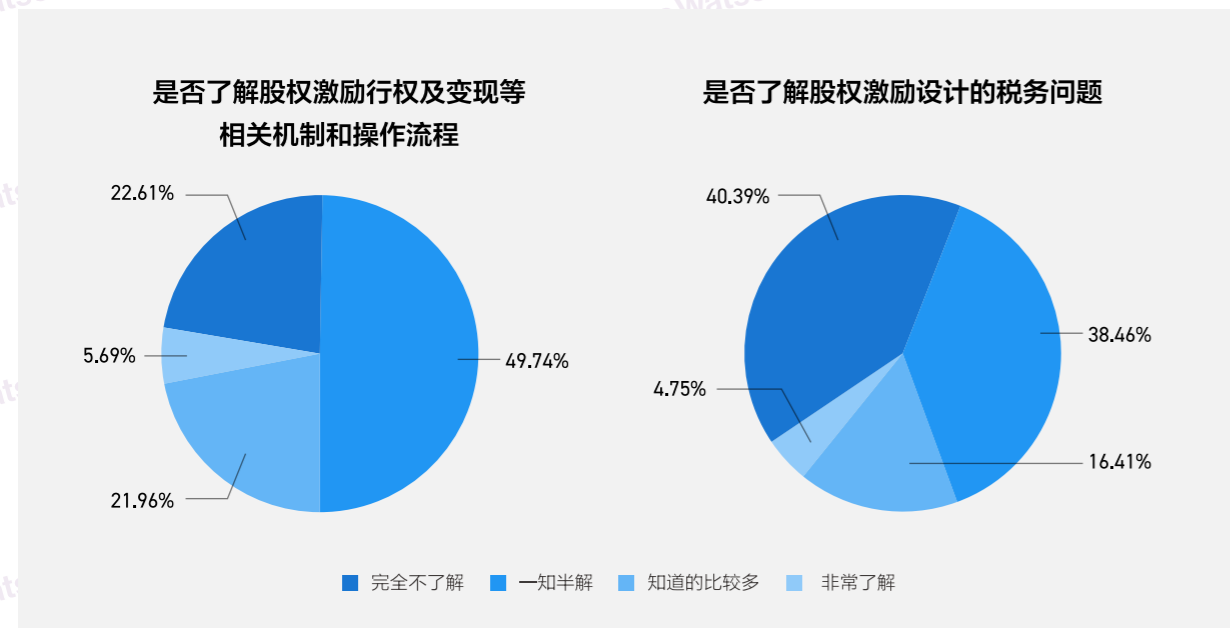


数据来源：脉脉用户问卷调研数据

绝大多数职场人对于股权激励的授予机制、行权/归属流程以及纳税要求都不太清楚

获得过股权激励的员工很多，但是了解股权激励的并不多。调研数据显示，绝大多数的被调研者对于股权激励的授予机制、行权/归属流程以及纳税要求完全不了解或仅仅是一知半解。

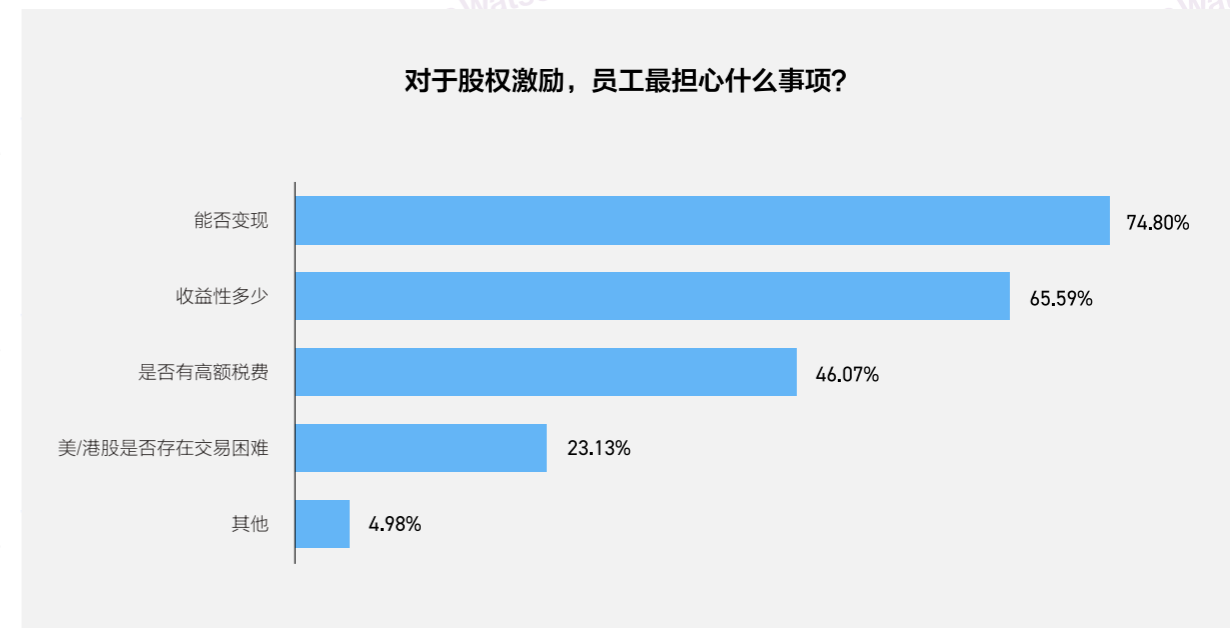
这里有可能暗含一些隐患。一方面，从股权激励的授予到变现，这其中往往需要经历很长的时间，且操作流程复杂度、专业度高。如果员工对于相关的机制和流程缺少了解，有可能会产生错误预期，从而引发不愉快的纠纷。另一方面，股权激励最高45%的个税缴纳比例，也会对最终的激励效果产生较大影响。



数据来源：脉脉用户问卷调研数据

而从员工担忧的事项中可以看出，大部分人担心激励能否真正变现以及收益多少。这份担心其实也再次验证了，针对被激励员工，公司缺少完善的信息同步机制给予员工全面、及时的反馈。

员工对股权价值的理解很大程度上来源于公司的重视程度。股权激励的授予很重要，授予之后的过程管理同样需要重视。只有定期做好信息同步和预期管理，让员工充分了解股权激励的运行机制、变现节奏和内含价值，才能真正发挥好股权激励的作用。

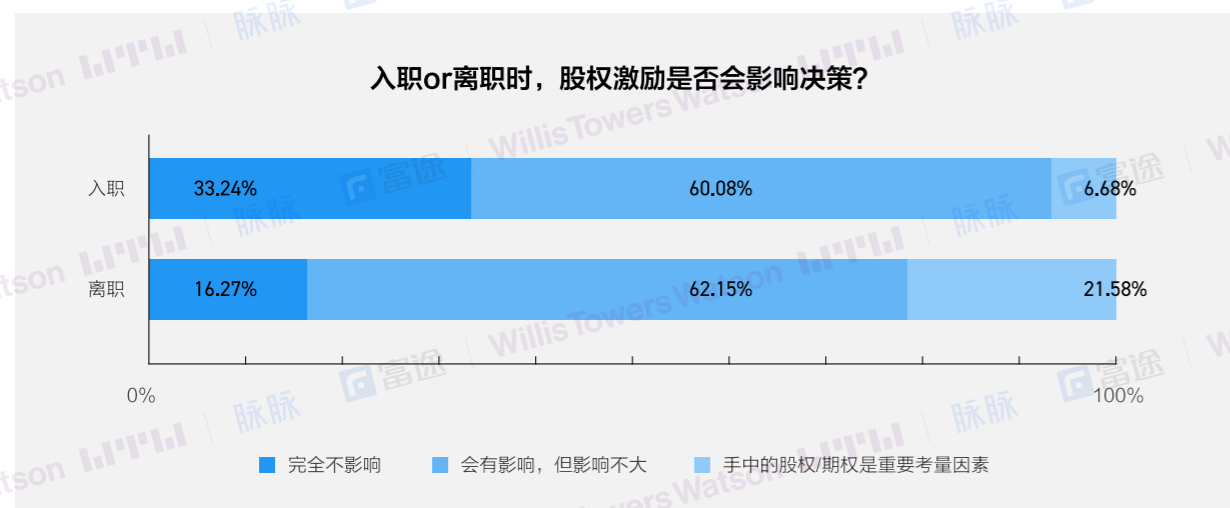


数据来源：脉脉用户问卷调研数据

员工离职时会比入职时更加在意股权激励

在选择一份offer时，33.24%的人并不在意是否有股权激励，60.08%的人认为股权激励是加分项。与此相对的是，当想要离职时，不在意股权激励的人数比例大幅下降，仅有16.27%的人不被影响。

从拿到offer到离职，员工对于股权激励的态度发生了很大的变化，体现了**股权激励在挽留优秀人才中所发挥的作用**。



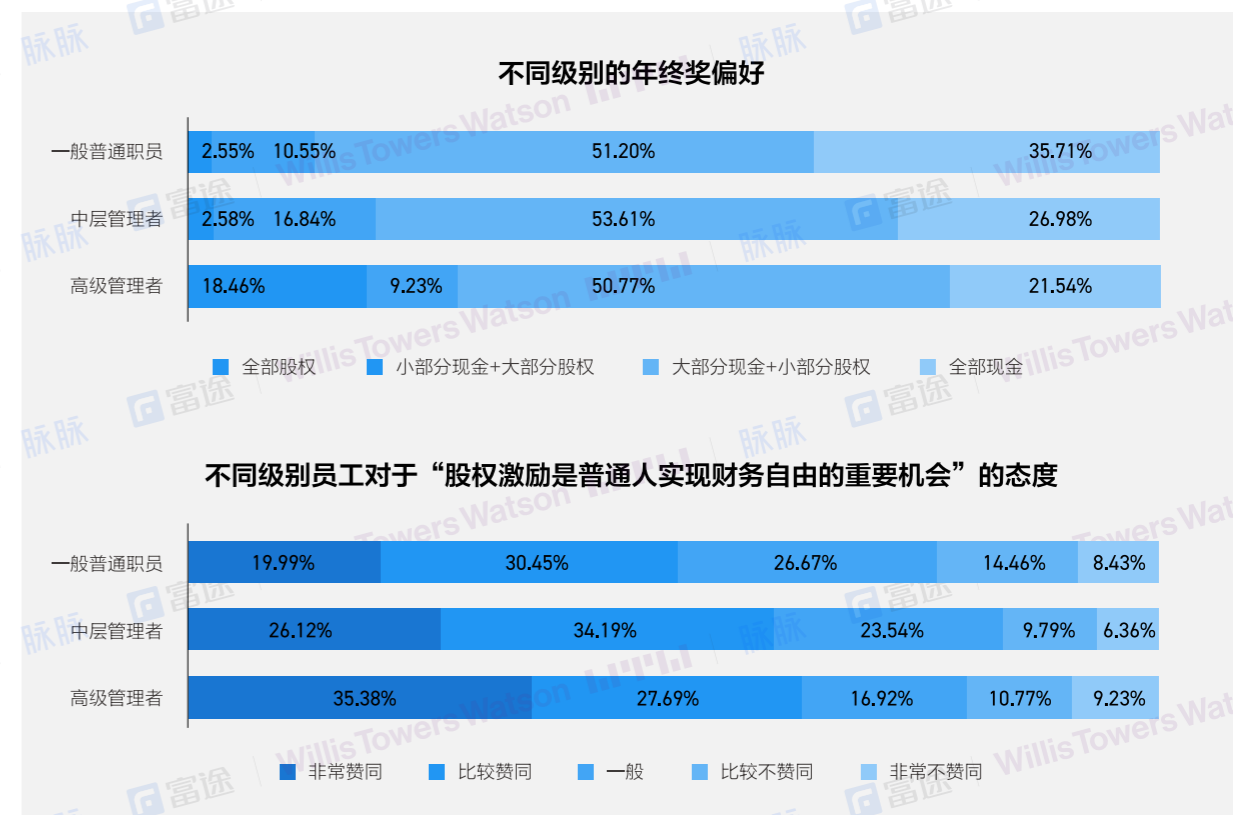
数据来源：脉脉用户问卷调研数据

职级越高，越认可公司股权的价值，更愿意在年终奖中拿更高比例的股权激励

被调研的高级管理者中，18.46%会倾向于年终奖全部为股权激励。相较于中层管理者和一般员工，对股权激励的偏好程度显著提升。此外，高级管理者更赞同**“股权激励是普通人实现财务自由的重要机会”**，对公司股权价值的认可度高于中层和基层。

高级管理者由于处于公司核心位置，对公司的发展情况更加有把握，也更愿意持有公司股权，对于中层和基层来说，对公司股权价值的感知要更弱，股权激励不及现金来得实在。

因此，企业如何让中层和基层员工重视股权的价值，从而让股权激励发挥更好的作用，是不得不重视的问题。



数据来源：脉脉用户问卷调研数据

EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN RESEARCH

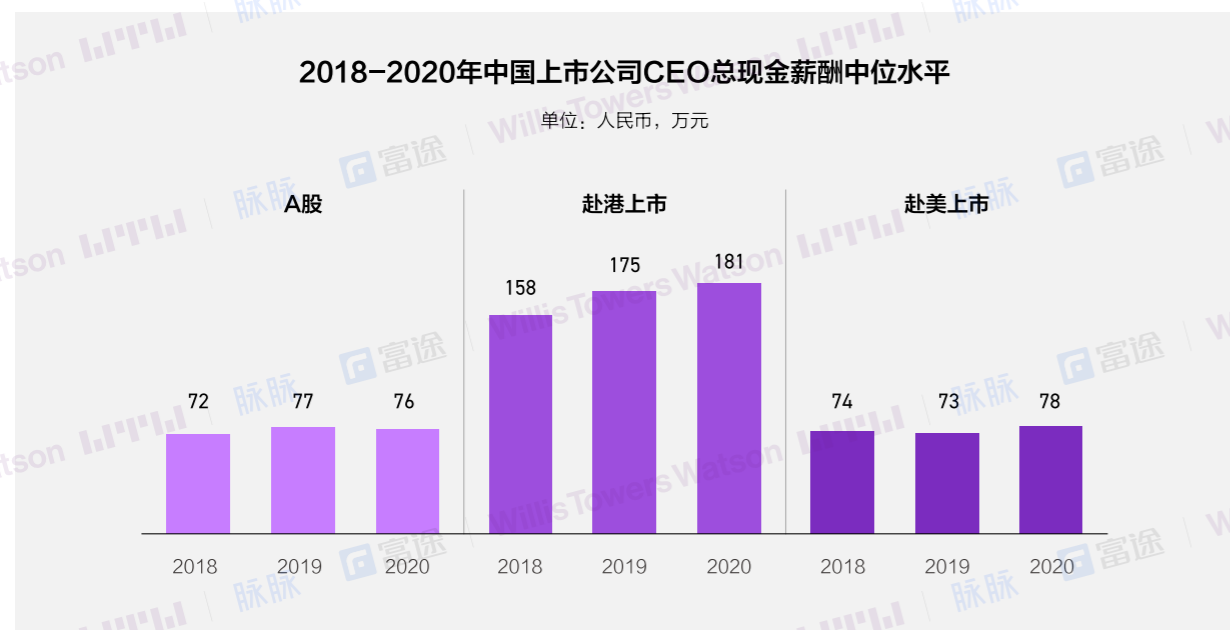
三大资本市场 高管薪酬与股权激励 实践研究

高管薪酬分析

赴港上市中国公司CEO现金薪酬水平持续领跑三大资本市场

2020年，A股上市、赴港上市和赴美上市的中国公司CEO现金薪酬中位水平分别达到**76万元、181万元和78万元**。

赴港上市中国公司CEO现金薪酬水平持续领跑三大资本市场，且薪酬水平连续三年稳步提升。A股上市及赴美上市中国公司CEO现金薪酬中位值虽略有波动，但整体变化不大，其中A股上市公司小幅下降，赴美上市中国公司则较往年有所提升。



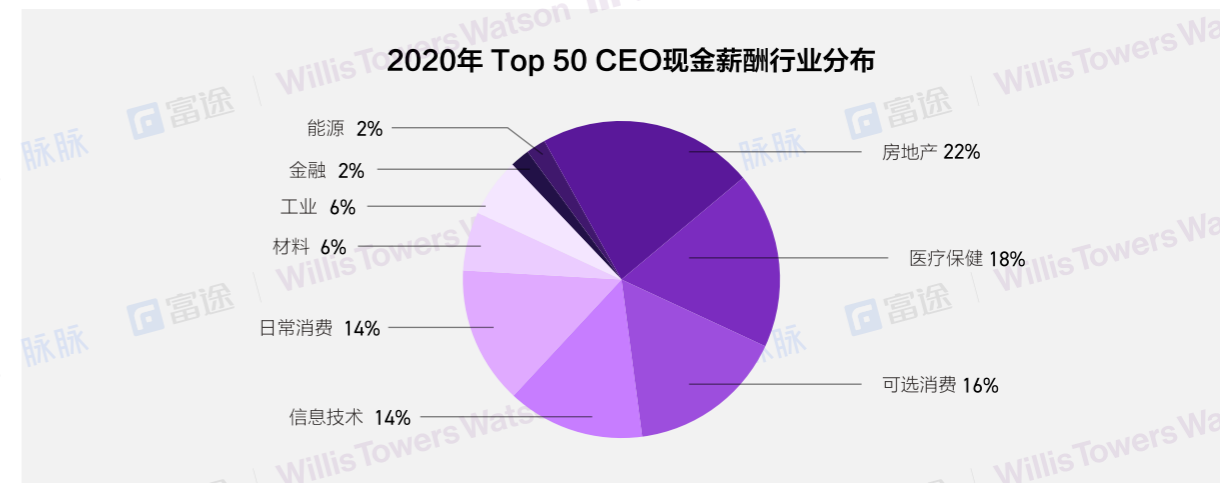
数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

CEO现金薪酬排名呈现行业多元分布态势，房地产、医疗保健行业的CEO薪酬最高

以2020年A股、港股、美股三大资本市场5000余家中国上市公司CEO现金薪酬数据作为样本，选取薪酬排名前50的公司进行分析。

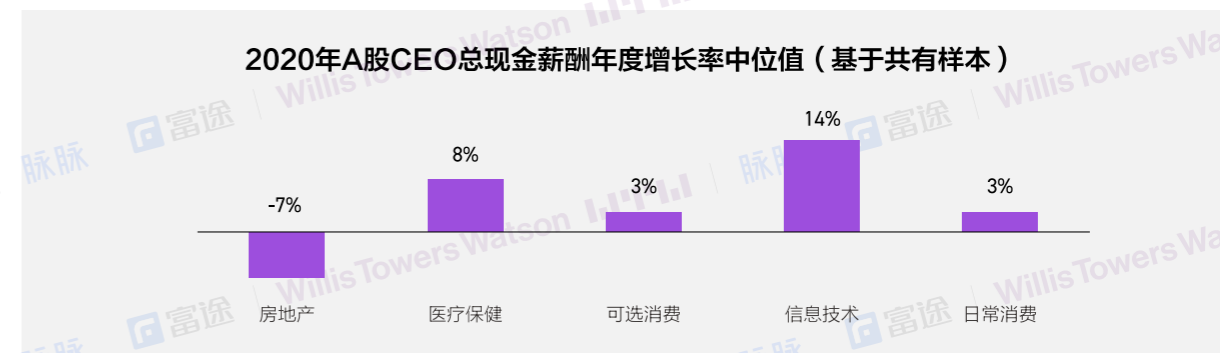
在CEO付薪前50的榜单中，共涉及九个行业分类，其中**房地产、医疗保健、可选消费、信息技术和日常消费**五大行业占比超过10%，**房地产和医疗保健**行业占比最高，分别达到22%（11家）和18%（9家）。

2020年付薪最高的CEO来自于**房地产行业**。



数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

聚焦A股上市公司CEO薪酬，房地产作为传统优势行业虽在现金薪酬绝对数额上领跑，但在政策、疫情双影响下整体行业薪酬呈下行趋势。其他四个行业2020年CEO总现金薪酬较2019年总现金薪酬的水平均有增长，其中**信息技术和医疗保健**行业增长率较高，涨幅分别达14%、8%。

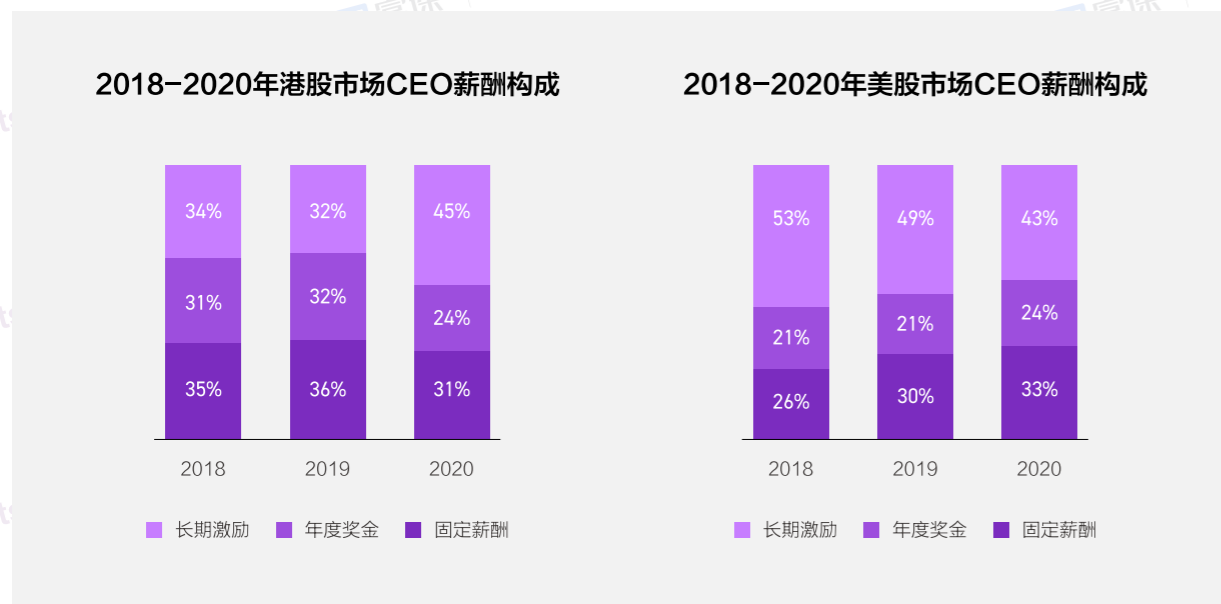


数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

境外上市公司的CEO获得的长期激励占整体薪酬的比例相对较高

从薪酬结构来看，2020年赴港和赴美上市公司CEO变动薪酬占整体薪酬比重持续保持在60%以上，其中长期激励占整体薪酬比重约为45%。

赴港上市公司CEO整体薪酬中约69%由变动薪酬构成，长期激励占整体薪酬比例约为45%。赴美上市公司CEO整体薪酬中约67%由变动薪酬构成，长期激励占整体薪酬比例约为43%。

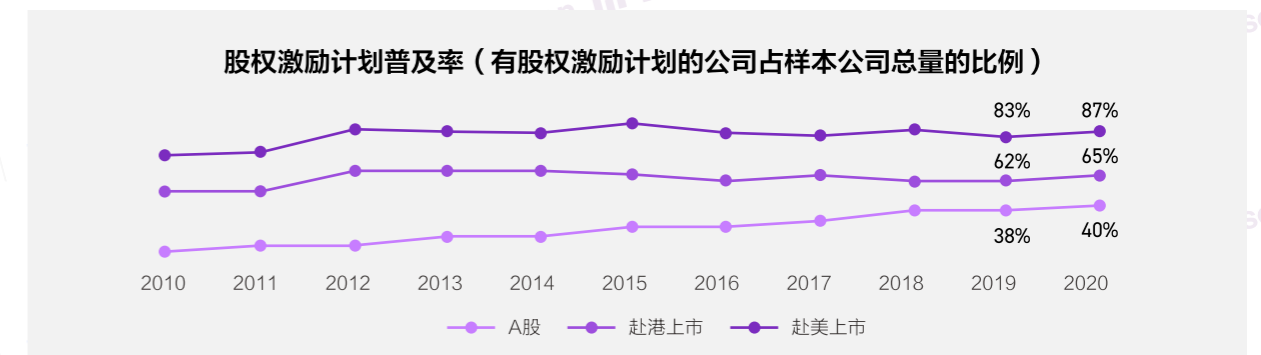


数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

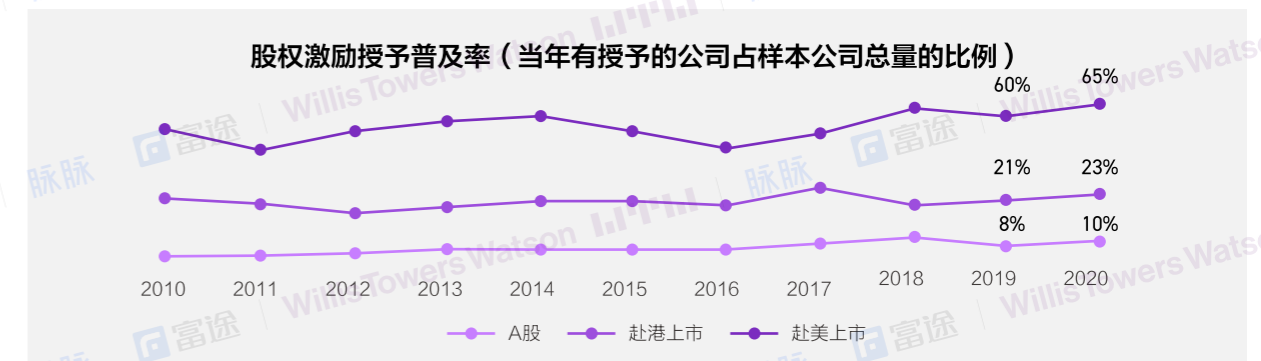
三大资本市场股权激励趋势

A股股权激励普及率持续上升，但仍显著低于赴港、赴美上市的中国公司股权激励的普及率

三大资本市场股权激励计划普及率持续上升，总体增长态势保持平稳。2020财年，A股上市公司股权激励计划普及率较10年前翻了两番，从不足10%增长到40%；赴港及赴美上市公司股权激励计划普及率则分别达到65%与87%。



三大资本市场股权激励授予普及率整体格局维持稳定。2020财年，约10%的A股上市公司实施了股权激励授予，这一比例在10年前仅约2%。赴港上市公司中则有23%的公司实施了授予，而赴美上市公司授予普及率约为65%，远高于A股和赴港上市公司。

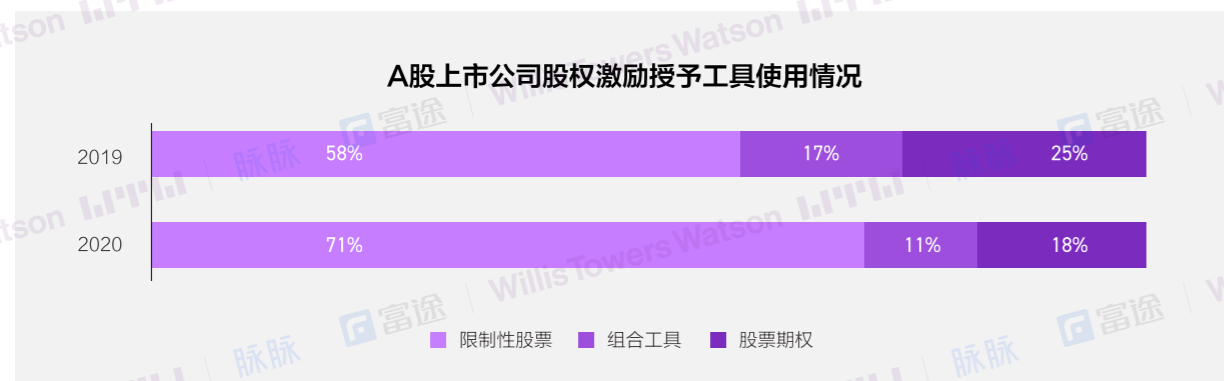


数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

限制性股票仍是上市公司使用最为普遍的激励工具

限制性股票依然是A股上市公司使用最为普遍的激励工具，且使用比例进一步上升，从2019年的58%提升至71%，而股票期权的使用率则从2019年的25%下降至18%。

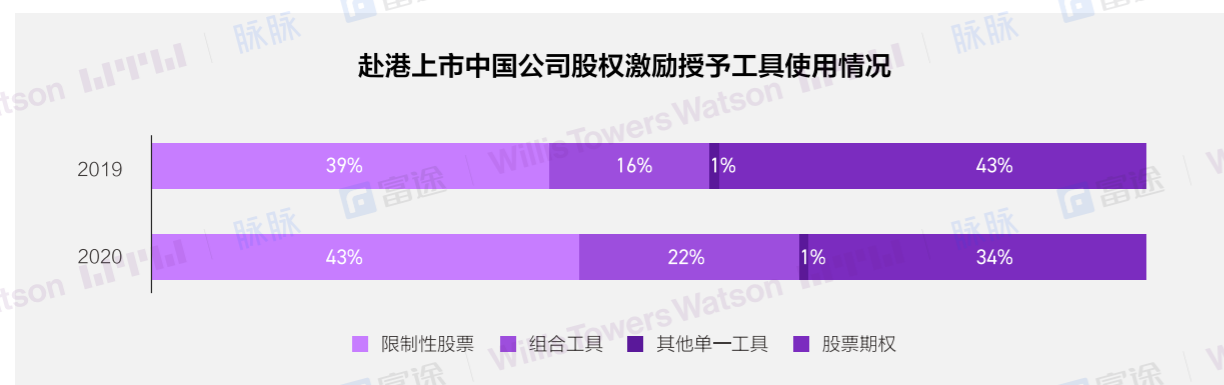
限制性股票中第一类限制性股票仍占主导地位，占比65%，第二类限制性股票占比35%。



注：第二类限制性股票是A股科创板、创业板公司所特有的激励工具。与第一类限制性股票相比，优势在于：

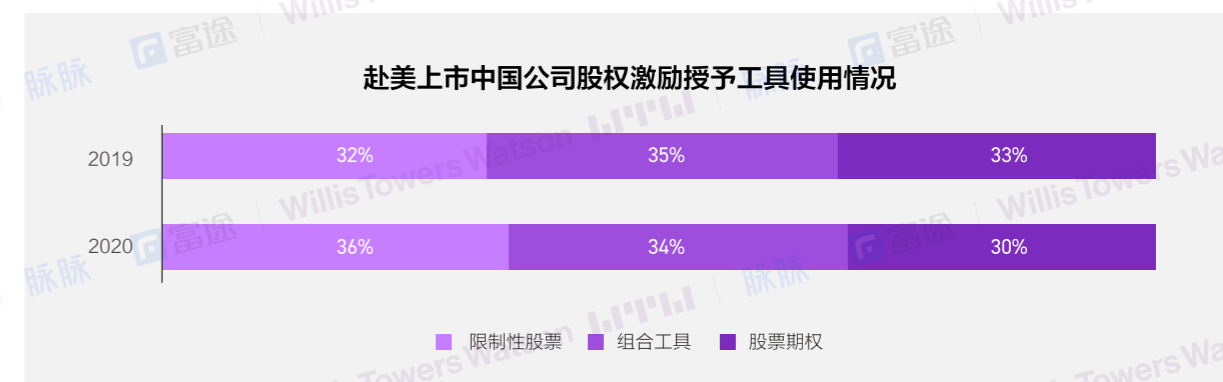
- 在业绩达标股权归属时，员工可以按事先约定的价格（授予时市场公允价格的一定折扣）出资，避免第一类限制性股票因出资后股价下跌可能造成的本金损失；
- 在满足归属条件时再进行股份登记，避免第一类限制性股票因需要先登记，如归属条件无法达成时再进行回购注销的繁琐操作。

对于赴港上市的中国公司而言，限制性股票首次超过股票期权成为最为普遍的激励工具，使用比例提升了4个百分点至43%；股票期权的使用比例则从2019年的43%下降至34%。另外，使用组合工具的公司占比也进一步提升，从2019年的16%提升至了22%。



数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

赴美上市中国公司中组合工具的使用率显著高于其他市场的使用率，使用组合工具的公司占比约为三分之一。在工具选择上，各类工具的使用情况相对稳定且平衡。使用单一激励工具的公司中，2020年选择股票期权的公司占比45%，选择限制性股票的公司占比55%。根据美国相关监管规则，股权激励计划对于激励工具的使用比较宽松，上市公司可以在每次授予的时候灵活选择激励工具。因此赴美上市公司组合工具的使用比例一直较高。

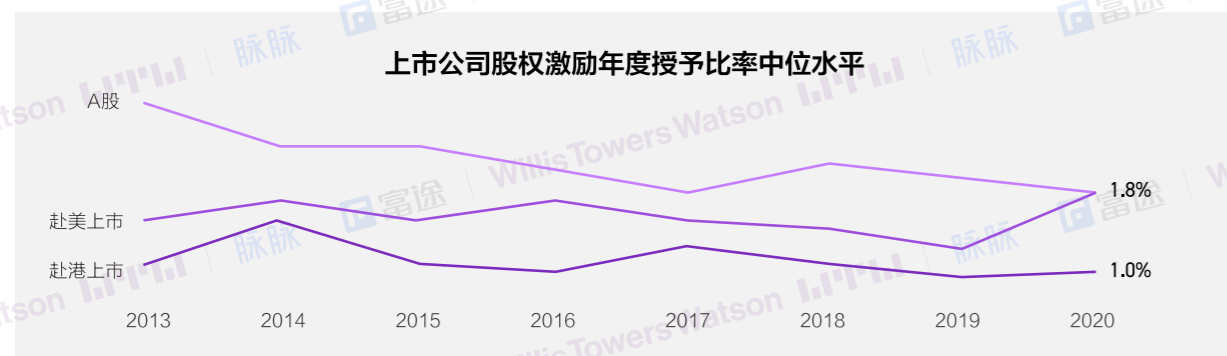


数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

赴港上市公司组合工具使用比例的提升也体现了上市公司在长期激励实践上的成熟度。越来越多的公司会根据激励目的、公司发展状况、市场情况等进行激励工具的匹配，以期获得最大的激励效果。

不同资本市场年度股权激励授予水平波动情况存在差异，赴美上市中国公司给予CEO的激励股份数占比远高于A股和赴港上市中国公司

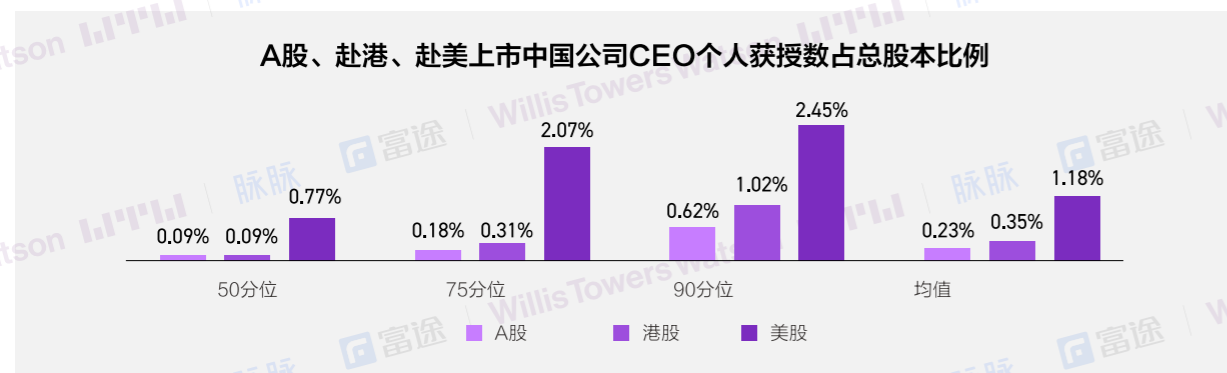
2020年，A股上市公司股权激励年度授予水平出现小幅下滑，中位水平达**1.8%**。赴港和赴美上市中国公司2020年的年度授予水平则有所提升，中位水平分别达到了**1.0%**和**1.8%**。赴港上市中国公司年度授予水平低于A股上市公司；赴美上市中国公司年度授予水平已追平A股上市公司。



聚焦至A股，相比2019财年，A股主板上市公司2020财年的单次授予水平小幅下滑，中位水平为**1.4%**，创业板的单次授予水平维持稳定，中位水平为**1.6%**；新开板不久的科创板2020财年单次授予水平低于主板和创业板，中位水平为**1.2%**。

虽然中国证监会规定科创板、创业板的全部有效股权激励计划总量上限为总股本的20%，但考虑多轮次的授予及激励成本对利润的影响，多数公司还是会把年度授予量（或单次授予量）控制在总股本的2%以内。

在CEO个人获授股数占比中，A股、赴港和赴美上市的中国公司CEO个人获授股数占总股本比例的中位值分别为0.09%、0.09%和0.77%。赴美上市的中国公司获授水平显著高于A股和赴港上市的中国公司。



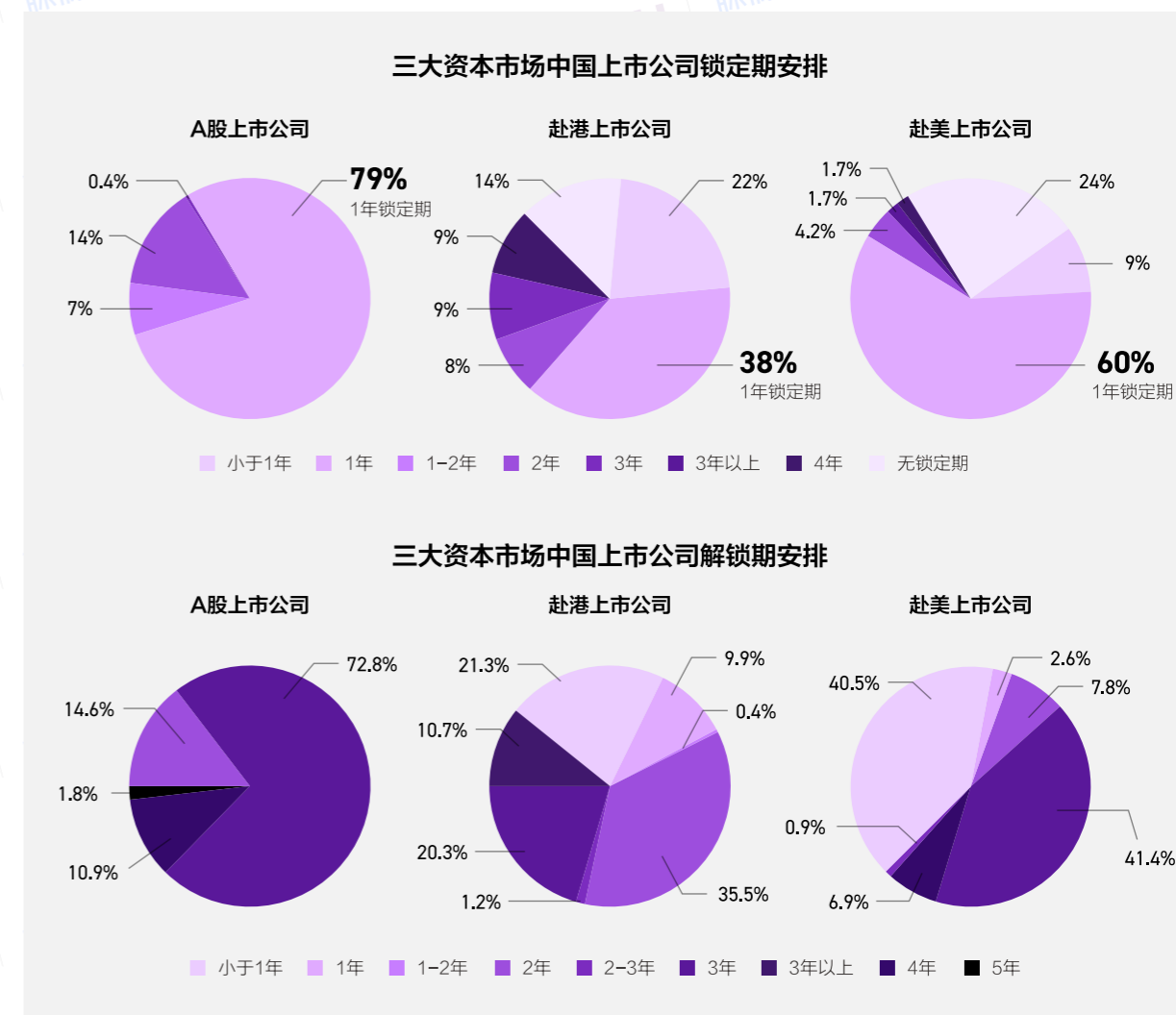
数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

注：处于XX分位，代表相应资本市场上有XX%的CEO个人获授比例低于图表中数值

设置1年的锁定期和2-3年的解锁期是中国上市企业最为普遍的生效安排

1年锁定期是上市企业股权激励计划的常见实践，在2020年A股、赴港上市和赴美上市中国公司股权激励计划中的占比分别有**79%**、**38%**、**60%**。相比A股上市公司，一定比例的赴港和赴美上市的中国公司设置了1年以下甚至无锁定期的安排，分别占比为36%和33%。

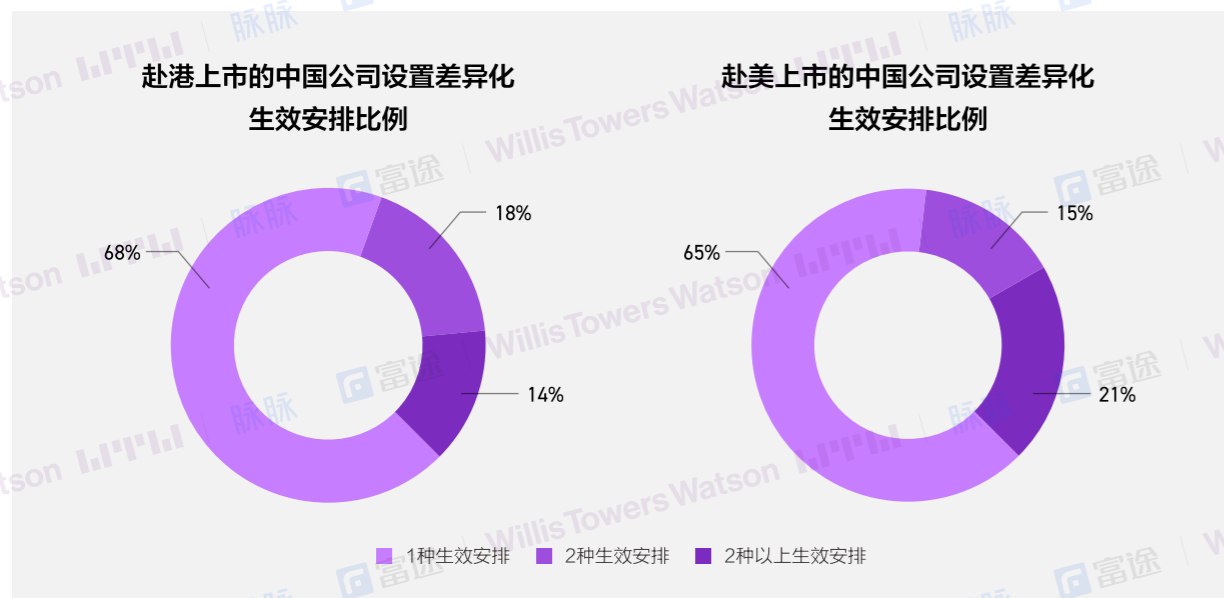
自锁定期满后，按年度、经2-3年完成全部股权的解锁是三大资本市场最普遍的市场实践。在港股和美股市场，激励计划的解锁方式更趋多元化，部分采用一次性解锁或按季、按月分批解锁等方式。



注：解锁期指自锁定期结束之日起至股权激励全部解锁完毕的周期；若公司按月/季分批解锁，解锁期将折算成以年为单位。

数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

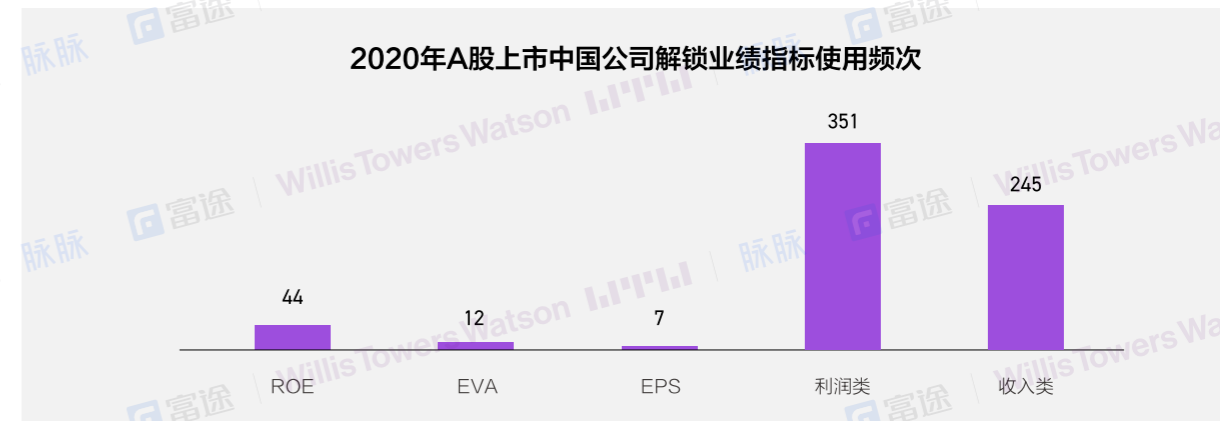
部分中国赴海外上市公司针对不同激励对象设置了差异化的生效安排。基于2020年实施股权激励并披露了生效安排的229家赴海外上市的中国公司中，**32%的赴港上市中国公司和36%的赴美上市中国公司设置了差异化的生效安排**。差异化的生效安排体现了上市公司对于不同激励对象在激励目的、激励导向以及业绩要求方面的差异，同样体现了中国上市公司管理成熟度的提升。



数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

利润类和收入类指标是A股上市公司使用最频繁的指标，除此之外，近年来业绩指标还随着境内外热点的变化而调整

在2020年公布的484个激励计划中，共351个激励计划使用了利润类指标，共245个激励计划使用了收入类指标。在各企业类别中，**民营企业**使用利润类和收入类指标的频次最高，而**国有企业**则是ROE（净资产收益率）、EVA（经济增加值）、EPS（每股收益）指标的主要使用者。



注：利润类指标主要包括EBITDA（息税折旧摊销前利润）、归母净利润/归母净利润增长率、归母扣非净利润/归母扣非净利润增长率、净利润/净利润增长率、扣非净利润/扣非净利润增长率、利润总额/利润总额增长率、毛利率/毛利率增长率、销售毛利率、营业利润率、主营业务利润率；收入类指标主要包括营业收入/营业收入增长率、销售数量增长率、主营收入增长率。

数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

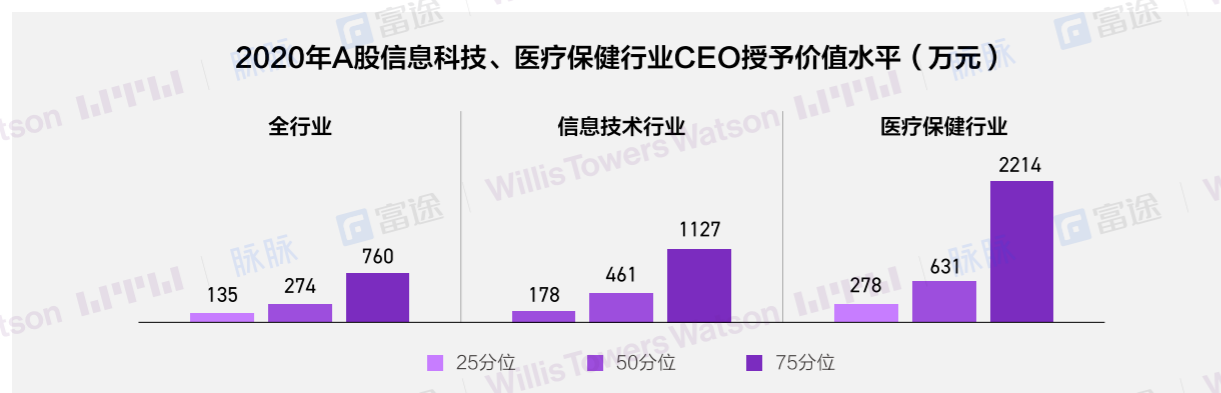
2019年A股科创板开板后，大量高科技及生物医药公司快速上市，**研发投入类指标**和**产品研发进度类**的考核指标也越发常见。随着境内外对于ESG理念的加深，**环保相关指标**逐渐被纳入考核体系。为加强最直接的股东回报（股价）与激励兑现的关联，同时减弱股市的系统性风险，**市值及市值相对指数降低率**也在逐步引入。

传统业绩指标	利润类	收入类	股东回报类	
	<ul style="list-style-type: none"> EBITDA 净利润及净利率增长率 利润率 	<ul style="list-style-type: none"> 营业收入及营业收入增长率 销售数量增长率 主营收入增长率 	<ul style="list-style-type: none"> ROE EPS 分红比例 	
创新业绩指标	研发投入类	产品进度类	ESG类	市值类
	<ul style="list-style-type: none"> 研发投入强度 研发投入增长率 研发投入占比 	<ul style="list-style-type: none"> 药品获批进度 临床试验进度 临床/专利申请量 	<ul style="list-style-type: none"> 绿色低碳电力控制装机容量 安全环保投入占比收入 	<ul style="list-style-type: none"> 平均市值增长率 市值的降低率不高于板块指数降低率

热门行业薪酬及长期激励趋势

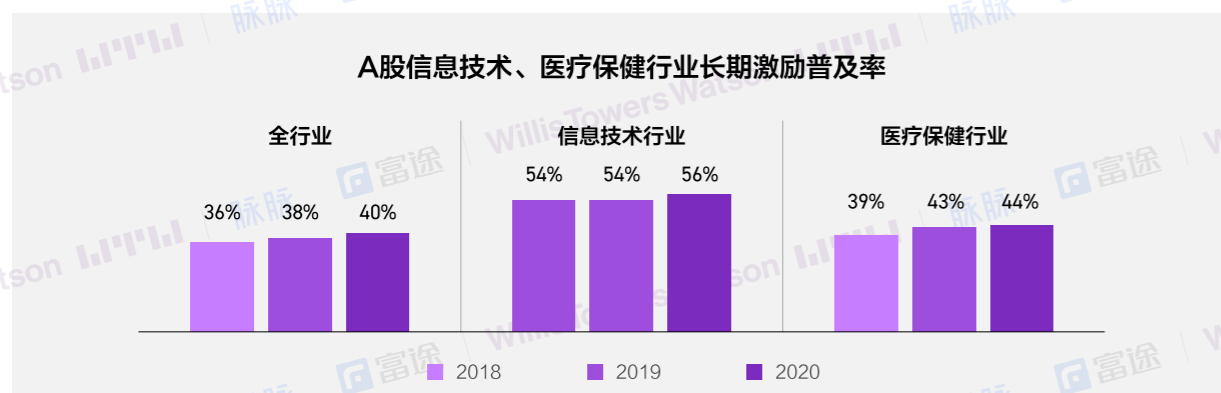
A股两大热门行业信息科技、医疗保健行业CEO的长期激励授予价值的中位水平均高于市场中位水平

在现金薪酬水平涨幅较高的基础上，A股热门行业信息科技、医疗保健行业2020年CEO授予价值的中位水平分别为**461万元**和**631万元**，高于全行业的274万元。



注：处于XX分位，代表相关行业有XX%的CEO授予价值水平低于图表中数值

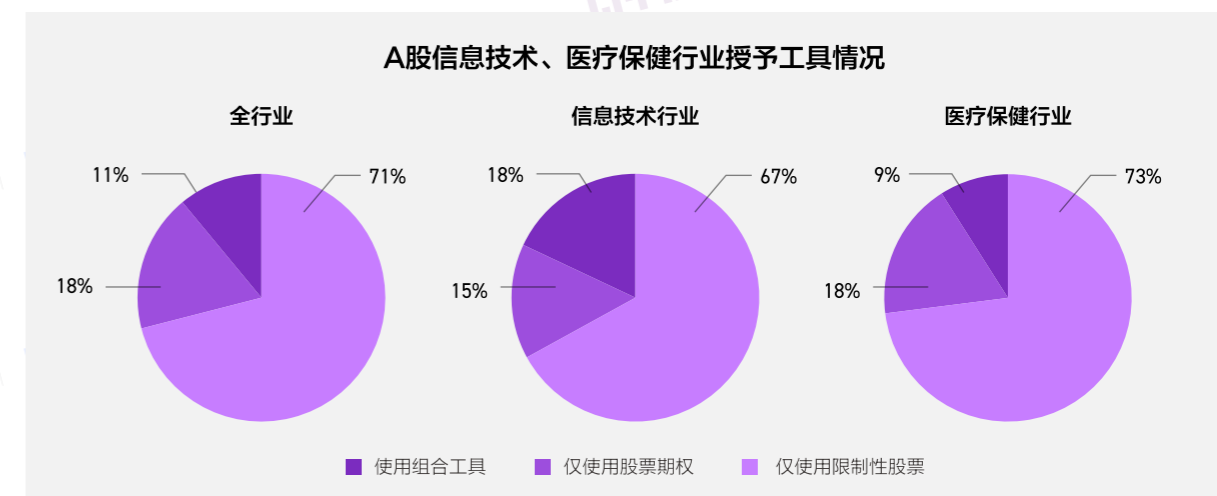
作为2020年两大热门行业，A股信息科技、医疗保健行业连续三年的长期激励普及率均高于市场水平。2020年A股全行业长期激励的普及率为40%，信息技术行业及医疗保健行业的长期激励普及率水平达56%和44%。



数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

信息技术行业授予组合工具的比例更高，医疗保健行业更偏好使用限制性股票

除能源行业外，A股不同行业的激励工具均以授予限制性股票为绝对多数，从2020年两大热门行业来看，**信息技术行业长期激励授予使用组合工具的比例更高**。授予工具的选择上，A股信息技术行业中使用组合激励工具的计划占比为18%，高于市场水平的11%。A股医疗保健行业中，使用单一激励工具的计划占比为91%，略高于市场水平的89%。



数据来源：韦莱韬悦中国上市公司高管薪酬、股权激励与公司治理2020-2021分析报告

EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN RESEARCH

案例分析

注：案例分析中涉及到的股权激励数据及企业信息均来自企业招股书及上市后公告等公开数据。



不同资本市场不同阶段下的股权激励

中芯国际股权激励计划根据公司所处的不同阶段进行了差异化设置，主要分为**上市前**（2001年）、**港股及美股上市同时**（2004年）、**港股美股上市后**（2014年）、**美股退市科创板上市后**（2021年）四个阶段。

第一阶段——上市前（2001年）：

据中芯国际美股上市招股书显示，上市前共批准及采纳了四份激励计划，合并为两大类：**「股份计划」**（含2001年股份计划、2001年S规例股份计划）、**「优先股股份计划」**（含2001年优先股股份计划、2001年S规例优先股股份计划）符合资格的公司员工可以获授。

股份计划：根据该等计划，公司的董事、雇员和顾问可在行使购股权（即期权，下同）后购入股份。根据**「二零零一年股份计划」**所授购股权可为奖励性购股权或不享优惠购股权。根据**「二零零一年S规例股份计划」**所授购股权为不享优惠购股权。

优先股股份计划：根据该等计划，公司的董事、雇员和顾问可在行使购股权后购入**A类可换股优先股**（可在全球发售期间转换股份）。如公司的优先股在全球发售期间转换股份，**「二零零一年优先股股份计划」**和**「二零零一年S规例优先股股份计划」**所授的购股权将成为可购买股份的购股权。**「优先股股份计划」**所授购股权可为奖励性购股权或不享优惠购股权；**「S规例优先股股份计划」**所授购股权为不享优惠购股权。

第二阶段——港股及美股上市同时（2004年）：

年报显示，与港股及美股上市几乎同时，中芯国际共有三份股权激励计划采纳或生效，包括：**「购股权计划」**、**「雇员购股计划」**、**「以股支薪计划」**。

购股权计划：购股权指公司向有关计划的指定参与者授出期权以购买公司或其附属公司新股或其他新证券的计划。按**「二零零四年购股权计划」**下发行的购股权可以普通股或美国预托证券股份的形式发行。公司**「二零零四年购股权计划」**容许授予奖励性购股权（奖励性购股权仅可授予公司雇员）、不享优惠购股权及董事期权。

雇员购股计划：公司员工一般均符合购股资格（除薪委会特别排除外），合资格员工可透过**从薪金扣除**

累积基金的方式在每个发售期间以公司美国预托证券股份的形式购买普通股，并享有折扣。于每个发售期间的首个营业日，参与者会获授予购买权，最高可购买公司公平市值**25,000美元以内**的美国预托证券股份。

以股支薪计划：可根据普通股价值授予以**限制股份奖励、股份增值权、受限制股份单位**及其他以股本为基础或与股本有关的奖励，公司亦可根据薪酬委员会所定的标准以现金兑现。其中：

- **限制股份奖励**为无偿授出的（不包括提供服务（或任何适用法律所规定的最低付款））普通股或美国预托证券股份奖励。
- **股份增值权**根据普通股或美国预托证券股份于行使当日的公平市值与列明行使价（最多为一定金额的现金或普通股或美国预托证券股份）之间的差额，向持有人提供一项或多项以现金、普通股或美国预托证券股份的付款。
- **受限制股份单位**指在未来一指定日期收取普通股或美国预托证券股份的权利，该权利可因雇佣关系结束或无法达成某表现条件而被没收。若受限制股份单位未被没收，则到受限制股份单位协议上订明的日期当日，公司会向受限制股份单位持有人兑现普通股（会附有额外限制）或美国预托证券股份、现金、或普通股加现金或公司美国预托证券股份的组合。

第三阶段——港股美股上市后（2014年）：

「2014年股权激励计划」与2004年上市时点的相比，保留了**「购股权计划」**及**「以股支薪计划」**。

第四阶段——美股退市科创板上市后（2021年）：

2019年5月，中芯国际从美国退市，并于2020年7月在科创板上市。中芯国际在科创板上市1年后，向公司董事、高管、核心技术人员、中高级业务管理人员、技术与业务骨干授予了**第二类限制性股票**，即激励对象在满足相应获益条件后分次出资获得并登记的公司的股票。

与此同时，公司继续使用港股标的进行股权激励。

股权激励授予情况

激励范围

上市前股份计划/优先股股份计划、雇员购股计划、第二类限制性股票计划仅面向公司**符合资格的员工/雇员**；而购股权计划、以股支薪计划均可向除公司雇员外的**其他服务供货商**、或成立目的与公司任何员工福利计划有关的**信托**等进行激励授予。

周期安排

归属周期分3-5年多批次解锁，雇员购股计划的员工购股期限为6至27个月。

行权价格/授予价格

根据不同激励计划的特征及规则分别制定。

计划名称	激励范围	周期安排	行权价格/授予价格
2001年上市前	1.股权计划 S规例股份计划	符合资格的公司 雇员	授予给董事及高管的股份的行权价为0.005美元至0.05美元（以分拆后计算）
	2.优先股股份计划 S规例优先股股份计划		授予给董事及高管的优先股股份的行权价为1.1111美元至3.5美元
2004年港股及美股上市同时	1.购股权计划	中国、美国或其他地方境内的公司雇员、高级行政人员或其他服务供货商、或成立目的与公司任何员工福利计划有关的信托	第一年归属25% 剩余75%于三年内按月匀速归属
	2.雇员购股计划	符合资格的公司 雇员	行权价为授予当日的收盘价或前五日的平均收盘价中较高者
		员工购股期限为6至27个月	公司美国预托证券股份在发售期间的首个营业日及发售期间最后一个营业日的公平市值的孰低值的85%

计划名称	激励范围	周期安排	行权价格/授予价格
3.以股支薪薪酬计划	同04年购股权计划	从归属日起每年25%匀速归属	激励对象不出资，公司以普通股、美国预托证券股份、现金或普通股加现金或公司美国预托证券股份的组合进行奖励支付
2014年港股美股上市后	1.购股权计划	同04年购股权计划	2018年之前，第一年25%，之后36个月每月等额归属；2018年之后，分4年匀速归属
	2.以股支薪薪酬计划	同04年购股权计划	授予当日的收盘价或前五日的平均收盘价中较高者
2021年美股退市科创板上市后	第二类限制性股票	公司董事、高管、核心技术人员、中高级业务管理人员、技术与业务骨干。与公司或其分子公司存在聘用或劳动关系	激励对象不出资，公司以普通股、美国预托证券股份、现金或普通股加现金或公司美国预托证券股份的组合进行奖励支付
			从归属日起每年25%匀速归属
		锁定期1年，分5年匀速解锁	

中芯国际股权激励启示

激励工具

自公司成立起，中芯国际即开始规划长期激励，不同时期的长期激励随着公司所处资本市场的不同，运用的激励工具都带有明显的资本市场特征。

中芯国际在港股和美股市场上均使用多种工具进行组合式的授予，符合港股及美股市场实践。

其中，期权在各批次的计划中均在列，包括从2001年的股份计划/优先股股份计划（实质为期权计划），到2004年和2014年的购股权计划，到2021年的第二类限制性股票（实质为折扣期权计划）。**期权也是港股和美股上市公司使用频率最高的工具之一。**

雇员购股计划（ESPP）为美股上市公司特有的激励模式，在限定窗口期内，合格的员工可在认购上限范围内将部分员工薪资按一定折扣价转为公司股票，同步实现股权激励、员工税负降低、以及员工与公司及股东利益的绑定。

第二类限制性股票则是A股市场上仅适用于科创板和创业板的激励工具，通过锁定一定期限及设定考核要求作为员工兑现激励的前提条件，是在科创板上市公司使用率95%的激励工具。在第二类限制性股票计划下，员工可以事先约定的价格（市场公允价格的一定折扣）在业绩达标股权归属时才需出资，避免第一类限制性股票因出资后股价下跌可能造成的本金损失。

激励范围

上市前股份计划/优先股股份计划、雇员购股计划、第二类限制性股票计划仅面向公司符合资格的员工/雇员；而购股权计划、以股支薪计划均可向除公司雇员外的其他服务供货商、或成立目的与公司任何员工福利计划有关的信托等进行激励授予。

在港股美股上市后，以港股美股股票为标的的激励，**在激励对象范围上进行了进一步的扩展**，从限定在公司员工/雇员扩展至服务供货商、员工福利计划相关信托等非雇员身份的人员/机构，借助上市契机，将公司快速发展的关联方同步纳入，共同分享上市红利。

激励工具的标的股票

科创板上市后，中芯国际股权激励的标的股票采用了**A股股票与港股股票**的组合。由于公司股票在两地资本市场的价差以及股价波动所受政策、市场环境影响的差异，公司向主要高管以及核心员工同时授予了A股及港股的股权激励，以平衡市场波动的影响。此外，对于独立董事则授予了港股的股权激励，实现了对于独立董事的激励与保留。

对于在多资本市场上上市的公司可参考中芯国际的实践，**借用多地不同政策，使用差异化的激励标的实现更为广泛的激励范围覆盖，实现不同的激励导向和目的**。对于境内、境外员工分别使用A股标的与港股/美股标的，亦可规避股权激励实际操作中外汇报备、开户等一系列问题。

周期安排

归属周期分3-5年多批次解锁，设置2年及以上的解锁期是各资本市场中国上市企业股权激励最为普遍的生效安排。

按年划分解锁批次，每年解锁一次是三大资本市场最普遍的市场实践；而相比A股，在港股和美股市场上，激励计划的解锁方式更趋多元化，部分公司会采用一次性解锁或按季、按月分批解锁等方式。中芯国际的2004年购股权计划即采用**第一年归属25%，剩余75%于三年内按月匀速归属**的方式，**向激励对象少量多次释放归属额度，高频率归属安排也进一步刺激了激励的持续感知度**。



股权激励方案采纳情况

据快手招股书显示，成立至今，快手共批准及采纳三份股权激励计划，包括于2018年2月6日采纳的「首次公开发售前雇员持股计划」，以及2021年1月18日采纳的「首次公开发售后购股权计划」和「首次公开发售后受限制股份单位计划」（两份首次公开发售后的股权激励计划暂无任何已授出的股权激励）。

「首次公开发售前雇员持股计划」授予情况

授予工具	期权
行权价（美元）	0.0000053-16.66
归属期	0-4年
授予人数	
董事、高级管理层成员及其他关连人士	5
非董事、高级管理层成员及其他关连人士	7,015
合计	7,020
授予股数	
董事、高级管理层成员及其他关连人士	202,550,915
非董事、高级管理层成员及其他关连人士	423,633,599
合计	626,184,514

数据来源：招股书、企业公告

股权激励授予详情

招股书显示，根据「首次公开发售前雇员持股计划」，快手的股权激励共授予7,020人，其中董事、高级管理层成员及其他关联人士（以下简称“高级管理层”）5人，非高级管理层7,015人。

7,015名非高级管理层的承授人中，截至最后可行日期，6,947名承授人持有的257,045,591份期权尚未行使。

其中，对应持股范围在1-4,999股承授人有2,555人，持股范围在5,000-19,999股的承授人总数为2,464人，持股范围在20,000-9,600,000股的承授人总数为1,928人。所持有期权所代表的股份总数占公司总股本比例为6.2569%。

已授出未行使的股票期权授予情况

与根据首次公司发售前雇员持股计划授出的股票期权相关的B类股份范围	1至4,999股	5,000至19,999股	20,000股至9,600,000股
承授人总数	2,555	2,464	1,928
与已授出但未行使股票期权相关的B类股份总数	7,715,137	24,073,565	225,256,889
行使价（美元）	0.0422	0.0422	0.0422至16.66
授出日期	2018.3.10-2021.1.7	2017.6.30-2021.1.7	2014.12.22-2021.1.7
归属期	4年	1至4年	0至4年
已授出但未行使的股票期权占本公司股权（一股一票基准）的概约百分比	0.1878%	0.5860%	5.4831%
已授出但未行使的股票期权占本公司投票权益的概约百分比	0.0701%	0.2188%	2.0470%

数据来源：招股书、企业公告

快手股权激励计划启示

激励工具

上市前，快手的股权激励主要以**股票期权**为主，上市后则开始引入**限制性股票**（截至目前尚未对外授予），这与当前大部分新经济公司的激励选择较为一致。

股票期权在行权前无需进行股份转让，即可以让承授人享受到公司市值增长带来的期权价值的增值，又避免了公司股权结构的频繁变动，保持控制权的稳定，是非上市公司常见的股权激励工具。

当公司上市后，由于港交所要求股票期权的行权价要与当前公司股价保持一致，增值幅度往往更加有限，激励效果也会打折扣，因此，低成本甚至零对价的限制性股票成为上市公司激励普通员工更加频繁使用的工具，而股票期权则更多用来激励高级管理层，鞭策他们将公司继续做大做强。

激励人员

据招股书披露，截至2020年9月30日，快手全职雇员人数为19941人，其中**获得股权激励的员工数量为7020人，占比35.2%**，与大部分新经济公司相比，授予比例并不低。此外，在快手刚刚上市不久，公司即给每位正式员工派发100股“**阳光普照奖**”，由此可见快手对于以股权激励员工方面是比较慷慨的。

授予数量

根据「**首次公开发售前雇员持股计划**」，快手可发行的股份上限数量是711,946,697，占公司总股本比例约17%。

根据港交所规定，上市前的股权激励计划可豁免遵守港交所上市规则第十七章，但上市后的股权激励则无法豁免。

快手「**首次公开发售后雇员持股计划**」根据港交所上市规则第十七章，对授予数量上限做了明确限制，包括根据授出的股票期权而发行的股份总数不超过上市日期已发行的股份的**10%**，根据已授出但尚未行使的股票期权而发行的股份总数不得超过已发行股份的**30%**，以及12个月内个人被授予的上限为发行股份总数的**1%**。



股权激励方案采纳情况

据明源云招股书及上市后公告显示，明源云至今共启用过三次股权激励计划，分别是「**2017年股权激励计划**」、「**2020年股权激励计划**」和「**2021年股权激励计划**」。

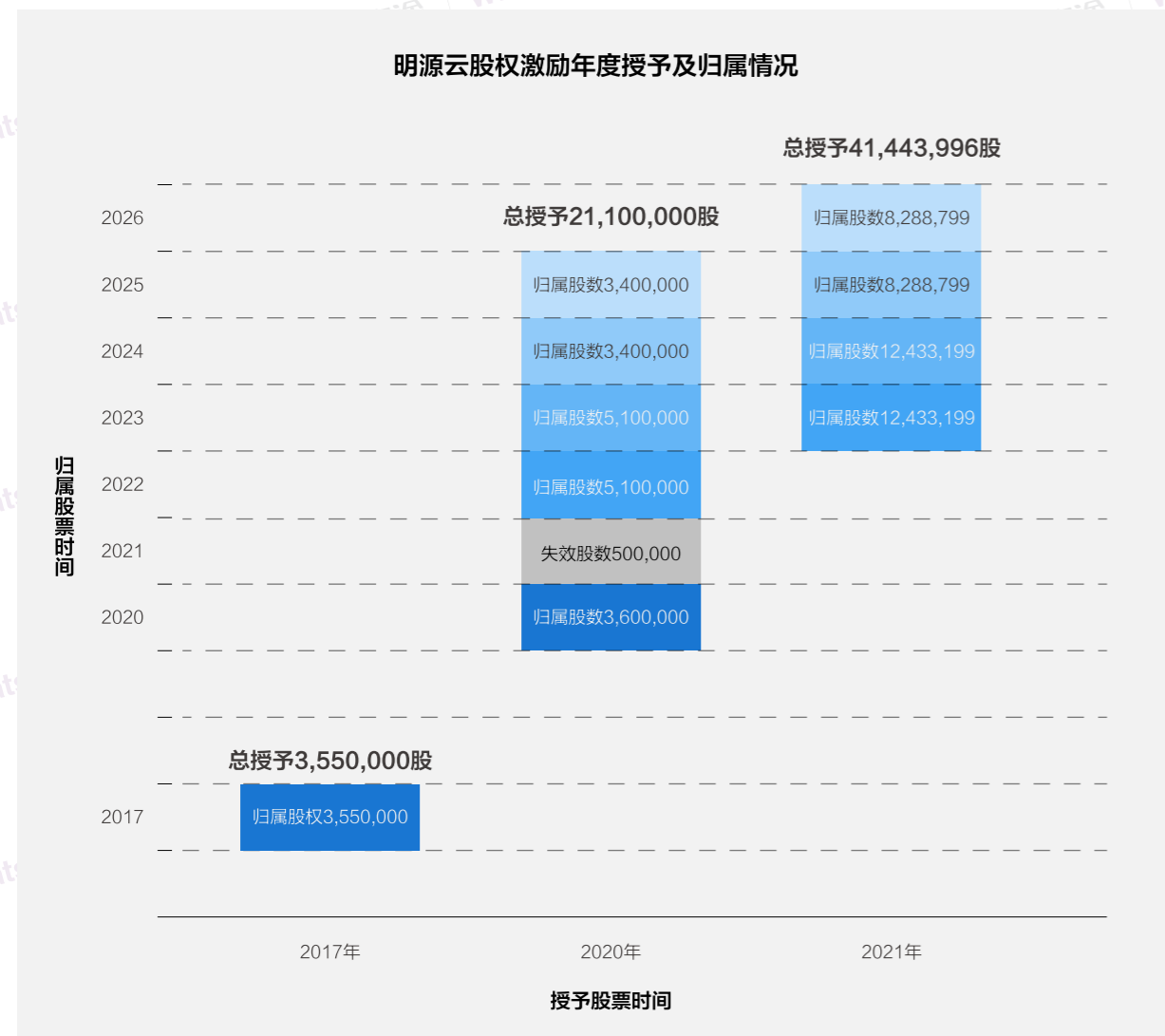
日期	计划名称	授予工具	奖励股份/受限制股份单位	行使价 (人民币/美元)	授予人数	授予股数
2017.3.7	2017年股权激励计划	奖励股份		6.35	-	3,550,000
2020.3.29	2020年股权激励计划	受限制股份单位		0.42	40	21,100,000
2021.6.11	2021年股权激励计划	奖励股份		0	391	41,443,996

数据来源：招股书、企业公告

股权激励年度授予及归属情况

招股书显示，「2017年股权激励计划」授予的股份当年即已归属，授予价格为6.35元人民币，彼时明源云每股公允价格为11.82元。归属后，承授人自愿承诺在公司IPO后六个月内限制出售。

2020和2021年采纳的股权激励计划均有**5年解锁期**。从第2年到第5年，按照30%、30%、20%、20%的节奏予以归属。其中依据「2020年股权激励计划」授予的40名员工中，1名员工获授的可认购500,000股股份的受限制股份单位于离职后终止。



数据来源：招股书、企业公告

明源云股权激励启示

激励工具

据招股书及上市后公告显示，明源云的三次股权激励方案涉及的激励工具主要包括股份及受限制股份单位，授予价格分别为**6.35元人民币**（2017年）、**0.42美元**（2020年）和**0元**（2021年）。

明源云在上市前并未以新经济公司常见的股票期权作为其激励工具，可见激励模式并不是一成不变的，公司需要根据自己的激励目的以及想要达成的效果来权衡不同工具的优劣势，从而选择最合适的那一种。

激励信托

为了更好地管理股权激励的后续实施，明源云设立了MYC Marvellous Limited，以根据股权激励计划授予或归属奖励。MYC Marvellous Limited是由MYC Fortune Trust全资持有的特殊目的公司，其受托人为达盟信托服务（香港）有限公司。

通过信托架构，可以灵活设置员工加入、退出以及利润分配的时间节奏，同时可以将激励股份对应的表决权留在受托人手中，从而实现公司控制权的稳定。股权激励信托的这些优势让其成为越来越多公司的标配。

保护条款

明源云在股权激励计划的条款中，有设置一定的**保护条款**。

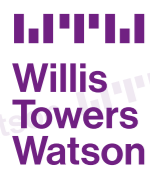
招股书显示，当公司进行拆股、并购等事项，需要对已授出并已发行的奖励股份数据做出相应调整，以避免摊薄或扩大股权激励被授予方可得的利益或潜在利益。此外，对于股权激励计划的任何修改不应该对参与者的既有权利产生不利影响。

以上条款可以很好地保护被授予者的权益，给予激励员工更多的安全感，从而让股权激励达到更理想的效果。



富途(NASDAQ: FUTU)是一家领先的数字化金融科技公司。富途企业服务主要为企业客户提供一站式ESOP股权激励管理解决方案、IPO分销及投资者关系与PR服务。富途聚集了千万个人投资者，帮助企业连接投资者、员工和港股美股资本市场，为企业提供上市前后的全流程服务。

富途ESOP为企业提供股权激励一站式服务，贯穿方案设计、税务合规咨询、数据管理、外汇报备、行权落地等全流程，是腾讯、小鹏汽车、中国燃气、泡泡玛特、同程艺龙、九毛九、猫眼娱乐、喜马拉雅、奈雪的茶等300多家知名企业的优选合作伙伴。



韦莱韬悦是一家领先的全球性咨询、保险经纪和解决方案公司，帮助世界各地的客户把风险变成增长机遇。韦莱韬悦成立于1828年，目前拥有 45,000 名员工，向140多个国家提供服务。

我们设计和提供完善的解决方案来管理风险、培育人才、实现利益最大化及增强资本的力量，让组织与个人得到有力保障，并日益发展壮大。我们以独到眼光洞察人才、资产与理念之间的重要交集 – 这是推动经营绩效增长的动态公式。与您携手，激发潜能。



脉脉，1.1亿职场人都在用的知名职场社区。基于“实名职业认证”和“人脉网络引擎”帮助职场人拓展人脉、交流合作、求职招聘，收获更多机遇。

脉脉汇聚了大量的“中高端人才”，用户分别来自北、上、广、深等一线城市和诸多世界500强、中国500强公司，一线城市用户占比高达49%，覆盖包括金融贸易、IT互联网、文化传媒、房地产、医疗、教育等400+行业。

报告说明

本报告发布的数据和结论仅为提供参考信息的作用。报告中所包含的信息都是从可靠渠道所得，但报告发布方对信息、观点以及数据的时效性、完整性不作任何明确或隐含的保证。报告所发布的信息、观点和数据有可能因发布之后的情势或其他因素的变更而变得不再准确或失效，报告发布方不做任何承诺删除报告中的已过时信息，对相关信息的变更或更新不会另行通知。

本报告所分析的企业高管薪酬、股权激励方案数据均来自公开文档，分析样本为在美股、港股、A股上市的公司。本报告中所包含的信息不构成财务、法律、税务、投资咨询或其他建议，不应成为做出任何财税法决定的唯一依据，依据本报告所发布的信息以及所表达的意见行事所造成的一切后果由行事者自负，与报告发布方无关。

报告发布方对包括但不限于使用本报告信息而引发的任何直接、间接、偶然损失负责。本报告所含全部内容的版权归报告出品方所有，未经报告出品方书面许可，任何人不得以任何方式修改、翻版、分发、复制、转载、发表、许可或仿制本报告中的任何内容。