



2019-2020年度
中国A股科创板
长期激励调研报告

德勤管理咨询, 2020年5月



因我不同
成就不凡
始于1845

目录

| | |
|-----------------------------|----|
| 版权及免责声明 | 3 |
| 调研样本及数据来源说明 | 4 |
| 科创板申报企业长期激励概览 | 7 |
| 科创板申报企业上市前长期激励发现 | 8 |
| 激励工具 | 10 |
| 激励额度 | 10 |
| 激励工具1——员工持股 | 11 |
| 激励工具2——期权 | 14 |
| 激励工具3——限制性股票 | 15 |
| 激励工具4——其他 | 16 |
| 科创板申报企业首次公开发行战略配售相关发现 | 17 |
| 科创板上市企业长期激励发现 | 19 |
| 科创板上市企业购买董监高责任险相关发现 | 22 |
| 科创板申报企业拆除红筹架构涉及的股权激励处理相关发现 | 23 |
| 科创板申报企业上市前长期激励涉及的股份支付处理相关发现 | 24 |
| 执笔团队联系方式 | 25 |
| 德勤暨高管薪酬研究中心简介 | 26 |

版权及免责声明

- 本研究成果属于德勤管理咨询（上海）有限公司（简称“德勤”）版权所有，未经书面许可，任何机构和个人不得以任何形式翻版、复制和发布。如引用发布，需注明出处为德勤，且不得对本报告进行有悖原意的引用、删节和修改。德勤保留对任何侵权行为和有悖报告原意的引用行为进行追究的权利。
- 本研究内容及观点仅供交流与参考，因依赖本研究成果所导致的任何错误、损失，德勤均不负责，亦不承担任何法律责任。

*此书面材料为德勤管理咨询（上海）有限公司（简称“德勤”）所有。在获得德勤书面同意之前，这一书面材料的任何部分都不可被复制、影印、或以电子版本方式进行复制等。

调研样本及数据来源说明

- 截至2020年2月29日，上海证券交易所科创板股票审核网、WIND数据库、披露的招股说明书等公开信息资料的科创板申报企业，有效样本合计210家。申报企业包括截至2020年2月29日申报状态为注册生效、中止、终止、提交注册、已问询、注册生效（尚未发行）、已受理、终止注册、不予注册在内的所有企业
- 样本企业分类依据证监会上市公司行业分类、2018年国家战略性新兴产业分类
- 本报告中部分图标数值为百分数的，可能存在加总误差，是由于数值修约误差所致（含公告原文呈现的误差），未做机械调整

图1：样本企业申报状态

单位：家

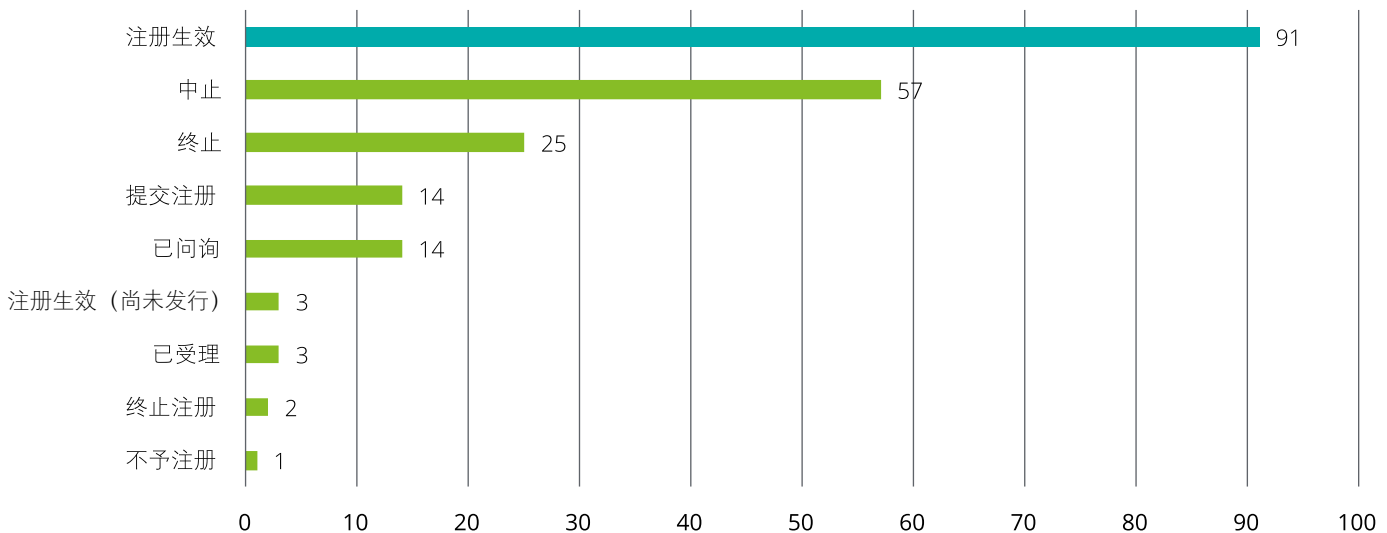


图2：样本企业注册地分布

单位：家

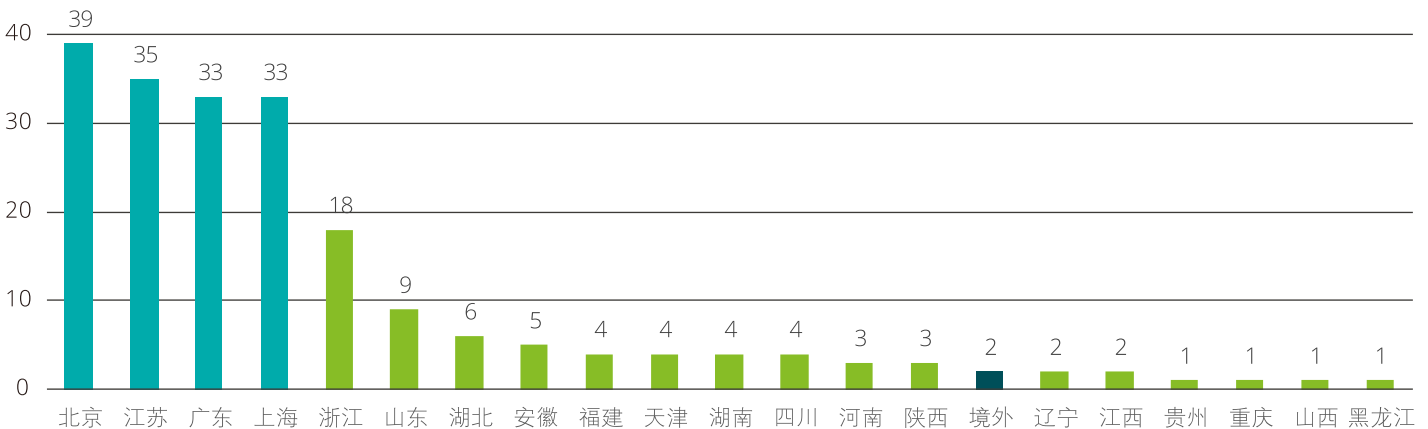
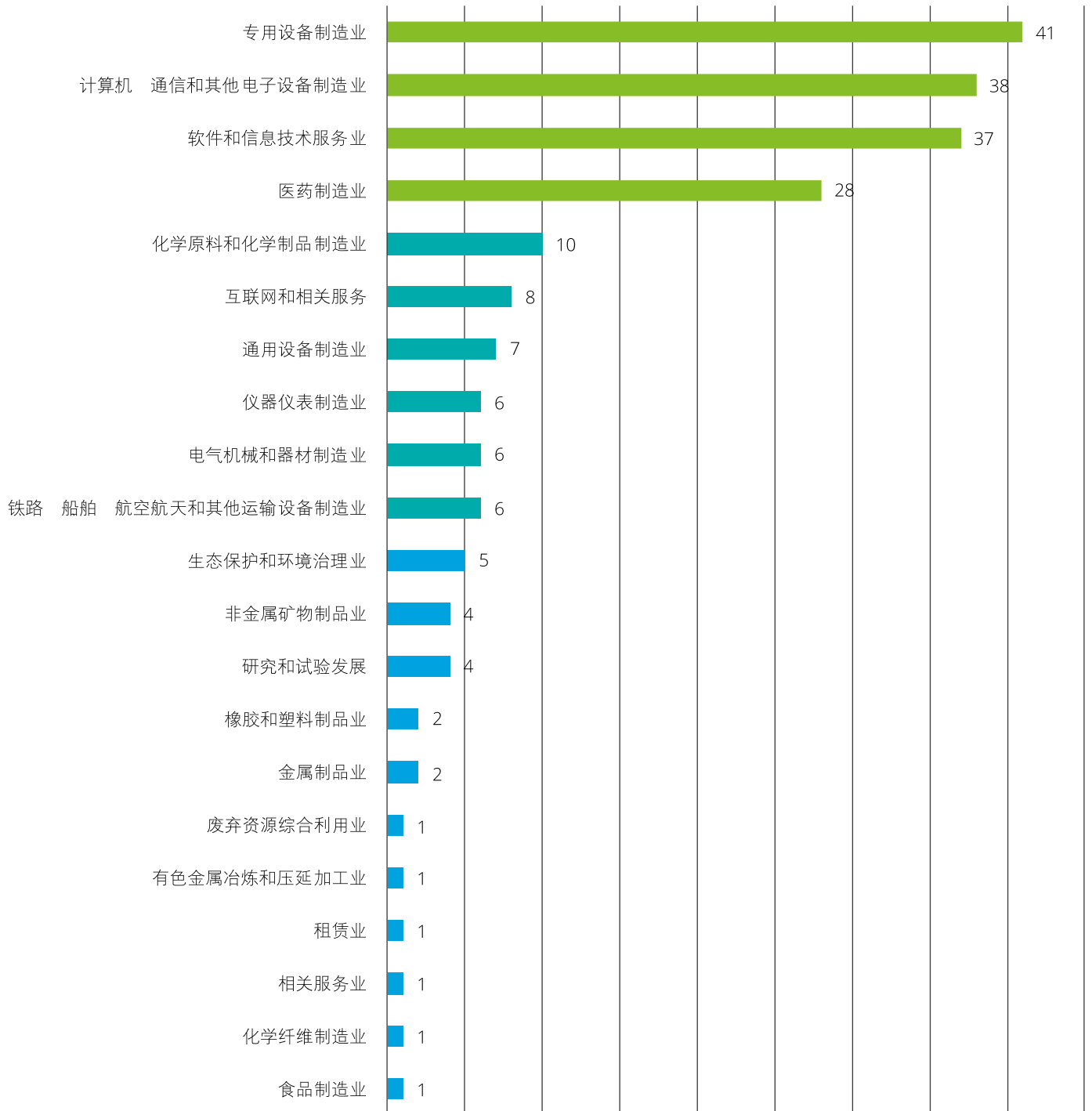


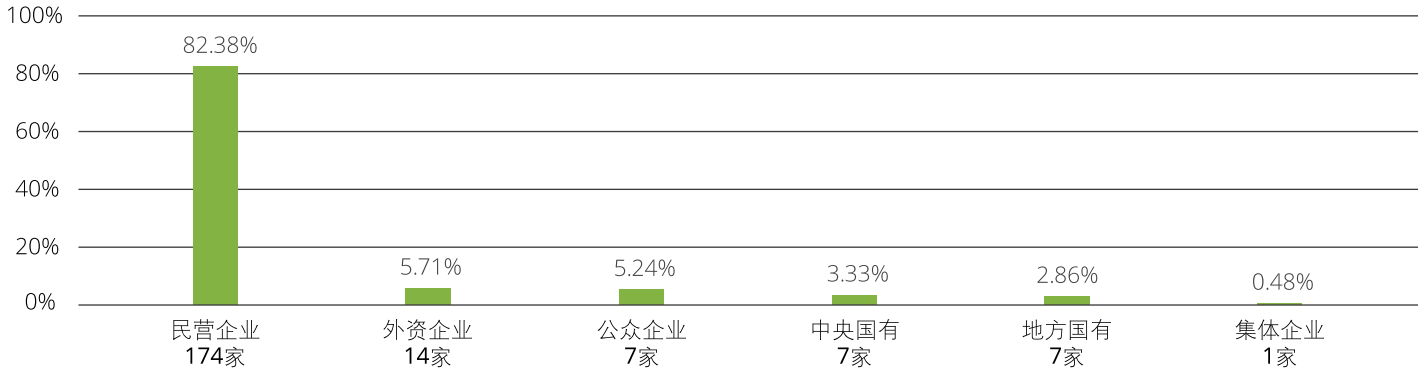
图3：样本企业行业分类
单位：家



说明：
行业分类为证监会行业大类

图4：样本企业企业性质分布

单位：家



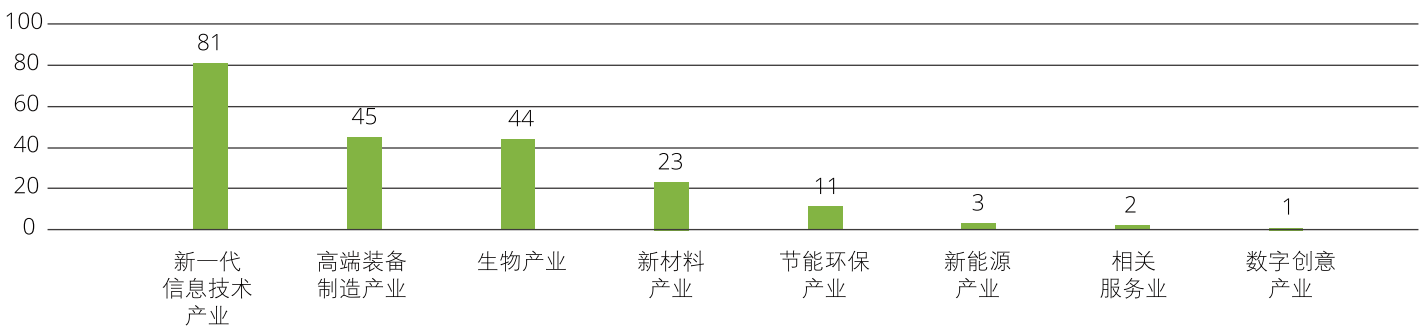
说明：

样本企业的企业性质根据WIND企业性质分类。具体定义如下：

- 中央国有企业：大股东/实际控制人属于国务院国资委、中央国家机关或者中央国有企业/事业单位；
- 地方国有企业：大股东/实际控制人属于地方各级国资委、地方各级政府/部门或者地方国有企业/事业单位；
- 民营企业：非公有制企业，特点为非国家控股；
- 外资企业：
 - 中外合资企业：由外国公司或其他经济组织或个人与中国公司或其他经济组织，按法律规定共同投资设立、共同经营；
 - 外商独资企业：指外国公司或其他经济组织或个人，依照中国法律在中国境内设立的全部资本由外国投资者投资的企业
- 集体企业：指以生产资料的劳动群众集体所有制为基础，实行共同劳动，在分配形式上以按劳分配为主（部分企业实行按劳分配和按资分配相结合）的集体经济组织
- 公众企业：特点为无实际控制人

图5：样本企业战略性新兴产业分类

单位：家



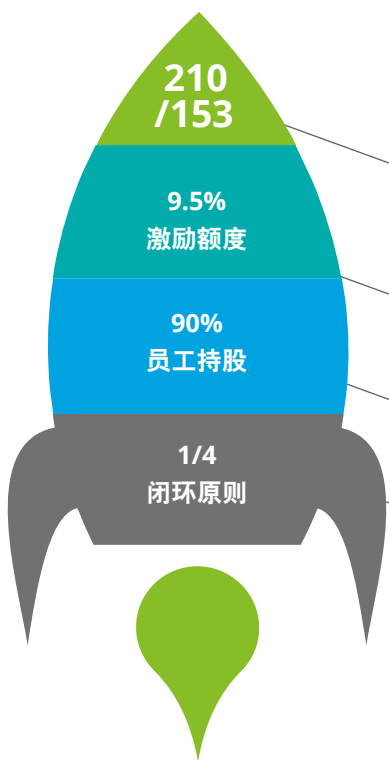
科创板申报企业长期激励概览

整体回顾篇：2019年3月1日，科创板规则正式落地，包含证监会两个监管办法（《科创板首次公开发行股票注册管理办法(试行)》以及《科创板上市公司持续监管办法(试行)》）、上交所6项主要

业务规则及4项配套指引；2019年3月22日，科创板首批受理企业出炉；2019年6月13日，科创板正式开板；截至2020年2月29日，210家提交申报材料，94家成功注册生效。

激励体系整体发现：德勤咨询2019年发布科创板长期激励首期调研报告，之后持续追踪研究，观察到科创板企业充分运用政策创新突破，在上市前后方案灵活多样。

上市前的长期激励



超七成申报科创板上市企业已经实施或计划实施长期激励计划，且激励力度较大
截至2020年2月29日，上海证券交易所科创板已受理科创板上市申请项目共计210项，其中有153家企业披露了上市前长期激励计划（包含已实施、正在实施或于申报时已制定计划）。这153家里，138家采用员工持股计划，28家采用期权计划，6家采用限制性股票计划。一些企业实施了多期激励计划，或运用“激励组合拳”。

股权激励总额度占申报时公司总股本的比的平均值为9.5%，其中新一代信息技术产业类企业的平均激励额度占比超过11%。

已实施长期激励计划的企业中，约90%的企业至少实施了一期员工持股计划。

在实施员工持股计划的企业中，约1/4的企业至少一个员工持股平台遵循“闭环原则”。



员工持股

- 超六成的员工持股计划持有公司股权占比不低于5%；入股价格普遍等于或略低于同期公允价格，并根据公司发展阶段、激励对象类型及资本运作规划等差异化确定员工入股价格；为避免股权结构过于分散、方便计划的管理，公司普遍搭建了员工持股计划的平台（如有限合伙企业、有限责任公司、资产管理计划）。



期权

- 上市前期权计划通常匹配企业发展阶段及上市规划实施，主要分为上市前已实施完毕的期权计划、期权转员工持股以及跨上市期权（上市前未实施完毕的）三种类型。



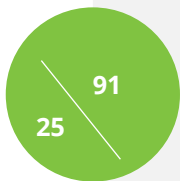
限制性股票

- 上市前限制性股票计划主要与员工的服务期限、未来业绩表现等紧密挂钩，灵活设置相应业绩条件与解锁安排。在激励价格和激励额度方面通常体现更强的激励性。

科创板申报企业长期激励概览（续）

上市时的长期激励

约三成科创板上市企业的高管及核心员工参与了首次公开发行股票战略配售



截至2020年2月29日，52家企业申报科创板上市时拟安排高管及核心骨干员工参与战略配售，在已成功上市发行的91家企业中，25家企业的高级管理人员与核心员工通过资产管理计划参与战略配售，其中21家企业分配给高级管理人员与核心员工的战略配售额度超过了首次公开发行总额度的5%。截至4月10日收盘价，这25家企业的高管与核心员工因参与战略配售的平均浮盈达105%。

上市后的长期激励

11家科创板上市企业公告了上市后首个股权激励计划，均采用第二类限制性股票计划



截至2020年2月29日，11家科创板上市企业于上市后披露实施首个股权激励计划，激励工具均为第二类限制性股票计划，授予总价值均超过1,000万元人民币。8家企业的授予价格低于当期公允价格的5折。总体来看，科创板上市企业股权激励计划实施脚步加快，其中7家企业在首次草案公告日之后一个月内完成授予。

其他相关议题



随着监管趋严、投资者维权意识加强，上市公司董监高风险与责任加大。2018年证监会修订的《上市公司治理准则》（第29号公告）提及经股东大会批准，上市公司可以为董事购买责任保险。这个在科创板中应用度得到提升

科创板上市企业案例中，每年为董事、监事及高管购买责任险的保费支出约为15万元~30万元，责任限额为5,000万元~1.5亿元。



多数企业拆除红筹架构转科创板上市过程中，对于之前尚未实施完毕的股权激励计划，多采用各种处理方式保持激励的持续性及保障员工权益

调研发现，申报科创板上市企业中有23家企业曾经搭建红筹架构，其中21家企业已拆除，并对红筹架构期间实施的长期激励计划做出相应的调整，典型处理方式如转移至境内的持股平台、加速行权或现金补偿、新计划置换等。



科创板上市前股权激励计划需要遵循会计准则规定进行股份支付会计处理，对报表造成影响，因而需要在激励方案规划时整体考虑股权激励工具估值及费用摊销

调研发现，科创板对上市前股权激励产生的股份支付费用的处理方式需要根据方案具体处理，满足条件可一次性计入当期非经常性损益，普遍为根据方案的时间安排业绩达成条件分期摊销费用计入经常损益。

科创板申报企业上市前长期激励发现——激励工具

超七成申报科创板上市企业已经实施或计划实施长期激励计划，多采用员工持股计划，部分企业选择实施期权计划和限制性股票计划

- 样本企业中共计153家企业披露实施长期激励计划（包含已实施、正在实施或于申报时已制定计划）。
- 其中，138家企业至少实施了一期员工持股计划；部分企业“量体裁衣”，分别有28家和6家企业实施了期权计划或限制性股票计划，有9家企业在上市前采用了两种或两种以上的复合型激励工具。

图6：上市前长期激励实施情况分析

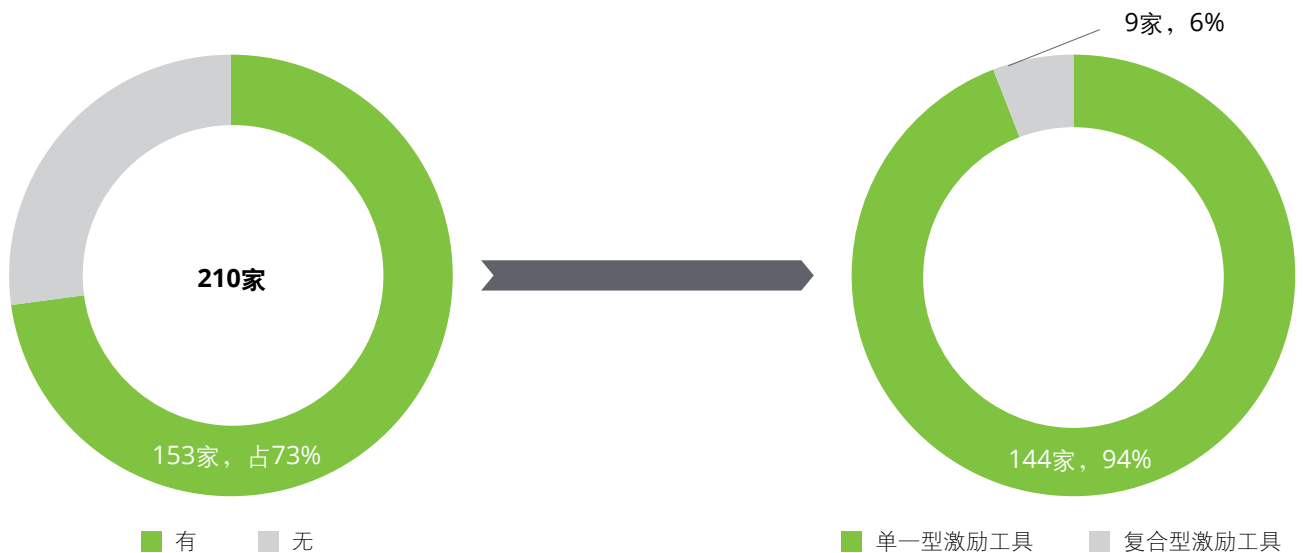
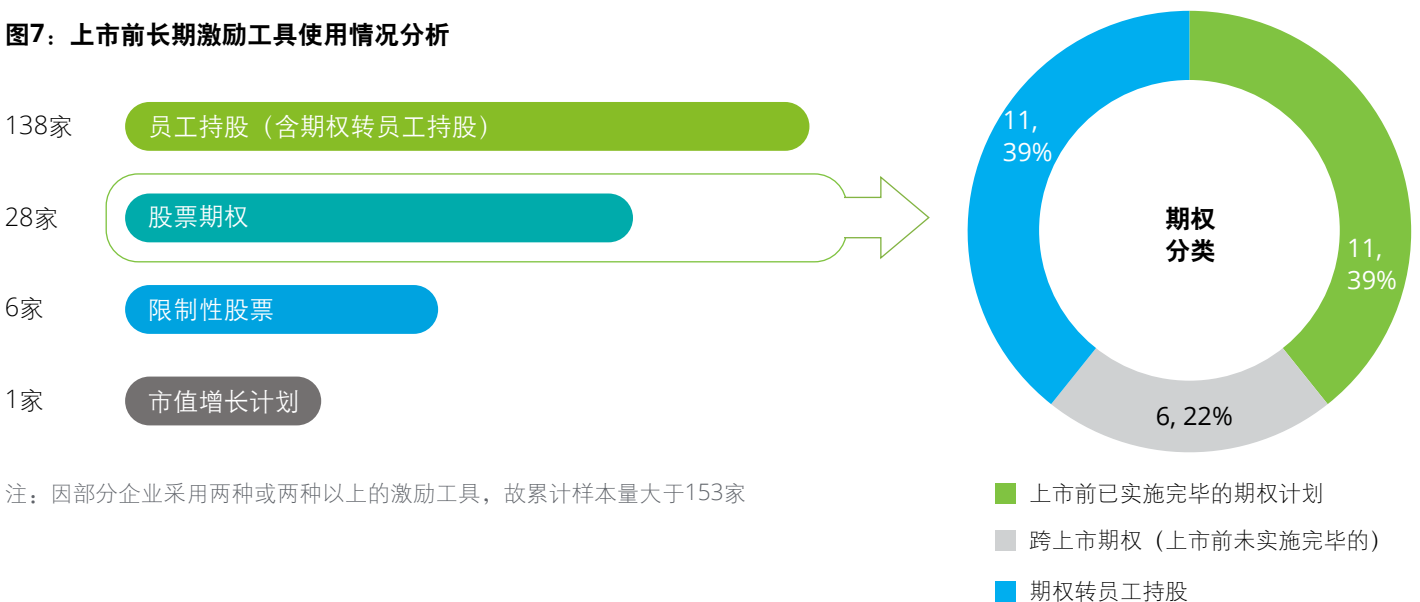


图7：上市前长期激励工具使用情况分析



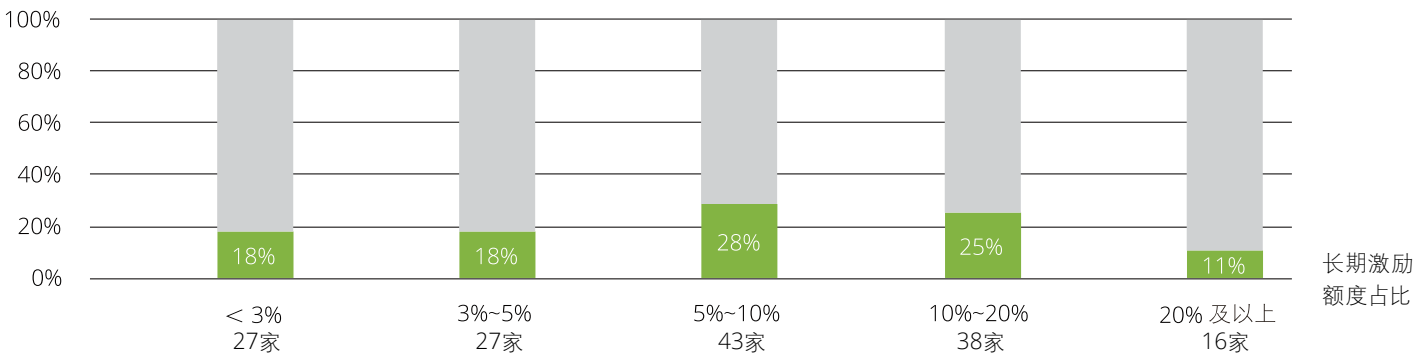
注：因部分企业采用两种或两种以上的激励工具，故累计样本量大于153家

科创板申报企业上市前长期激励发现——激励额度

科创板申报企业在上市前的长期激励总额度占申报时点总股本比例均值约为9.5%，新一代信息技术产业类、高端装备制造业类、生物产业类企业的激励额度较高

- 上市前实施了长期激励计划的申报企业中超六成企业的激励额度占受理时点总股本的比超过5%，均值约为9.5%。

图8：上市前长期激励额度占比分析

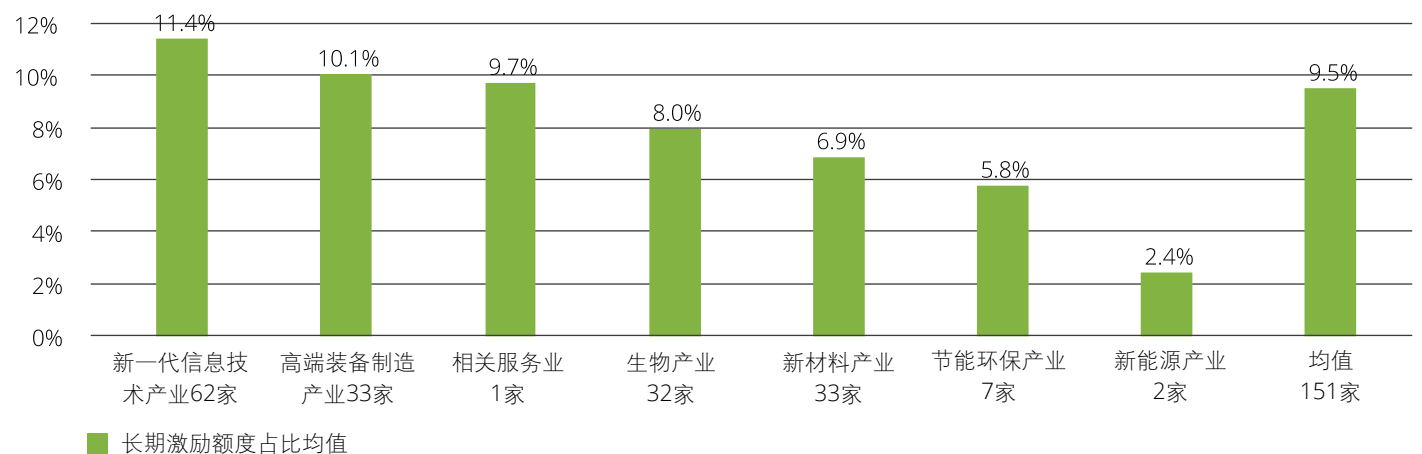


*有效样本数为151家企业

注：激励额度占比=（股权激励总量/申报时点总股本）×100%

- 从申报企业在战略新兴产业上的分类来看，新一代信息技术产业类企业不仅在申请科创板上市数量上遥遥领先，其激励额度占比均值也达到了11.4%。此外，高端装备制造业类企业（10.1%）和生物产业类企业（8.0%）的激励额度占比也较高。

图9：上市前各战略新兴产业长期激励额度占比均值分析



*有效样本数为151家企业

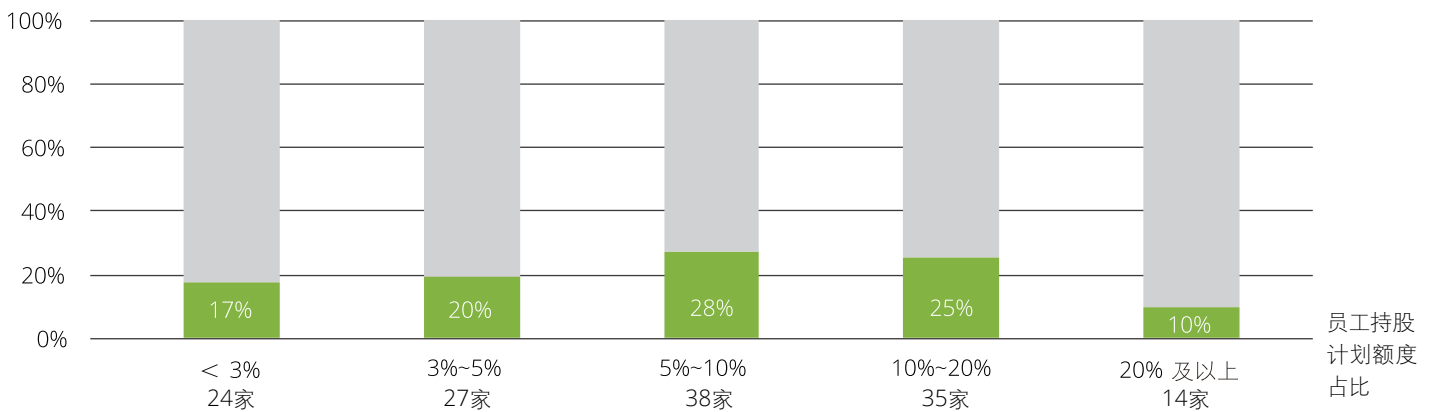
注：“相关服务业”、“新能源产业”样本数量较少，数据不具备完全代表性

科创板申报企业上市前长期激励发现——激励工具1：员工持股

超六成的员工持股计划持有公司股权占比不低于5%

- 样本企业中共计138家企业于上市前实施了员工持股计划，其中63%的企业的员工持股计划持有公司股权不低于总股本的5%，持股份额均值达到9.32%。

图10：上市前员工持股计划额度占比分析



- 根据《关于试点创新企业实施员工持股计划和期权激励的指引》（证监会〔2018〕17号）以及《上海证券交易所科创板股票发行上市审核问答》（上证发〔2019〕29号），员工持股计划遵循“闭环原则”，或员工持股

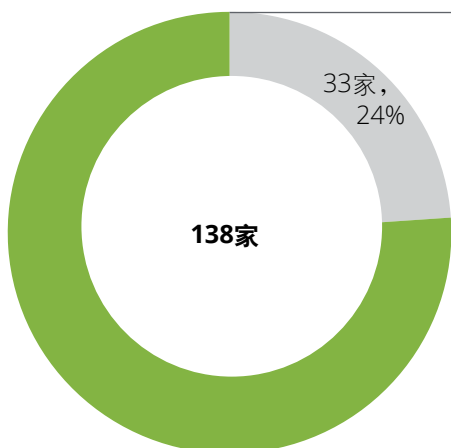
计划全部由公司员工持有且在基金业协会依法备案，则在计算公司股东人数时，可按一名股东计算，否则应穿透计算股东人数。

- 实践显示：约1/4的员工持股计划披露遵守“闭环原则”，并承诺自上市之

日起至少36个月的锁定期。

- 基于2020年3月实施的《证券法》（2019年修订版）的规定，向特定对象发行证券累计超过二百人的视作公开发行，但是依法实施员工持股计划的除外。

图11：持股平台适用闭环原则分析



“闭环原则”具体条件及要求：

“员工持股计划不在公司首次公开发行股票时转让股份，并承诺自上市之日起至少36个月的锁定期。发行人上市前及上市后的锁定期内，员工所持相关权

益拟转让退出的，只能向员工持股计划内员工或其他符合条件的员工转让。锁定期后，员工所持相关权益拟转让退出的，按照员工持股计划章程或有关协议的约定处理”。

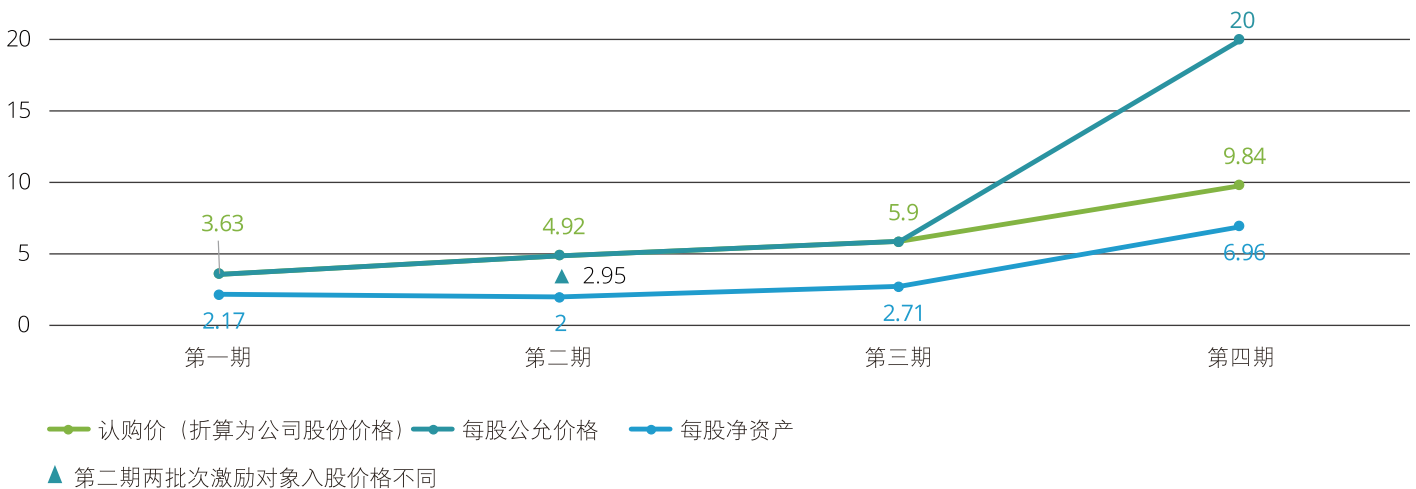
■ 持股平台适用闭环原则

上市前员工持股计划入股价格普遍不高于同期公允价格，并可根据公司发展阶段、激励对象类型及资本运作规划差异化确定员工入股价格

- 上市前员工持股计划通常以等于同期公允价的价格授予员工权益，或在综合考虑激励效果、公司盈利能力、资产规模以及未来发展前景等因素的情况下以低于同期公允价的价格授予员工权益。随着公司估值的不断增长，不同时期参与员工持股计划的激励对象入股价格或有不同。

案例：佳华科技（688051.SH）员工持股计划

图12：佳华科技历次员工持股入股价格示意



注：佳华科技于2016年12月以资本公积向全体股东每10股转增21股，上图所示第一期价格均为除权后价格

激励对象实际通过认购持股平台共青城华云、共青城佳云股份间接持有佳华科技股权，激励对象认购持股平台股份的价格已根据当期持股平台持有公司权益折算为佳华科技股份价格

案例说明

- 前三期授予价格等于每股公允价格（根据每股权益份额及公司盈利情况综合确定），略高于同期每股净资产价格，并根据授予对象类型差异化设置授予价格。
- 因公司拟定科创板上市导致公司估值大幅上涨，根据外部投资者入股价格确认公允价格，为20元/股。为确保激励效果，第四期授予价格低于同期公允价格，并设置五年服务期安排，构建激励与约束并存机制。
- 佳华科技于2020年3月20日完成IPO，首次发行价为50.81元/股，与前四期员工持股计划授予价格存在较大价差。

为避免股权结构过于分散、方便计划的管理，除了个别公司采用直接向员工定向增发、直接持股的方式进行激励，多数公司按需搭建了相应持股平台作为员工持股计划的持股载体



有限合伙企业

典型案例：中国电研

考虑激励批次、激励人员分类、激励对象人数等因素，超过六成的公司设立至少两个合伙企业作为员工持股平台，部分企业采用合伙企业“多层嵌套式”的持股架构。



有限责任公司

典型案例：创鑫激光

激励对象作为有限责任公司股东间接持有公司股份；为保证对持股平台的管理，公司实际控制人需拥有对持股平台的实际控制权。

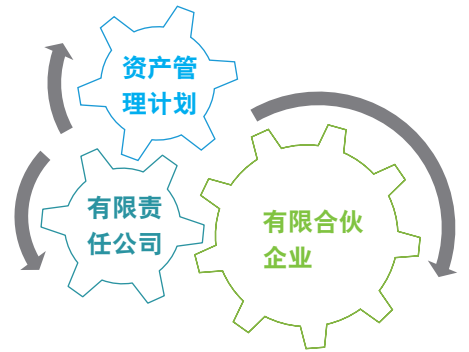


资产管理计划

典型案例：凌志软件

系证券公司定向资产管理计划，应履行相关登记备案程序，份额持有者均为公司在册员工。

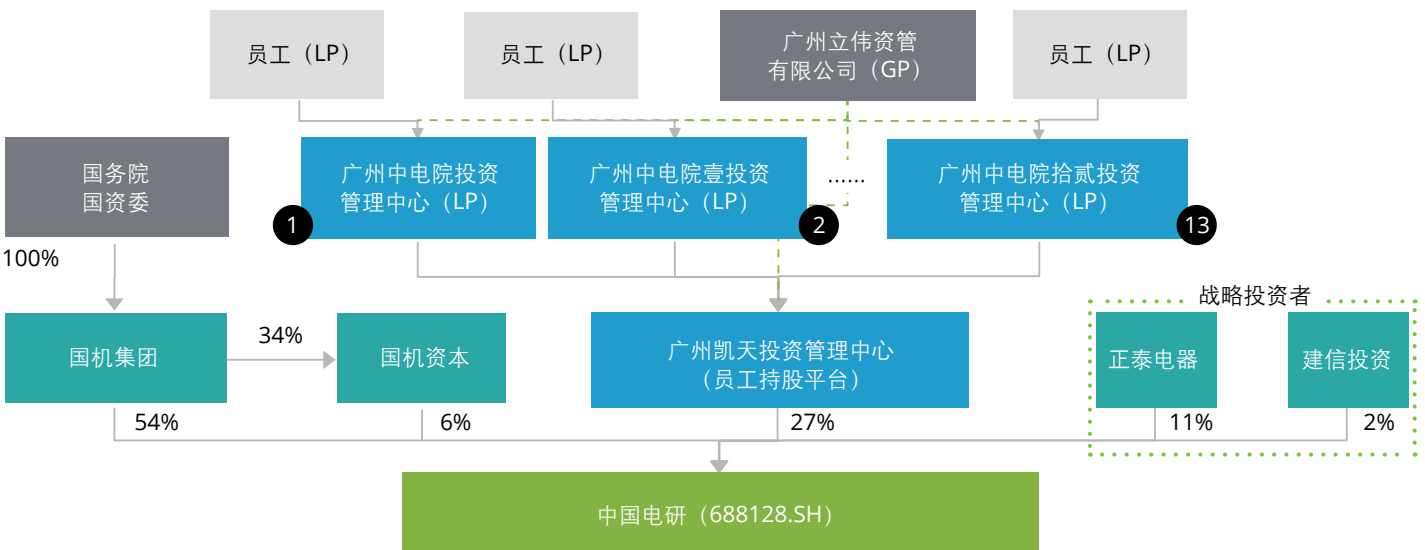
科创板上市前员工持股计划的持股平台形式：



案例：中国电研（688128.SH）科创板上市前员工持股计划

图13：中国电研上市前股权架构图

- 以有限合伙企业作为员工持股平台，并以“13家+1家”的嵌套式持股架构实现员工间接持股中国电研。



科创板申报企业上市前长期激励发现——激励工具2：期权

企业上市前期权计划通常匹配企业发展阶段及上市规划实施，主要分为上市前已实施完毕的期权计划、期权转员工持股以及跨上市期权（上市前未实施完毕的）三种类型



1. 上市前已实施完毕的期权计划

典型案例：海尔生物

上市前制定实施的标准期权计划，通常依据计划规则已经一次性或分期行权完毕，员工直接或间接持有公司股份，退出时按公允价格由公司回购或转让给指定方。



2. 期权转员工持股计划

典型案例：山石网科

原期权计划因某些原因被取消或转移为员工持股计划。通常为境外期权计划（基于红筹架构）转境内员工持股计划，激励标的由原境外主体的股权转为境内实际发行人股权。



3. 跨上市期权（上市前未实施完毕的）

典型案例：天智航

公开发行申报前已经制定（或正在实施）的期权激励计划，于上市后生效或可行权。

案例：天智航跨上市期权计划



注：天智航项目审核状态为提交注册

跨上市期权计划相关要点：

拟科创板上市企业存在首发申报前制定、上市后实施的期权激励计划的，原则上遵循《关于试点创新企业实施员工持股计划和期权激励的指引》（证监会〔2018〕17号）以及《上海证券交易所

科创板股票发行上市审核问答》（上证发〔2019〕29号）的有关规定，行权价格原则上不低于最近一年经审计的净资产或评估值，激励总额不超过上市前总股本的15%，且不得设置预留权益，

激励对象在发行人上市后行权认购的股票，应承诺自行权之日起三年内不得减持，上述期限届满后比照董监高减持规定执行。

科创板申报企业上市前长期激励发现——激励工具3：限制性股票

企业上市前限制性股票计划主要与员工的服务期限、未来业绩表现等紧密挂钩，灵活设置相应业绩条件与解锁安排。在激励价格和激励额度方面通常体现更强的激励性

非上市企业限制性股票计划

- 有6家企业于科创板上市前采用限制性股票作为激励工具。企业通过直接或间接的方式向员工发行股票，并设置一定的业绩条件以及分期解锁安排，建立起激励与约束的双重机制。

案例：安博通（688168.SH）限制性股票计划



授予价格

- 员工认购持股平台份额的出资总额约占所涉及股权于授予日公允价值总额的16%。

持股额度

- 截至上市前，所有员工通过员工持股平台累计持有公司股份达18.76%。

解锁安排

- 25%授予即解锁，剩余75%自授予之日起至2016年12月31日（禁售期）不得转让，禁售期满后，分三批于三年内匀速解锁。
- 25%授予即解锁主要是对过去服务的补偿，故未设置锁定期。

业绩条件

- 75%的限制性股票需满足相应的公司业绩条件且个人绩效考核评级达标后解锁。
- 公司业绩指标为2016-2018年每年营业收入与净利润。

退出安排：

- 以有限合伙企业作为持股载体。若因未达成业绩目标，则当年可解锁的标的份额不得解锁，按最近一会计年度末每股净资产转让标的份额给普通合伙人，或于2019年12月31日后交易出售。
- 若因个人考核不达标，则当年可解锁的标的份额不得解锁，按最近一会计年度末股东权益价值转让标的份额给普通合伙人，或于2019年12月31日后交易出售。
- 已解锁份额可向其他激励对象出售，但须事先经执行事务合伙人书面同意，且受让对象应当为持股平台的激励对象或执行事务合伙人指定的人。

科创板申报企业上市前长期激励发现——激励工具4：其他

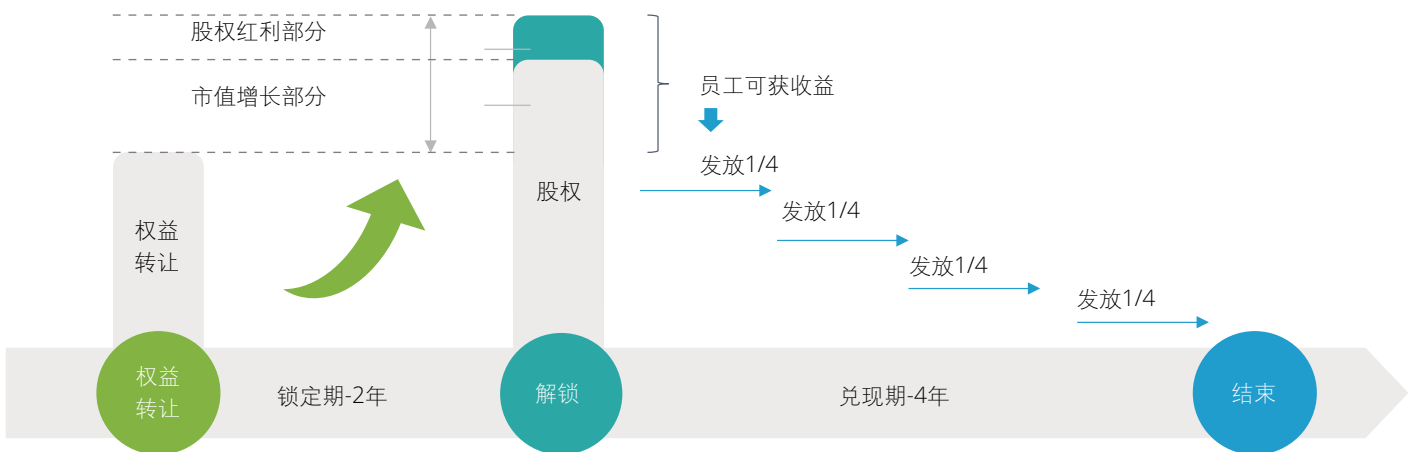
除常见的股权类激励工具以外，部分企业根据自身的特色与需求探索其他可行的现金型长期激励模式

现金型长期激励计划

- 公司与激励对象约定一定的时间条件、业绩条件，达成之后，公司以现金形式兑现权益，并不涉及真实股权架构的变化。

案例：天准科技（688003.SH）市值增长分享计划

图14：市值增长计划收益示意



| 计划要素 | 计划内容 |
|------|---|
| 激励对象 | 公司核心员工 |
| 激励范围 | 分两次累计向95名员工授予奖励(收益权转让) |
| 激励方式 | 大股东转让自己所持有股份的收益权, 包括股份的分红收益与股份的市值增长部分的收益, 股份本身的表决权仍归实际持有人所有 |
| 认购资金 | 自筹资金或向供股方借贷资金 |
| 授予价格 | 与同期公允价格相同 |
| 锁定期限 | 自授予日起两年为锁定期, 锁定期满后分四年平均兑现收益 |

注：该计划实施两期，于第二年终止。因市值未增长，未支付该部分收益，红利部分已兑现。计划实施时公司为新三板挂牌企业

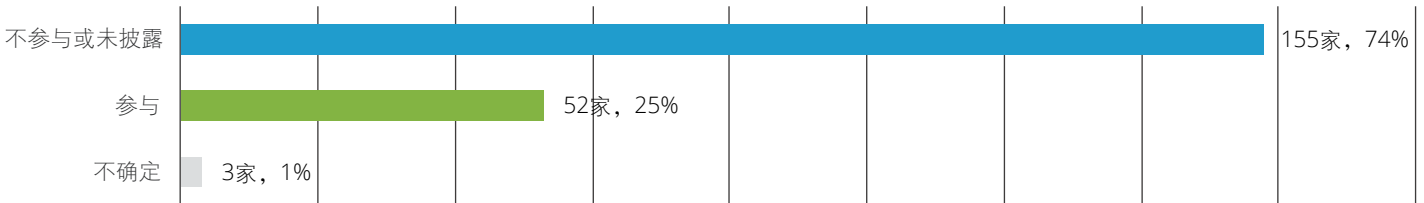
科创板申报企业首次公开发行战略配售相关发现

约1/4企业申报科创板上市时拟安排高管及核心员工参与战略配售，其中已成功发行企业中超八成的企业分配给高管及核心员工的战略配售额度超过首次公开发行总额度的5%

- 申报企业中有52家明确表明将安排高级管理人员与核心员工通过设立资产管理计划参与首次公开发行战略配售。

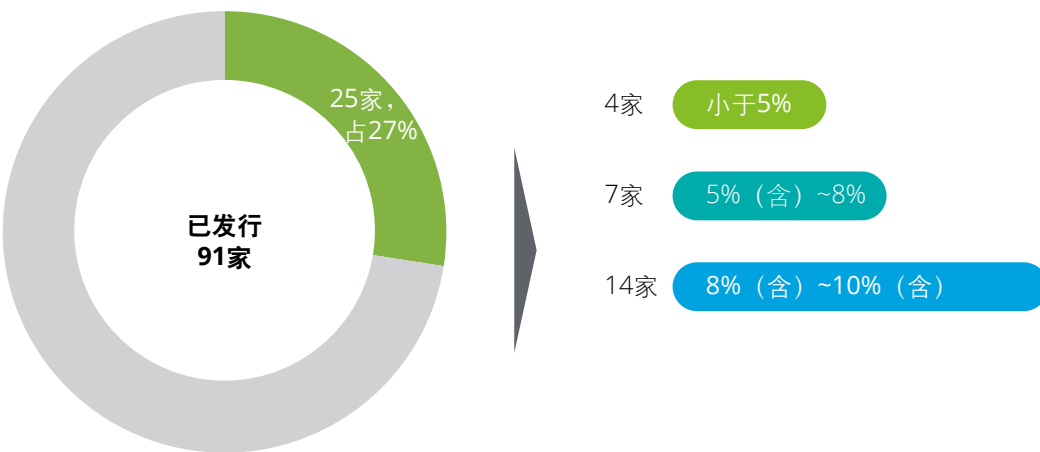
图15：高管与核心员工参与首次公开发行战略配售的申报企业数量占比

单位：家



- 截至2020年2月29日，已成功发行的91家科创板上市企业中，25家企业的高级管理人员与核心员工参与了战略配售，且其中21家企业分配给高级管理人员与核心员工的战略配售额度超过了首次公开发行总额度的5%。

图16：高管与核心员工参与首次公开发行战略配售的份额

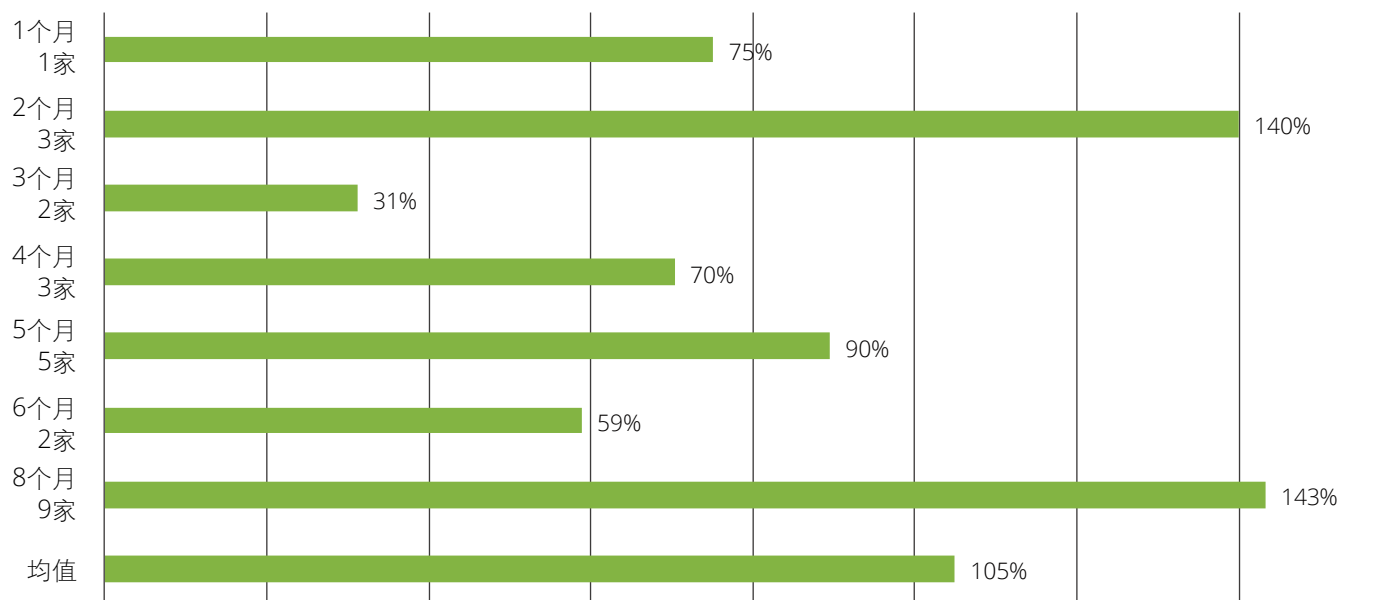


高管及核心员工参与首次公开发行战略配售相关要点：

《上海证券交易所科创板股票发行与承销实施办法》（上证发〔2019〕21号）第十九条：发行人的高级管理人员与核心员工可以设立专项资产管理计划参与本次发行战略配售。前述专项资产管理计划获配的股票数量不得超过首次公开发行股票数量的10%，且应当承诺获得本次配售的股票持有期限不少于12个月。

- 在已成功发行企业里，高级管理人员与核心员工参与战略配售以发行价认购公司股份，截至2020年4月10日，科创板已发行企业安排高级管理人员与核心员工参与战略配售的平均浮盈达105%，最早一批科创板上市的企业达143%。

图17：高管与核心员工参与首次公开发行战略配售的浮盈情况
上市整月数



■ 平均浮盈 = (4月10日收盘价 / IPO发行价 - 1) × 100%

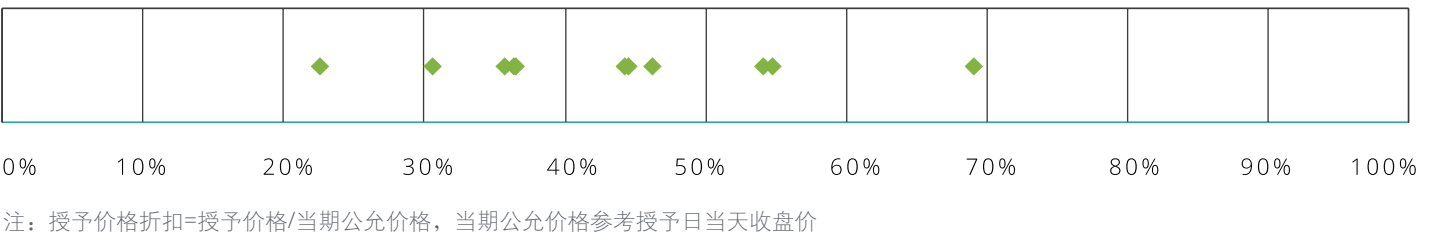
注：上市整月数指截至2020年4月10日，上市公司累计上市时长的整月份数

科创板上市企业长期激励发现

截至2020年2月29日，11家科创板上市企业公告了上市后首个股权激励计划，均采用第二类限制性股票计划

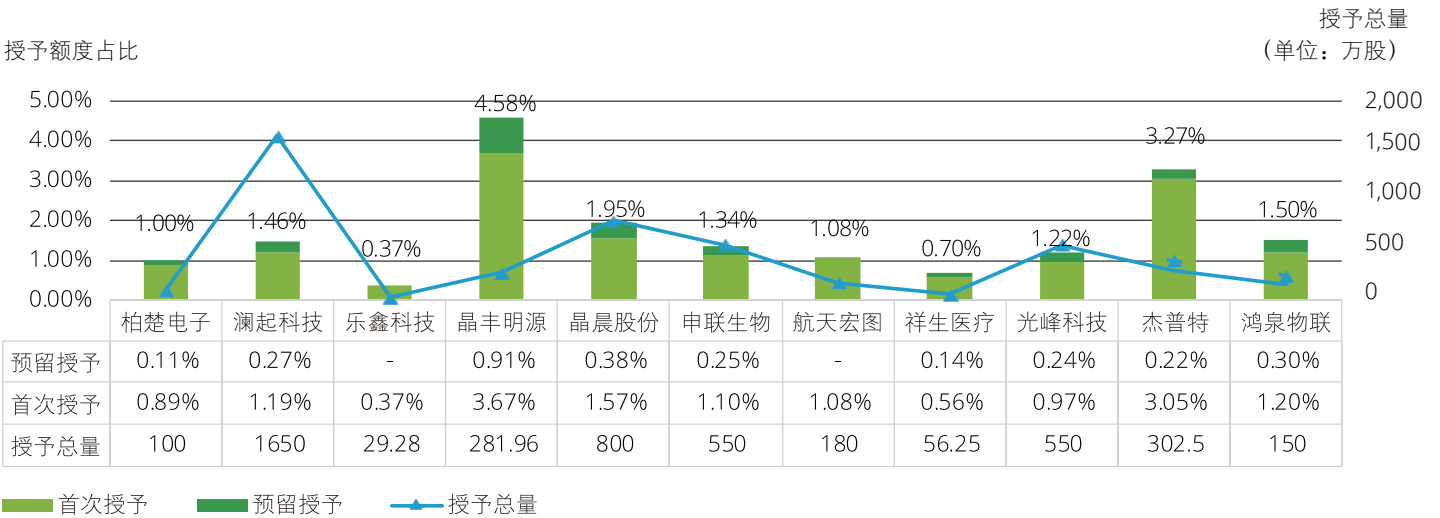
- **授予价格：**这11家企业大多以首次公开发行价或首个交易日收盘价为定价基准，或在此基准上予以一定折扣。实际授予价格约介于当期公允价格的20%~70%，8家企业的授予价格低于当期公允价格的5折。

图18：科创板上市企业股权激励计划授予价格折扣分析



- **激励额度：**9家企业首次股权激励额度占比超过当前总股本的1%，其中晶丰明源的激励额度高达4.58%（约为A股全行业均值的2倍），澜起科技授予股票总量达1,650万股；其中9家企业设有预留授予安排，平均预留比例达17%。

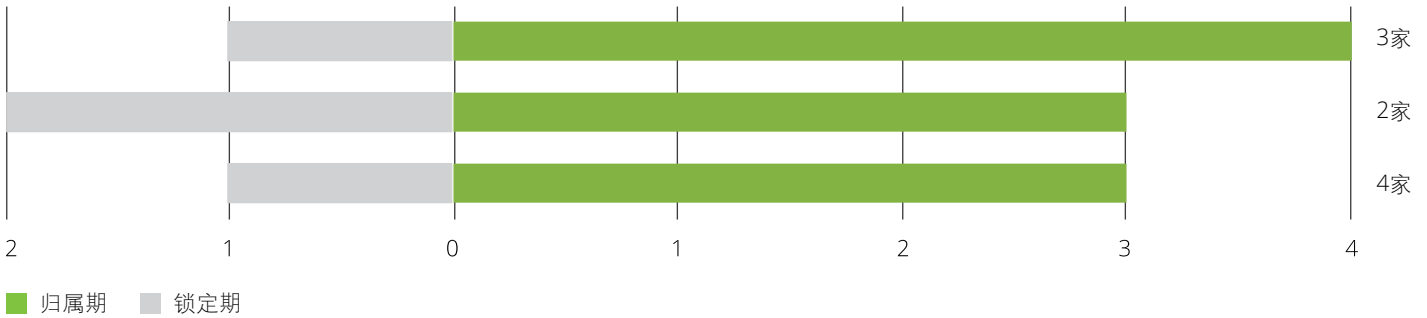
图19：科创板上市企业股权激励计划激励额度分析



- 时间安排：**已授出的限制性股票一般在三至四年内、达成业绩条件后，分批归属。2家企业对不同类型激励对象做了差异化的归属时间安排，柏楚电子根据激励对象司龄及岗位职级将激励对象分为三类，第一类和第二类的归属时间为三年，第三类的归属时间为四年。

图20：科创板上市企业股权激励计划归属时间安排分析

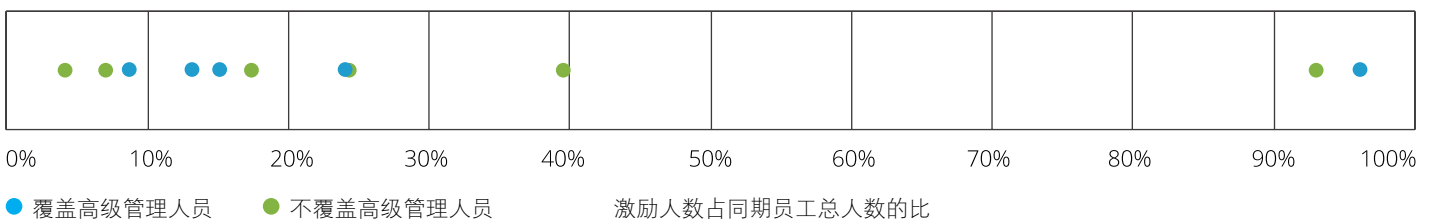
单位：年



*有效样本数为9家企业，不含2家设置差异化归属时间的企业

- 激励范围：**多数企业的股权激励覆盖范围较小，其中超半数企业主要覆盖非高管的核心员工，或因为其高管于上市前已经参与持股；部分企业的覆盖范围较广，近乎全员，例如澜起科技和晶丰明源的激励人数占同期员工总数的比例分别达到了96%和93%。

图21：科创板上市企业股权激励计划激励范围分析

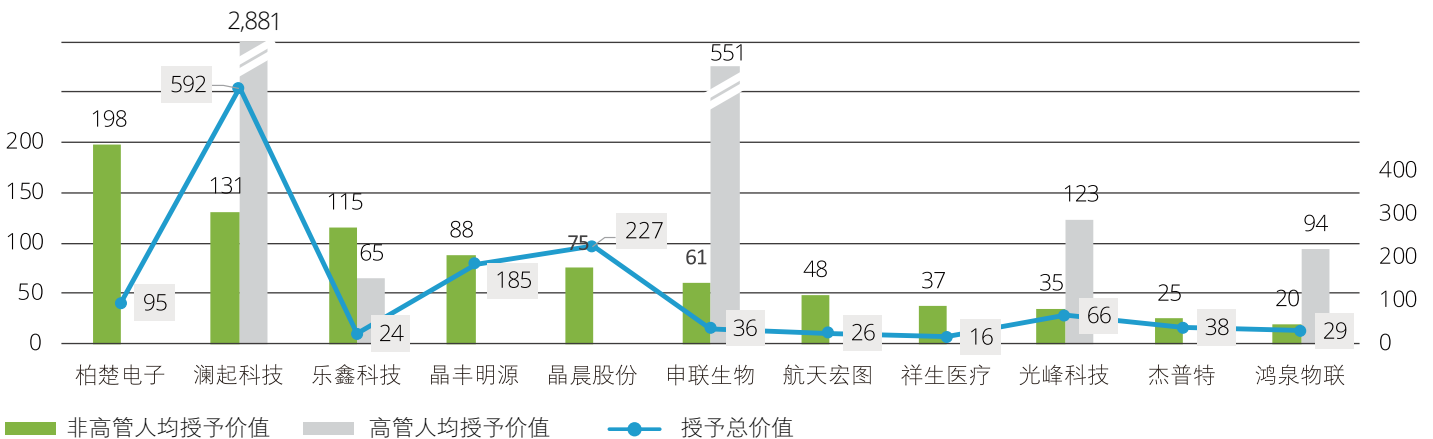


- 授予价值：**11家企业的首次授予总价值均超过1,000万元，其中3家企业的授予总价值超过1亿元，6家企业授予非高管的人均价值超过50万元，高管人均获授价值则相对较高，如澜起科技授予高管的人均价值达2,881万元。

图22：科创板上市企业股权激励计划授予价值分析

单位：万元

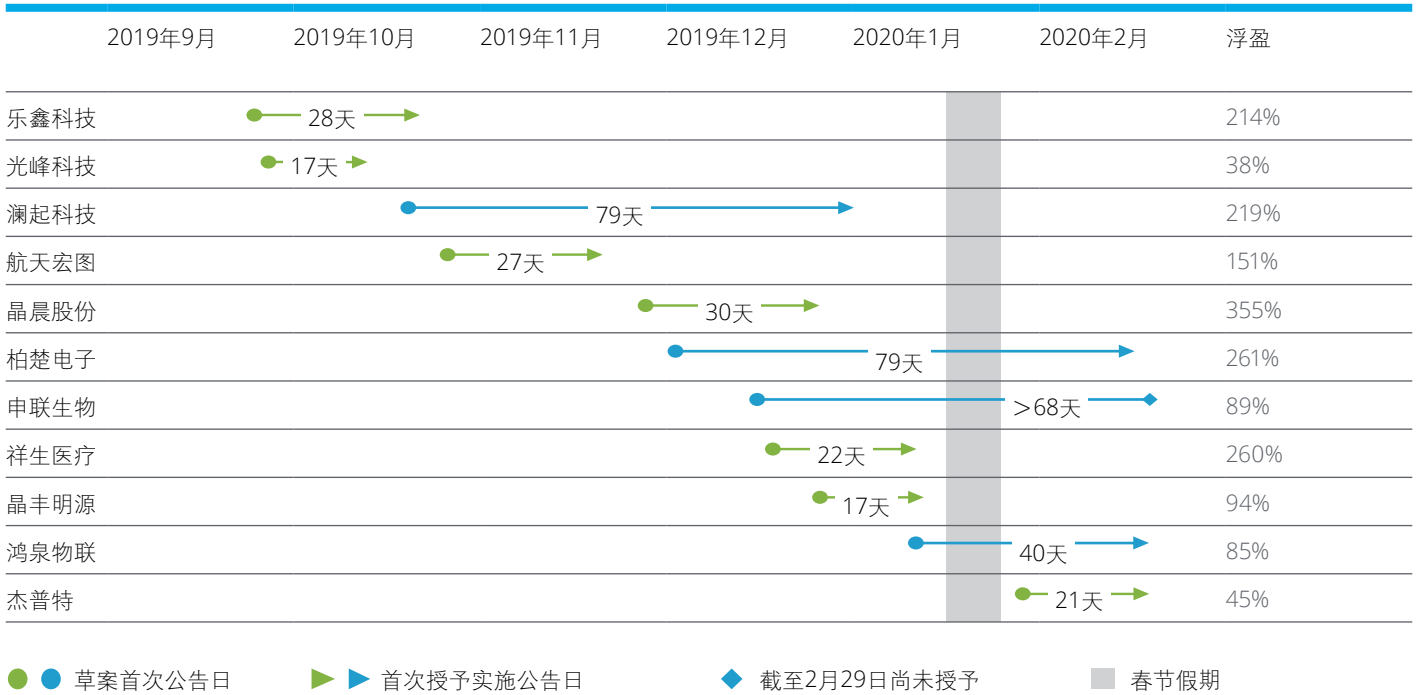
单位：百万元



注：授予价值=（授予日每股公允价值-授予价）×授予数量

- **实施进度：**各家企业从股权激励计划草案首次公告到首次授予实施公告的间隔时间均在3个月以内，近6成企业在1个月左右完成，其中光峰科技与晶丰明源从计划草案公告到首次授予实施公告仅用17天时间。
- **预期价值：**截至2020年4月10日，11家企业授出的限制性股票大幅升值，平均每股浮盈约为165%，晶晨股份的每股市值较授予价值增长超过300%。

图23：科创板上市企业股权激励计划实施进度及浮盈情况



注：浮盈 = (2020年4月10日收盘价/授予价-1) × 100%

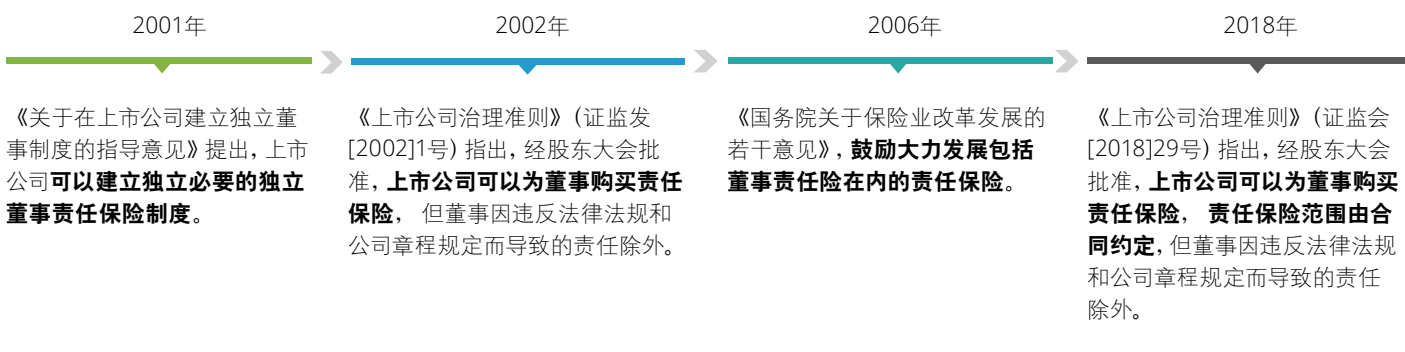
科创板上市企业购买董监高 管责任保险相关发现

随着近年来监管趋严、投资者维权意识加强，上市公司董监高高管风险与责任随之加大

董监事高管责任保险

- 董监事高管责任保险（Directors and Officers Liability Insurance, 简称为D&O险或董责险），保障公司董事、监事、高管履行职责中，因不当行为而遭受赔偿请求导致的个人经济损失。

我国董事责任保险的相关规定



- 从市场实践来看，董监事高管责任保险在中国企业赴美上市企业中应用度较高，而A股（科创板除外）的应用度较低，从2019年开始，科创板应用度提升。
- 2020年3月实施的《证券法》（2019年修订版）显著提高上市公司违法违规成本，违规最高处罚达1,000万元，上市公司董监高可能要承担的连带赔偿责任相应增大。
- 目前，科创板上市企业每年为董事、监事及高管购买责任险的保费支出约为15万元~30万元，责任限额为5,000万元~1.5亿元。

科创板上市公司购买董监高责任险示例

| 科创板上市公司 | 责任限额（赔偿限额） | 保费支出限额/年 |
|---------|------------|----------|
| 虹软科技 | 1亿元 | 30万元 |
| 南微医学 | 1亿元 | 30万元 |
| 昊海生科 | 1.5亿元 | 15万元 |
| 赛诺医疗 | 5,000万元 | 22万元 |
| 三达膜 | 5,000万元 | 22万元 |

注：被保险人为董事、监事和高级管理人员；保费支出具体以保险公司最终报价审批数据为准；保险期间通常为1年，后续每年可续保。以上均为上市公司最近一期董监高责任险公告信息

科创板申报企业拆除红筹架构涉及的股权激励处理相关发现

多数企业拆除红筹架构转科创板上市过程中，对于之前尚未实施完毕的股权激励计划，多采用各种处理方式保持激励的持续性及保障员工权益

- 科创板申报企业中原设有红筹架构的有23家，其中21家已拆除红筹架构。
- 根据2018年证监会发布《关于开展创新企业境内发行股票或存托凭证试点若干意见的通知》，华润微电子及九号机器人先后申请科创板上市。其中华润微电子（已发行成功）直接通过发行以港元为面值的股票实现上市；九号机器人申请通过发行CDR的形式上市。
- 相关政策出台前，部分企业为寻求境外上市机会或因业务全球化等因素曾经搭建红筹架构。随着境内资本市场发展愈趋成熟，越来越多的企业转而希望回归国内市场，逐渐拆除境外红筹架构，原境外主体实施的股权激励计划也需要进行相应的调整。过程中，比较注重新老计划衔接、不同激励对象差异化处理等。

拆除红筹架构股权激励计划典型处理方式



- 不仅此类拆除红筹架构的企业，其他企业也根据自身实际情况在上市过程中，以不影响公司上市及保障员工利益、做好激励衔接为前提，对原股权激励方案做审视及进行相应调整处理。

科创板申报企业上市前长期激励涉及的股份支付处理相关发现

科创板上市前股权激励计划需要遵循会计准则规定进行股份支付会计处理，对报表造成影响，因而需要在激励方案规划时整体考虑股权激励工具估值及费用摊销

- 为吸引和激励优秀人才，部分企业在实施股权激励时授予员工权益低于同期公允价值的，其产生的股权激励费用应计入股份支付，包括以权益结算的股份支付和以现金结算的股份支付。
- 从市场实践来看，上市前股权激励产生的股份支付费用的处理方式或一次性计入当期非经常性损益，或根据计划时间安排分期摊销费用计入经常性损益。

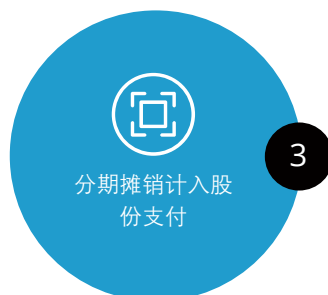
上市前股权激励费用会计处理方式示例



- 案例中为不存在转让价格低于公允价值的情况



- 案例中为方案未约定等待期



- 案例中为根据方案等待期分期解锁/行权，分期摊销



- “拆红筹转科创板上市”案例中为在等待期内继续分摊处理

注：若想进一步了解关于股权激励费用的会计处理相关问题，请咨询专业会计人员或审计机构

本报告作者团队及联系方式

如果贵公司有任何关于科创板长期激励方面的问题或对本调研有任何疑问和建议，欢迎与我们联系：

王允娟

德勤管理咨询合伙人

德勤中国高管薪酬研究中心首席顾问

电话：+86 755 3353 8195 / +86 186 6432 9922

电子邮件：yjwang@deloitte.com.cn

王曼

德勤管理咨询经理

德勤中国高管薪酬研究中心高级顾问

电话：+86 150 1001 2880

电子邮件：gracemwang@deloitte.com.cn

黄曰诚

德勤管理咨询顾问

德勤中国高管薪酬研究中心顾问

电话：+86 156 5294 1020

电子邮件：ivyhuang@deloitte.com.cn

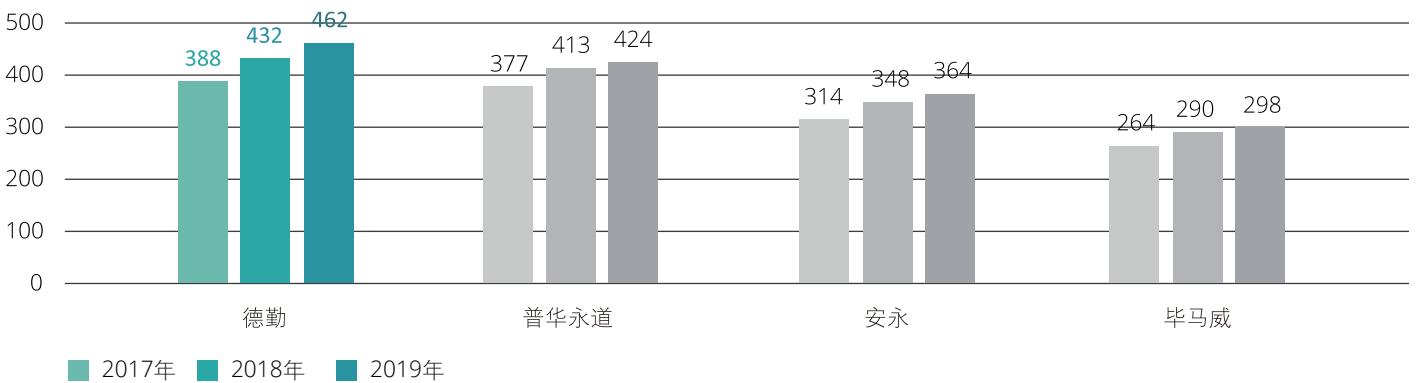
德勤全球网络

概览

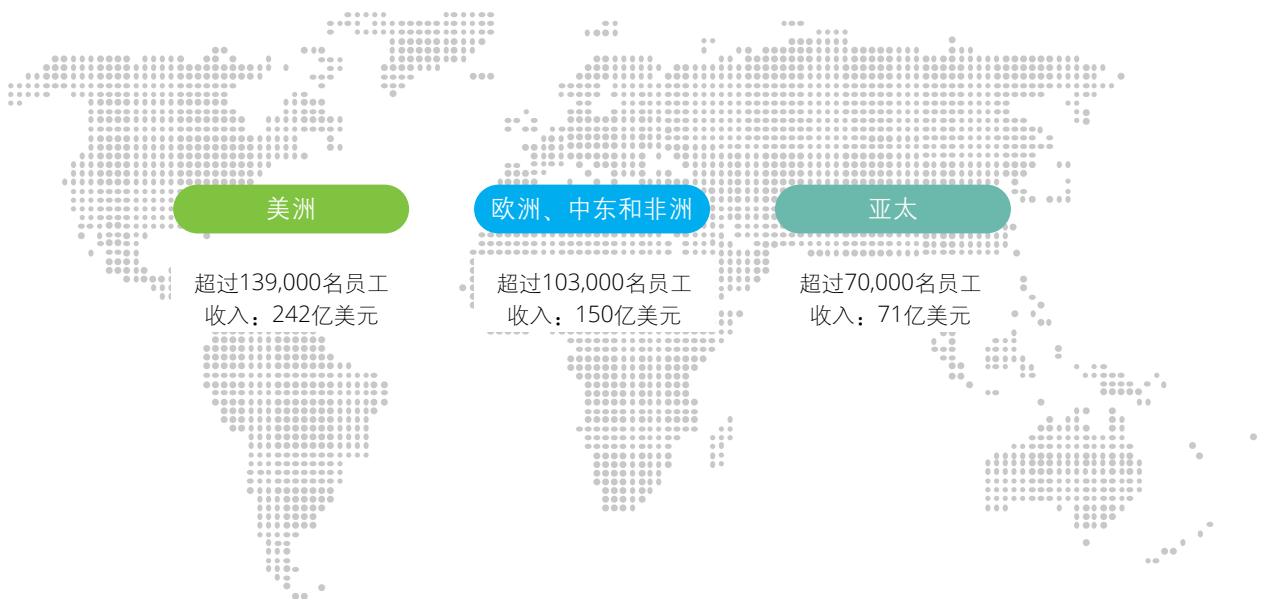
- 作为专业服务领域的先驱者，德勤的创始人们早在逾**170年前**便开始了从业实践。时至今日，德勤成员所网络已遍及全球，为客户提供包括审计及鉴证、管理咨询、风险咨询、财务咨询、税务以及法律咨询等在内的全方位的专业服务。
- 目前，德勤拥有约**312,000**名专业人士，遍及全球逾**150个**国家和地区 — 继续在“四大”国际专业服务网络中保持领先地位。
- 2019财年，德勤成员所全球总收入达到**462亿美元**，在“四大”中**连续多年位居全球第一**。

2017财年-2019财年“四大”全球总收入

单位：亿美元



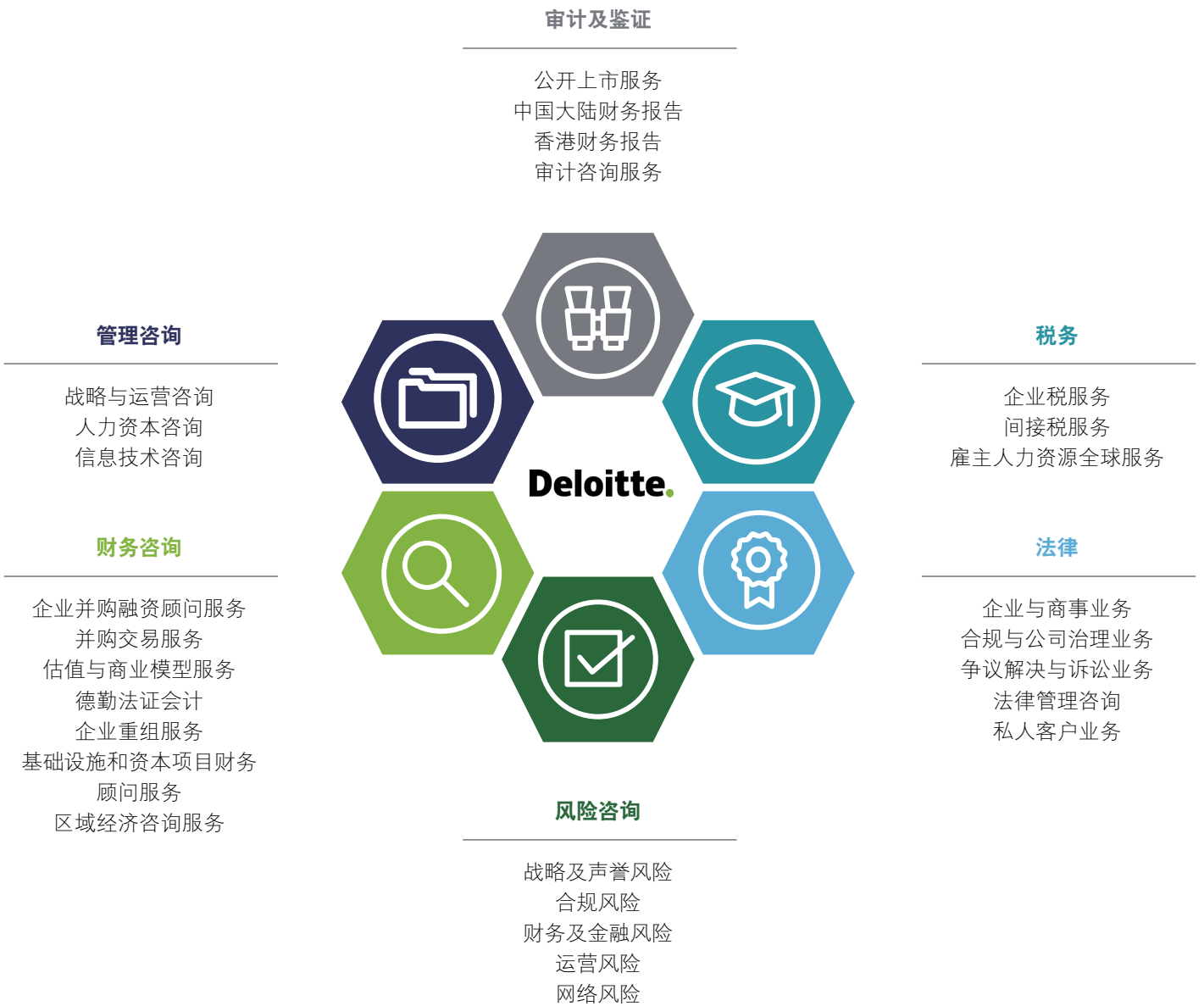
来源：2017财年-2019财年“四大”年度报告。



注：全球数据为德勤全球网络成员数据的总和。因四舍五入，区域收入总和可能不完全等于全球收入。

德勤中国网络

服务概览



注：Deloitte（“德勤”）是一个品牌，在这个品牌下，遍布全球逾150个国家与地区的事务所均具有独立法律地位，其属下数以万计的德勤专业人士，联合为《财富》世界500强中88%的中国企业提供审计、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。

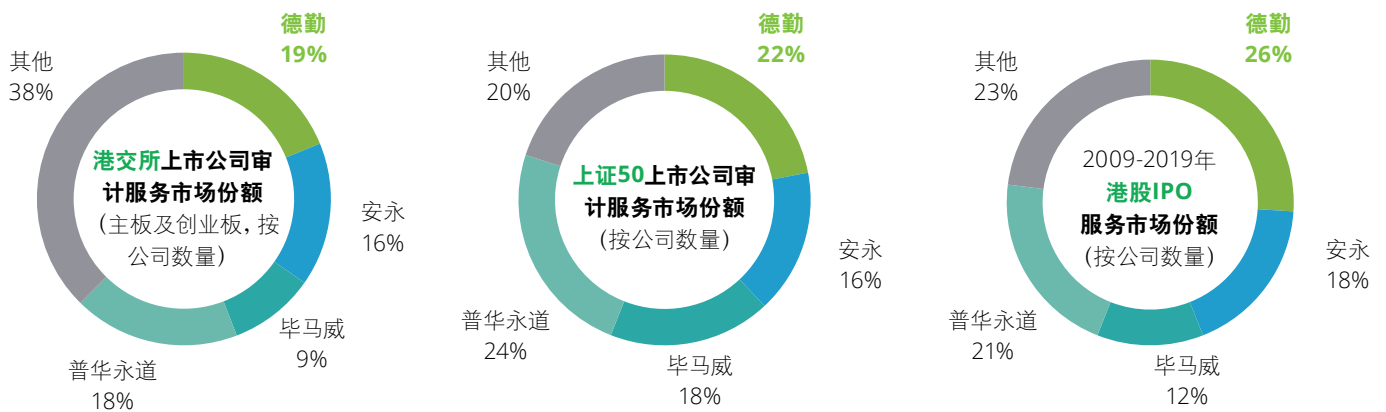
德勤中国网络

概览



德勤早在**1917年**便在中国上海设立办事处，至今已开启在华发展的**百年新篇章**。德勤中国网络目前已在**中国大陆、香港、澳门以及蒙古乌兰巴托等24个主要城市**设有办公室，有近**18,000名**专业人士，为各行业的客户提供高质量的专业服务。

我们为《财富》世界500强¹中**超过86%**的中国企业提供服务，并在港交所的上市公司²审计服务，以及港股IPO²服务中**占据最大市场份额**。同时，我们继续在上证50指数成分股³的审计服务市场份额中保持领导位置。



1. 根据2018年《财富》世界500强榜单

2. 截至2019年9月

3. 截至2019年9月

管理咨询

战略引导 无惧繁琐



创新、转型和领导力是企业当前面临的严峻挑战。德勤管理咨询战略与运营、人力资本咨询服务以及信息技术团队致力于为客户提供领先解决方案，助力客户实现增长，从容自信地应对未来挑战。



战略与运营咨询

如今，在日益复杂且充满不确定性和颠覆的时代，商业领袖必须时刻具备坚定的信念。战略与运营咨询服务汲取德勤全方位的专业服务与行业实践，凭借为世界各地企业制定并实施战略的专精，为客户提供切合所需且切实可行的解决方案。我们的服务涵盖：

- 战略咨询
- 兼并与收购
- 供应链
- 运营转型
- 财务



人力资本咨询

人才是企业最重要的财产。德勤人力资本咨询服务协助企业设计并实施以业务为主导的人力资源举措，从而提出相关的解决方案，以应对各种人才挑战。我们在以下领域为客户提供支持：

- 组织转型及变革
- 薪酬与福利
- 人才与领导力
- 精算、高级分析和预测



信息技术咨询

如今，业务与技术创新的关系密不可分，商业生态圈有了新的定义，同时也衍生出新的机遇和风险。德勤的信息技术咨询团队为企业提供应用系统实施、信息化管理和技术方案支持等一系列服务，通过定制化的方案，满足每一位客户从信息化战略到可持续发展的不同需求：

- 技术战略和架构
- 数字化转型
- 分析与信息管理
- 系统集成
- SAP
- Oracle
- 全球交付中心

德勤人力资源咨询提供全方位服务，帮助客户提升人力资源管理水平及竞争力



全面薪酬与福利

- 岗位职级体系设计
- 岗位分析与评价作业
- 岗位设计、分析、梳理与薪资管理
- 员工薪酬设计
- 高管薪酬设计
- 激励机制设计
- 股票期权计划设计
- 销售团队有效性激励方案
- 退休与福利计划



人才管理与领导力发展

- 领导力发展与评估
- 人才保留与发展战略
- 人力资本战略与规划
- 能力模型开发设计
- 继任计划
- 人才甄选与测评
- 培训体系规划与开发
- 培训与教育实施



人力资源转型

- 人力资源运作转型
- 人力资源流程设计与优化
- 人力资源治理和管控
- 人力资源基准指标
- 人力资源信息系统挑选与实施
- 人力资源共享服务
- 人力资源外包与服务流程优化 (SAP/Oracle/Workday)



组织设计、变革与文化

- 组织诊断与分析
- 组织架构设计和优化
- 绩效管理体系与流程规划
- 组织及人员绩效衡量指标
- 组织文化建立与转型方案
- 变革管理计划和实施
- 人力资本尽职调查
- 并购后人力资本整合规划
- 并购后之组织沟通
- 文化整合
- 整合过程之变革与项目管理

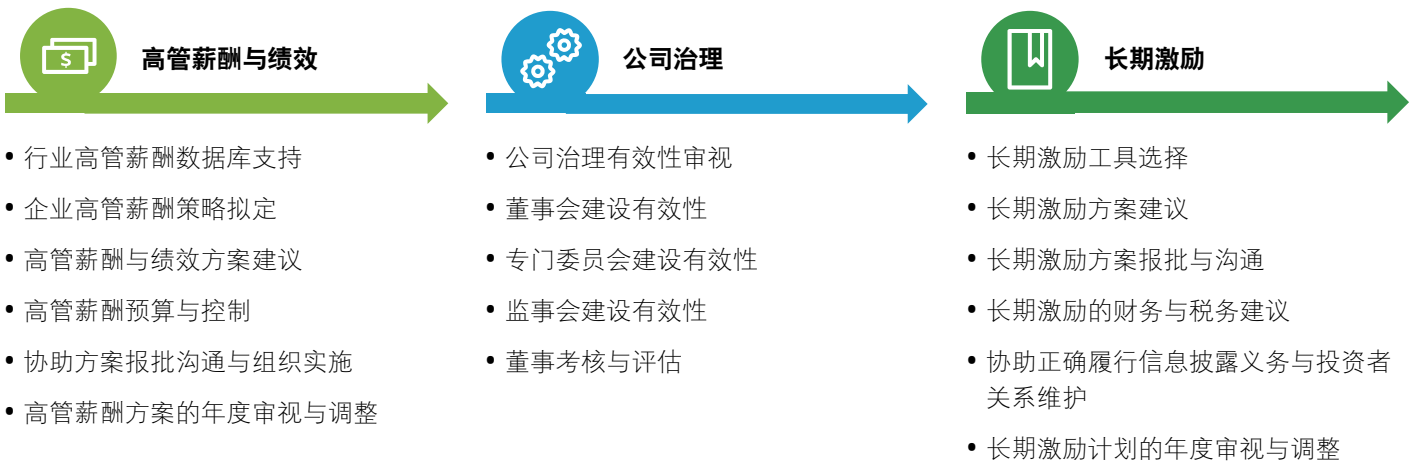
未来工作模式 (Future Of Work)

数字化组织转型 (数字化DNA、数字化领导力、数字化人力资源、员工体验设计EX)

人力资源赋能服务 (Bersin 调研、ConnectMe、EngagementPath)

依托德勤全面专业服务平台， 建立高管薪酬研究中心，提供 完善的公司治理、高管薪酬与 长期激励咨询服务

我们是董事会的顾问与专家



至精至善的专业服务：一体化与创新化服务

人力资本、财务、税务、法律顾问等专家，协同提供一体化、创新化服务



人力资源

- 全面薪酬与激励方案建议
- 激励对象标准拟定及人才盘点、协助评估
- 战略解码及长期激励业绩指标制定
- 激励对象发展培养计划对接



税务及外汇

- 企业所得税影响
- 个人所得税筹划
- 税务合规申报服务
- 外管合规申报服务



资本运作与财务

- 资本运作计划匹配及规划
- 激励工具单位价值评估
- 股份支付费用初步测算
- 股份支付费用摊销



法律法规

- 公司、创始人及核心团队股权结构顶层规划
- 激励计划触发与调整建议
- 法律文本及协议撰写

深入持续的市场洞察：全球领先的数据库及案例库

连续十年对境内外上市公司高管薪酬与激励进行追踪调研，发布专项研究资料



调研企业数据来源

A股上市公司

主板、中小板、创业板、科创板

香港上市企业

H股上市、红筹上市

境外本土上市公司

美国、欧洲、新加坡等

新三板挂牌企业

国内赴境外上市公司



高管薪酬及激励案例库

- 境内企业高管薪酬与激励案例库：超过3,400家（含A股上市公司与非上市公司典型案例）
- 境外企业高管薪酬与激励案例库：覆盖美国、德国、加拿大、新加坡典型证券交易所

办事处地址

北京

北京市朝阳区针织路23号楼
中国人寿金融中心12层
邮政编码：100026
电话：+86 10 8520 7788
传真：+86 10 6508 8781

长沙

中国长沙市开福区芙蓉北路一段109号
华创国际广场3号栋20楼
邮政编码：410008
电话：+86 731 8522 8790
传真：+86 731 8522 8230

成都

中国成都市高新区交子大道365号
中海国际中心F座17层
邮政编码：610041
电话：+86 28 6789 8188
传真：+86 28 6317 3500

重庆

中国重庆市渝中区民族路188号
环球金融中心43层
邮政编码：400010
电话：+86 23 8823 1888
传真：+86 23 8857 0978

大连

中国大连市中山路147号
森茂大厦15楼
邮政编码：116011
电话：+86 411 8371 2888
传真：+86 411 8360 3297

广州

中国广州市珠江东路28号
越秀金融大厦26楼
邮政编码：510623
电话：+86 20 8396 9228
传真：+86 20 3888 0121

杭州

中国杭州市上城区飞云江路9号
赞成中心东楼1206-1210室
邮政编码：310008
电话：+86 571 8972 7688
传真：+86 571 8779 7915 / 8779 7916

哈尔滨

中国哈尔滨市南岗区长江路368号
开发区管理大厦1618室
邮政编码：150090
电话：+86 451 8586 0060
传真：+86 451 8586 0056

合肥

中国安徽省合肥市
政务文化新区潜山路190号
华邦ICC写字楼A座1201单元
邮政编码：230601
电话：+86 551 6585 5927
传真：+86 551 6585 5687

香港

香港金钟道88号
太古广场一座35楼
电话：+852 2852 1600
传真：+852 2541 1911

济南

中国济南市市中区二环南路6636号
中海广场28层2802-2804单元
邮政编码：250000
电话：+86 531 8973 5800
传真：+86 531 8973 5811

澳门

澳门殷皇子大马路43-53A号
澳门广场19楼H-N座
电话：+853 2871 2998
传真：+853 2871 3033

蒙古

15/F, ICC Tower, Jamiyan-Gun Street
1st Khoroo, Sukhbaatar District,
14240-0025 Ulaanbaatar, Mongolia
电话：+976 7010 0450
传真：+976 7013 0450

南京

中国南京市新街口汉中路2号
亚太商务楼6楼
邮政编码：210005
电话：+86 25 5790 8880
传真：+86 25 8691 8776

上海

中国上海市延安东路222号
外滩中心30楼
邮政编码：200002
电话：+86 21 6141 8888
传真：+86 21 6335 0003

沈阳

中国沈阳市沈河区青年大街1-1号
沈阳市府恒隆广场办公楼1座
3605-3606单元
邮政编码：110063
电话：+86 24 6785 4068
传真：+86 24 6785 4067

深圳

中国深圳市深南东路5001号
华润大厦9楼
邮政编码：518010
电话：+86 755 8246 3255
传真：+86 755 8246 3186

苏州

中国苏州市工业园区苏绣路58号
苏州中心广场58幢A座24层
邮政编码：215021
电话：+86 512 6289 1238
传真：+86 512 6762 3338 / 3318

天津

中国天津市和平区南京路183号
天津世纪都会商厦45层
邮政编码：300051
电话：+86 22 2320 6688
传真：+86 22 8312 6099

武汉

中国武汉市江汉区建设大道568号
新世界国贸大厦49层01室
邮政编码：430000
电话：+86 27 8526 6618
传真：+86 27 8526 7032

厦门

中国厦门市思明区鹭江道8号
国际银行大厦26楼E单元
邮政编码：361001
电话：+86 592 2107 298
传真：+86 592 2107 259

西安

中国西安市高新区锦业路9号
绿地中心A座51层5104A室
邮政编码：710065
电话：+86 29 8114 0201
传真：+86 29 8114 0205

郑州

郑州市郑东新区金水东路51号
楷林中心8座5A10
邮政编码：450018
电话：+86 371 8897 3700
传真：+86 371 8897 3710

三亚

海南省三亚市吉阳区新风街279号
蓝海华庭（三亚华夏保险中心）16层
邮政编码：572099
电话：+86 0898 8861 5558
传真：+86 0898 8861 0723



因我不同
成就不凡
始于 1845

关于德勤

Deloitte (“德勤”) 泛指一家或多家德勤有限公司, 以及其全球成员所网络和它们的关联机构。德勤有限公司 (又称“德勤全球”) 及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 了解更多信息。

德勤亚太有限公司 (即一家担保有限公司) 是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体, 在亚太地区超过100座城市提供专业服务, 包括奥克兰、曼谷、北京、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、大阪、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

德勤于1917年在上海设立办事处, 德勤品牌由此进入中国。如今, 德勤中国为中国本地和在华的跨国及高增长企业客户提供全面的审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询和税务服务。德勤中国持续致力为中国会计准则、税务制度及专业人才培养作出重要贡献。德勤中国是一家中国本土成立的专业服务机构, 由德勤中国的合伙人所拥有。敬请访问 www2.deloitte.com/cn/zh/social-media, 通过我们的社交媒体平台, 了解德勤在中国市场成就不凡的更多信息。

本通信中所含内容乃一般性信息, 任何德勤有限公司、其成员所或它们的关联机构 (统称为“德勤网络”) 并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前, 您应咨询合格的专业顾问。任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本通信而导致的任何损失承担责任。

©2020。欲了解更多信息, 请联系德勤中国。
Designed by CoRe Creative Services. RITM0448457



这是环保纸印刷品