



《张江国家自主创新示范区企业股权和分红激励试行办法》解读

目录

背景介绍

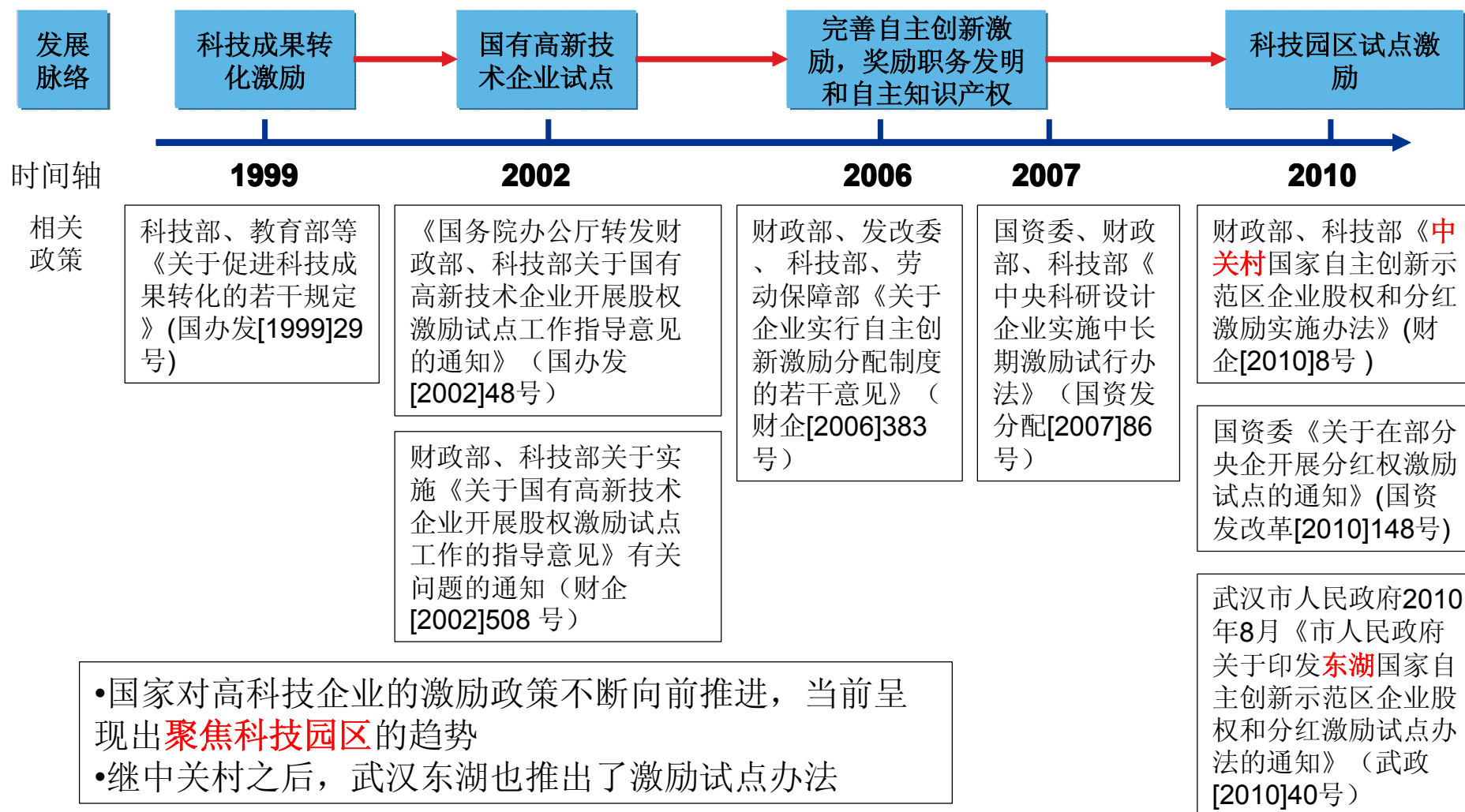
试行办法文件解读

- 主要特点
- 适用性
- 激励模式
 - 六大激励模式介绍
 - 六大激励模式比较分析
- 激励方案的拟定和审批
- 相关税收分析
- 附则



背景介绍

科技创新激励政策沿革



科技创新激励的重要性和紧迫性

“国有企业科技创新激励机制研究”显示

- 科技人员普遍认为**要素参与分配非常重要**：以股权激励为代表的中长期激励成为调研中科技人员最为关注的激励要素
- 同时，上海国有企业探索人力资本参与分配的激励实践较少，**落后于北京和天津**等其他省市

给市政府建议：

- 建议市政府出台具体的试点工作指导意见，**在全市范围内或选取特定科技园区**，对于高等院校、科研院所、院所转制企业以及国有高新技术企业**开展股权激励试点**

问卷调研重要度排名前十的激励因素

重要度排名	激励因素
1	股权激励
2	风险收入
3	特别奖励
4	晋升机会
5	固定工资
6	弹性工作地点
7	公平的绩效评价
8	培训机会
9	社会地位
10	绩效工资

注：重要度排名由九家课题参与企业746名科技人员在问卷调研中就27项激励因素打分得出

张江国家自主创新示范区激励政策 ——制定进度

国务院国函[2011]8号文件

- 同意张江高新区**参照执行**中关村股权激励试点政策

2011年2月28日俞书记主持召开会议

- 专题研究高新技术产业化工作推进情况，要求**加快制定**《张江国家自主创新示范区企业股权和分红激励试行办法》

2011年3月21日韩市长主持召开张江高新区领导小组会议

- **再次强调**股权激励政策在上海实施的效应很大，要求抓紧制定该办法

2011年4月2日，沈晓明副市长召开**专题会议**

- 听取市发改委、市国资委等部门汇报办法起草情况

经市府常务会议通过后，**2011年6月22日**由市府**正式印发**

- 2011年6月22日，下发沪府发[2011]36号文“上海市人民政府关于批转市发展改革委市国资委制订的《张江国家自主创新示范区企业股权和分红激励试行办法》的通知”



试行办法文件解读 ——主要特点

主要特点

政策集成：吸纳了**中关村**股权和分红激励的内容，**东湖高新**关于绩效奖励和增值权的内容，与中关村和东湖高新政策相比有以下创新点：

	特点说明
1、目的	强调“培育发展战略性新兴产业” 与国务院、市政府当前的规划要求相契合
2、适用性	适用性更广,新增第（三）点 （一）本市国有及国有控股的院所转制企业、高新技术企业； （二）本市高等院校和科研院所以科技成果作价入股的企业； （三）具有公司法人资格的国家工程研究中心、国家和本市工程技术研究中心、国家级技术创新示范企业、科技中介服务机构； （四）其他创新型企业。 对特殊企业开放参照执行：尚未进行公司制改革的国有及国有控股企业，可以在公司制改革过程中，参照本办法实施股权和分红激励
3、激励模式	方式多样，六大模式 股权——股权激励、股权出售、股票期权 现金——分红激励、绩效奖励、增值权奖励

主要特点（续）

政策集成：吸纳了**中关村**股权和分红激励的内容，**东湖高新**关于绩效奖励和增值权的内容，与中关村和东湖高新政策相比有以下创新点：

	特点说明
4、绩效考核	参照上市公司股权激励相关要求制定股权奖励和股权出售绩效要求 要求：符合资产质量和财务状况良好、经营业绩稳健等要求
5、激励定价	股权出售模式的定价：按一定价格系数出售 价格系数应当在综合考虑净资产评估价值、净资产收益率及未来收益率等因素的基础上合理确定
6、程序	程序简化：备案，并进行授权 由国有资产监督管理委员会履行出资人职责的企业，应当将激励方案预案（附听取职工意见情况）报本级国有资产监督管理委员会备案。 其所出资企业的激励方案预案（附听取职工意见情况）可由国有资产监督管理委员会委托其备案。 由其他部门、机构代表本级人民政府履行出资人职责的企业，相关材料暂报其主管的部门、机构备案



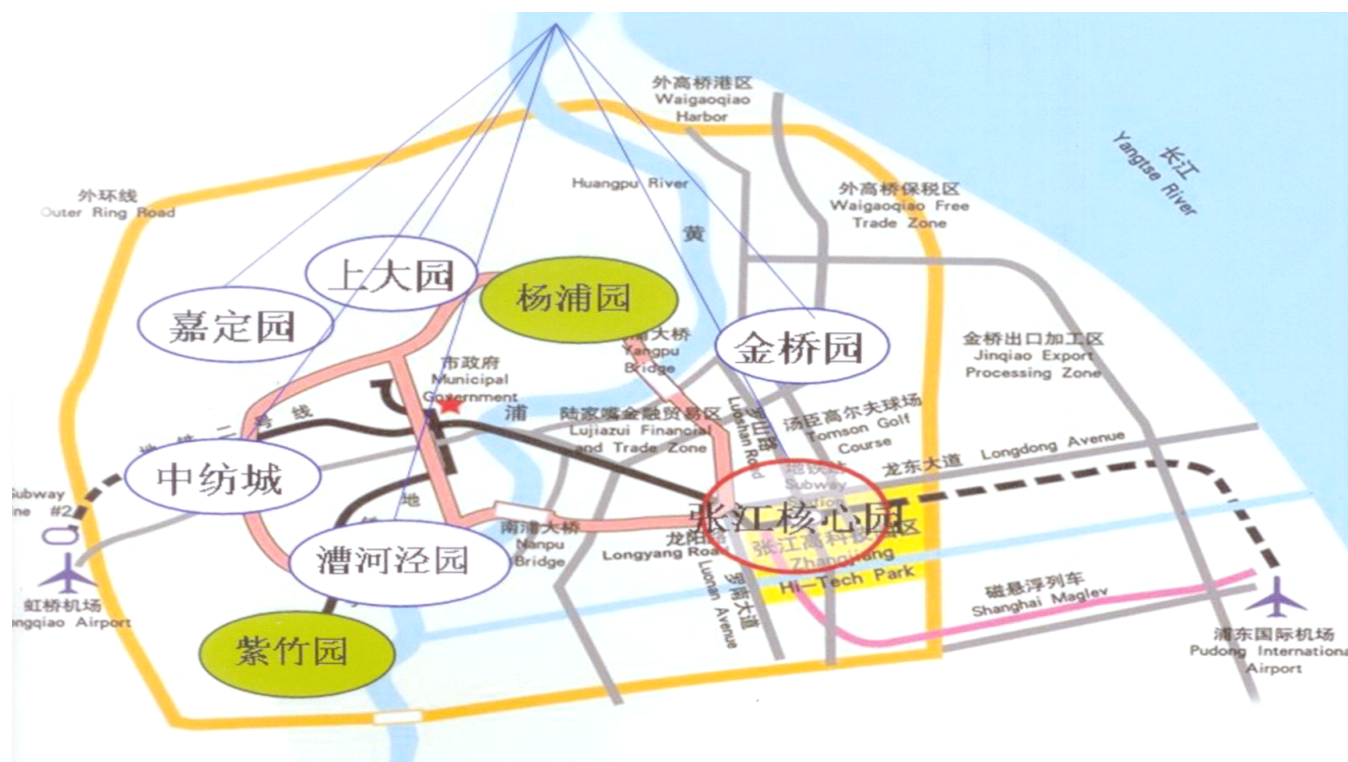
试行办法文件解读 ——适用性

试办法对企业的适用性

（一）适用于大张江示范园区

2010年6月设立**张江高新技术产业开区管委会**，为市政府派出机构

2011年1月19日成为国家自主创新示范区，将成为培育**战略性新兴产业**的**核心载体**和**创新驱动、科学发展的示范区域**



试行办法对企业的适用性

（二）适用于三大类型企业

主要适用于**三大类型企业**

- 基于张江国家自主创新示范区企业构成特色，在中关村文件基础上**新增第三类企业**

第二条：本办法适用于示范区内的以下企业：

（一）本市国有及国有控股的院所转制企业、高新技术企业；

（二）本市高等院校和科研院所以科技成果作价入股的企业；

（三）具有公司法人资格的国家工程研究中心、国家和本市工程技术研究中心、国家级技术创新示范企业、科技中介服务机构；

（四）其他创新型企业。

试行办法对企业的适用性

（三）适用基本前提

设定了基本的前提要求

- 第五条第（三）、（四）点**体现了科技企业特色**
- 第二十五条要求企业在激励方案中对基本前提**进行合规性说明**

第五条：实施股权和分红激励的企业，应当符合以下要求：

（一）企业发展战略明确，专业特色明显，市场定位清晰；

（二）产权明晰，内部治理结构健全并有效运转；

（三）具有企业发展所需的关键技术、自主知识产权和持续创新能力；

（四）近**3**年研发费用不低于企业销售收入的**2%**，且研发人员数量不低于职工总数的**10%**；

（五）建立了规范的内部财务管理制度和员工绩效考核评价制度；

（六）企业财务会计报告经过中介机构依法审计，且近**3**年没有因财务、税收违法违规行为受到行政、刑事处罚。

第二十五条 激励方案包括但不限于以下内容：.....（三）企业符合本办法规定实施激励条件的情况说明；.....。

试行办法对企业的适用性

（四）相关激励模式的特殊绩效适用要求

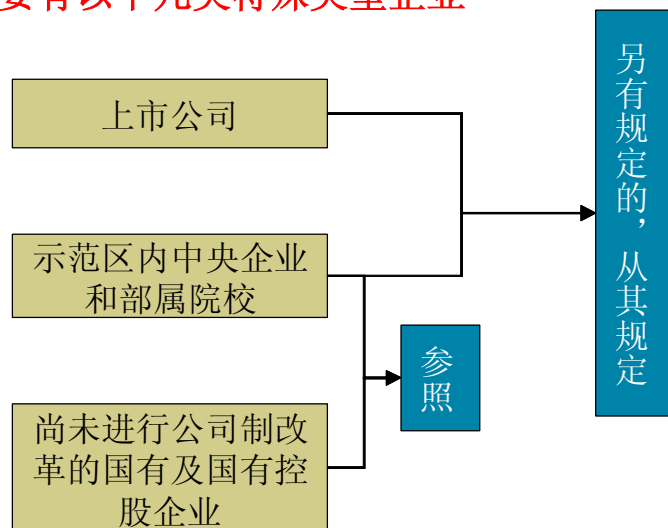
除满足第五条基本前提外，采取不同的激励方式，有的还需满足相应的特殊绩效要求

激励模式	特殊绩效要求	点评
股权奖励和股权出售	还应当符合资产质量和财务状况良好、经营业绩稳健等要求	参照上市公司股权激励相关要求从公司治理角度制定股权奖励和股权出售绩效要求
分红激励	岗位分红激励额外要求：大中型企业实施重大科技成果产业化的，可以探索实施岗位分红激励制度，并要求“企业近3年税后利润形成的净资产增值额占企业近3年年初净资产总额的比例不低于10%，实施激励当年年初未分配利润没有赤字”	对于项目/转让的净收益分红没有额外的绩效要求，但对于大中型企业实施岗位分红的，需要满足额外的绩效要求
绩效奖励	额外要求“企业激励方案获批日上年末账面净资产相对于近3年年初账面净资产的增加值（不包括财政补助直接形成的净资产），应当不低于企业近3年年初净资产总额的10%，且实施激励当年年初未分配利润没有赤字”	与岗位分红的绩效要求基本一致，表述稍有不同
股票期权和增值权奖励	未设置前置绩效要求	两种激励模式均为后期行使的权利，通常强调对后期行权制定绩效要求

试行办法对企业的适用性

（五）对于特殊类型企业的规定

主要有以下几类特殊类型企业

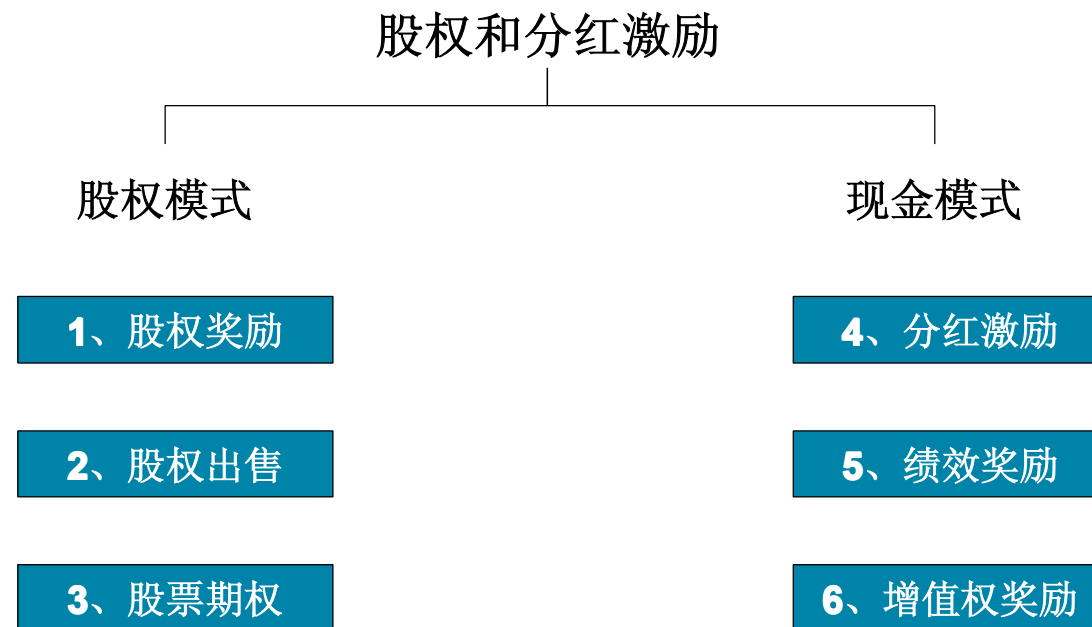


第四十二条：上市公司股权激励另有规定的，从其规定。示范区内中央企业和部属院校可以参照本办法执行，另有规定的，从其规定。尚未进行公司制改革的国有及国有控股企业，可以在公司制改革过程中，参照本办法实施股权和分红激励……。



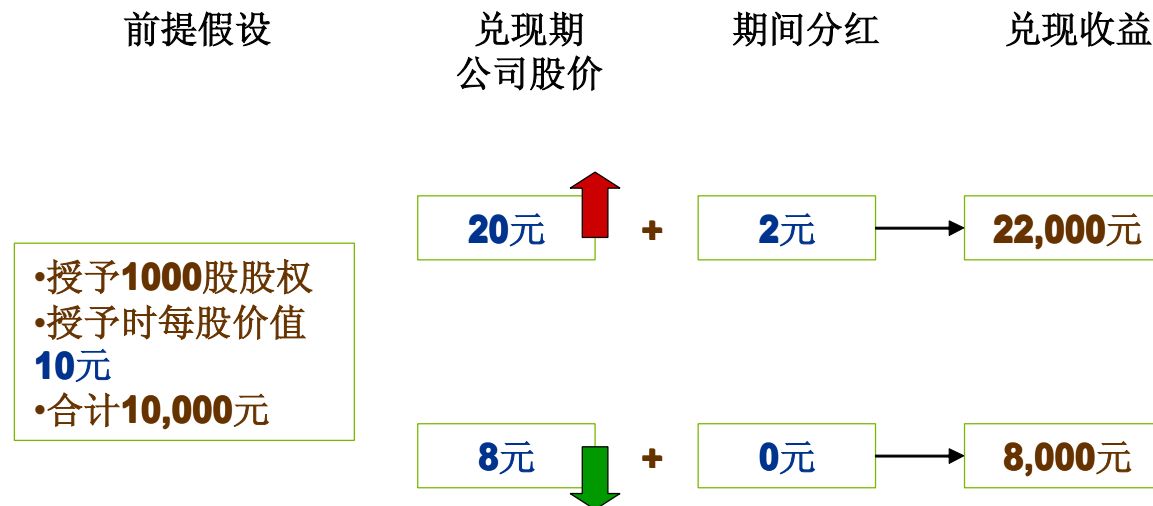
试行办法文件解读 ——六大激励模式介绍

六大激励模式



1、股权激励

股权激励：“企业无偿授予激励对象一定份额的股权或者一定数量的股份”



相关说明

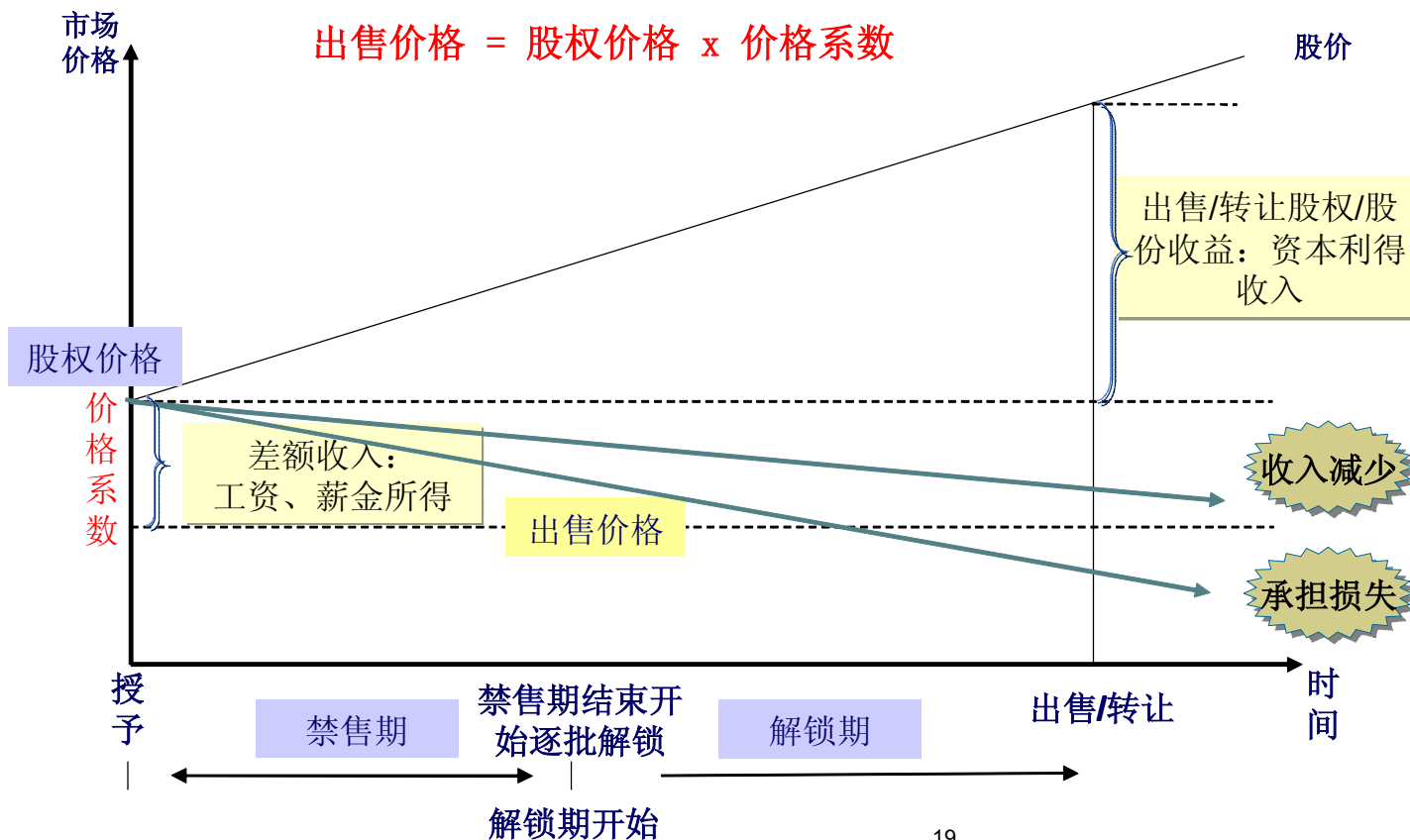
- 在授予日即直接持股，实际的利益捆绑
- 企业一般无现金流出，根据股票来源对股东权益进行摊薄
- 激励对象无偿获得股权的原值和增值价值
- 股权激励对象**仅限于技术人员**

2、股权出售

股权出售：“企业参照股权评估价值的价格，以协议方式将企业股权（包括股份）有偿出售给激励对象”

相关说明

- 在授予日即直接持股，实际的利益捆绑
- 企业一般无现金流出，根据股票来源对股东权益进行摊薄
- 股权作为稀缺资源，适用面一般较窄
- 价格系数需要加以指导

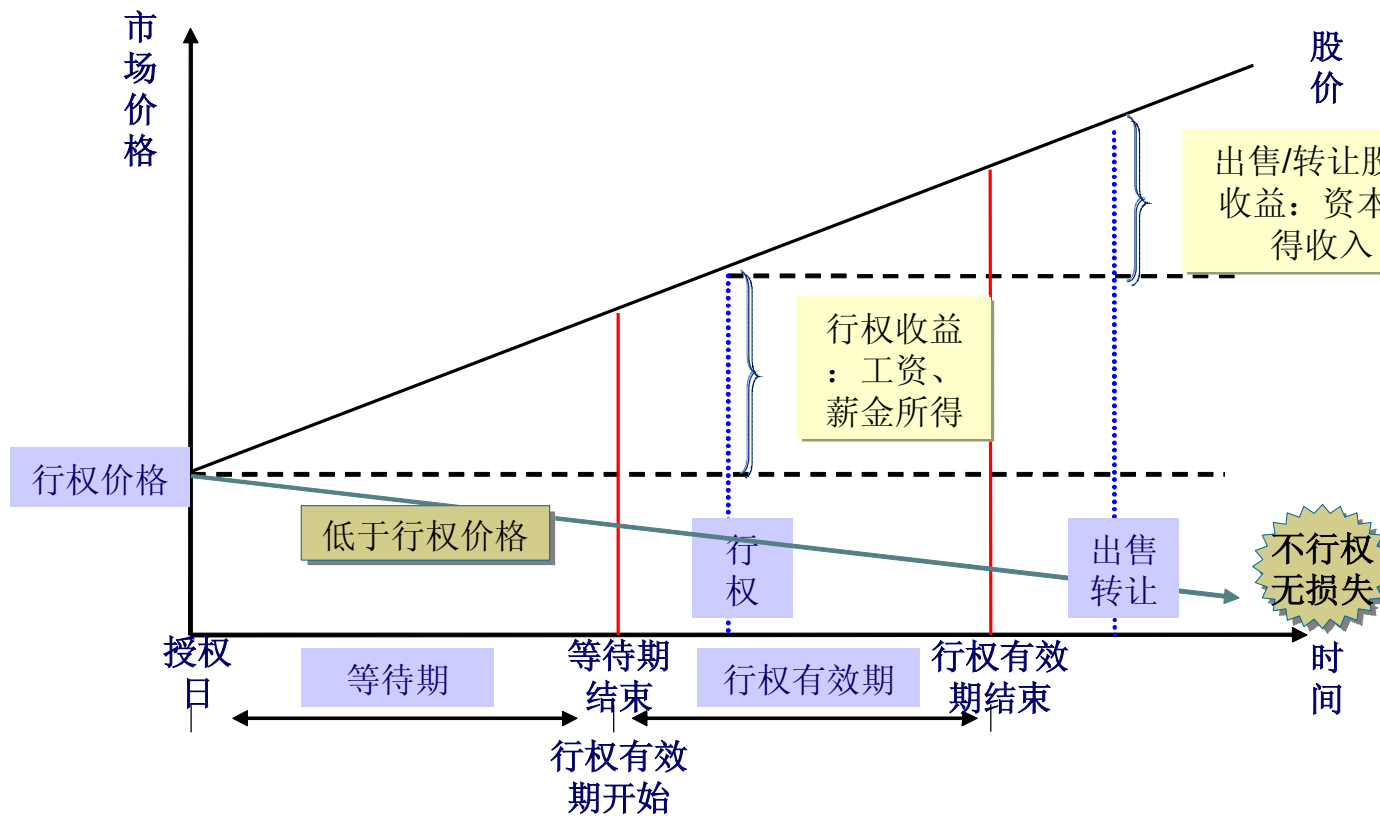


3、股票期权

股票期权：“企业授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的行权价格购买本企业一定数量股份的权利”

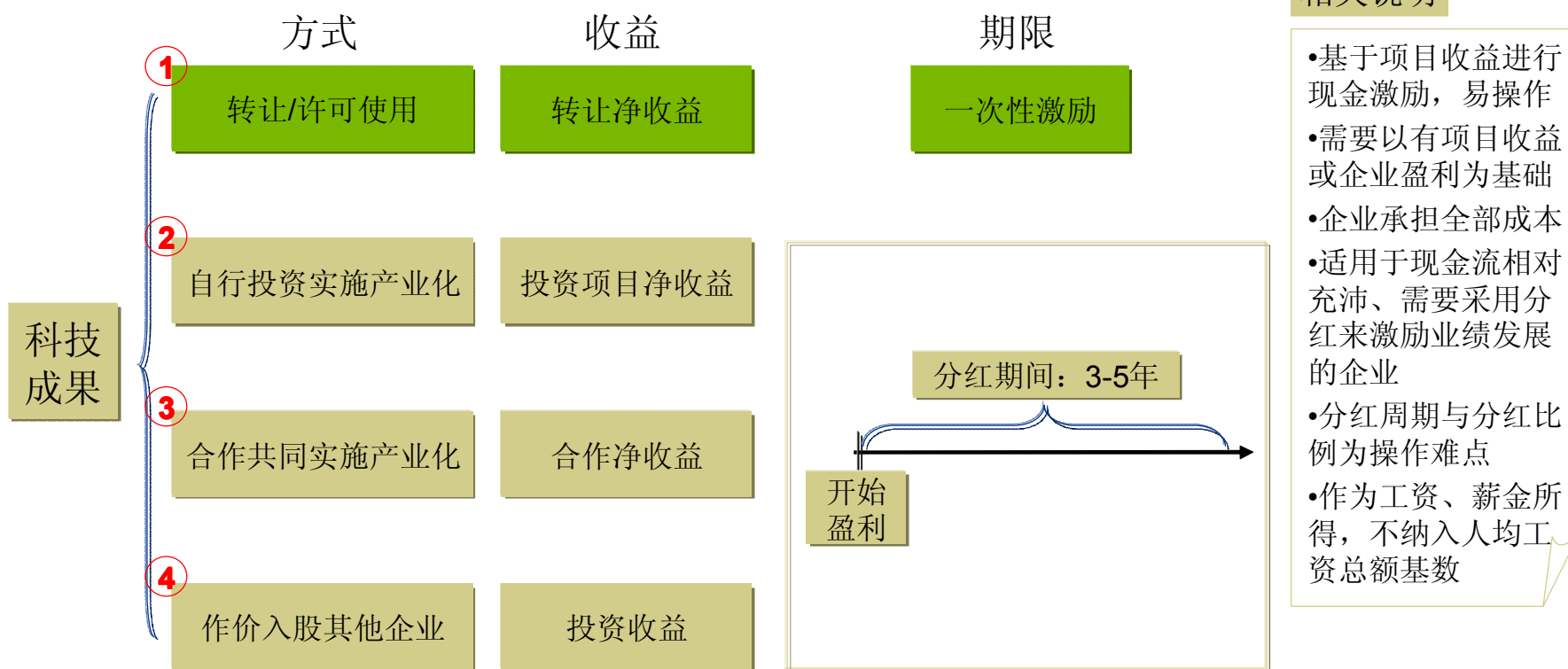
相关说明

- 兑现实股的权利，可不行权无损失
- 行权时企业有现金流入，根据股票来源对股东权益进行摊薄
- 行权价格的确定对于非上市公司非常关键
- 通常在行权有效期内分若干期行权



4、分红激励——项目收益分红

分红激励：“企业以科技成果实施产业化、对外转让、合作转化、作价入股形成的净收益为标的，采取项目收益分成方式对激励对象实施激励”

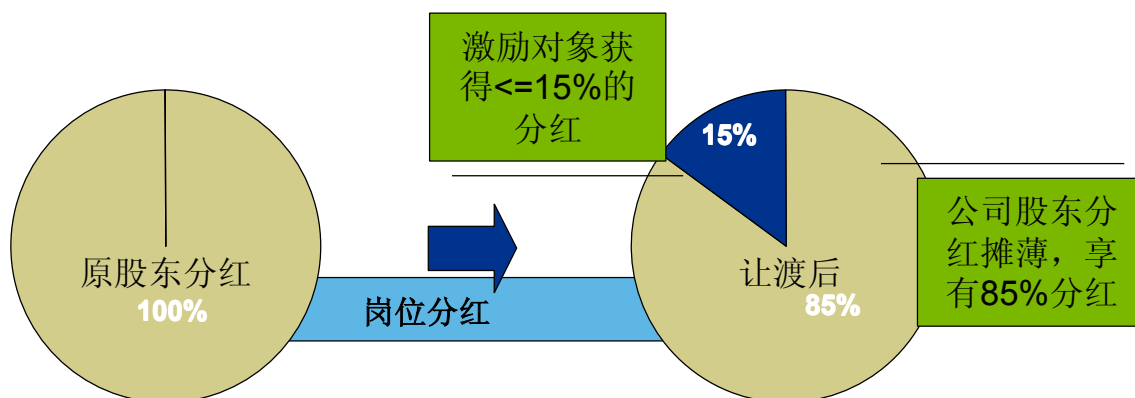


4、分红激励——岗位分红

岗位分红：“**大中型企业**实施重大**科技成果产业化**，可以探索实施岗位分红激励制度，按照岗位在科技成果产业化中的重要性和贡献，分别确定不同岗位的分红标准。”

相关说明

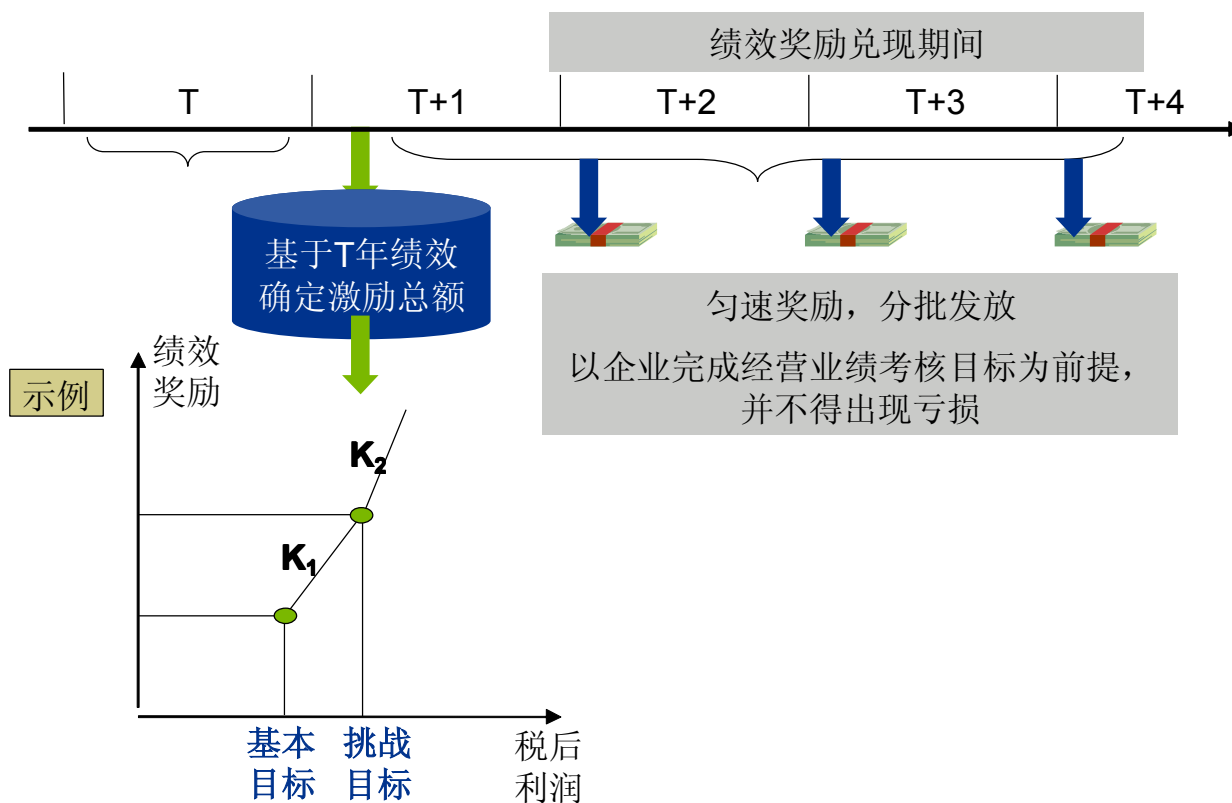
前提假设：从股东享有的**100%税后利润**中让渡出**15%**分红权



- 基于本企业税后利润进行分红，需要以企业盈利为基础
- 企业承担全部成本
- 适用于现金流相对充沛、需要采用分红来激励业绩发展的企业
- 分红周期与分红比例为操作难点
- 作为工资、薪金所得，不纳入人均工资总额基数

5、绩效奖励

绩效奖励：“企业完成绩效考核目标后，将税后利润超额部分按规定比例计提激励总额，自批准之日起分年度匀速奖励给激励对象”



相关说明

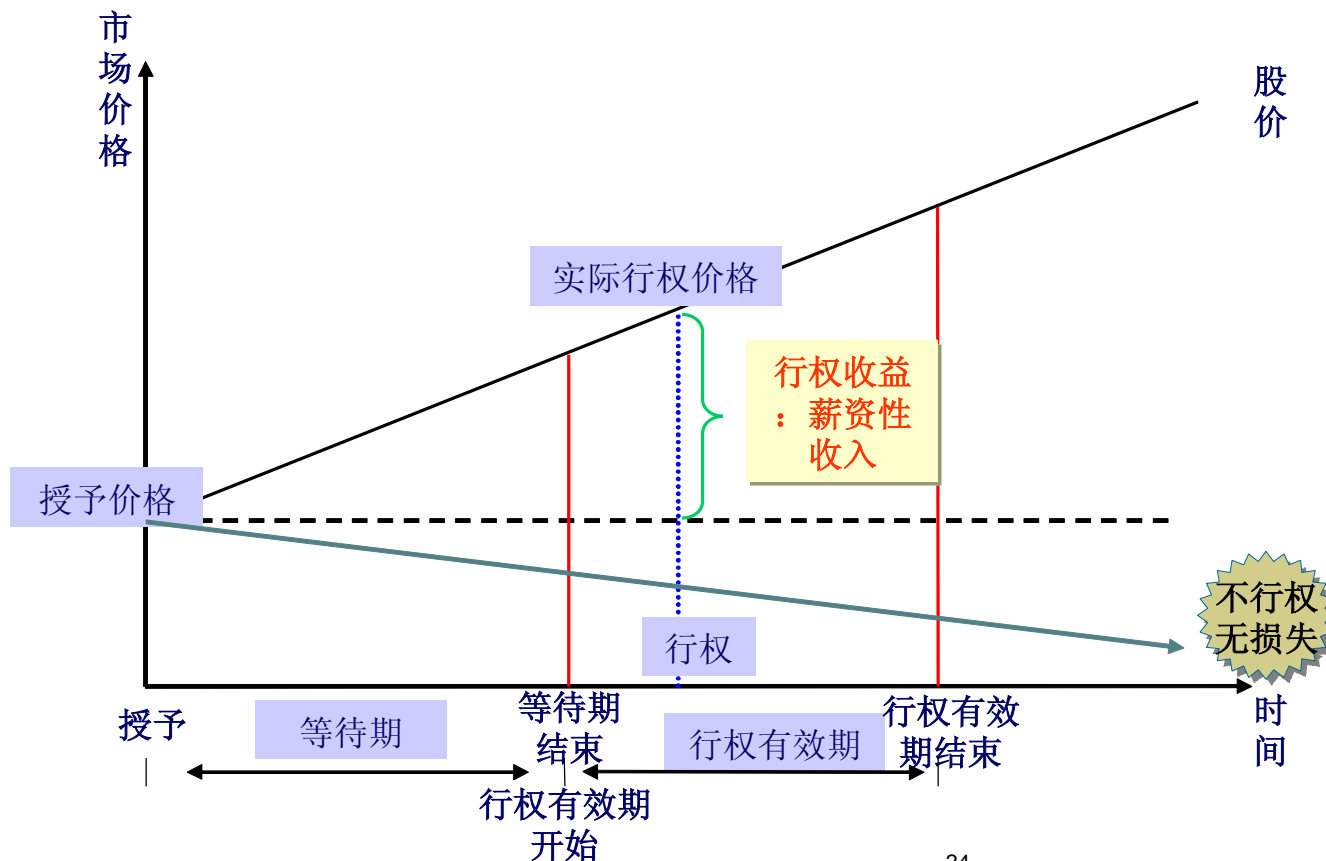
- 基于税后利润超额部分计提，体现对超额的激励
- 需要以完成经营业绩考核目标为前提
- 企业承担全部成本
- 匀速奖励体现长期
- 适用于现金流较为充沛、业绩考核目标清晰、管理科学的企业
- 作为工资、薪金所得，不纳入人均工资总额基数

6、增值权奖励

增值权奖励：“企业给予激励对象一种权利，即在规定的有效期内根据其持有增值权份额和所对应的账面价值的增加额度，作为由企业支付的行权收入”

相关说明

- 虚拟的股票期权模式，由公司兑现行权差价，不涉及实股
- 公司承担全部成本
- 动用股权尚不成熟，但希望基于企业价值成长给予奖励的企业
- 一般采取每股净资产定价
- 作为工资、薪金所得，不纳入人均工资总额基数



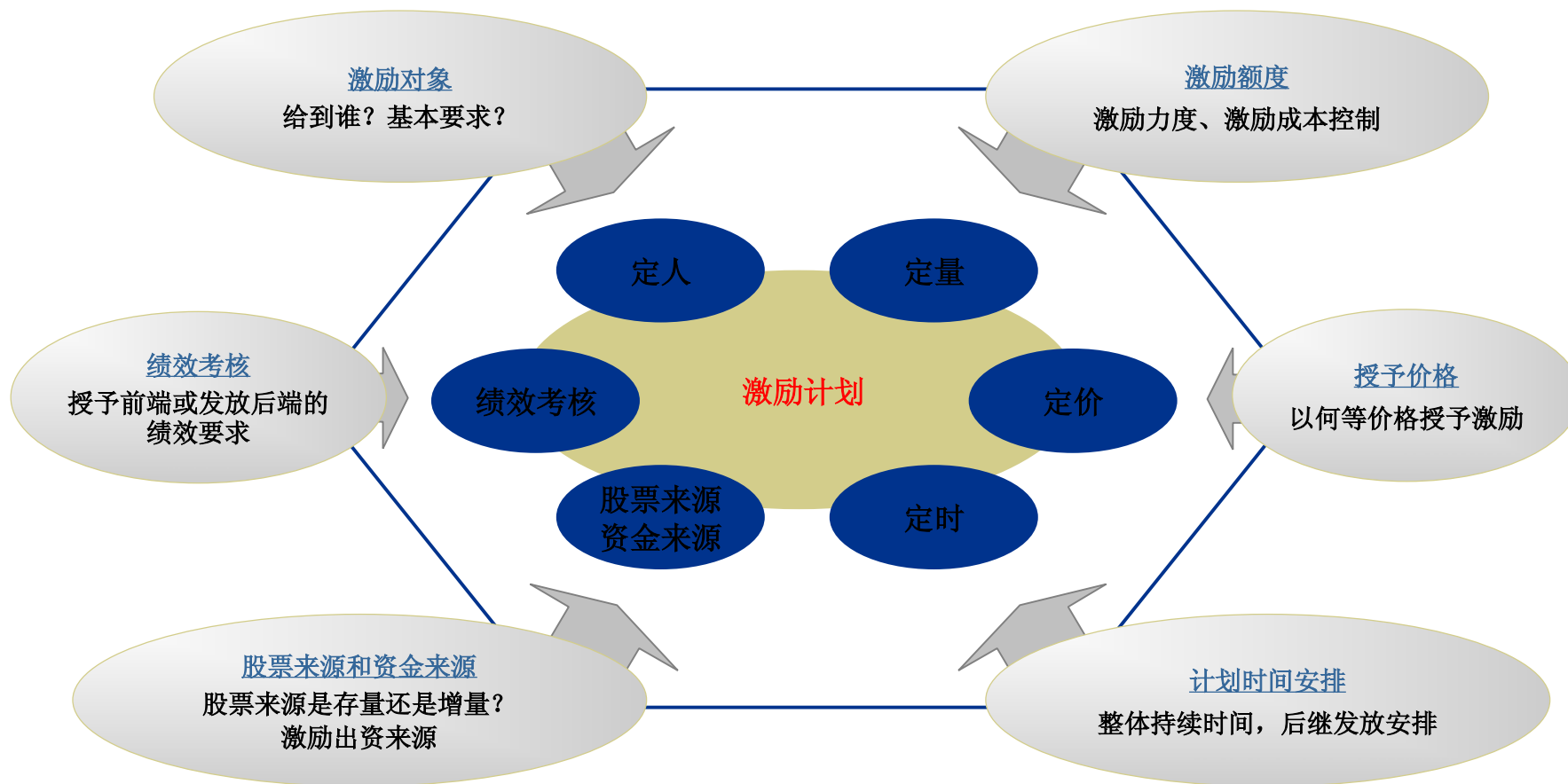
六大激励模式适用性比较

激励模式	大股东/实际控制人角度	股权变化	公司		激励对象		
			发展阶段	现金流压力	激励效果		现金流压力
股权奖励	•通常先创造价值，再无偿奖励 •针对核心技术人员	•涉及 实际股权 •根据股票来源对股东权益进行摊薄	•适用于 已经 有价值创造企业，通常仅针对 核心人员 进行	• 无 现金流出	•完善公司治理 •利益捆绑 •建立主人翁意识 •有上市预期时激励效果更佳	•无偿获得股权，享有股权 原值 和 未来增值部分	•无
股权出售	•需要根据公允原则指导股权出售的定价		• 发展中或相对成熟企业均可	• 无 现金流出，有现金流入		•享有股权 部分原值 （取决于出售定价价格系数）和 未来增值部分	• 有 ，需要出资入股
股票期权	•企业价值增长时激励对象方可行权，体现未来增量激励		• 初创或发展中企业 ，激励对象看好企业未来	• 无 现金流出，有现金流入		• 仅享有未来增值部分	• 有 ，需要出资行权
分红激励	•基于项目收益或岗位进行，重点激励项目收益	•现金激励， 不涉及股权	•科技成果 产业化企业或有盈利的项目	• 有 现金流出，需要考虑企业成本与现金流	• 直接获得现金分红 ，激励效果较好		•无
绩效奖励	•适用于企业业绩管理科学成熟的企业，或有明确长期绩效目标的项目		•适用于业绩考核目标清晰、管理科学的 成熟企业或项目	• 有 现金流出，需要考虑企业成本与现金流	• 直接获得现金奖励 ，激励效果较好		•无
增值权奖励	•类似股票期权，企业价值增长时激励对象方可行权，体现未来增量激励		• 初创或发展中企业 ，激励对象看好企业未来	• 有 现金流出，需要考虑企业成本与现金流	•直接获得现金奖励， 但激励效果取决于企业未来发展前景		•无



试行办法文件解读 ——六大激励模式比较分析

通常激励计划包含以下六大因素



定人

对于股权和分红激励的激励对象的总体要求详见试行办法第四条，包括**技术人员与管理人员**两大类：

- （一）**对企业科技成果研发和产业化做出突出贡献的技术人员**；（详细定义略）
- （二）**对企业发展做出突出贡献的经营管理人员**，包括**主持企业全面生产经营工作的高级管理人员**，负责企业主要产品（服务）生产经营合计占主营业务收入（或者主营业务利润）**50%**以上（含**50%**）的中、高级经营管理人员。

激励对象的**两个“不得”**：

- “不得面向**全体员工**实施股权或者分红激励。
- **企业监事、独立董事、企业控股股东单位的经营管理人员**不得参与本企业股权或者分红激励

激励模式	相关规定	点评
股权奖励和股权出售	在本企业连续工作 3 年以上，特殊人才除外 股权奖励仅限于技术人员	要求激励对象有一定历史贡献与忠诚度，奖股聚焦于技术人员
股票期权	/	
分红激励	企业实施岗位分红激励，激励对象应当在该岗位连续工作 1 年以上	体现对岗位任职时间的要求
绩效奖励	/	
增值权奖励	/	

定量

各模式中大部分对于**激励总额**提出了控制要求，分红激励中的**岗位分红对于激励总额和激励个量同时进行了规定**

激励模式	相关规定	点评
股权激励和股权出售	激励总额不得超过近 3 年税后利润形成的净资产增值额的 35% ，其中，激励总额用于股权激励的部分不得超过 50% 大型企业 用于股权激励的股权总额，不得超过企业实收资本（股本）的 10% 。	总量控制，对大型企业从股本总量进行控制
股票期权	/	
分红激励	（一）由本企业自行投资实施科技成果产业化的，……，每年从当年投资项目净收益中，提取不高于 30% 用于激励 （二）向本企业以外的单位或者个人转让科技成果所有权、使用权（含许可使用）的，从转让净收益中，提取不高于 50% 用于一次性激励 （三）以科技成果作为合作条件与其他单位或者个人共同实施转化的，……，每年从当年合作净收益中，提取不高于 30% 用于激励 （四）以科技成果作价入股其他企业的，……，每年从当年投资收益中，提取不高于 30% 用于激励 企业年度岗位分红激励总额不得高于当年税后利润的 15% ，激励对象个人岗位分红所得不得高于其薪酬总水平（含岗位分红）的 40%	对四种方式进行总量控制；对岗位分红方式进行总量+个量控制
绩效奖励	年度兑现总额将不超过企业对应年度净利润的 20%	总量控制
增值权奖励	企业每年可将代表不超过其总股本 30% 的虚拟股份增值权授予激励对象。账面价值增值权的年度兑现总额不超过企业对应年度净利润的 20%	总量控制

定价

股权出售、股票期权、增值权奖励的定价需要予以指导

激励模式	相关规定	点评
股权激励和股权出售	股权出售的 价格系数 “应当在综合考虑净资产评估价值、净资产收益率及未来收益等因素的基础上合理确定”	通过价格系数使股权出售更具激励性
股票期权	确定行权价格时，应当综合考虑科技成果成熟程度及其转化情况、企业未来至少 5 年的盈利能力、企业拟授予全部股权份额等因素。其中涉及国有资产的，还应当不低于按国有资产评估管理规定经有关部门、机构核准或者备案的每股评估价格	非上市公司期权定价较为复杂，需要予以指导
分红激励	/	不涉及定价
绩效奖励	/	
增值权奖励	激励对象持有增值权的授予价格以企业财务年度期初每股净资产的价值为标准。 行权价格应综合考虑科技成果成熟程度及其转化情况、企业未来至少 3 年的盈利能力、企业拟授予全部股权数量等因素，且不得低于按国有资产评估管理规定经有关部门、机构核准或者备案的每股评估价格。实际行权价格以激励对象选择行权时每股净资产的价值为标准。	通常采用每股净资产定价，前后口径保持一致

定时

除科技成果转让为一次性奖励以外，其他激励模式通常有**3-5年**的时效，分期行使或发放兑现

激励模式	相关规定	点评
股权激励和股权出售	企业用于股权激励和股权出售的激励总额一般在 3至5年 内统筹安排使用	要求考虑企业发展有规划使用、分配股权
股票期权	企业应当在激励方案中明确股票期权的授权日、可行权日和行权的有效期限。股票期权授权日与获授股票期权首次可行权日之间的间隔不得少于 1年 。股票期权行权的有效期限不得超过 5年 。企业应当规定激励对象在股票期权行权的有效期限内 分期 行权。	1年 等待期， 5年 行权有效期，要求分期行权
分红激励	（一）本企业自行投资实施科技科技成果产业化的，自产业化项目开始盈利的年度起，在3至5年内，每年.....提取..... （二）以科技成果作为合作条件与其他单位或者个人共同实施转化的，自合作项目开始盈利的年度起，在3至5年内，每年.....提取..... （三）以科技成果作价入股其他企业的，自入股企业开始分配利润的年度起，在3至5年内，每年.....提取.....	对于项目收益分红有一次性激励，也有每年滚动激励；对于岗位分红并无相关时间规定
绩效奖励	/	
增值权奖励	每期授予的增值权的等待期不低于 1年 ，行权期不低于 3年 ，激励对象依据规定的行权条件和安排 分批匀速 行权	1年 等待期， 3年 行权有效期，要求分期行权

股权来源和资金来源

股权来源有三个途径：

增量

1、向激励对象增发股份

存量

2、向现有股东回购股份

3、现有股东向激励对象转让其持有的股权

资金来源：自筹原则

- 第十四条：企业不得为激励对象购买股权提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为激励对象向其他单位或者个人贷款提供担保。

绩效考核

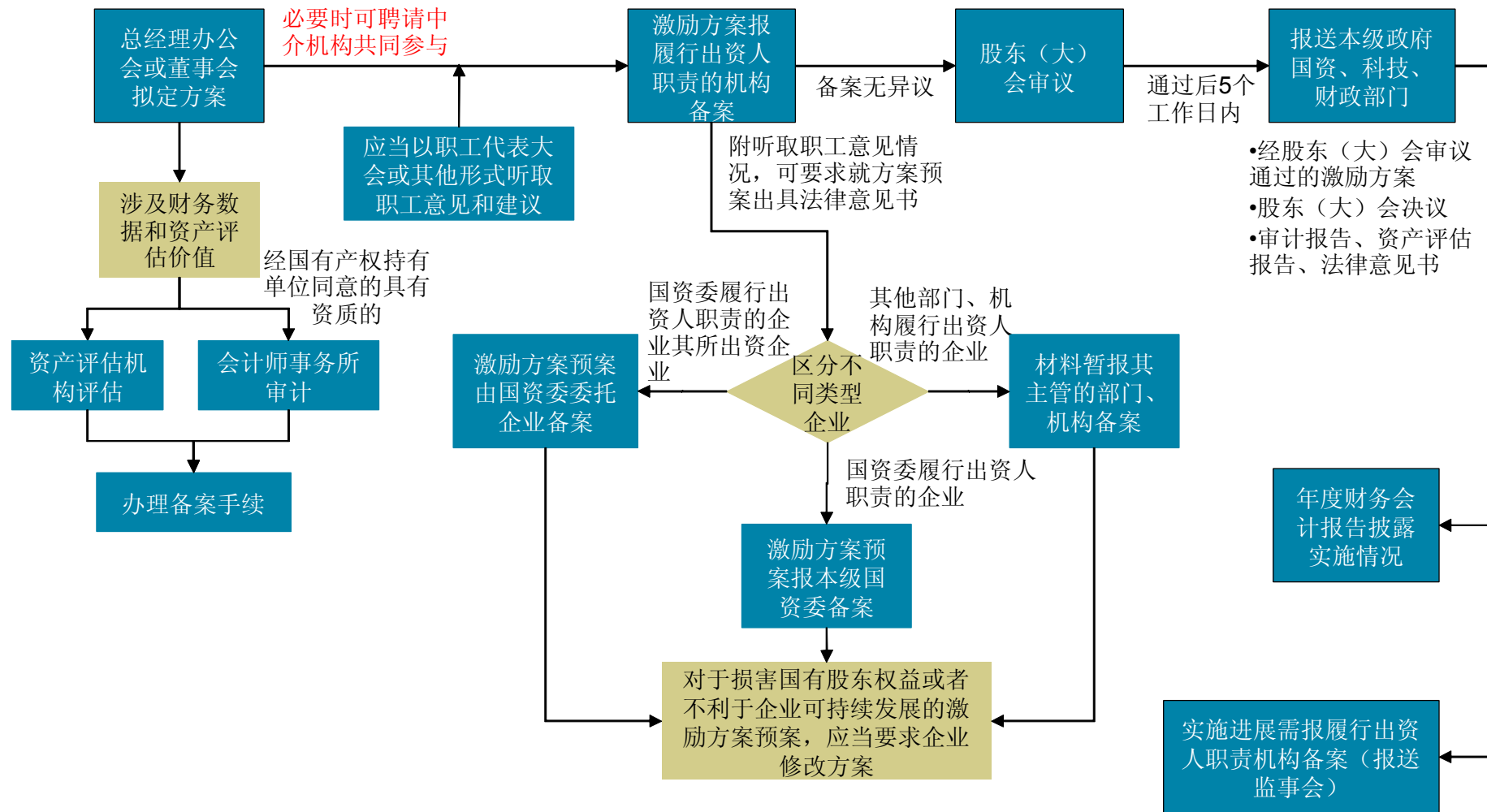
主要为企业财务绩效要求

激励模式	对绩效考核的特殊规定	点评
股权奖励和股权出售	企业应当在激励方案中与激励对象约定分期实施的业绩考核目标等条件	要求有业绩考核
股票期权	企业应当与激励对象约定股票期权授予以及行权的业绩考核目标等条件。 业绩考核指标可以选取净资产收益率、主营业务收入增长率、现金营运指数等财务指标，但应当不低于企业近3年平均业绩水平及同行业平均业绩水平	业绩考核规定更为具体，包括考核时点、考核指标、业绩要求等
分红激励	大中型企业实施重大科技成果产业化，可以探索实施岗位分红激励制度，并要求“企业近3年税后利润形成的净资产增值额占企业近3年年初净资产总额的比例不低于10%，实施激励当年年初未分配利润没有赤字” 企业对分红激励设定实施条件的，应当在激励方案中与激励对象约定相应条件以及业绩考核办法，并约定分红收益的扣减或者暂缓、停止分红激励的情形及具体办法	除岗位分红有明确的绩效实施要求，其他规定较为原则
绩效奖励	企业激励方案获批日上年末账面净资产相对于近3年年初账面净资产的增加值（不包括财政补助直接形成的净资产），应当不低于企业近3年年初净资产总额的10%，且实施激励当年年初未分配利润没有赤字 绩效奖励兑现期间应以企业完成经营业绩考核目标为前提，并不得出现亏损	实施、兑现均设绩效要求
增值权奖励	应当与激励对象约定增值权兑现的业绩考核目标等条件。 业绩考核指标可以选取净资产收益率、主营业务收入增长率、现金营运指数等财务指标，但应当不低于企业近3年平均业绩水平以及同行业平均业绩水平	强调兑现时业绩考核，与股票期权相同



试行办法文件解读 ——激励方案的拟定和审批

激励方案拟定和审批的流程图





试行办法文件解读 ——相关税收分析

相关税收规定

本办法 第三十七条：高等学校和科研机构转化职务科技成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励，获奖人在取得股份、出资比例时，暂不缴纳个人所得税。示范区内科技创新创业企业以股权奖励方式实施激励的，激励对象取得股权奖励时，按照国家有关规定缴纳个人所得税。

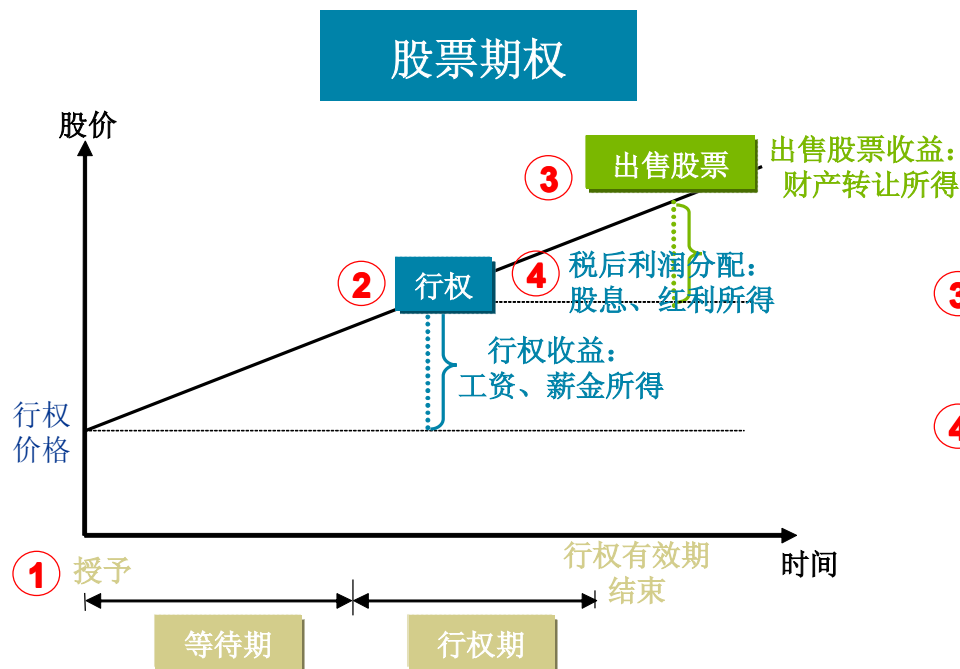
国家相关规定	模式	适用范围
•财政部 国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知(财税[2005]35号) •国家税务总局关于个人股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知(国税函[2006]902号)	•股票期权	•上市公司 (需要与税务部门沟通能够参照执行)
•关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知(财税[2009]5号)	•股票增值权 •限制性股票	
•关于股权激励有关个人所得税问题的通知(国税函[2009]461号)	•股票期权 •股票增值权 •限制性股票	

现金型激励通常在获得现金激励时点纳税，按“工资、薪金所得”适用的规定计算缴纳个人所得税，实践中常见与年终奖一并发放，分摊至12个月计算应纳税额

股票期权个人所得税相关规定

相关政策:

- 财政部 国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知(财税[2005]35号)
- 国家税务总局关于个人股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知(国税函[2006]902号)



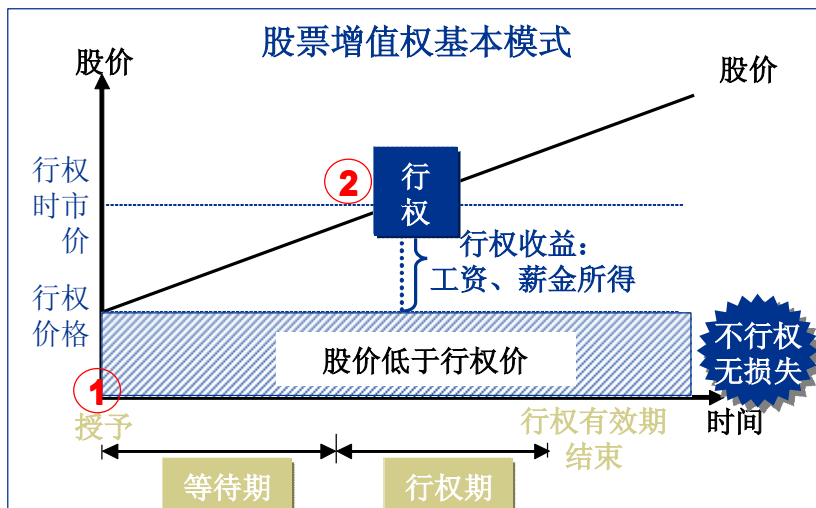
关于股权激励的相关税收规定，目前可直接适用的仅有**股票期权**，具体如下：

- ① 授予时，不纳税
- ② 员工行权时，按“**工资、薪金所得**”适用的规定计算缴纳个人所得税。
 - 股票期权形式的工资薪金应纳税所得额=（行权股票的每股市场价-员工取得该股票期权支付的每股施权价）×股票数量
 - 应纳税额=（股票期权形式的工资薪金应纳税所得额 / 规定月份数×适用税率-速算扣除数）×规定月份数
 - 上款公式中的规定月份数，是指员工取得来源于中国境内的股票期权形式工资薪金所得的境内工作期间月份数，长于12个月的，按**12个月计算**
- ③ 员工将行权后的股票再转让时获得的高于购买日公平市场价的差额，应按照“**财产转让所得**”适用的征免规定计算缴纳个人所得税。
- ④ 员工因拥有股权而参与企业税后利润分配取得的所得，应按照“**利息、股息、红利所得**”适用的规定计算缴纳个人所得税。

股票增值权和限制性股票个人所得税相关规定

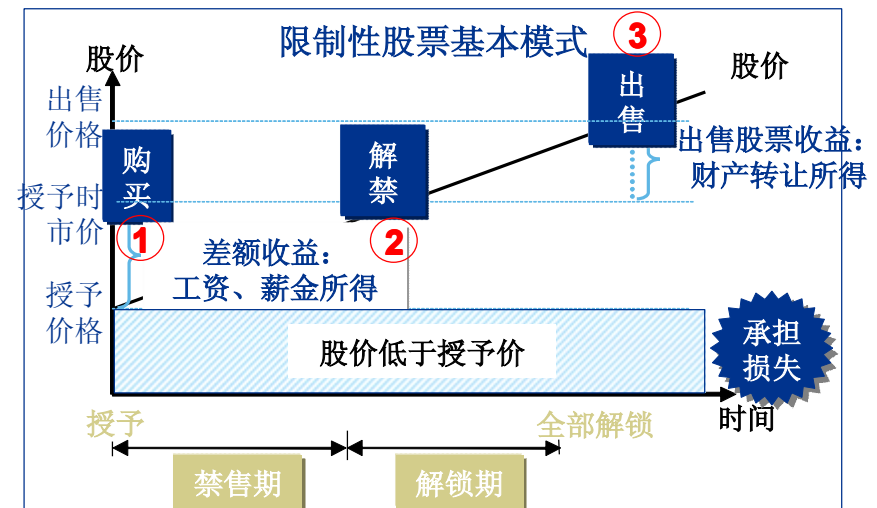
纳税时点：② 股票增值权个人所得税纳税义务发生时间为上市公司向被授权人兑现股票增值权所得的日期

- 股票增值权某次行权应纳税所得额=（行权日股票价格－授权日股票价格）×行权股票份数
- 应纳税额有关规定月份数的计算同于股票期权，最多可分摊至12个月



纳税时点：② 限制性股票个人所得税纳税义务发生时间为每一批次限制性股票解禁的日期。

- 应纳税所得额=（股票登记日股票市价+本批次解禁股票当日市价）÷2×本批次解禁股票份数-被激励对象实际支付的资金总额×（本批次解禁股票份数÷被激励对象获取的限制性股票总份数）
- 应纳税额有关规定月份数的计算同于股票期权，最多可分摊至12个月





试办法文件解读 ——附则

附则的主要内容

1、对其他两类主体的激励（个人知识产权、高等学校和科研机构）

激励情形	相关规定	对应规定
职工个人知识产权 技术折股	企业可按照《关于企业实行自主创新激励分配制度的若干意见》（财企[2006]383号）第三条的规定实施技术折股，具体内容总结如下： 条件：在实施公司制改建、增资扩股或者创设新企业的过程中 过程：企业应当在对个人用于折股的知识产权进行专家评审后，委托具备相应资质的资产评估机构进行价值评估 可创造价值后入股：企业也可以与个人约定，待个人拥有的知识产权投入企业实施转化成功后，按照其在近3年累计为企业创造净利润的35%比例内折价入股。折股所依据的累计净利润应当经过中介机构依法审计	•第三十五条
高等学校和科研机构 经批准以职务科技成果向企业作价入股	•可以按照职务科技成果评估作价金额不低于20%但不高于30%的比例折算为股权奖励给有关技术人员，企业应当从高等学校和科研机构作价入股的股权中划出相应份额予以兑现。 •由职务科技成果完成人创办企业实施转化的，可以按照职务科技成果评估作价金额不超过50%的比例折算为股权奖励给科技成果完成人	•第三十六条

2、推行激励对人均工资总额基数的影响

“企业实施分红激励、绩效奖励、增值权奖励所需支出不纳入人均工资总额基数，不作为企业职工教育经费、工会经费、社会保险费、补充养老及补充医疗保险费、住房公积金等的计提依据” •点评：公司推行现金型激励的支出不纳入人均工资总额基数，不影响职工教育经费等的计提	•第三十八条
---	--------

附则的主要内容（续）

3、企业科技成果作价入股其他企业可推行的激励

“.....没有按照本办法第十七条规定实施分红激励的，作价入股经过3个会计年度以后，被投资企业符合本办法规定条件的，可以按照本办法的规定，以被投资企业股权为标的，对重要的技术人员实施股权激励。.....” •点评：满足条件的情况下， 可以被投资企业股权作为标的激励技术人员	•第三十九条
--	--------

4、关于激励方式的选择

“企业可以在本办法规定范围内，选择一种或多种激励方式，但是对同一激励对象不得就同一职务科技成果或者产业化项目进行重复激励” •点评： 可选择一种或多种方式，不得重复激励	•第四十条
--	-------

5、相关监管部门的监督职责

•本级国资、科技、财政部门对企业股权或者分红激励方案及其实施情况进行 监督 ，发现违反法律、法规和本办法规定的，应当 责令其改正	•第四十一条
--	--------

附则的主要内容（续）

6、对于办法适用性的补充规定

•上市公司股权激励另有规定的，从其规定。
•示范区内中央企业和部属院校可以参照本办法执行，另有规定的，从其规定。
•尚未进行公司制改革的国有及国有控股企业，可以在公司制改革过程中，参照本办法实施股权和分红激励。……”

•第四十二条

7、关于有效期的相关规定

办法自印发之日起执行，有效期两年
即**2011年05月31日**至**2013年5月31日**有效

•第四十二条



谢 谢！