

非上市半导体企业如何制订和实施股权激励计划（微观篇）

承上篇《非上市半导体企业如何制订和实施股权激励计划（宏观篇）》，本篇为半导体专题系列之非上市半导体企业如何制订和实施员工股权激励计划（微观篇）。我们将根据我们的相关经验，同时以国内市场上最常见的激励方案为出发点，讨论员工股权激励计划常见结构及核心内容。

一、 员工持股方式介绍

一般而言，股权激励的员工持股主要有三种方式：（1）激励对象直接持有公司期权（股权）；（2）激励对象通过一个持股平台间接持有公司期权（股权），其中，持股平台可以是一个有限合伙企业，也可以是一个有限责任公司；或（3）代持。

（1） 个人直接持股

个人直接持股即激励对象直接持有拟上市公司的期权（股权）。这种方式对实施股权激励的公司来说缺点较多，其一，个人直接持股的情况下，员工入股、退出需要在相关市场监督管理局（以下简称“市监局”）履行公司股东变更登记等手续，员工较多的情况下，手续较为繁琐，且如果员工不予配合，则容易引起争议，公司管理成本较高；第二，个人直接持股将变更企业的股权结构，不利于公司股权结构的稳定和控制权集中；第三，召开股东大会的程序较为复杂，参与人员可能过多，且表决权分散。实践中除了创始人自己以及少量联合创始人直接持股之外，一般很少有员工直接持股的做法。当然，对员工来说，直接持股在股权转让方面的税收比较有优势，而且如果直接持股，员工可享有投票权等

政治权利，退出时也有较高的谈判筹码，对员工较为有利；如果是联合创始人，可以适当争取在公司层面直接持股。

（2） 通过持股平台持股

持股平台主要有有限合伙企业持股平台和有限责任公司持股平台两种形式。

a) 有限合伙企业作为持股平台有限合伙企业是指一(1)名以上普通合伙人及一(1)至四十九(49)名有限合伙人所组成的合伙企业。普通合伙人对外代表合伙企业，而有限合伙人不执行合伙事务，不得对外代表有限合伙企业。相应的，普通合伙人需要对合伙企业承担无限连带责任，而有限合伙人则以其认缴的出资额为限对合伙企业承担有限责任。受激励员工作为有限合伙人，通过持有有限合伙企业的合伙份额间接持有拟上市公司的股权。

普通合伙人一般由创始人自己或者其控制的有限责任公司担任，因为普通合伙人控制有限合伙，所以创始人就控制了有限合伙，进而会增加创始人对拟上市公司的实际控制。而有限合伙人基本上只享有经济权利，不享有政治权利。实践中，有的拟上市公司甚至选择不将受激励员工登记为有限合伙的有限合伙人，只是以合同的形式授予有限合伙人份额，在上市前一并登记，避免了因员工入股、退出相关频繁的市监局登记手续。

作为持股平台，有限合伙企业不需要设立复杂的内部管理机构，且该有限合伙企业不作为纳税主体，不需要交税。公司收益可先行分配给有限合伙

企业，然后有限合伙企业分配给合伙人后，由合伙人（即激励员工）缴纳所得税即可，收益分配较为灵活，且可更大程度确保激励对象获得激励收益。

以有限合伙企业的形式搭建持股平台是目前市场上较为常见的员工持股方式。如果受激励员工较多，可以搭建数个持股平台。当激励对象作为持股平台合伙人受让持股平台财产份额时，部分地区可能允许递延纳税。具体税务方面的内容请参考本所发表的半导体专题系列（三）：以有限合伙持股平台实施股权激励的涉税要点。

(b) 有限责任公司持股平台

有限责任公司是公众较为熟悉的一种商业组织制度，以不超过五十（50）人的主体通过认缴注册资本的形式组成一个单独的法人实体。每个股东以其认缴的出资额为限对公司承担有限责任，而公司以其全部资产对公司自身债务承担责任。

如果有限责任公司作为激励期权（股权）的持股平台，则激励员工是有限责任公司的股东。激励员工通过持有有限责任公司的股权间接持有拟上市公司的股权。

成立有限责任公司作为持股平台有利于一定程度上保持公司股权的稳定性，但受相关法律规定的约束，成立有限责任公司意味着需要设立完善的公司内部管理机构，包括股东（会）、董事（会）、监事（会）等，以及履行其他责任和义务，无形中增加了公司管理方面的负担和成本；另外，员工入股、退出也涉及到复杂的市监局股东变更登记。同时，有限责任公司作为纳税主体，需要就其取得的收益独立承担企业所得税，而在有限责任公司向股东分红时，股东还需要承担个人所得税，税负成本较高。实践中采用有限责任公司作为持股平台也并不常见。

(3) 代持

部分企业通过代持方式以大股东名义代替激励对象持有激励股权，仅通过代持协议约定将该等股权对应的收益转让给激励对象。目前，虽然约定实

际出资人实际出资并享有投资权益、名义股东仅为登记在册名义股东的代持协议可获得人民法院支持，并可被判定有效，但代持操作更大程度上依赖名义股东的诚实信用，容易引起纠纷。同时，若相关税务部门不认可代持协议安排，代持人将收入转给被代持人时，可能会被税务机关视作独立的转让交易而要求重复缴纳个人所得税。此外，拟上市公司在上市之前，根据境内上市要求，往往需要清除所有代持安排，届时由于公司估值较高，可能产生大笔税负。实践中我们看到有的联合创始人或者关键人员采用创始人代持的方式，但是通常是在不得已的情况下采取（比如该等人员不方便或者条件不允许作为实名股东）。

二、 股权激励方案设计

设计股权激励方案应当考虑激励股权的来源、方便持续性管理、操作程序友好、具有一定的可扩充性、提供清晰可预期的规则，同时不影响大股东对企业的控制权稳定。以期权和限制性股权两种市场上比较主要的激励方式为例，根据我们的项目经验，一份股权激励方案应当主要包括以下内容。

1、 激励股权的来源

股权激励所用的股权主要来源于以下三种方式：公司预留股权、现有股东转让、公司增资。采取哪种方式，主要从税负、现金对价、稀释效果等方面考虑。

(1) 通常初创企业会预留公司 10%-15%左右的股权用于股权激励。

(2) 现有股东转让：这种方式通常是由创始人转让、或者联合创始人离职的时候转让。转让会产生现金对价，且需考虑税收的问题，特别是转让的时候公司估值较高的情况下。但现有股东转让不会稀释拟上市公司其他股东股权。

(3) 公司增资：公司到了后期，之前预留的股份不太够用了，可以通过增资的方式发新股，用于员工股权激励。增资的方式不涉及员工税务问题，

但可能会涉及拟上市公司股份支付的问题，进而可能会影响其财务报表。如果拟上市公司拟采用这种方式，特别是在报告期内，建议和财务顾问及法律顾问共同讨论一个各方面适中的方案。同时，公司增资会稀释拟上市公司其他股东股权。

2、 激励对象范围及确定

原则上，激励对象的选定应合理，主要应为公司或公司关联企业的高级管理人员、中级管理人员或骨干员工。从上市角度，激励对象最好是公司的员工而非与公司没有劳动关系的其他第三方个人，否则监管机构可能会质疑是否有利益输送的问题。企业可以通过综合考虑激励对象对公司的业绩贡献、岗位级别、入职年限等条件确定激励对象范围，并在符合条件的激励对象中分批次选定参与的人选。

3、 授予条件及方式

拟上市公司制定激励方案需明确对激励对象授予股权激励的条件以便增加股权激励计划的透明度。授予条件一般可包括(1)入职公司满一定年限;(2)在考核中取得优良评价或达到一定业绩或其他指标;(3)不存在竞业情形(包括不在任何与公司存在业务竞争或潜在业务竞争关系的任何企业里持股、任职);(4)未违反不招揽义务、不诋毁义务及保密义务等。具体的授予条件可根据公司具体要求制定。

如采用期权工具，则被确认符合授予条件的激励对象仅需通过签署授予文件确认其享有期权资格即可，授予日当日并不成为持股平台的有限合伙人。

如采用限制性股权工具，则在授予日除签署授予文件后还需签署持股平台合伙协议确认员工获得激励股权并成为持股平台的有限合伙人。虽然成为持股平台有限合伙人，但激励对象在公司层面不享有投票权，持股平台的普通合伙人将代表持股平台履行公司股东各项权利。

4、 行权、解禁条件及方式

当激励对象被授予激励股权后，激励对象并不

当然享有激励股权所带来的各项收益，而是需要在一定期间内满足行权条件(如采用期权)或解禁条件(如采用限制性股权)方可行权或解禁。

通常而言，无论是期权或限制性股权，行权/解禁条件均可要求激励对象在行权/解禁当时(1)在职;(2)不存在任何违反公司规章制度或法律法规的情形;(3)不存在违反劳动合同、竞业禁止协议、保密协议及其他与公司之间的协议的情形;(4)完成其在接受公司授予其激励股权时承诺的各项业绩指标。行权周期或锁定期一般为3-5年，当然上市后根据不同交易所的上市规则可能有额外的锁定期。

5、 激励股权的认购价格

如果是有限合伙人份额转让或者是现有股东转让公司股权，则转让价格可以为现有股东与员工商量的(或者激励计划规定的)任何价格甚至是零对价。如果是公司增资，则增资价格最少是每1元注册资本1元的增资价格，否则会有出资不实的法律问题;当然如果在激励计划下员工应该以零价格获得股权，则可以考虑公司以每1元注册资本1元的增资价格发给现有股东，现有股东以零元的价格转让给激励员工(即先转让给激励平台，员工通过持有激励平台的份额间接持有公司的股权)，在这种情况下，实际上是股东替激励员工承担了成本，虽然这种情况并不多见。

激励的对象认购激励股权的资金，一般要求为激励对象自有或自筹资金;如果激励对象资金不足的，可以安排大股东提供相应的贷款。

6、 转让及处置限制

如采用期权工具，在激励对象行权前，其并不享有任何财产份额及附属的权利，包括投票权、决策权或分红权。企业需要考虑的是，在激励对象行权后，其是否允许激励对象之间转让、是否设置激励对象之间的优先购买权、是否可以向非激励对象转让、是否允许通过离婚或继承方式转让等问题。通常的做法是，在上市前，激励对象不得转让、出

售、赠与、设置担保或者以其他方式处置激励股权，且上市后还需按照上市要求及上市承诺进行锁定。

如采用限制性股权工具，在激励对象解禁前，其虽获得了财产份额，但激励对象所持有的持股平台的财产份额（以及该等财产份额对应的公司股权）均不得转让、出售、赠与、抵押或质押。解禁前，激励对象对应的分红收益应由普通合伙人代为收取，待相应财产部分解禁后返还给激励对象。上市后，限制性股权锁定期及限制期满后，如无特殊要求，普通合伙人定期安排减持窗口，处分激励对象持有的持股平台的财产份额，实现激励对象退出。

7、 回购及退出情形

原则上，激励对象在离开公司时应退出股权激励计划，当然如果激励对象间接持有的公司股权比例较低，而且根据上市要求签署了股权清晰无争议

(1) 采用股权期权工具

特定情形	已行权股权	未行权期权
激励对象存在过错 (a) 严重违反法律、法规、劳动合同、公司章程等被动离职的； (b) 涉嫌刑事犯罪的； (c) 故意或重大过失致使公司遭受重大损失； (d) 违反激励文件规定的； (e) 从事与公司利益冲突的其他行为。	• 原对价回购； • 如给公司造成损失，可从回购价款中直接扣除。	• 自动终止；
激励对象不存在过错的 (a) 公司重组、分离、被收购、被撤销、解散、破产、清算或上市； (b) 因公丧失劳动能力或死亡。	• 按约定价格回购； • 继承。	• 加速到期；或 • 自动终止。
其他原因 (a) 主动离职的； (b) 非因公死亡的； (c) 合同到期未续约或公司裁员； (d) 退休。	• 按约定价格回购； • 继承。	• 自动终止。

等确认函，且与公司关系良好，则未必一定要退出。针对期权而言，激励对象如在行权前出现特定情形，可能会丧失行权资格；针对限制性股权而言，激励对象如在锁定期届满前出现特定情形，则不再享有限制性股权。该等特定情形可按照激励对象是否存在过错分为激励对象存在过错情形、激励对象不存在过错情形及其他情形并相应设定处置方式。

实践中，通常可能存在回购情况的是员工或者联合创始人离职的情况，而如果离职不是在和谐的情况下发生，则很容易产生争议。争议一旦产生，则很难预计司法程序的结果，即便各方签署的合同中有明确的约定。

以下是市场上一般性操作，企业可以根据本企业的具体情况适当调整。

特定情形	已解禁股权	未解禁股权
------	-------	-------

激励对象存在过错	(a) 严重违法法律、法规、劳动合同、公司章程等被动离职的； (b) 涉嫌刑事犯罪的； (c) 故意或重大过失致使公司遭受重大损失； (d) 违反激励文件规定的； (e) 从事与公司利益冲突的其他行为。	<ul style="list-style-type: none"> • 原对价回购； • 如给公司造成损失，可从回购价款中直接扣除。 	不再解禁，原对价回购。
激励对象不存在过错的	(c) 公司重组、分离、被收购、被撤销、解散、破产、清算或上市； (d) 因公丧失劳动能力或死亡。	<ul style="list-style-type: none"> • 按约定价格回购； • 继承； 	不再解禁，按约定价格回购。
其他原因	(e) 主动离职的； (f) 非因公死亡的； (g) 合同到期未续约或公司裁员； (h) 退休。	<ul style="list-style-type: none"> • 按约定价格回购； • 继承。 	不再解禁，按约定价格回购。

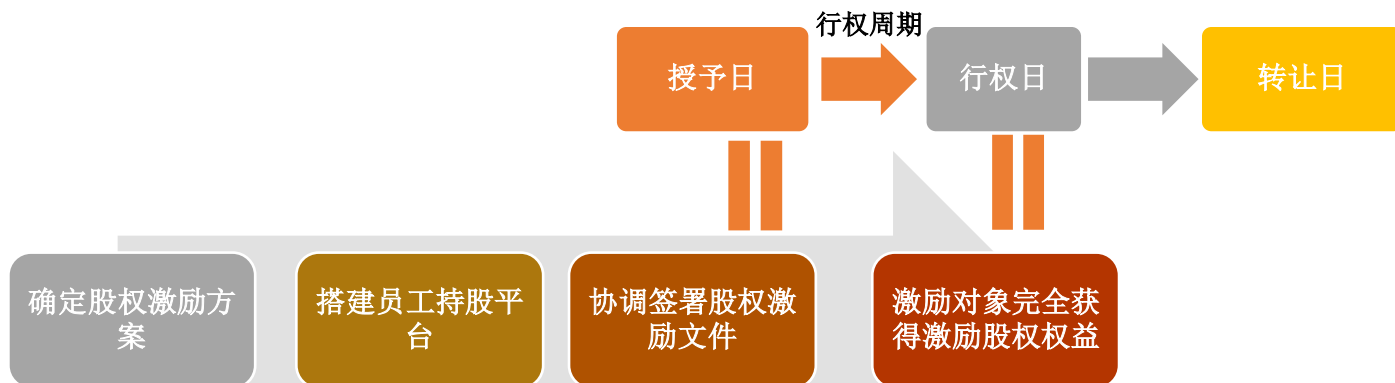
(2) 采用限制性股权工具

以上是我们关于股权激励如何制定的主要内容，接下来是两个附件，以图形的形

式展示股权激励的流程和要点，供大家参考。

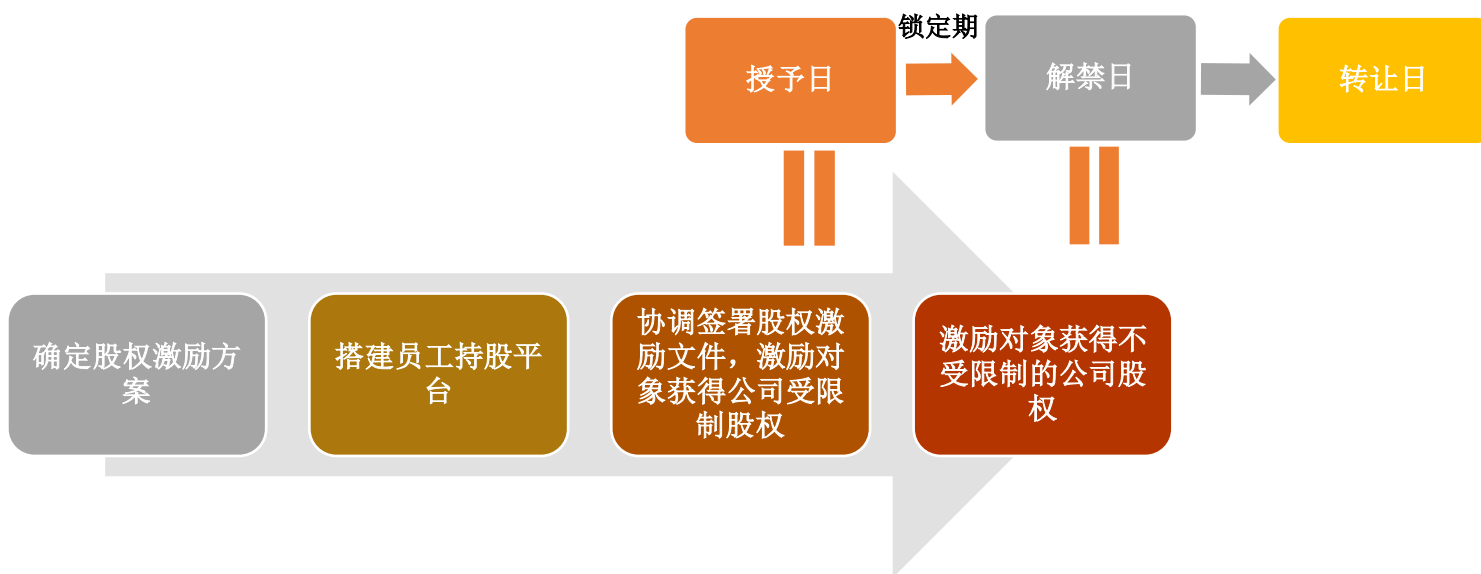
附件一 公司股权激励流程图解 期权

- 激励对象无需支付对价
- 激励对象并未获得财产份额/股权
- 激励对象行权，支付对价
- 激励对象获得财产份额/股权
- 激励对象转让财产份额/股权赚取收益



限制性股权

- 激励对象支付对价购买财产份额/股权
- 该等财产份额/股权受到一定限制
- 锁定期届满且解禁条件满足，财产份额/股权解除限制
- 激励对象转让财产份额/股权赚取收益



梁春娟 合伙人 电话：86-21 2208 6040 邮箱地址：liangchj@junhe.com

翟羽佳 律师 电话：86-21 2283 8295 邮箱地址：zhaiyj@junhe.com

林 芃 律师 电话：86-21 2208 6154 邮箱地址：linp@junhe.com



本文仅为分享信息之目的提供。本文的任何内容均不构成君合律师事务所的任何法律意见或建议。如您想获得更多讯息，敬请关注君合官方网站“www.junhe.com”或君合微信公众号“君合法律评论”/微信号“JUNHE_LegalUpdates”。