

拟上市公司股权激励系列之三：激励机制设计对企业财务指标影响管窥（下）

作者：沈靖 | 张钊 | 霍东方 | 刘佳楠

前言

在上篇《[汉坤·观点 | 拟上市公司股权激励系列之二：激励机制设计对企业财务指标影响管窥（上）](#)》中，我们重点向各位读者介绍了股权激励相关股份支付的认定、权益工具公允价值的确定以及股份支付费用的计提原则。本文将进一步从 A 股案例的角度出发，具体分析不同激励安排可能涉及的股份支付费用的计提方式，并基于实践经验总结一些我们针对股权激励计划文本设计的思考。

一、案例分享 — 不同激励机制的财务影响差异较大

根据会计准则和监管规则适用指引的规定，股权立即授予或转让完成且没有明确约定等待期等限制条件的，原则上应当在发生当期一次性计入非经常性损益；而针对设定了等待期的股份支付，股份支付费用应在等待期内分摊计入经常性损益。实践中多数公司会选择在等待期内针对离职的激励对象（特别是非过错离职的激励对象）给予一定的奖励，以表示公司对激励对象所提供服务的认可。常见的回购激励安排有：

- 等待期内被授予人因非过错原因离职的，公司有权利但无义务按照激励对象已经支付的行权或认购价款加上年化利率为回购价格就激励对象所持权益进行回购；或
- 等待期内被授予人因非过错原因离职的，公司有权利但无义务按照届时公司股权公允价值/净资产价格的一定折扣进行回购等。

类似于上述的回购安排还有很多，此处不再一一列举，此类回购安排从条款上看都是给予了非过错离职的激励对象一定奖励回报，但却对于公司应当适用的计提方式（一次性计提/在等待期内分摊计提）以及等待期的确认有着实质性影响。根据证监会《监管规则适用指引 — 发行类第 5 号》规定，如果公司在激励计划中没有约定等待期，但约定一旦激励对象离职或存在其他情形（例如职工考核不达标等非市场业绩条件），公司、实际控制人或其指定人员有权回购其所持权益的，应考虑此类条款或实际执行情况是否构成实质性的等待期。我们将结合以下近期 A 股的披露案例，就几种较为典型的股权激励安排及其所对应的实际等待期和计提方式进行说明。

情形一：激励计划中同时设置了服务期限和锁定期

如果公司在激励计划中同时设置了服务期和锁定期，锁定期是否构成“隐含等待期”可能会成为审核机关关注的问题。根据 B 公司于 2024 年 1 月针对证监会问询函的答复，在激励对象完成服务期要求但其所持

权益仍处于 A 股上市锁定期内，在此期间离职的激励对象应当将其所持权益转让给指定方，转让价格按照激励对象缴纳的出资款或财产份额转让款的本金加年化 10% 利息，或公司上年度经审计的净资产额*激励对象所持持股平台实缴财产份额对应的公司股权比例，并考虑公司股权公允价值后确定。针对前述安排，激励对象在完成服务期限后，虽然其仍处于锁定期内无法自由处置其所持权益，但由于其回购价格是基于公司股权公允价值确定的，因此 B 公司认为激励对象在锁定期内实际享有了授予股权相应的回报与收益，因此锁定期不应当被认定为“隐含等待期”，公司 B 的股份支付费用仅需在激励对象的服务期限内进行分摊确认。

情形二：未约定具体等待期，但禁售期结束前后回购公允价值不同

根据 D 公司于 2023 年 9 月向证监会提交的问询答复，D 公司的股权激励计划中约定“自授予日起至公司首次公开发行股票并上市的 36 个月内离职的员工，其已认购的全部持股平台财产份额将会被按照原认购价格强制收购，且指定方无需支付任何利息”。虽然 D 公司的激励计划并未明确约定激励对象具体的服务期限，但激励对象在被授予激励份额后直至禁售期结束之日均无法按照公司股权的公允价值退出，因此该等禁售期实质上构成了“隐含等待期”，D 公司的股份支付费用应当在实际等待期——自授予日至上市日后的 36 个月的期间内进行分摊计提，上市日期由 D 公司根据实际的业绩表现进行合理估计。

情形三：回购价格非公允但一次性计提股份支付费用

根据上述 A 股案例，针对激励对象离职时可以取得的激励权益转让或回购价格是否与届时公司股权的公允价值相关是判断实际等待期的关键因素，即自授予日起至激励对象实质取得相关权益时的期间，应当作为实际等待期。但是，回购或转让价格是否公允也并非判断等待期的唯一标准。根据 H 公司于 2023 年 12 月向证监会提交的第一轮问询的答复，虽然 H 公司的旧激励计划也约定了“员工在公司上市前（或被并购前）不论任何原因离开公司的，已购买（行权）的股权公司将原价购回”，即回购价格并未与公司公允价值挂钩，激励对象也并未在授予时取得相关权益，但 H 公司仍在授予时将相关股份支付费用一次性计提进了非经常性损益，理由是 H 公司的旧激励计划实施时间较早，无法合理估计未来上市可能性及完成时点。因此据谨慎性会计原则和对股份支付计量结果的可靠性会计原则的要求，为避免错误并减少偏差，H 公司应当在旧激励计划下权益工具的授予日当期一次性确认股份支付费用。

情形四：激励计划中设置了锁定期但未设置服务期限或业绩条件

根据 Y 公司于 2024 年 1 月针对证监会问询函的答复，Y 公司的激励计划中存在锁定期安排，即自授予日起六年内，未经普通合伙人同意，激励对象不得处置其持有的合伙份额，包括但不限于出售、出质或设置任何权利限制；六年锁定期届满后，激励对象所持有的合伙份额一次性解除锁定。锁定期内激励对象主动离职且不存在违规行为的，可以选择继续持有合伙份额，也可以选择向普通合伙人或普通合伙人安排的第三方出售。转让价格参照届时合伙份额的公允价格由转让双方协商确定。针对前述安排，虽然 Y 公司设置了六年锁定期，但 Y 公司认为该等锁定期的安排并未要求员工履行一定期限的服务或在企业达到一定业绩条件之后才可行权，锁定期内激励对象的转让价格仍可以参考届时合伙份额的公允价格确定，因此 Y 公司认为该等股权激励计划不存在等待期，在授予时点一次性将股份支付费用计入了当年的非经常性损益。

情形五：激励计划中设置了等待期但在实施期间加速行权

如果公司在设计股权激励计划时就设置了明确的等待期，并且在等待期内每个资产负债表日分摊计提股份支付费用，但在实施过程中，公司由于资本运作安排等因素（如考虑到届时未归属的期权可能会影响公司的上市进程）决定加速行权，则应当在加速行权当期一次性将剩余未确认的股份支付费用计入经常性损益。根据 S 公司于 2024 年 1 月向证监会提交的问询答复中，S 公司就其 2021 年度经调整的扣非归母净利润率降低的原因进行了分析，其中原因之一即为“受股份支付加速行权影响，公司第一次股权激励当期一次性

确认 X 元股份支付费用”。

二、综述 — 设置激励机制时的关注要点

综合上述案例可以看出，不同的激励制度设计项下产生的股份支付会计处理可能存在巨大差异，并可能影响上市指标的实现。公司应当根据激励计划项下的安排综合判断股份支付费用的计提方式及分摊期限，我们总结如下角度供读者参考：

- **离职回购/转让价格的设定：**激励对象实际取得被授予权益的时点应当作为公司判断如何计提股份支付费用的关键因素，即在该等时点激励对象取得权益将不再受限于服务期限或业绩指标，从而以该等时点确定股份支付费用的分摊期限。
- **股份支付计提结果的可靠性：**在确认计提方式后，公司还应当考虑在该等方式下计提的股份支付费用是否具有可靠性。例如在 H 公司的项目中，因为无法预计未来上市可能性及完成时点，因此一次性确认股份支付开支。
- **服务期限或业绩条件的设定：**除了上述回购价格外，服务期限和业绩条件也是判断等待期的重要因素。
- **合理性解释：**针对上市审核，公司应当就股份支付费用计提、以及等待期确认的合理性进行说明，此外，如果公司采用其中一种计提方式确认了股份支付费用，审核机关可能还会要求公司模拟测算采用不同计提方式时的股份支付费用，并说明其对公司净利润指标的影响。

三、总结 — 有关激励计划设计的思考与建议

根据上述讨论，我们已经了解到股权激励安排所产生的股份支付对于公司财务指标的实现会产生重要影响（也可能会因为降低净利润而最终影响估值）。实务中，创业公司的股权激励会在人力资源政策、公司治理结构以及企业财务指标三方面均产生重要作用。作为长期服务于创业企业并经常处理股权激励事务的律师，我们会在为企业拟定股权激励方案时充分考虑到多方面因素，制定符合商业目标而控制法律、财务风险的方案，并行成了一套行之有效的方法论和解决方案。期待在今后工作中和各位读者一起讨论、进步。在本系列的第四篇中，我们将把目光转向国际，为大家介绍境外架构企业在国际化过程中的股权激励机制设计以及广受各方客户关注的美国税收规则。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

沈靖

电话： +86 10 8524 5855
Email: gilbert.shen@hankunlaw.com

张钊

电话： +86 10 8516 4102
Email: zhao.zhang@hankunlaw.com