



漢坤律師事務所
HAN KUN LAW OFFICES

创业企业股权激励

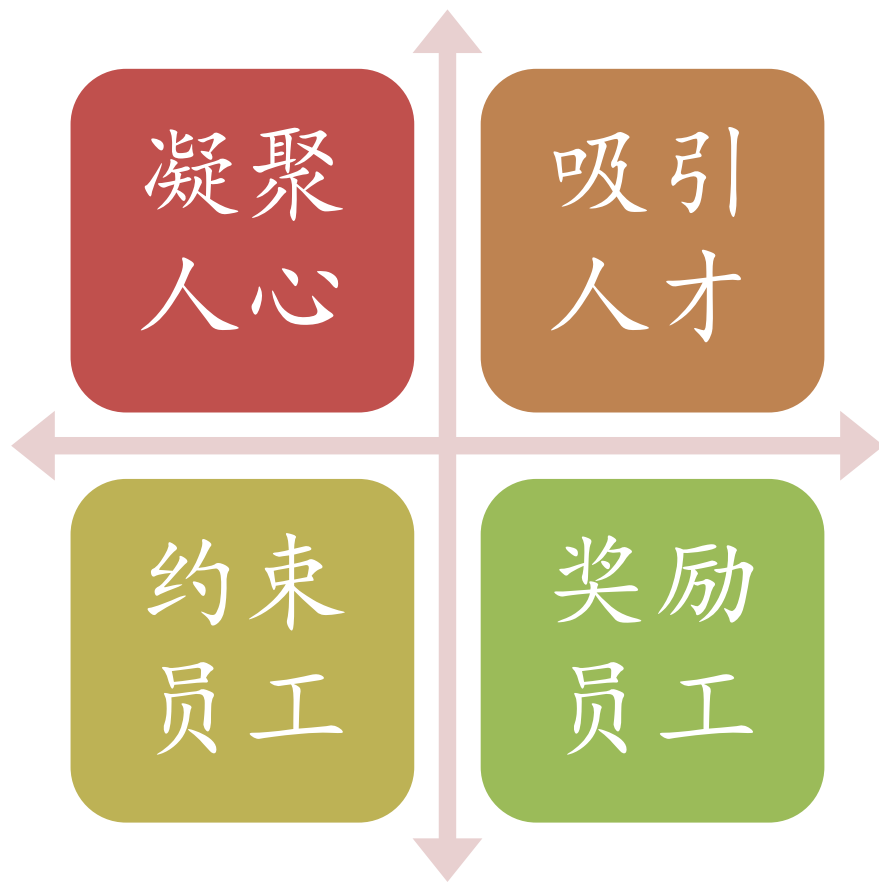
目录

- I. 股权激励的商业逻辑
- II. 股权激励的主要类别及来源
- III. 股权激励的方式
- IV. 境内员工期权
 - 员工期权的基本概念
 - 员工期权的特点
 - 员工期权的税务提示
 - 员工期权的法律文件及操作程序
- V. 境外结构股权激励
- VI. 股权激励应注意的问题
- VII. 其他法律问题探讨

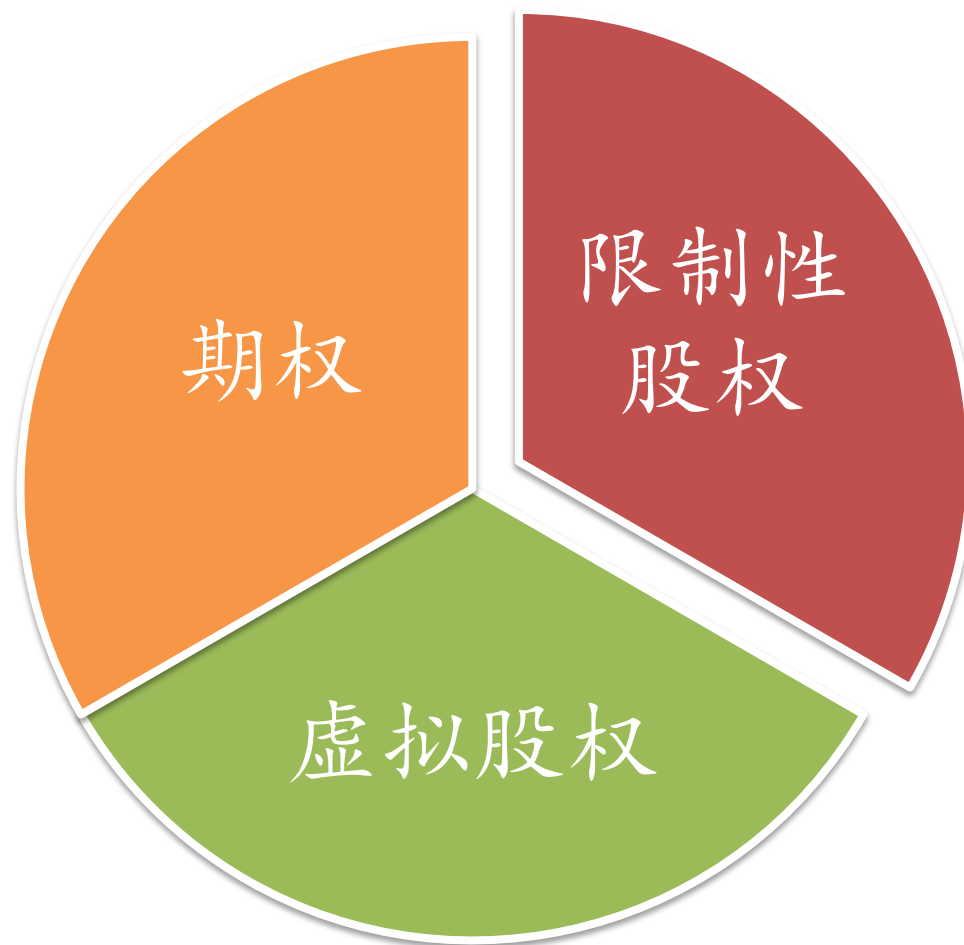
I. 股权激励的商业逻辑

- 为什么要给股权激励？
- 如果你是一家初创企业的创始人，你持有公司80%股权，投资人持有公司20%股权，你想给现有的几位公司老员工发期权，同时你也想挖一位技术大拿加入公司、给他发期权。你会如何安排这些人的期权？

I. 股权激励的商业逻辑



II. 股权激励的主要类别



股权激励的主要类别：期权

定义

期权激励，赋予员工未来取得公司股权的期待权利，员工或其他激励对象到期（或满足条件后）行使期权，取得公司相应股权或股权的受益权利

特点

期权是创业公司最常见的股权激励模式，主要适用于公司员工，范围较大，逐步推进可以保持公司股权稳定。

行权

激励股权池通常由创始人名下的股权份额中预留，员工行使期权取得公司股权，通常需要支付对应股权的票面价，且需满足预设的行权条件，如：约定激励对象四年的服务期，每满一年员工可行使1/4。

股权激励的主要类别：虚拟股权

虚拟的股权激励形式主要包括虚拟股权、股权增值权等。

虚拟股权

虚拟股权不同于公司法项下的实际股权，而是公司股权的虚拟化，公司人为地将股权拆分为若干等值单位，并将一定数量的虚拟股权授予给公司核心员工。核心员工可以按照所持有的虚拟股权的数量和比例，而享有相应的分红。

股权增值权

股权增值权项下，被授予权利的核心员工在一定的时期内，将有权获得规定数量的股权价值（市场公允价格）上升所带来的升值收益。股权激励对象不拥有这些股权/份的所有权，也不拥有股东表决权、分红权。

注：利用虚拟形式进行的股权激励，无论是虚拟股权还是股权增值权，被激励的员工均不实际持有公司股权，没有表决权，而仅持有相应的分红权（虚拟股权项下）或增值收益权（股权增值权项下）。

上述模式的优点在于不影响公司股本结构，原有股东股权比例不会被稀释。但是，由于股权增值权和虚拟股票的模式对公司现金流压力比较大，如果公司没有良好的现金流是比较难操作的。尤其是股权增值权、虚拟股票往往是和公司的价值、收入或利润绑定的，通常是公司有比较稳定收益和增值才更有可能让员工享受到实惠

股权激励的主要类别：虚拟股权

■ 华为案例

- 华为是比较典型的分红权和股票增值权的手段进行员工激励的企业。华为2018年年度报告披露，华为实施时间单位计划（TUP）。时间单位计划是集团范围内实行的基于员工绩效的利润分享和奖金计划。根据该计划，集团授予员工时间激励单位，获得时间激励单位的员工（“被授予人”）自授予之日起5年可享有以现金支付的收益权，包括年度收益及累计期末增值收益。年度收益金额及累计期末增值收益金额均是由集团厘定的。时间激励单位的有效存续期为授予之日起五年：
 - 被授予人将在下一财年基于已生效的时间激励单位数量收到年度收益金额的支付款项（实际是分红权）。
 - 累计期末增值收益将于时间激励单位五年期满时，或被授予人聘用关系解除或终止时，以现金支付给被授予人（实际是股票增值权）。
- 但员工只能享受股权带来的收益，并不实际持有股权，也不享有实际的股权表决权等。

股权激励的主要类别：限制性股权

期权与限制性股权对比			
激励方式	描述	适用对象	特点
期权	授予时未持有公司股权；未来在满足条件行权后方持有股权	各类员工；适用范围较广	逐步推进，维持公司股权结构稳定
限制性股权	授予时即持有公司股权，但附有限制性条件	合伙人；早期核心员工；高管。范围较小	激励效果直观；但易导致公司股权分散

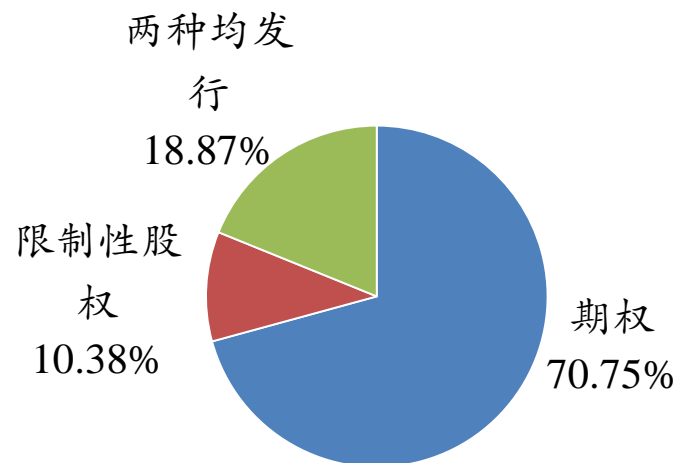
限制性股权所附带的限制性条件（常见约定）：

- 限制期（四年或者五年）
- 提供全职服务，遵守劳动合同、保密不竞争协议等
- 限制期内不能转让或处置
- 如在限制期内提前离职或因过错被终止劳动关系，则未vested的限制性股权即被公司无偿或按照原始成本回购

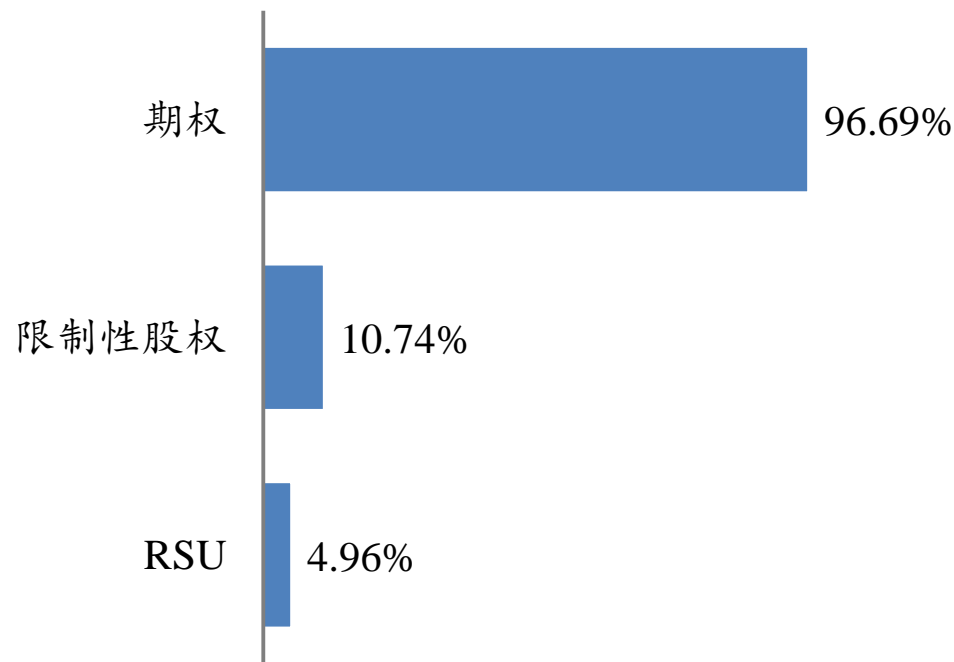
股权激励的主要类别：限制性股权

- 2018年汉坤统计的创业公司采用期权、限制性股票的比例：

境内架构



境外架构



股权激励工具的综合选择

- 上述各种期权激励工具如何选择，需要结合公司的具体发展阶段和具体情况。比如，由于不同阶段的创业企业的自身的发展情况及对未来的规划不同，所适用的激励工具也不一样，我们将企业所处阶段分为创业期、成长期和成熟期，创始人可以根据自身情况进行选择。
- 创业期（天使轮至Pre A轮）
 - 由于企业规模小，资金实力不强，资金需求量大，希望期权工具对现金流压力较小，因此建议做股票期权。
- 成长期（A轮至B轮）
 - 由于企业规模扩大，经营业绩和盈利水平提高，对吸引和留住人才的需求增加，股票期权、限制性股票或虚拟股票均可。
- 成熟期（B轮、C轮至Pre IPO轮）
 - 由于企业业务运作稳定，现金充裕，核心在于留住关键人才和培养高素质的人才，促使企业长期健康发展，因此建议做限制性股票或虚拟股票。

II. 股权激励的“股权/股份”来源

■ 股权/股份来源：

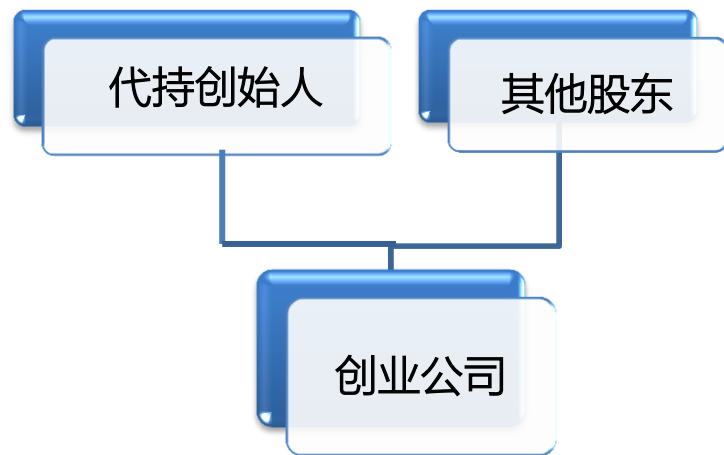
- 股东转让
- 定向增发/增资
- 股份有限公司回购股份

- 《公司法》第142条：（股份有限）公司不得收购本公司股份。但是，有下列情形之一的除外：（三）将股份奖励给本公司职工……公司因前款第（一）项至第（三）项的原因收购本公司股份的，应当经股东大会决议……公司依照第一款第（三）项规定收购的本公司股份，不得超过本公司已发行股份总额的百分之五；用于收购的资金应当从公司的税后利润中支出；所收购的股份应当在一年内转让给职工。

III. 境内员工期权的实施方式

	创始人代持/直接持股	通过有限公司间接持股	通过有限合伙间接持股
手续及程序	<ul style="list-style-type: none"> • 变更程序复杂 • 直接影响公司股权结构 	<ul style="list-style-type: none"> • 变更程序复杂 • 不方便管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 变更涉及工商手续
人数限制	有限公司50人；股份公司200人	公司人数限制同前 不能规避200人限制	有限合伙人数为2-50人 不能规避200人限制
法律性质	员工登记为股东后成为公司 股东享有股东权利	员工登记为持股公司股东； 享有股东权利	员工作为有限合伙人；不 参与合伙企业管理；安排 灵活
税负问题	<ul style="list-style-type: none"> • 税率相对较低 • 股权转让需要事先完税 	<ul style="list-style-type: none"> • 双重税负 • 股权转让时需要事先完税 	<ul style="list-style-type: none"> • 避免双重税负

III. 境内员工期权的实施方式：代持

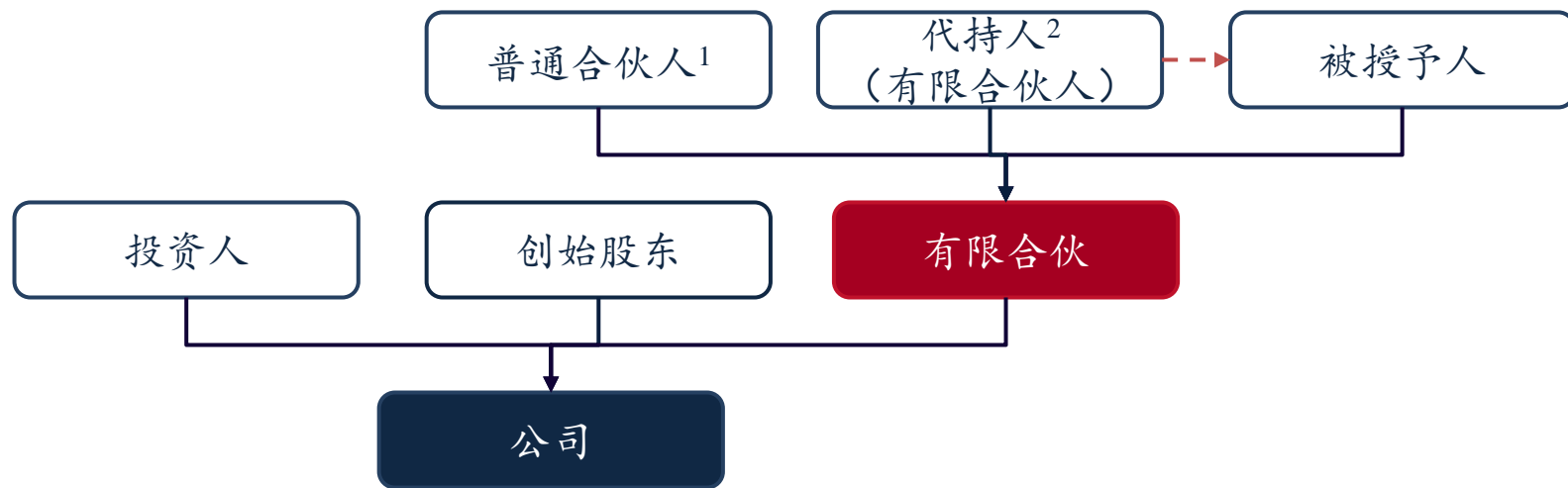


创始人代持，即由创始人代持激励对象获得的激励股权。

代持与直接或间接持股相比：

- 成本更低（协议vs持股实体维护）；
- 有利于创业公司股权稳定（激励对象及份额变动）；
- 有利于创始人保持公司控制；
- 无（持股实体设立及变更）工商登记手续；
- 便于灵活调整（例如境内架构调整为境外架构）；
- 但需要激励对象的同意

III. 境内员工期权的实施方式：以有限合伙作为持股平台



1. 普通合伙人控制并管理有限合伙。注意如下事项：（A）若由实际控制人担任，未来上市后，有限合伙可能与实际控制人被认定为一致行动人并共同锁定。（B）普通合伙人承担无限连带责任，可由一家有限责任公司担任。
2. 代持人与普通合伙人不能是同一个人。
3. 合伙企业的合伙协议的约定很重要，注意其中的约定，防止“给自己挖坑”。

III. 境内员工期权的实施方式：以有限合伙作为持股平台

与持股公司相比，利用有限合伙企业作为持股平台来实施员工股权激励将是优化的选择。

- 创始人（或指定的人员）可掌控持股平台所持公司股权的表决权；
- 合伙企业无企业所得税，避免了以公司形式作为持股平台时，持股公司层面以及被激励对象作为持股公司股东层面的双重税务；
- 合伙企业可以约定合伙人条件，入伙和退伙相对于持股公司而言灵活度更大。

IV. 员工期权的基本概念（一）

- **期权：**公司授予的一种权利，使被授予人可以在未来用被授予时的价格直接或间接购买集团控股公司的股权。
 - 行权价格：票面价值/注册资本/市场公允价的折扣价
 - 可购买数量：根据公司的期权池总数确定池
- **股权：**公司的股权。期权兑现后，持有者可以获得公司发展的收益并相应承担风险。
 - 股权/合伙份额：被授予人可能是直接持有公司股权；或通过有限合伙/有限公司持有公司股权。
 - 虚拟份额：以上述股权/合伙份额为基础，根据一定比例虚拟设立激励份额

行权价格

- 行权价格(Exercise Price)是指公司与员工约定的，在员工行使股票期权购买公司股票时应当向公司支付的每股价格。
- 举例：
 - 某初创企业共有2名创始人，初始持股比例分别为 60%，40%。公司于2018年设立，主营业务为移动互联网软件服务，公司成立后不久进行天使轮融资，融资额200万人民币，融资后估值为1000万人民币。
 - 2019年公司进行A轮融资，融资前估值为7000万人民币，拟融资额为1000万人民币。应投资方要求，公司于A轮融资后建立期权制度（ESOP）。
 - 假设授予员工购买1%股权的期权，多少合理？80万元？40万元？8万元？还是0元？

行权价格

- 行使价格的确定：
 - 无实际对价还是市场公允价格？
- 对不同的员工可以对行权价格进行不同的设定。比如，公司刚设立时，一起降薪来创业的核心员工，可以考虑送出期权（即行权价为0）或者设置较低的行权价。而A轮、B轮时加入的员工，已经享有了前人的成果，将来行权就需要支付一定的对价。
- 对于非上市公司而言，比较通行的做法是参照公司已完成的最近一次融资估值来确定行权价格。为了给予激励对象一定的获益空间，可在上述价格的基础上给出一定的折扣（通常在20%-80%之间）。
- 理论上行权价格对于员工影响不大，大多数情况员工都可以通过非现金方式行权，也就是在行权时用一部分期权折抵行权价，直接获得扣除用于折抵行权价的期权后的股权，或者在出售日直接获得扣除行权价后的净收益。但是如果行权价格过高，则一方面会降低期权本身的激励效果，另一方面如果一旦公司价值减损，导致公司实际价值低于行权价，那么期权将失去意义。

行权价格

■ 行使价格的确定：

➤ 对财务报表的负面影响

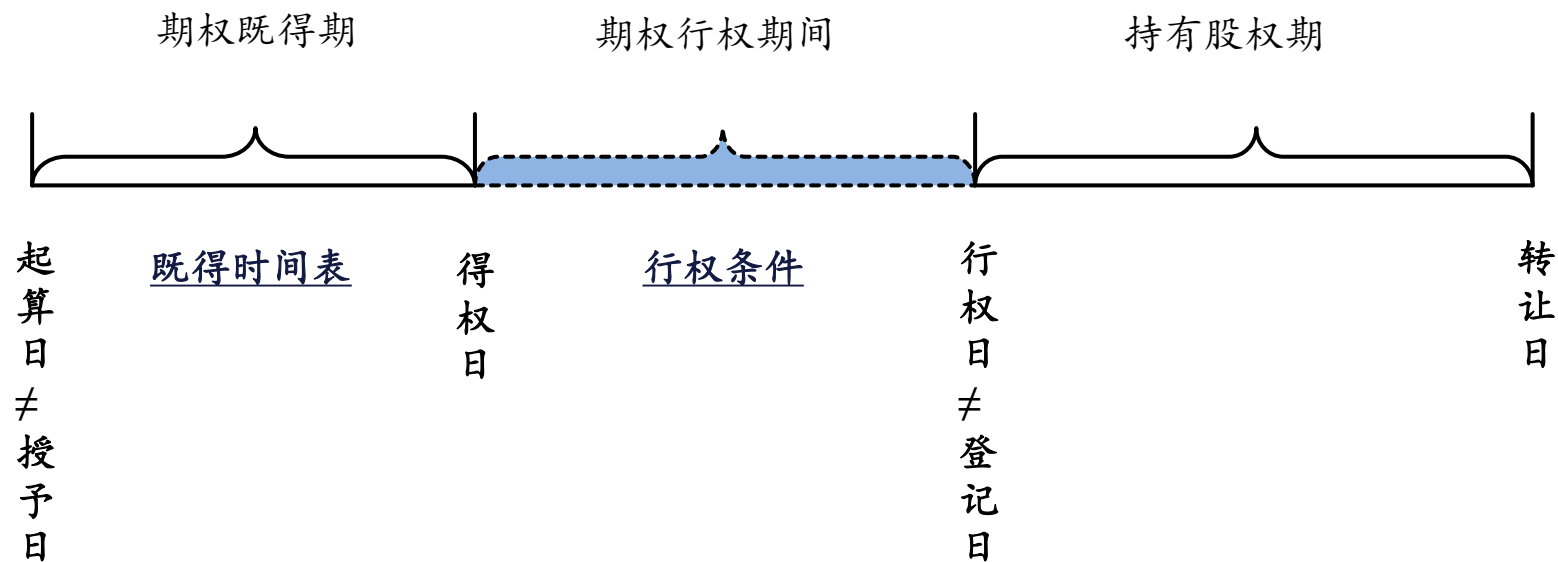
- 当然我们也建议，除非特殊情况，行权价不宜设置过低，否则会因“股份支付”给公司带来较大的成本压力。
- 股份支付的主要依据：《企业会计准则第11号-股份支付》。
- 股份支付计算时点：

授予后立即可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，应当在授予日按照权益工具的公允价值计入相关成本或费用。完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

因证监会的监管标准渐严，即便根据会计准则有前述规定，但在拟上市公司进行上市申报时，证监会很可能会要求按照工商变更的时间调整股份支付的影响，防止拟上市公司人为操作股份支付计算时间对公司净利润的影响。

- 股份支付的金额：员工获得股票的成本与公允价值存在的差额。

IV. 员工期权的基本概念（二）



IV. 员工期权的基本概念（三）

- 既得时间表
 - 四年兑现期
 - 每年既得25%
- 行权条件
 - 公司完成上市/整体出售
 - 符合法律法规

IV. 员工期权的特点（一）：属性

■ 员工期权的人身属性

- 期权不得转让，死亡情况可以转让给受益人
- 因期权获得的股权被转让时，公司具有同等条件下的优先购买权

■ 员工期权的经济特性

- 期权无表决权
- 因期权获得股权，应当将表决权授予董事会/创始股东

IV. 员工期权的特点（二）：对员工期权被授予人的要求

要求	违反情形	未兑现期权	已兑现期权/已经购买的股权
持续服务	主动离职	失效	<ul style="list-style-type: none"> • 特定期限内行权，否则失效 • 特定价格回购：市场公允价/成本价
	过错离职	失效	<ul style="list-style-type: none"> • 即刻失效 • 零对价回购
	无错离职（包括残疾死亡）	失效	<ul style="list-style-type: none"> • 特定期限内行权，否则失效 • 特定价格回购：市场公允价/成本价
良好表现*	业绩不达标	失效/兑现时 间表暂停	<ul style="list-style-type: none"> • 行权日期延迟 • 特定价格回购
忠诚义务	竞争业务	失效	<ul style="list-style-type: none"> • 即刻失效 • 零对价回购

以上原则和处理方式可以由公司根据具体情况进行设计及调整。

IV. 员工期权的特点（三）：公司资本事件

- 公司上市
 - 股权清晰
 - 兑现时间表可能加速
- 整体出售：届时视交易情况进行安排（现金兑现/由新公司置换期权）
- 公司重组：现金购买/取消/平移
- 公司解散：按兑现情况获得分配

IV. 员工期权的税务提示（一）：工资薪金税负分析

现行税法并没有针对非上市公司实施不同的股权激励形式规定个人所得税税务处理，但根据相关法律法规和文件，核心税收问题包括：

- 税率：适用3%-45%的超额累进税率
- 纳税义务产生于行使购买权并实际取得（而非获得购买权时）激励股权（直接间接）时
- 纳税所得额：以公司与个人员工确定的激励股权价值（扣除个人认购价）作为纳税所得；未确定价值或者价值偏低，按照公允价值计算
- 被激励个人通过股权激励机制取得公司股权后，未来再转让股权时，应就其转让所得，按照“财产转让所得”税目，适用20%的税率
- 代扣代缴义务：实施股权激励的企业履行个人所得税的代扣代缴义务

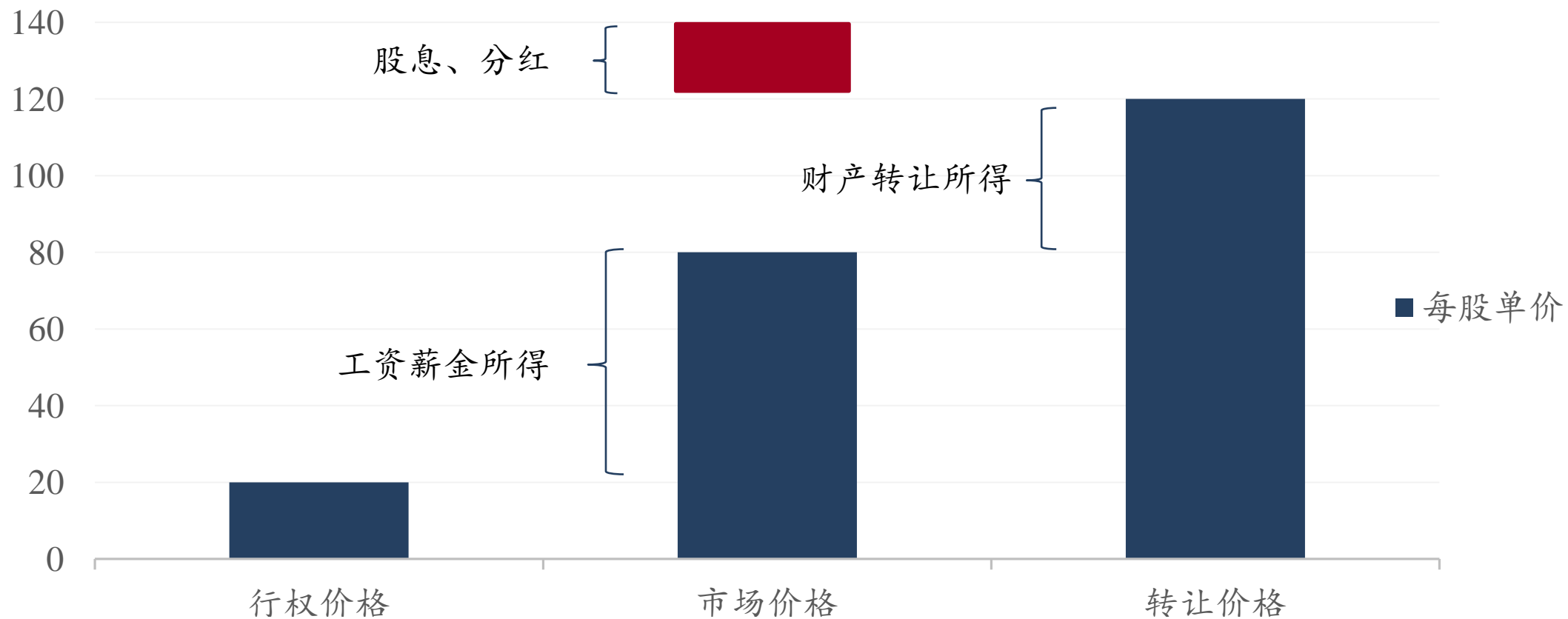
IV. 员工期权的税务提示（二）：股息分红税负分析

持股方式	最终税率	主要法律法规	备注
个人直接持股	20%	《个人所得税法》	按照“利息、股息、红利所得”应税项目征税
通过持股公司间接持股	20%	《企业所得税法》 《〈企业所得税法〉实施条例》 《个人所得税法》	居民企业直接投资于其他居民企业取得的股息、红利等权益性投资收益为免税收入，但不包括连续持有居民企业公开发行并上市流通的股票不足12个月取得的投资收益。
通过合伙企业持股间接持股	20%	《国家税务总局关于〈关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定〉执行口径的通知》（国税函[2001]84号） 《关于印发〈关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定〉的通知》（财税[2000]91号）	个人独资企业和合伙企业对外投资分回的利息或者股息、红利，不并入企业的收入，而应单独作为投资者个人取得的利息、股息、红利所得，按“利息、股息、红利所得”应税项目计算缴纳个人所得税。

IV. 员工期权的税务提示（二）：财产转让税负分析

持股方式	最终税率	主要法律法规	备注
个人直接持股	20%	《个人所得税法》	按照“财产转让所得”应税项目征税
通过持股公司 间接持股	综合税率40%	《企业所得税法》 《〈企业所得税法〉实施条例》 《个人所得税法》	持股公司-25%企业所得税，员工个人-20% 综合税率 $25\% + (1-25\%) * 20\% = 40\%$
通过合伙企业 持股间接持股	5%-35% 的 五 级 超额累进税率 (税收优惠为 20%)	《关于印发〈关于个人独资企业和合伙企业 投资者征收个人所得税的规定〉的通知》 (财税[2000]91号) 《财政部国家税务总局关于合伙企业合伙人 所得税问题的通知》(财税[2008]159号) 《关于调整个体工商户业主、个人独资企业 和合伙企业自然人投资者个人所得税费用扣 除标准的通知》(财税[2011]62号)	合伙企业以每一个合伙人为纳税义务人，合伙企 业合伙人是自然人的,缴纳个人所得税。 合伙企业每一纳税年度的收入总额减除成本、费 用以及损失后的余额,作为投资者个人的生产经营 所得,比照个人所得税法的“个体工商户的生产经营 所得”应税项目,适用5%-35%的五级超额累进税率, 计算征收个人所得税。 部分地方对不执行合伙事务的个人合伙人，按 “财产转让所得”征收20%的个人所得税，对执 行合伙事务的个人合伙人，则征收5%至35%的累 计所得税。部分地方统一按照20%征收个人所得 税

IV. 员工期权的税务提示（四）



IV. 员工期权计划所需法律文件（以有限合伙企业作为持股平台）

- 员工期权计划及相关文件
 - 员工期权计划
 - 授予通知
 - 授予协议
- 内部批准文件（需要确认员工期权计划的管理人）
 - 股东会决议
 - 董事会决议
- 有限合伙主要文件
 - 合伙协议
 - 代持协议

IV. 员工期权计划的流程

确定方案

律师设计、解释方案并提供待确认问题清单

公司确认方案中的主要商业条款

期权文件起草及合伙企业设立

律师起草期权文件并与公司沟通修改

公司设立合伙企业

股东会 and 董事会审批

律师准备公司内部审批文件并根据股东意见修改期权文件

公司协调股东审批

期权发放

律师协助准备首批员工期权发放文件；协助与员工沟通

公司安排期权发放

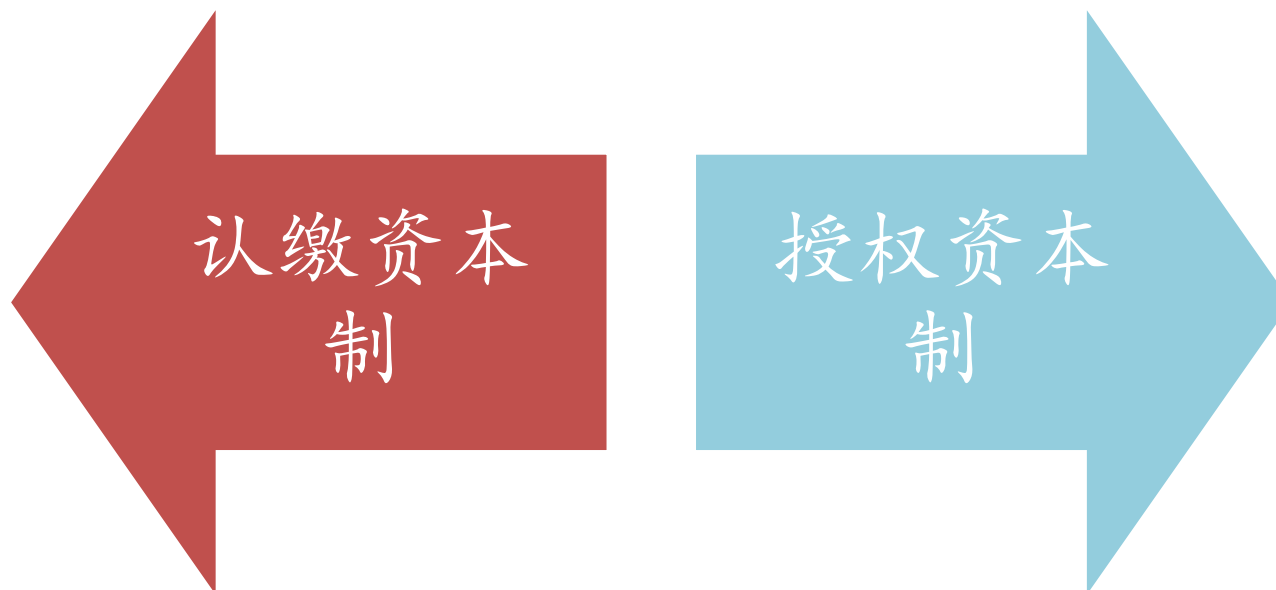
股权转让（代持股东将股权转让予持股平台）

律师协助确认工商文件

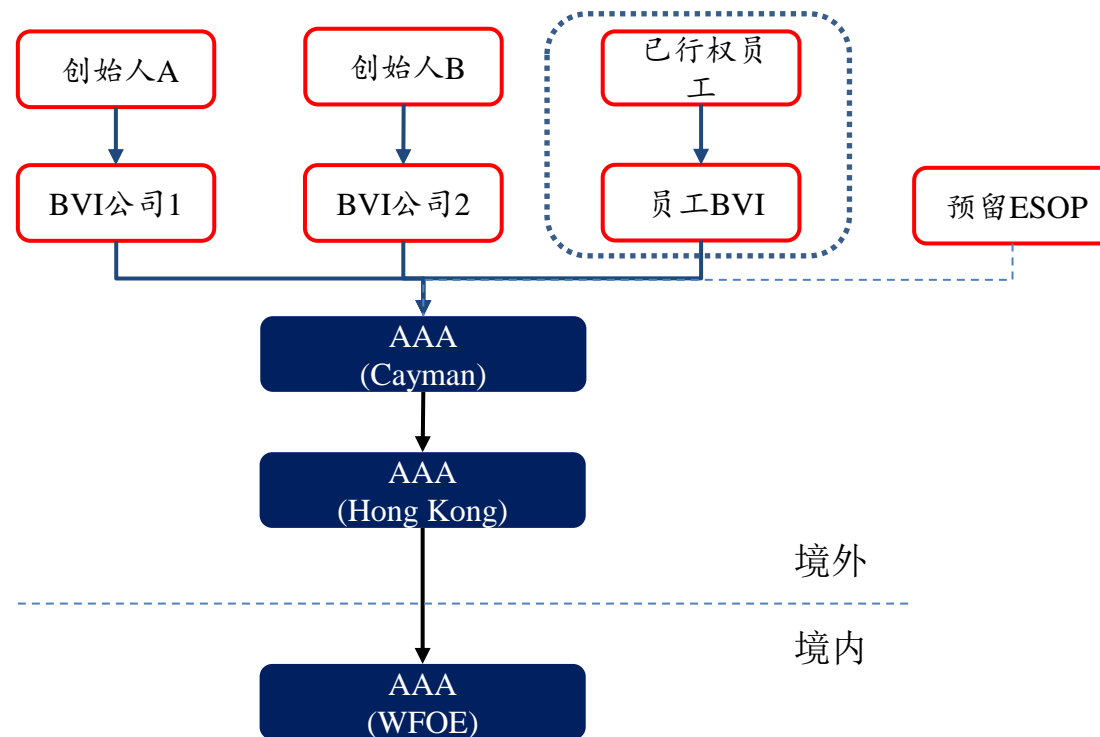
公司进行股权转让

V. 境外结构股权激励

■ 境外公司：期权池概念



V. 境外结构股权激励



V. 境外结构股权激励

- 境内的员工
- 境外的期权/股权激励

V. 境外结构股权激励

■ 在中国法律允许的条件下才能行使

境外公司上市前所涉及法律法规

- 37号文——《国家外汇管理局关于境内居民通过特殊目的公司境外投融资及返程投资外汇管理有关问题的通知》：

非上市特殊目的公司以本企业股权或期权等为标的,对其直接或间接控制的境内企业的董事、监事、高级管理人员及其他与公司具有雇佣或劳动关系的员工进行权益激励的,相关境内居民个人在行权前可提交相关材料到外汇局申请办理特殊目的公司外汇登记手续。

V. 境外结构股权激励

境外公司上市后所涉及法律法规

- 个人外汇管理办法中的概括性和原则性的规定
 - 境内个人参与境外上市公司员工持股计划、认股期权计划等所涉外汇业务，应通过所属公司或境内代理机构统一向外汇局申请获准后办理
 - 境内个人出售员工持股计划、认股期权计划等项下股票以及分红所得外汇收入，汇回所属公司或境内代理机构开立的境内专用外汇账户后，可以结汇，也可以划入员工个人的外汇储蓄账户
- 7号文
 - 详细规定了境内个人参与境外上市公司股权激励计划的外汇登记和管理制度

V. 境外结构股权激励所涉及文件

- 员工期权计划及相关文件
 - 员工期权计划 (ESOP)
 - 授予通知 (Offer Letter)
 - 授予协议 (Option Agreement)
- 内部批准文件 (需要确认员工期权计划的管理人)
 - 股东会决议 (Shareholders Resolutions)
 - 董事会决议 (Board Resolutions)

境内上市公司期权与境外上市公司期权的对比

	暴风科技	阿里巴巴
期权来源	公司向激励对象定向发行新股，股票种类为人民币A股普通股	授权但未发行的股份，包括激励性股票期权、非法定股票期权
期权数额	<p>股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予160.57万份股票期权，其中首次授予140.38万份股票期权，占本激励计划签署时公司股本总额27,495.27万股的0.51%，预留20.19万份，占本计划授出权益总数的5.00%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。</p> <p>限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予243.35万股限制性股票，其中首次授予223.16万股限制性股票，占本激励计划签署时公司股本总额27,495.27万股的0.81%，预留20.19万股，占本计划授出权益总数的5.00%。</p>	可授予的激励股票期权最大数量为25,000,000股。
有效期	不超过5年	10年

期权等待期 (限制性股票锁定期)	股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间为12个月。 本激励计划授予的限制性股票自授予之日起12个月内为锁定期。	受限制股份单位在员工入职后满一年方可行权。
激励对象	激励对象包括公司实施本计划时公司中层管理人员、核心团队成员及董事会认为需要激励的其他人员，共144人。	员工、董事和顾问，其家属可以享受收益
期权行权价格	首次授予的股票期权的行权价格的确定方法： 授予的股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：（1）股票期权激励计划草案摘要公布前1交易日的公司标的股票收盘价95.83元；（2）股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价74.51元。 预留期权的行权价格的确定方法： 行权价格取下列两个价格中的较高者：（1）董事会决议公告日前一个交易日的公司标的股票收盘价；（2）董事会决议公告日前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。	受限制股份单位行权价格由期权小组（管理人）确定，该价格是根据授予该奖励股份时的公允价格确定的固定或可变价格（但不得低于授予日的公平市价）；此外，如果非法定股票期权是根据另一家公司授予的期权而授予的，无论该家公司是通过并购或其他方式并入，可授予低于上述规定的行使价格。

VI. 股权激励应注意的问题

激励股权池预留

激励股权池的大小没有明确的规定，按照市场做法，股权池通常占公司股权的10%至20%。

激励股权池的来源，可以由创始股东预留（股权转让）或者通过稀释所有股东股权的方式产生（增资）；投资人往往要求从创始股东的股份中预留出来。

VI. 股权激励应注意的问题

现金激励还是股权激励？

并非所有员工能够看到股权激励在未来能够带来的潜在巨大经济利益。很多人基于现实的考量，往往更看重薪资的升幅、奖金的多寡，他们要的是实实在在的即时能够获得的利益。

因此，创业者应当时刻谨记，激励方式要因人而异，做好充分沟通，基本原则是少数关键人员做股权激励，其他人员做现金绩效奖金。

股权激励不是工资奖金替代品！

VI. 股权激励应注意的问题

股权激励的实施时机

创业初期，公司价值不明显，如果创始人一开始就慷慨解囊，给员工发放激励股权，其收效甚微。

通常在创业公司拿到天使轮或A轮融资后实施股权激励，不仅是投资人要求，也让激励对象能够相信激励股权的市场价值。

VI. 股权激励应注意的问题

股权激励如何切分

公司在分配员工激励股权时应以职位为基础整体规划切分员工股权激励。这样员工离职不会影响职位的稳定性，没有到手的员工股权份额可以留给继任或替代的员工。

如果激励对象达到20-50人，更有效的股权份额分配方式是基于部门，部门之下再按照职位进一步分配。不仅有利于提纲挈领式地整体规划安排股权激励分配，而且人员更替对员工股权计划实施的影响也更小。

VI. 股权激励应注意的问题

新出台的股权激励税收优惠

2016年9月1日生效的个税优惠：1、降税率；2、递延至转股。

税收优惠核心条件：1、居民企业；2、董事股东会通过；3、本公司股权（股权激励除外）；4、技术骨干和高管（不超过最近6个月在职平均人数30%）；5、期权、限制性股权持有期“3+1”股权激励3年（必须在计划中列明）；6、最长10年行权期；7、限制性行业清单之外。

需要注意：1、企业在规定期限内到主管税务机关备案；
2、待明确离职员工满足持有期等条件，能否继续享受优惠？

VII. 其他法律问题探讨

股权激励争议是否属于劳动争议

第一种观点：股权激励纠纷不属于劳动争议

- **法律依据：**依据 1990 年国家统计局出台的《关于工资总额组成的规定》第 11 条规定，“对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息（包括股金分红）和利息”不计入工资总额。此外，根据《劳动法》第 50 条规定：“工资应当以货币形式 按月支付给劳动者本人”。根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 53 条的规定：“劳动法中的‘工资’是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、 津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等”。结合上述关于“工资”的定义，股权激励显然不属于可以“以货币形式按月支付给劳动者本人”的情况；而且从性质上看，股权激励具有收益非固定性、可变性的特点，并非企业定期支付给员工的固定收入， 其目的在于激励员工，并且与企业的经营和股票价格密切相关。
- **司法实践：**上述观点在司法实践中得到普遍支持。在“搜房控股有限公司与被申请人孙宝云合同纠纷 一案”〔(2013)民申字第 739 号〕中，二审北京市高级人民法院将该案作为证券纠纷而非劳动争议处理，认为用人单位与员工签订的《股票期权协议》合法有效正确，员工的主张应予支持；在再审中，用人单位主张该案为劳动争议，而最高院认为该案既非劳动争议，也非有价证券权利争议，而属于涉外合同争议。在“马群等劳动争议一案”〔(2014)三中民终字第 08894 号〕中，员工要求用人单位将其参加购买股权激励计划的股票出售后以人民币形式返还，北京市第三中级人民法院认为出售股票事宜不属于劳动争议受案范围，不予处理。持类似观点的案例还有 合肥市庐阳区人民法院（2014）庐民一初字第 00247 号、北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第 31942 号、北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第 18060 号、上海市徐汇区人民法院（2011）徐民一（民）初字第 255 号、上海市浦东新区人民法院（2010）浦民一（民）初字第 285 号等。

VII. 其他法律问题探讨

股权激励争议是否属于劳动争议

第二种观点：股权激励属于劳动争议

- **法律依据：**前述国家统计局的规定是 1990 年颁布的，当时中国并不存在股权激励的概念，因此该规定虽然还在施行，但已不能适应新情况；中国证监会发布的《上市公司股权激励管理办法》也明确规定上市公司的股权激励计划草案应由董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，并由董事会审议。根据股权激励计划草案的拟定机构，也不难看出员工股票期权的薪酬属性。并且，根据财政部、国家税务总局发布的《关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》第 2 条规定：“员工行权时，其从企业取得股票的实际购买价（施权价）低于购买日公平市场价（指该股票当日的收盘价，下同）的差额，是因员工在企业的表现和业绩情况而取得的与任职、受雇有关的所得，应按‘工资、薪金所得’适用的规定计算缴纳个人所得税……”。因此，国家税收政策是将股票期权作为工资、薪金对待的，与之相关的纠纷应属于劳动争议。
- **司法实践：**在“包亚婷与北京三快科技有限公司劳动争议一案”〔(2015)一中民终字第 3506 号〕中，北京市第一中级人民法院认为股票期权实际上是公司向员工提供的一种福利待遇，应纳入劳动争议处理（但该案中法院判决员工败诉的理由是期权合同和劳动合同的合同主体不一致）。

结论：目前司法实践中的主流观点认为股权激励纠纷不属于劳动争议的范畴。由于股权激励纠纷涉及公司法、合同法等问题，不再是单纯的劳动法问题，特别是某些股权激励纠纷争议还涉及境外上市公司，事实上也难以依据劳动法的规定直接处理和解决。