

编首语

党的十八届三中全会提出，要打破体制壁垒，扫除身份障碍，让人人都有成长成才、脱颖而出的通道，让各类人才都有施展才华的广阔天地。让科研人员走向创业一线，释放创新活力，是近年来人才体制机制改革创新的重点和热点，自2012年南京科技九条出台后，不少省市也出台了相应政策，促进科技协同创新。科技人才股权激励政策、机制的创新是最引人注目的一个方面，这不仅给科技创业带来巨大的影响，也为改革和转型提供了重要的动力。但当前我国股权激励机制和政策还存在一些不能忽视的问题。本期动态从股权激励的理论和实践两方面选取了国内学者的相关文章，供大家参考。

研究专题

我国股权激励税收政策的主要问题与政策建议

薛薇, 魏世杰

1 我国股权激励税收政策的主要内容

1.1 政策体系

我国现行股权激励税收政策体系主要分为四部分：一是针对公司雇员获得限制性股票和股票期权的有关税收政策；二是针对上市公司雇员获得股票期权、限制性股票和股票增值权的有关税收政策；三是针对科研机构、高等学校转化职务科技成果以股份或出资比例等股权形式给予主要科研人员奖励的税收政策；四是在国家自主创新示范区实施的企业股权激励个人所得税试点政策(见表1)。

表1 我国股权激励有关税收政策一览表

适用对象	政策名称	文号	适用的股权激励方式
公司雇员	关于个人认购股票等有价证券而从雇主取得折扣或补贴收入有关征收个人所得税问题的通知	国税发 [1998] 9号	限制性股票
	关于个人股票期权所得征收个人所得税的通知	财税 [2005] 35号	股票期权
	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
上市公司雇员或高管	关于股票增值权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
	关于上市公司高管人员股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的通知	财税 [2009] 40号	股票期权
	关于股权激励有关个人所得税问题的通知	国税函 [2009] 461号	股票增值权、限制性股票
科研机构 and 高等院校的科研人员	关于促进科技成果转化有关税收政策的通知	财税 [1999] 45号	股权激励
	关于促进科技成果转化有关个人所得税问题的通知	国税发 [1999] 125号	
	关于取消促进科技成果转化暂不征收个人所得税审核权有关问题的通知	国税函 [2007] 833号	
国家自主创新示范区高新技术企业的相关技术人员	对中关村科技园区建设国家自主创新示范区有关股权激励个人所得税试点政策的通知	财税 [2010] 83号	股权激励
	关于中关村 东湖 张江国家自主创新示范区和合芜蚌自主创新综合试验区有关股权激励个人所得税试点政策的通知	财税 [2013] 15号	

资料来源：作者整理。

1.2 具体政策内容

(1) 一般性规定。

首先，在未“实际获得股票”时，一般为授权时不发生应税行为；而实际获得股票时，一般为既得时(对于限制性股票)或行权时(对于股票期权)，有关所

得按“工资薪金所得”纳税(见国税发[1998]9号、财税[2005]35号文)。

其次,转让股票时,有关所得按照20%税率的“财产转让所得”纳税。

第三,因拥有股权而参与企业税后利润分配取得的所得,按照20%税率的“利息、股息、红利所得”纳税。

(2) 特殊性规定。

①分期纳税的特殊规定。第一,国税发[1998]9号文规定,个人认购股票等有价证券而从雇主取得的折扣或补贴,自其认购当月起,在不超过6个月内平均分月计入工资、薪金所得计算缴纳个人所得税。第二,财税[2005]35号文及财税[2009]5号文规定,上市公司雇员对股票期权、限制性股票和股票增值权在行权时的所得按照工资薪金所得纳税时,应根据工作时间进行调整,最长可平均分为12个月计入月收入进行纳税。第三,财税[2009]40号文规定,上市公司高管人员取得股票期权在行权时,经主管税务机关审核,可自行权之日起,在不超过6个月的期限内分期缴纳个人所得税。第四,财税[2010]83号和财税[2013]15号文规定,示范区内高新技术企业以股份或出资比例等股权形式给予企业“相关技术人员”奖励的,获奖人可在5年内分期缴纳个人所得税。其中,“相关技术人员”不仅包括企业内部技术人员、主营管理人员,以及来自企业外部的高等院校和科研院所研究开发和向企业转移转化科技成果的主要技术人员。

②免税的特殊规定。

第一,根据财税[2005]35号文,对于可公开交易的股票期权,“个人将行权后的境内上市公司股票再行转让而取得的所得,暂不征收个人所得税”。第二,财税字[1999]第45号规定“科研机构、高等学校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。”

2 我国股权激励税收政策的主要问题

按照我国现行股权激励税收政策,一般地,未“实际获得股票”时,不发生应税行为;实际获得股票时,有关所得按“工资薪金所得”纳税;股票转让时,有关所得按“财产转让所得”纳税。税收优惠主要体现为分期纳税和免税。

2.1 高校和科研院所股权奖励税收优惠落实困难

《关于促进科技成果转化有关税收政策的通知》(财税[1999]45号,以下简称45号文)规定,“科研机构、高等学校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”。但据对北京市地税局个人所得税处调研,截至2012年11月末,45号文从1999年出台以来,尚无人进行过免税审批或备案。政策配套性差是落实难的主要原因。第一,据调研,受到国有资产管理及其他有关政策的制度约束,科研

院所和高校转化职务科技成果并以股份或出资比例给予个人奖励的事件较少；第二，在2006年之前，根据《关于促进科技成果转化有关个人所得税问题的通知》（国税发〔1999〕125号）所规定的免税审批制度，申请人需提交的《出资入股高新技术成果认定书》须经过科技部部门和工商管理部门审批，程序复杂；第三，在2007年之后，根据《关于取消促进科技成果转化暂不征收个人所得税审核权有关问题的通知》（国税函〔2007〕833号）所规定的免税备案制度，申请人仍需提交“相关部门出具的《出资入股高新技术成果认定书》”，但该认定书所依据的两个文件，即国家科委和国家工商行政管理局联合制定的《关于以高新技术成果出资入股若干问题的规定》和科学技术部和国家工商行政管理局联合制定的《〈关于以高新技术成果出资入股若干问题的规定〉实施办法》，已于2006年废止，根本无法获得。

2.2 中关村企业股权奖励税收优惠试点政策未惠

及任何企业根据《对中关村科技园区建设国家自主创新示范区有关股权奖励个人所得税试点政策的通知》（财税〔2010〕83号，以下简称83号文），在2010—2011年的政策有效期内，中关村示范区内高新技术企业以股份或出资比例等股权形式给予企业“相关技术人员”奖励的，获奖人可在5年内分期缴纳个人所得税。但据对北京市地税局个人所得税处调研，截至2011年底，中关村尚无企业“相关技术人员”申请83号文允许的分期纳税优惠。

实施主体限制条件太高且试点期限太短是落实难的主要原因。根据83号文，实施股权奖励的企业须为高新技术企业；但北京市在《关于贯彻落实国家支持中关村科技园建设国家自主创新示范区试点税收政策的通知》（京财税〔2010〕2948号）中又进一步缩小实施主体的范围为参加“中关村股权和分红激励试点”的企业。据统计，在“参加中关村股权和分红激励试点的企业”中，截至2012年11月，仅有4家企业进行了股权奖励；其中3家不是高新技术企业，1家股权奖励方案的落实时间在2012年，超过了试点政策有效期。此外，中关村股权和分红激励试点主要是解决国有股权和利润用于激励技术人员的问题，民营企业参与积极性差。

2.3 缺少对长期股权持有的税收激励

我国股权激励现有税收优惠政策，无论是分期纳税还是免税，主要考虑的是一次纳税困难和促进科技成果转化，并未对股权持有期限有所要求。但企业实施股权激励的核心目标是稳定员工，包括研发和管理人员，这就需要员工能够长期持有股权。

2.4 税收优惠力度小

在我国，对于企业实施的股权激励，在行权日或既得日的税收优惠主要是分期纳税，最长仅有12个月；中关村试点政策允许5年内分期纳税。但分期纳

税仍然需要在转让前按工资薪金纳税,这意味着获得股权激励的员工在没有取得股权增值所带来的现金收入情况下,必须先行发生现金支出,这对于处于初创的科技企业(员工)来说较难实现;此外,工资薪金适用的个人所得税边际税率较高(最高45%),股票转让所得适用的个人所得税率仅为20%。

2.5 税收优惠不以股权激励行为为着力点,更强调实施主体,普通科技型中小企业难受益

在我国现有股权激励税收优惠政策下,有关税收优惠政策通常仅针对明确的实施主体。其中,上市公司相对于非上市公司,高新技术企业相对于其他科技型企业,获得的税收优惠力度相对更大。比如,根据《关于个人股票期权所得征收个人所得税的通知》(财税[2005]35号)，“个人将行权后的境内上市公司股票再行转让而取得的所得,暂不征收个人所得税”;中关村试点政策仅适用于高新技术企业。但在我国,即使是在中小板和创业板上市的上市公司都已经具有相当规模和盈利能力,高新技术企业也主要针对处于快速成长中的创新企业,因此我国上市公司和高新技术企业中所含的真正的科技型中小微型企业数量非常少。

3 发达国家股权激励税收政策实践

3.1 不同税收待遇对股权激励的影响——以美国为例

从各国实践看,税收确实对股权激励有深刻影响。以美国为例,限制性股票和股票期权两大类股权激励制度在不同税收政策环境下,交替成为企业主要采取的激励方式。

第一,资本利得税的影响。美国1950年“税收法案”(the Revenue Act of 1950)规定,对于符合条件的限制性股票转让所得,全部或部分可视为资本利得课税。由于25%的资本利得税率远低于91%的最高边际个人所得税率,且可以延期纳税,因此限制性股票被广泛采用。

第二,降低普通个人所得税率的影响。1969年,美国“税收改革法案”(the Tax Reform Act of 1969)将普通个人所得的最高边际税率降至50%,虽然仍然允许限制性股票转让所得适用资本利得税,但需缴纳最低替代税(Alternative Minimum Tax)。因此,股票期权开始兴起,并伴随股市大涨而逐渐取代限制性股票。

第三,股票期权费用化的影响。2000年前后,互联网泡沫的破裂导致股票期权相关激励大幅缩水,随后安然财务造假等系列会计丑闻导致股票期权制度备受质疑,2004年美国财务会计准则委员会(FASB)发布《财务会计准则公告第123号——以股份为基础的支付(修订)》(FAS123R),要求股票期权费用化。一系列事件后,美国公司又开始采用限制性股票。截至2010年末,在已经实施股权激励的94家上市公司中,近三分之一选择了限制性股票的激励方式。

3.2 发达国家股权激励税收政策概况

发达国家的股权激励税收政策复杂多样，不同国家针对同一类股权激励也会有不同的税收政策导向。但许多国家对股权激励给予一定税收优惠，并严格界定享受优惠的条件。总体看，有关税收优惠以延期纳税方式为主，且一般要求一定期限的股票持有期。

(1) 非限制性股票税收政策。

非限制性股票在税务处理上相对简单。一般地，员工在授予日就需就其获得的非限制性股票所得(即股票授予日的市场价格与股票购买价格之差)按照工资薪金所得纳税；转让股票则视为资产转让，适用资本利得税。公司发放非限制性股票的成本允许前一次扣除。

(2) 限制性股票税收政策。

总体来看，多数国家将限制性股票在授予日或既得日所得(即股票在授权日或既得日的市场价格与股票购买价格之间的差额)视为工资薪金所得课税，转让日所得视为资本利得课税；且允许企业将限制性股票有关成本在税前扣除。但在个人所得税纳税环节上，各国做法差异较大，以下以美国、英国和法国为例进行说明。明显地，从延期纳税角度看，法国的优惠幅度最大，员工直接到转让日才须纳税。

①美国的限制性股票税收政策。在美国，员工获得限制性股票有两种纳税选择：一是按照一般纳税规定在既得日纳税；二是按特殊纳税规定在授予日纳税(《国内税收法典》Sec. 83(b))，虽然纳税时点前移，但可规避既得日股票市场价格波动，且税收成本明确、容易获得长期资本利得税优惠(见表2)。这使得纳税人可以根据自身情况进行纳税试点的选择，以降低税收负担。

表2 美国限制性股票不同纳税时点的税收政策比较

关键时点	一般纳税规定	特殊纳税规定
授予日	递延纳税至既得日	授予日股票公平市场价格减去雇员为获得股票支付的价款作为普通所得缴纳个税
权利丧失日	不用纳税，没有税款损失风险	已纳税款不再退还，损失不得抵扣
既得日	既得日股票公平市场价格减去雇员为获得股票支付的价款作为普通所得缴纳个税	不纳税
持有期	从既得日开始计算持股期	从授予日开始计算持股期
转让日	出售价减去既得日股票市场价格后的余额按照资本利得缴纳个税	出售价减去授予日股票市场价格后的余额按照资本利得缴纳个税

②英国的限制性股票税收政策。在英国，所有限制性股票均需在授予日按照工资薪金所得纳税，但也提供了两种纳税方法选择(见表3)。

表3 英国限制性股票不同纳税方法

关键时点	A	B
授予日	对真实市值扣除雇员购买股票成本后的余额按照工资薪金所得纳税	对无条件市值扣除雇员购买股票成本后的余额按照工资薪金所得纳税
既得日	不纳税	不纳税
转让日	授予时无条件市值与真实市值差额部分以及与此部分对应的股票价值增值部分按照工资薪金所得纳税	转让价格扣除无条件市值和雇员股票购买成本后的差额视为资本利得纳税
	其他股票增值部分按照资本利得纳税	

两种纳税方法的核心差异在于对授予日股票价值的不同对待。无条件市场价值指限制条件不存在时的市场公允价值，即授予日实际市场价值；真实市场价值指考虑限制条件以及无条件市场价值对股票市场影响的价值，即考虑风险的市场价值。区别的原因在于授予日附加的限定条件是一种风险，真实市场价值为这一风险提供了一定补偿，这种补偿实际上属于赠与，因此在转让日与此相关的所有增值部分被认定为与赠与有关的工资薪金所得。

③法国的限制性股票税收政策。在法国，雇员获得限制性股票直到转让日才纳税，且可以选择转让所得是按照普通所得或资本利得纳税。

(3) 股票期权税收政策。

许多国家将股票期权故意划分为两类：“标准雇员股票期权计划”和“享受税收优惠的雇员股票期权计划”。一般地，员工如果通过后者获得了股票期权，就可以享受一定的税收优惠。本文以美国为例进行说明。

美国企业的股票期权分为：法定股票期权和非法定股票期权。二者的个人所得税和公司所得税待遇都有所区别。

①法定股票期权的有关所得税政策。法定股票期权的获得者在期权授予和行权时均不必纳税，转让时则依据是否符合持有期等限制条件判断如何纳税。如符合条件，转让价格和行权价格之间的差额可按照资本利得纳税（人长期资本利得税率15%）；如不符合，则按照普通所得纳税。因此，符合限制条件的法定股票期权享受了延期纳税和低税率的优惠。但是，公司发放股票期权的有关成本不能在公司所得税前扣除。

②非法定股票期权的有关所得税政策。非法定股票期权的获得者在授予时是否纳税取决于股票期权的公允价值是否可确定。如果在授予日存在可确定的公允价值，其与授予价值之间的差额按照工资薪金所得纳税；之后的转让收入与授予日价值的差额扣减授予日所纳税额部分则按照资本利得纳税。如果授予日无可确定的公允价值，则可延期纳税到行权日，行权日公允价值与行权价值的差额按照工资薪金所得纳税；行权后转让收入与行权价值的差额按照资本利得纳税。但是，公司发放股票期权的有关成本可以在公司所得税前扣除。

(4) 股票增值权与虚拟股票的税收政策。股票增值权和虚拟股票是股票期权的衍生形式，在国外也较为普遍。多数国家规定授予时不纳税，只有在取得现金

收益时才需纳税，如德国、奥地利、韩国。

4 国际经验启示与政策建议

4.1 启示

与我国现行股权激励税收政策相比，国际实践具有如下特点：

第一，税收优惠形式多样，力度大。优惠形式包括：延期到转让日课税、低价获得股票所得按资本利得课税、拥有纳税选择权等。有的国家税收优惠为以上形式的组合，如延期到转让日并按资本利得纳税。

第二，享受优惠的股权激励有“税收意义”上的界定，其中长期股权持有是主要条件。

第三，股权激励税收优惠对所有企业都具有普惠性。

4.2 政策建议

第一，为落实 45 号文，激励高校和科研院所通过技术入股进行科技成果转化，建议取消出具《出资入股高新技术成果认定书》的备案要求，并尽快细化免税政策在“高校和科研院所”、“主要技术人员”、“技术入股及股权奖励行为”、“技术范围”、“入股企业”等方面的条件和界定。对于国家自主创新示范区，建议可将中关村经验先行向其他示范区推广。中关村国家自主创新示范区为配套其开展的股权激励试点，已经率先进行了备案所需材料的调整，不再要求出示《出资入股高新技术成果认定书》，而是要求出示以下资料：科技成果入股激励方案的批复文件、资产评估机构出具的科技成果价值评估报告和企业国有产权交易凭证，同时填报《科研机构、高等学校转化科技成果股权奖励个人情况表》（见《关于加强科研机构、高等学校科技成果转化有关个人所得税备案管理工作的公告》2012 年第 7 号）。

第二，为落实“财税[2013]15号”文，激励企业通过股权奖励加快科技成果转化，建议制定适合普通民营科技企业特别是科技型中小微企业特点的股权激励税收方案，取消股权激励实施主体只能为参加“股权和分红激励试点”的高新技术企业的限制；待条件成熟，在全国推广。

第三，建议在我国企业实施的股权激励有关税收优惠中，增加股权持有期限要求，比如 3 年，以实现长期股权的激励。

第四，将激励主体的政策调整为激励行为的政策，制定适用于所有创新主体对研发、技术和相关管理人员实施股权激励（包括股权奖励、限制性股票、股票期权等多种激励形式）的个人所得税优惠政策。建议借鉴国外“享受税收优惠的雇员股票期权计划”，制定可享受税收优惠的对所有科技型企业都适用的股权激励计划要求、条件，对于满足条件的受益人给予延期到转让日和按 20% 税率纳税的税收优惠。

（《中国科技论坛》2013 年 10 月第 10 期）

科技企业股权激励机制研究

黄勇 程芳菲

0 引言

我国中小型科技企业在开办初期,通常规模较小,资本金不多,股东人数较少,股东既是科技企业的所有者,也是科技企业的经营者,所有权与经营权集于一身,利益均属同一主体。当传统的中小科技企业向现代科技企业发展扩张时,资本金需求增大,增资扩股成为必然。股东人数不断增多,股权趋于分散,科技企业的一些股东不可能有时间、精力和能力对科技企业的生产、经营和销售进行监督管理。由于有些精密高科技产品的生产需要高度复杂的科学技术和生产工艺,以及周密的管理技术,股东不得不通过董事会聘请专业经营管理人员来管理科技企业。现代科技企业发展与一般企业发展有所不同,科技企业的发展壮大主要依赖于企业所聘请的掌握新技术应用、科技成果市场开发和科技管理的专业人才团队专业水平的发挥。于是科技企业内部出现了职业化经理层,具有专业管理知识的职业经理掌管科技企业经营权要比股东自己经营更专业、更有效果。此时,掌控科技企业实际控制权的并不一定是所有权人即股东,而是行使科技企业经营权的经理层,随之便产生了科技企业所有权与经营权分离的现象。“两权分离”有利于现代科技企业的发展,但其在给科技企业管理带来益处的同时,也带来了所有者与经营者利益目标差异的矛盾,这一矛盾如何处理将决定科技企业的兴亡。

1 科技企业所有者与经营者利益目标差异性矛盾分析

科技企业所有者与经营者产生利益目标差异性的原因是科技企业所有权与经营权的“两权分离”。科技企业股东追求股东利益最大化,代表着股东利益的科技企业董事会要求被雇用的专业经营者为实现股东利益最大化而努力工作。但是,科技企业股东利益最大化的结果仅体现在科技企业所有者的获益上,科技企业经营者所得到的薪酬仅仅是股东们为达到利益最大化而付出的成本。科技企业经营者除相对固定的薪酬以外,并没有从股东利益最大化中获取到其它收益。实际上,科技企业经营者更关注自己在科技企业任职期间所获得的薪酬与付出的工作量度是否公平合理,宁愿冒着牺牲科技企业和股东利益最大化风险去追求经营者自己任职期间的利益最大化。“两权分离”导致的利益冲突使科技企业股东的长期利益最大化与科技企业经营者的短期利益最大化出现差异,直接影响到现代科技企业的发展。其中,以国有科研单位出资设立的科技企业更为突出。科研单位将国有资产履行出资职责后,科研单位仍以科研工作为主,科技人员并无多大精力直接经营科技企业,而常常将科技企业经营权授权委托给职业经理人来经营管理。科研单位仅是试图通过对科技企业专职经理人进行严格考核来监督经理人

工作,但却缺少激励机制,难以激发科技企业经理们对科技企业发展的积极追求。甚至一些国有科技企业高管人员为谋取个人私利,损害科技企业利益和股东利益,造成国有资产严重流失。可见,如果科技企业股东的长期利益与科技企业经营者的短期利益不一致导致的“两权分离”矛盾不能得到正确解决,将严重阻碍现代科技企业的健康发展。近十年来,美国、日本、新加坡、英国和欧洲等国家为解决企业所有权与经营权“两权分离”矛盾,普遍建立了企业股权激励制度并取得了良好的效果。同样,应在我国科技企业中构建股权激励机制,将科技企业所有者与经营者的长期利益有机地统一起来,让科技企业经营者有机会同时获得资本收入和劳动收入,使科技企业所有者和经营者为实现共同目标而并肩努力奋斗。这将有利于完善科技企业法人治理结构,促进科技企业不断壮大发展。

2 构建科技企业股权激励机制的理论基础

科技企业股权激励机制是一种既能鼓励公平又能促进业绩增长的制度,股权激励正是科技企业实现股权多元化的有效管理技术之一,而股权激励制度相关理论则是构建科技企业股权激励制度的理论基础。

2.1 法人治理结构理论

科技企业治理是指科技企业股东、科技企业利益相关者,通过科技企业内部组织机制和外部机制协调和规范科技企业与利益相关者关系的一系列制度安排。科技企业法人治理的实质是通过合理分配科技企业的权力资源,不断完善科技企业管理运营与监督控制的权力配置,促使科技企业良性运转,以实现科技企业的经营目标并最终实现科技企业股东利益的最大化。同时,使得科技企业股东及股东会、董监会及董监高人员、企业员工及债权人等利害关系人之间各方权利与义务得到合理分配和有效控制监督。现代科技企业法人治理结构要求实现科技企业所有权与经营权的分离。科技企业所有者将企业的资产和高管人事任免权委托科技企业董事会管理,高管在董事会领导下执行科技企业经营管理事务。现代科技企业实行董事会中心主义,董事会处在科技企业法人治理结构的中心地位。科技企业经理人员接受董事会的委托,作为科技企业的实际代理人代理股东具体负责科技企业的日常经营活动。传统的科技企业法人治理结构只强调了经理层被监督状态,而忽略了经理层作为企业经营者在财富创造中的主体作用,忽视了经理层非物质资本即人力资本、知识资本投入的作用。即强调了对经理层的监督和约束,忽视了对经理层的长期激励。现代科技企业法人治理结构理论为解决科技企业所有权和经营权分离的矛盾,建立科技企业所有者与经营者利益、目标趋于一致的股权激励制度提供了理论依据。它能够使得科技企业经理层的收益与科技企业盈利和股东利益最大化紧密结合,克服传统科技企业法人治理结构仅仅试图通过股东大会、董事会和监事会对经理层进行监督和责权划分所形成的制衡。在传统制衡机制下,科技企业经营者主观能动性难以有效发挥。

2.2 委托代理理论

科技企业股东是企业的所有者，充当委托人角色；科技企业经理是企业的经营管理者，充当受托人即代理人。科技企业股东授权经理经营科技企业，科技企业股东的利益取得依赖于作为代理人经理的行为，科技企业的经营风险则由股东承担。委托代理制下科技企业法人治理的难点表现在作为代理人的经营者掌握着科技企业经营活动的全部信息，而作为委托人的科技企业股东不能充分了解经理的各类经营行为信息。经理们可能因不良行为或为自己牟取私利而损害科技企业股东利益。现代科技企业法人治理的目标是建立有效的科技企业经理激励与约束机制，促使经营者能有效地为科技企业股东创造最大化收益。现代科技企业法人制度要求股东通过股东会委托董事会对科技企业进行经营与管理，这是一级委托代理；董事会转而委托经理层具体实施对科技企业的经营管理，这是二级委托代理。委托代理关系的存在成为建立现代企业治理结构的基础和原动力。在委托代理关系下，科技企业委托人（股东）和代理人（经理们）因其自身利益不同必然导致利益追求目标不同，科技企业经理潜在的道德风险有可能给科技企业股东利益带来损害。为了克服和防止科技企业经营者的道德风险，科技企业的委托人即股东们应该给予代理人一定的长期利益激励，将科技企业经理的利益与科技企业股东的利益紧密联系起来，激励经理们在为股东获取最大利益的同时，也能为自己获得最大利益。

2.3 利益相关者理论

科技企业是各种资源投入的组合，科技企业股东主要是企业注册资本的提供者，科技企业的利益相关者如企业职工、债权人等实际上都对科技企业给予了特殊形式的投入。科技企业经营状况对股东和利益相关者的影响是一样的。因此，利益相关者也应参与科技企业的治理，有权监督科技企业的行为。利益相关者理论应用于科技企业，其目标是科技企业利益相关者与科技企业股东、经营者以及企业内部组织机构之间建立起有效的监督和激励机制。现代科技企业制度的一个显著特征是：企业经营的好坏不仅取决于科技企业股东的资本投入，还取决于科技企业经营者的智力投入，以及利益相关者的各种资源投入。科技企业成立时，其法人财产主要来自于科技企业股东的资本投入，但科技企业成立后的经营管理主要依赖于科技企业经营者和利益相关者的知识运用。科技企业财力与智力的结合成为其发展壮大的合力，有形资产和无形资产的共同投入促进了科技企业的发展壮大。因此，科技企业利益相关者在企业获得盈利收益时，也应该从中获取一定的利益。科技企业建立对利益相关者的股权激励机制，将利益相关者的利益与科技企业的收益目标结合在一起，将科技企业经营者和利益相关者逐步转化为企业股东，将有利于科技企业的健康发展。

2.4 人力资本理论

人力资本属于无形资产范畴，人力资本是科技企业最重要的无形资产。人力资本对科技企业的重要性与财产价值并不亚于有形资本。既然人力资本与物质资本一样在科技企业的经营发展中起着重要作用，能够为科技企业创造价值，那么，人力资本也应像物质资本一样在科技企业经营期间享有股东权益。因此，对科技企业投入人力资本的经营者有理由与对科技企业投入物质资本的所有者一样共享对科技企业的投资回报。由于人力资本具有人格权特征，人力资本及其所有者无法分离。因此，科技企业应对人力资本给予充分的激励。

2.5 期望值理论

期望值理论认为所有人做任何事情都有一种预期，期望结果对个人来说具有吸引力。科技企业经营者都有一个基本期望值且期望值递增。科技企业通过满足经营者的期望值而获得对科技企业经营者人力资源的支配权和使用权，鼓励科技企业员工努力履行自己的职责和完成企业指定的工作目标。北美著名心理学家和行为科学家维克托·弗鲁姆（Victor.Vroom）于1964年在《工作与激励》中提出了激励理论，他认为员工欲求的东西是和绩效联系在一起的，只要努力工作就能提高他们的绩效。弗鲁姆认为，期望的东西不等于现实，当期望值小于现实时，就会使人感到失望，因而产生消极情绪；当期望值大于现实时，则有利于调动人们的积极性；当期望值等于现实时，若从此以后没有继续给予激励，积极性则只能维持在当前期望值的水平上。为此，科技企业所有者应为企业经营者实现自己的期望值和期望值递增而采取股权激励措施，通过满足经营者的期望值而使其努力履行自己的职责，实现科技企业发展目标。

3 科技企业股权激励模式设计

3.1 科技企业股份奖励激励模式

科技企业股份奖励激励模式是指科技企业将其净资产的一部分作价分红奖励给经营管理骨干成员，经营管理成员授权委托职工持股会代为将奖励的红利作价增资到科技企业而获取科技企业股份，成为科技企业股东，同时具有股东和经营管理者双重身份的一种运作模式。笔者对科技企业实行股份奖励激励运作模式的设计思路是：

（1）科技企业股东作出将其净资产一定比例的分红权奖励给科技企业经营管理骨干成员的股东会决议，科技企业将其奖励给经营者的股权红利计算到科技企业经营管理团队名下。

（2）科技企业和股东作出同意经营管理者有权将其所得的红利作价增资入股到科技企业的决定。科技企业股东会通过修改科技企业章程的股东会决议，批准实施经营管理成员对科技企业股份的认股方案。

(3) 科技企业内部由经营管理职员们创立职工持股会。通过《职工持股会章程》，经营管理者将未来其所持有的科技企业股份授权委托给职工持股会代为持有，职工持股会与经营管理者之间建立起委托代理关系。具有股东身份的经营管理者是委托人，职工持股会是受托代理人。

(4) 职工持股会将其奖励所取得的全部红利作价出资到科技企业，科技企业增资扩股并变更登记为由原股东和职工持股会按照持股比例共同投资设立的科技企业。

(5) 职工持股会将所代持的股份按照《职工持股会章程》规定进行分配和管理，将其中一定比例的股份奖励分配给经营管理骨干成员，将其另一一定比例的股份作为预留库存股份，用于奖励今后业绩突出的经营管理者。

(6) 当持有科技企业股份的员工调离、主动辞职或被除名时，自动退出职工持股会，其所持有的科技企业股份自动转为预留库存股份；当持有科技企业股份的员工被公司辞退或退休时，其所持有的科技企业股份可由职工持股会按上年末每股账面净资产的价值进行回购。

3.2 科技企业股份期权激励模式

在美国实行员工持股计划的许多科技企业中，股票期权是对经营人员的一种重要激励机制。经营者通过积极努力工作使企业股票增值，其经营者个人得到的收益增值也随着股票期权的行使而得以实现。股票激励制度在许多西方国家科技企业的法人治理结构中起着非常重要的作用。

3.2.1 科技企业股票期权激励制度概述

它是指企业与经理层人员通过签订股票期权合同，赋予股票期权持有人在未来有权以股票期权合同事先约定的价格购买企业股票的一种长期激励制度。股票期权属于一种单务的法律行为，是形成权而非债权，是股票期权持有人的一种未来选择权。可依其单方面的意思表示，使其成立的法律关系效力产生、变更和消灭。股票期权属于劳动报酬的范畴，是一种对企业经理人员和雇员的长期薪酬激励制度。对于企业来讲，股票期权具有长期性，它能够把经营者个人利益与企业长期发展紧密联系在一起，激励经营者既为现在的发展努力工作，也为未来属于自己的股票增值收益努力工作。企业与经营者签订的股份期权合同，其性质是企业对经营管理者的长期激励和对未来认股权利的肯定，是对股份期权持有人原劳动合同的补充和薪酬合同的延伸，同时也是对期权持有人为获得激励而必须遵守的行使认股权资格或条件的约束和认定标准。

科技企业股票期权是指基于科技企业与经理人员通过建立股票期权合同，赋予股份期权持有人在未来一定时期内有权以股份期权合同事先约定的价格购买法人股份，并在他们认为合适的价位上抛出股份获取价差收益的一种长期激励制度。股票期权持有人在行使购股权利前与科技企业建立的仅是雇佣关系，而在

股票期权持有人按照股票期权合同约定行使购股权获得科技企业股票后,其法律关系发生变化,科技企业经理人不仅与科技企业仍存在雇佣关系,还与科技企业建立了新的股权关系。其身份具有双重性,既是科技企业的职员,也是科技企业的股东;既是科技企业的经营管理者,也是科技企业的所有者。

科技企业所有者和经营者随着股票期权合同的签订及股票期权购买权的行使,科技企业经营者身份地位逐步发生纯属被雇佣、准股东和正式股东的变化,其思想也随身份地位的变化而变化:一是在股票期权合同之前的阶段。科技企业与经理人之间纯属雇佣与被雇佣的劳动关系,科技企业股东主要考虑如何以支付最小的劳动报酬成本获取股东最大利益,是长期利益的获取;而科技企业经理人主要考虑如何以最少的劳动付出获得最大的劳动报酬,是当前利益或短期利益的获取。此时股东和经理人为获取各自的预期利益的方式和目标都不一样,显然要求经理人为股东的长期收益付出更多的义务和工作创新是难以做到的。二是在企业与经理人签订股票期权合同之后至经理人行使股票期权购买权之前的阶段。虽然经理人还未成为法律意义上的真正股东,但是经理人已经取得了将要成为股东的权利,经理人与股东们之间的利益目标和经济利益关系逐渐趋同,经理人已经从以前只注重考虑自己劳动工资报酬带来的当前利益或短期利益转变成开始注重自己的长远利益,而经理人考虑的长远利益与股东和企业的长远利益密切相关且逐渐趋于一致。在此时期经理人已经获得“准股东”的法律地位。三是在股票期权持有人即经理人行使购股权获得企业股票后。这部分经理人成为真正的企业股东。当经理们从原来的纯粹被雇佣者变成股东后,作为股东的经营者没有理由不为自己的利益也即企业和其他股东们的利益去努力工作。股票期权所产生的法律关系把原来与股东处于雇佣关系的经理人员变成股东与股东之间的关系,经营者与所有者的利益最终达成一致。

科技企业实行股份期权激励机制,能够把科技企业经营管理者的个人利益与科技企业的长期发展紧密联系在一起。经营管理者通过积极努力工作使得法人股份增值。这样,经营管理者个人得到的收益增值也随着法人股份期权的行使而得以实现。

3.2.2 科技企业股份期权激励机制设计思路与运作程序

科技企业股份期权激励机制的设计思路与运作程序主要包括以下5个方面:①科技企业股东作出科技企业实施股份期权激励机制的股东会决议,批准实施经营管理成员通过股份期权获取科技企业股份的认股方案,批准科技企业与经营者签订股份期权合同实施方案;②通过科技企业与核心管理层职员签订股份期权合同,赋予科技企业经营管理者享有在未来某个时间点以股份期权合同事先约定的价格购买科技企业股份的权利;③科技企业为保证在股份期权持有者按照股份期权合同约定的价格行权时,能够向行权人出售科技企业一定比例的股份,科技企

业可以事先通过发行新股和向原股东购买一部分股份而库存一定比例的股份；④科技企业经营管理者通过行使股份期权获得科技企业的股份，依法取得股东资格，同时仍是科技企业的职员；⑤科技企业经营者如果按照股份期权合同向科技企业行使股份购买请求权，该企业拒绝交付相应股份的，科技企业便构成债务不履行，权利人可依照民法赔偿请求权进行救济。

一个值得研究的问题，如果科技企业不是股份有限公司而是有限责任公司，能否在特定的情形下“库存”一定比例的公司股权呢？笔者认为，参考《公司法》立法原理，原则上禁止公司持有自己本公司的股权，否则会造成公司产权关系混乱。但是又有“原则上禁止，但例外情况允许”的立法思想，如《公司法》第143条明确规定，股份有限公司在将股份奖励给公司员工的情形下允许回购自身股权。根据“法不禁止不为非”的原则，《公司法》对于有限责任公司也没有“完全禁止回购和持有自己股权”的规定。笔者认为，科技企业如果属于有限责任公司，在为了对经营管理者进行股权激励的特定情况下，与其股东约定科技公司库存一定比例的公司股权用于股权激励并不违反现行法律规定。同样，科技公司与经营管理者约定享有在未来某个时间点经营管理者有权按照股份期权合同约定的价格购买科技公司股权也不违反法律规定。故科技企业在为实施股权激励的特定情形下“库存”一部分本公司的股权应该是可行的，而且是不违反现行法律法规的。

4 结语

现代科技企业法人治理制度越来越趋向所有权与经营权“两权分离”，“两权分离”所产生的矛盾通过科技企业股权激励能够得到有效克服。科技企业在对职业经理人建立有效约束机制的同时，也应完善科技企业职业经理人激励机制，将科技企业经营者利益与科技企业股东利益紧密联系起来。科技企业股权激励机制的建立与完善将激励经营者在为股东追求最大利益的同时，也为自己追求最大利益。

（《科技进步与对策》2014年12月第24期）

我国公司创新股权激励制度的法律问题探析

袁 泉

股权激励制度是指允许公司员工持有本公司股权，使其成为公司所有者，通过这种方式，员工与公司的利益达成一致，从而调动员工的工作积极性，吸引和留住人才，在股权的基础上，形成员工与公司收益与风险共担的长期激励机制。这种制度自美国 20 世纪 50 年代提出，80 年代发展成熟，90 年代随着美国经济的全球扩张，目前已经成为国际上通行的，富有成效的企业激励制度。

这种制度的价值在于较好的解决了公司经营者和股东之间的关系，现代公司制度中所有权与经营权的分离，使得公司经营活动职业化，有效提高公司运营效率，另一方面也导致了经营者与股东利益的冲突。经营者缺乏对公司的主人公意识，出于自身利益的考虑，重点关注公司的短期效益和薪酬评价，股东固然也关心公司的短期财务指标，但是更关心公司的长期发展和良性运作。股权激励制度通过持股的方式，使公司经营者一定程度上承担公司发展风险，享受股权增值带来的收益，从而使工资、奖金和股权收益构成了现代企业管理层人员薪酬的主要部分。工资依据经理人资历和公司经营效益确定，奖金依据财务指标确定，股权收益则依据公司长期价值的增加和长远目标的实现浮动。在这样的薪酬结构下，公司经营者的利益短期激励靠工资和奖金，长期激励靠股权收益，有利于经营者更多关心公司的长期价值，从而和公司股东达成利益上的一致。股权激励制度的实施情况表明，该制度充分实现了当初的预期目的。现代公司高级管理人员中，股权激励的收入已经占相当比重，成为管理层成员的主要收入来源。比如，美国《幸福》杂志曾在美国 200 家大公司中做过调查，其中多数行业公司管理层的报酬中，股票类收入占大约 36%，其他长期激励收入占大约 16%，可见效果显著。

我国《公司法》允许公司董事、监事和高级管理人员在任职期内有限度地转让其股份，允许公司回购本公司的股票奖励给员工，已经实际上明确了股权激励制度的法律地位，进而证监会的《上市公司股权激励实施办法（试行）》（2005 年）明确了股权激励的法律界定。国资委的《国有控股上市公司（境外）股权激励试行办法》（2006 年）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（2006 年），中国证监会的《股权激励有关事项备忘录 1 号》（2008 年）、《股权激励有关事项备忘录 2 号》（2008 年）和《股权激励有关事项备忘录 3 号》（2008 年），是目前我国上市公司股权激励制度遵循的实务操作规范。

目前我国公司实施股权激励制度，授予股票期权是最常见的方式，股票来

源大多数是向激励对象定向增发股票,少数公司通过股东转让股权和提取激励基金购入流动 A 股的方式操作。实践表明,股权激励对于整合公司管理机制,改善公司人力资源,提升公司市场竞争力,增强公司管理效率起到了积极作用。不可避免的,实施中也出现了一些问题,本文尝试探讨股权激励制度在我国实施过程中法律规制方面的矛盾和争议,为完善我国公司治理中的股权激励制度提供意见。

一、我国股权激励制度法律规定的不足之处

1. 有限公司实施股权激励法律规定不明。我国目前关于股权激励的法律规定,基本上都是适用于上市公司的,但我国大量存在的公司类型以非上市股份有限公司和有限责任公司为主,这两类公司对于通过股权激励解决公司运作矛盾的需求更加迫切。尤其是有限责任公司的自身特点与股份有限公司有别,导致有限责任公司无法按照现有上市公司的规定实施股权激励。

首先,有限公司进行股权激励的股份来源缺乏法律保障。常规的股份预留在有限责任公司实施存在障碍,有限公司设立实施法定资本制,可以分期缴纳,但是要求一次认足注册资本,除非股东转让股权,否则无从向股权激励对象提供股权。《公司法》中规定的公司回购股份用于员工持股,针对的是股份有限公司,没有明确的司法解释指出有限责任公司可以采用。最后可以选择的只有增资,通过增资取得股份所受的限制较大,需要原股东都放弃优先增资的权利,还要增资方案经三分之二有表决权的股东同意,实施难度较大。

其次,有限责任公司股东人数的法定限制,也是实施股权激励的障碍之一。《公司法》规定有限责任公司股东人数上限为 50 人,这导致即使获得了可用来进行激励的股权,分配人数也受到限制,无法实施广泛的股权激励。

2. 上市公司股权激励运作存在困惑。如果说有限公司实施股权激励制度的难题在于法律规定的缺失,那么,上市公司运作股权激励制度的问题在于操作标准的不明确。股权激励制度要想最大限度的发挥积极作用,需要对该制度的操作流程进行明确的、具有可执行性的规定。

首先,股权激励制度的规划者和实施者都是公司董事会,缺乏独立性和公正性。按照现有规定,股权激励计划草案由公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订,报董事会批准,既无监督,也无制约,这让人对该制度实施的客观公正存疑。

其次,现有法律法规的规定有冲突,由于《公司法》中关于股权激励制度的规定过于笼统,实施操作细节依赖于《管理办法》的相关规定,这之间存在有规定矛盾和含糊的情况。例如《公司法》规定“公司回购本公司股份并将股份奖励给本公司职工,其回购总额不得超过本公司已发行股份总额的 5%”,但是《管理办法》规定“上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不

得超过公司股本总额的10%。”这导致回购超过已发行股份总额5%的股份只好另行处理,实施成本增加的同时,还使得激励方案处于不确定状态。

第三,股权激励机制实施缺乏监管。上市公司实施股权激励,不是没有监管的法律规定,而是鉴于上市公司经营的特点,监管明显确实。大多数上市公司的实际控制权者一般不是股东,而是公司的实际经营管理者,由他们自行决定激励计划,自行实施,监管就尤为重要,要防范利用该制度,损害公司和股东利益。

第四,因股权激励而获得的收入征税标准不明确。股权激励制度之所以有效,就在于通过股权获得收益使经营者与股东形成利益共同体,因此,实施股权激励,必定会带来个人收入的增加。关于这部分收入如何征税,我国的《个人所得税法》没有明确规定,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》(2005年)规定股票期权授予环节免征个人所得税,股票期权的行权期仍要对员工进行所得税的征收。这会影响证券市场的公平交易,还会使禁售期之后的股权得不到相应法律保护。关于股票期权之外的其他股权激励方式产生的收入,是否征收个人所得税,目前也没有明确规定。

二、完善我国股权激励制度的法律规定

1. 明确有限责任公司股权激励制度的法律规定。最根本的办法是通过修订《公司法》赋予有限责任公司实施股权激励制度的法律保障,从根本上改变有限责任公司这方面的困境。短期之内可以考虑通过不改变股权的实际持有,给予激励对象某些股权下的分红或增值利益,但是需要解决基本法律问题,比如股东同意,公司文件确认等。为杜绝其他环节漏洞,应对公司章程做必要调整,经股东会通过股权激励方案,股东会应对用作激励的股权达成书面承诺,避免因股权变动而发生争执。

对于目前有限责任公司股东人数上限的问题,可尝试通过信托的方式代替员工持股,以此来保护未登记的不记名股东的权利。信托制度尤其适合期权或业绩股权的股权激励方式,由信托机构按照委托人的意愿,为受益人的利益进行管理,利益归受益人所有,信托机构同时可对股权激励制度的实施提供意见,某种程度上能起到监督和制约的作用。

2. 完善上市公司股权激励的操作环节。

2.1 引入独立董事对股权激励规划和实施进行监管。拟定股权激励计划草案的薪酬与考核委员会是董事会下设部门,所制定实施方案很大程度上受董事会的影响,缺乏独立性,即使不受影响,草案的实施也取决于董事会的通过,必然会影响其公平、公正。

现有《管理办法》规定独立董事不能成为股权激励的对象,其也不是公司真正员工,与公司没有直接利害关系,本身就肩负着对公司运行进行监管的职责,由独立董事来编制股权激励草案,股东大会讨论通过,董事会参与答辩和异议,

即能够保证草案的独立性和公正性,也使股权激励计划更符合股东的预期,更好发生效果。此外,对一直以来讨论的独立董事的实践中的职权和价值也有更好的改善。

2.2 重新梳理现有法律法规关于股权激励的规定。《公司法》最近一次修订是2005年,距现在时间不久,短期内不会做大的修订,好在现有法律法规关于股权激励的规定大方向和宗旨是一致的,现有冲突属于立法预想的情况与具体实施情形的出入,我国在股权激励实施方面的规定大多是行政规章,法律效力层次比较低,灵活性强,修改起来也比较方便。法律法规保持一致性有利于制度实施的成本降低,实践中发生的比较集中问题会推动法律的修订。

2.3 加强对股权激励计划实施的监管。这方面法律规定不多,应加强对股权激励计划实施的监管。按照股权激励计划实施的环节进行监督。公司内部由独立董事和监事会担任,公司外部由证监会担任。要求独立董事制定草案,通过环节监事会进行监督,已经通过的计划报证监会备案。实施过程中,相关的股权激励涉及的股权发放信息要进行信息披露,比如激励对象、持股状况、禁售期、激励条件、业绩要求标准等。年度实施情况要由社会中介机构,如会计师事务所、律师事务所等进行有关信息的查验,根据查验结果对该公司进行奖惩,充分实现内部、外部、社会中介三位一体的监督机制。

2.4 明确股权激励制度收益的税率。根据我国股权激励不同实施形式,规定相应的税率。比如激励对象通过向公司支付较低对价获得股份的,应征收其资本利得税;如果激励对象是通过股份分红获得利息的,应征收其个人所得税;如果激励对象是获得股份是由公司回购后派发的,要在获利时征收其个人所得税,出售时加征其资本利得税。

其他方式获得的股权激励不一一列举,总而言之,税率的设立按照我国《税收管理法》的基本原则,综合考虑激励对象所得股权的种类、情形、因素、对价形式等,保障市场机制的公平运作,达到股权激励制度设计的初衷。

股权激励机制做为公司结构治理的主要内容和重要措施之一,需要根据实施中出现的实际情况做出针对性的妥善规范,这本身就是一个涉及经济学、管理学和法学的多重问题,本文仅限于从法律角度论及法律规制,未及之处有待于进一步研究。

(《经营管理者》2014年12月中期)

张江股权激励如何再创新

薛军 张宇

自2011年国务院批复同意上海张江高新区建设国家自主创新示范区以来,张江国家自主创新示范区开展了企业股权和分红激励试点工作,对创建稳定和吸引优秀人才的机制,增强科研与管理人员转化科技成果的内在动力发挥了重要作用。但由于涉及企业利益以及国有资产的调整与再分配,加上制约国有企业“员工持股”的法律规范尚不完善,所以张江股权激励试点在实施上也面临诸多难题,既有政策本身和操作层面的问题,更有体制机制的原因。特别是体制机制性问题,从根本上影响到张江股权激励试点工作的深入开展。因此,要从制度创新入手化解体制机制性难题。

上海试点现实情况

除民企、外企和上市公司外,张江高新区仅有10家国有企业和科研院所对247名高管和技术骨干实施了以股权为标的的激励计划,其数量低于预期目标。目前,从中央到试点地区均已形成由多个部门共同参与、联合审批的股权和分红激励试点工作体系,上海也初步形成了以股权和分红激励试点政策为核心,以国资改革为保障、以税收和科技成果处置权和收益权管理改革为支撑、以代持股专项资金配套支持的1+3+1政策体系,各项试点政策的制定出台和实施对创建稳定和吸引优秀人才的机制,增强科研与管理人员转化科技成果的内在动力发挥了重要作用。

据上海市技术市场办数据显示,2012年,上海高校技术转让项目170项,2.20亿元;中科院系统科研院所技术转让项目15项,0.24亿元。2013年,上海高校技术转让项目145项,3.42亿元;中科院系统科研院所技术转让项目92项,2.17亿元。在这些高校和科研院所的技术转让项目中,一般都实施了科技成果收益分成等形式的激励措施。

但目前,除民企、外企和上市公司外,张江高新区仅有10家国有企业和科研院所对247名高管和技术骨干实施了以股权为标的的激励计划,其数量低于预期目标。造成这种情况既有政策本身和操作层面的问题,更有体制机制的原因。特别是体制性问题,从根本上影响到张江股权激励试点工作的深入开展。要化解体制性难题,必须加大改革力度,调动上海高校、科研院所和国有企业对股权激励的积极性,通过体制性创新,建立符合市场经济规律的激励机制和游戏规则。

员工持股是国企改革的一个重要内容

随着改革指导意见以及相关政策的出台，过去张江股权激励方案中的很多藩篱将会被打破，此轮员工持股将会以更科学合理的方法进行启动，张江实行股权激励计划的国有企业也将会越来越多。

目前，国资改革的重头戏当属混合所有制，与其一起被推出的是员工持股。三中全会决定提出，允许混合所有制经济实行企业员工持股，形成资本所有者和劳动者利益共同体。

最近，上海也确定了国企混合所有制改革的路径，刚刚颁布的《关于推进本市国有企业积极发展混合所有制经济的若干意见（试行）》（以下简称《意见》）提出，要实施公司股份制度改革、开放性市场化双向联合重组、股权激励和员工持股。

根据市国资委提供的数据，截至2013年底，上海市国资委系统混合所有制企业已占系统企业总户数63%、资产总额55%、归属母公司所有者权益60.1%、主营业务收入83.5%、净利润92.4%。

上海已基本形成以混合所有制经济为主的发展格局。但仍然存在国有股比例过高、企业经营机制不够灵活等问题。张江股权激励试点企业也存在这些问题，例如上海微电子装备有限公司（以下简称上微公司）与上海创业接力科技金融集团公司（以下简称创业接力公司）股权和分红激励方案实施前后的股权结构都是在继续维持原国有股东在公司股权结构中的控制、支配地位不变。实施股权激励后，创业接力公司的唯一国有大股东上海市大学生科技创业基金会持有公司股份仍高达82%，上微公司员工合计持股仅占16%，仅列第四大股东，与持股最多的国资股东仍然有15%以上的股权比例落差，这与目前的混合所有制改革的要求不相适应。

根据上海对不同类型的国企实施不同的股权比例方案和股权激励意见，允许根据不同企业的功能定位，合理设定国有股权比例，优化股权结构。进入张江股权激励试点的企业，一方面属于战略新兴产业，可保持国有控股或相对控股，另一方面也属于竞争性领域的国有企业，根据发展实际，按照市场规则有序进退、合理流动。

这就给张江股权激励试点工作带来发展契机。自混合所有制提出以来，员工持股已然变成了国有企业改革的一个重要内容。随着改革指导意见以及相关政策的出台，过去张江股权激励方案中的很多藩篱将会被打破，此轮员工持股将会以更科学合理的方法进行启动，张江实行股权激励计划的国有企业也将会越来越多。因此，建议抓住允许混合所有制企业实行员工持股带来的发展契机，关注国家和上海关于混合所有制经济实行员工持股改革的相关政策细则出台，上微公司、创业接力公司和专利商标事务所等国有股比例仍然过高的试点单位，可能会

在优化国有企业股权比例结构的过程中，员工持股的比重会得到进一步提高，以利于公司法人治理结构的完善和企业经营效率的提升。

下放国企股权激励审批权是关键

长期以来，国资委对国企股权激励的探索较为谨慎，一方面表示鼓励以提高国企效率，另一方面又严加限制以防止国有资产流失，这种矛盾的心态说明国企实施股权激励相对于民企的复杂性，导致产权主体审批速度缓慢。

目前，《张江国家自主创新示范区企业股权和分红激励试行办法》主要针对张江示范区内四类企业：①本市国有及国有控股的院所转制企业、高新技术企业。②本市高等院校和科研院所。③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。④其他创新型企业。

上述前三类企业背后的产权主体主要是国家或上海国资委及财政部、教育部等国家部委。根据产权理论，人力资本的有效激励首先取决于有效的产权制度安排，而选择何种方式来激励员工促进企业发展是由产权主体决定的，需要通过授予股权使企业的核心管理、技术人员拥有一定的产权，这就涉及国有资产的产权分割问题。

长期以来，国资委对国企股权激励的探索较为谨慎，一方面表示鼓励以提高国企效率，另一方面又严加限制以防止国有资产流失，这种矛盾的心态说明国企实施股权激励相对于民企的复杂性，导致产权主体审批速度缓慢。

高等院校和科研院所开展股权激励的流程更为复杂。根据现行政策，高等院校和科研院所开展股权和分红激励时，除得到教育、科技主管部门审核外，还需经市财政局审核并出具资产使用批复书和资产处置批复书等材料（国有企业开展激励仅涉及市国资委）。高等院校和科研院所普遍反应速度慢、效率低且审批严格，阻碍了其开展激励的积极性。民营企业推出股权激励计划就不需要经过行政层面审批，从而有利于缩短审批流程，主动性更强，实施股权激励的企业也明显多于国有控股企业。

改革的关键是简政放权。国资委等政府主管部门应以落实出资人职责为目标，通过取消和减少一批审批事项和流程，真正实现出资人职责，进一步消除国企在推进股权激励试点工作中存在的制度性障碍，把国企经营和管理的自主权交还给企业，实现企业市场化经营，切实落实企业自主经营权，更好地推进改革。

有股权激励，也要有退出机制

退出机制已经成为张江股权激励试点面临的一个突出问题，在已获准备案实施张江股权激励试点企业的计划方案中，退出办法很少提及。

建立退出机制是实施股权激励计划的一项重要内容。相对于上市公司存在公开交易市场而言，非上市公司股权激励计划的退出机制主要通过公司章程、股

权激励计划方案来规定。

目前，退出机制已经成为张江股权激励试点面临的一个突出问题，在已获准备案实施张江股权激励试点企业的计划方案中，退出办法很少提及。这种情况给实施股权激励的试点企业带来的问题是进来易，出去不易，对于这些非上市公司来说意味着股权退出渠道少，亟须建立退出机制。

试点企业股权的流通性受到限制主要是以下原因造成的：一是由于是非上市公司，没有公开交易市场上市交易的机会；二是高级管理人员等员工基于股权激励计划而持有的股份是根据员工的贡献、业绩、岗位、技能等诸多因素确定，这些因素具有人身属性，与聘任的劳动法律关系相互交织，造成股份转让受到一定限制。此外法律限制及公司章程限制也是退出必须考虑的因素。

建议关注以下股权激励退出渠道：公司回购、股东内部交易、取得其他股东放弃优先受让权的时候，向外部转让。应对经理人所持股份采取有限度的流通，以便于经理人持有股份的期待利益转化为现实利益，否则，股权激励的作用就会大大降低。因此，有必要修订我国现行《公司法》，规定在公司董事、监事、经理等高级管理人员任职期间其股份可根据协议分期少量出售变现；正常离职或退休时，可以根据协议转让给其他股东，未行权的部分将被取消，已经获得的股权根据协议以低价或行权价转给其他股东。

当然，更需要关注的是这些试点企业实施股权激励要充分利用资本市场。近期，证监会提出 2014 年完成股票注册制具体方案，做市商制度也将于 2014 年 8 月份正式实施，资本市场的活力将随之增强。据相关机构预测，5 年后新三板市值将超过深交所，8 年超过上交所，10 年后新三板的市值占资本市场一半以上。截至 2013 年末，上海股交中心挂牌企业也达到 532 家，实现大幅增长。因此，张江股权激励试点企业应积极申请上市，充分利用资本市场，尤其是新三板、OTC 平台，大力开拓非上市公司多元化的退出渠道。通过适时兑现，保证股权激励信用、游戏规则有效运行。

我国现行的公司法虽然对股东退出机制有所规定，但并不完善，条文过于简单，可操作性不强。因此，推行股权激励不仅要克服观念落后和市场缺陷，还要克服法律环境不完善等障碍。目前，政府主管部门已经注意到这一问题，开始重视建立股权激励的退出机制，正在政策法规方面开展顶层设计。研究员工持股的范围、比例、退出三大问题已经被国资委列为落实十八届三中全会决定的重大课题之一，尤其注重退出机制的安排。张江股权激励试点将依据国家层面在政策法规上的顶层设计，结合试点实践中遇到的各种情况积极探索，谋求更完善的股权退出机制。

（东方早报2014年8月19日第003版）

科技人才创业立法突破改革的探索

——写在《南京市紫金科技人才创业特别社区条例》正式施行之际

南京市科委

3年多来,南京以紫金科技创业特别社区(以下简称特别社区)为试验田,探索实行“特殊体制、特殊机制、特殊政策、特殊环境”,取得了很多制度性的突破。在此基础上,我市参考上位法和国内外先进城市相关法律法规及政策文件,结合本市特别社区的实际情况,于2013年10月底启动了《南京市紫金科技人才创业特别社区条例》(以下简称《条例》)的起草工作,经多轮修改完善后,《条例》由南京市第十五届人民代表大会常务委员会第十一次会议于2014年6月26日制定,江苏省第十二届人民代表大会常务委员会第十一次会议于2014年7月25日批准,于10月1日正式实施。

这是全国第一部促进科技人才创业和科技创业园区发展的地方法规,标志着紫金特别社区建设进入法制化的新轨道。这个《条例》不仅具有鲜明的时代特征,而且具有鲜明的南京特色,是充分发挥南京科技教育和人才优势的必需,是南京创新驱动发展的主要抓手,也是南京深化科技体制综合改革成果。

2011年,南京市委、市政府提出了打造“中国人才与创业创新名城”,开启了聚焦“四个第一”、创新驱动发展的新征程。针对领军型创业人才紧缺的问题,大力实施“321人才计划”;针对承载载体严重不足的问题,有计划有步骤地规划建设紫金特别社区;针对大量人才资源被束缚在高校院所的问题,开创实施“科技九条”;针对青年大学生这一潜力巨大的人才群体,积极实施“创业七策”,推进“万名青年大学生创业计划”。3年多来,全市20家科技创业特别社区建成载体498万平方米,部分特别社区孵化器、人才公寓、市政配套、景观绿化等建设工程已初具形象和规模,聚集科技型企业已达2556家,毕业企业达182家,成功集聚各类人才1393名,集聚的“321”人才占全市总量一半多。呈现出“特别社区集聚人才、人才引领创新、创新促进创业”的良好局面。

在新常态下,转型发展的关键在创新驱动,创新驱动的关键在科技和人才,科技、人才与经济的结合关键在科技创新创业,创新创业的关键在营造良好的生态。《条例》的出台,让科技人员在南京创业有了法律靠山,建设创业特别社区有据可循,一批阶段性的地方政策上升为严肃稳定的法规条文,《条例》让特别社区发展、人才创新创业站在了新的起点,点燃了南京经济的“新引擎”。

创新工作思路 推进特别社区建设走上法治轨道

改革要有法可依、于法有据，同时也是为了让好政策能持续、长久地发挥功效。

党的十八届三中全会提出，在全面深化改革过程中，要高度重视运用法治思维和法治方式，发挥立法的引领和推动作用，努力做到改革决策和立法决策相协调。习近平总书记多次明确指出：重大改革要于法有据，先立后破，有序进行，确保改革在法治轨道上推进。政策是中国特色之一，具有灵活性，方便实用，但同时也具有临时性和阶段性，安全感低。法律具有最高的权威，与政策相比其主要区别在于稳定性和连续性，可信度高。政策不能取代法律。制定条例，就是前瞻性地运用法制思维，采取法制手段，将近年来南京市出台的科技创新政策、措施，以及特别社区建设发展的实践经验，上升为地方法规。使好的政策和经验能够持续地、长久地发挥其功效。

李克强总理在第八届夏季达沃斯论坛上强调，要借改革创新的“东风”，掀起一个“大众创业”、“草根创业”的新浪潮，形成“万众创新”、“人人创新”的新态势。南京是国内唯一的科技体制综合改革试点城市，也是长三角区域规划中唯一的科技创新中心。从国家到省，都深切期待南京市努力探索出一条科教人才资源优势向经济发展优势转化的成功之路。

但是，国内目前没有现成的关于科技创业的法律法规，南京出台的一批地方政策看起来很好，执行起来很难，根本原因在于难以突破政策的“天花板”。紫金特别社区是南京科技体制改革的“试验田”，探索实行“特殊体制、特殊机制、特殊政策、特殊环境”，取得了很多制度性的突破。在此基础上形成的紫金特别社区《条例》，将有利于总结经验、完善制度、复制推广，最终把南京打造成为中国人才与创新创业名城。

运用法制思维 明确特别社区载体建设和服务内涵

关于特别社区主体和规划建设

特别社区概念是南京市首创，既区别于传统意义上的园区，又区别于市民居住生活的社区。特别社区的定位是宜生活、宜创业的社区组织形态，既是高端科技人才聚居的高品质生活小区，又是创新创业的科技园区。特别社区为科技创业人才生活上提供舒适便利条件，创业上提供激励措施，促进和保障创业创新发展，是沟通人才与创新创业的桥梁和纽带，是一个科技人才创新创业的平台。为了促进特别社区建设和运营的可持续健康发展，必须明确建设主体和进行总体规划和设计。

《条例》第一章对特别社区的定义、适用范围、市区管理机构等做了明确规定。《条例》第二章明确规定了特别社区的总体规划设计、设立的条件以及建设标准等，对特别社区内的科技基础设施及配套设施标准、周边配套设施建设、

土地利用、用地管理等方面做了规定,重点体现了将特别社区建造成区别于传统的园区的建设要求。其中把创业苗圃、孵化器、加速器用地,明确按照科技研发用地管理,进一步明确了公益性科技研发用地可以划拨方式供地。这个规定对于降低特别社区建设用地成本具有重大意义。

关于创业创新的载体建设

特别社区是释放高校、科研院所的科技资源,鼓励领军型科技人才、大学生等进行创业创新活动的重要载体。《条例》第三章重点针对不同类型的创业主体的创业需求提出了建设要求。为搭建大学生和其他人员创业提供免费培训服务的科技创业指导平台,规定了建立创业苗圃,创业苗圃配备创业导师和辅导员,提供创业培训课程和指导、技术法律咨询等服务。为扶持科技创业型领军人才及其创办的企业,对孵化器做了详细的规定,包括孵化器的性质、建设标准、功能、设立和运营、入孵项目的标准、入孵项目的评选程序、在孵项目的扶持等。为给科技创业家及其创办的企业和孵化器毕业项目提供大规模的商业化支持平台,《条例》要求特别社区内要建设科技企业加速器,针对加速器的性质、建设标准、功能和运营、项目扶持、出资机制、退出机制等做了详细规定。

科技创业孵化链条——“苗圃-孵化器-加速器”,为处于不同发展阶段的创业人才及企业全程提供有针对性的专业化孵化服务。创业苗圃以孵化团队和项目为目标,在苗圃内“育苗”成功的团队和项目入驻孵化器;孵化器以孵化初期企业为目标,从孵化器毕业的高成长性企业进入加速器;加速器主要以培育孵化器毕业的高成长性企业为目标,促进企业快速发展壮大。加速器项目期满后退出加速器,有利于腾出空间,使加速器把有限的资源应用到加速企业成长的服务中去。

关于人才激励

在特别社区内工作和生活的主体就是人才。特别社区建设必须为人才工作和生活方面提供服务和保障。《条例》第四章对不同类型的创业人才提供了鼓励和支持措施,对实施科技创业家培养计划以及对科技创业家创办的企业进入孵化器或者加速器实行政府支持,包括贷款贴息、融资担保、税收优惠政策、产业和科技经费等扶持。对科技创业型领军人才创办的企业进入孵化器或者加速器的,政府给予创业启动资金和3年内免租金工作场所、人才公寓、创业投资和融资担保、投资风险补偿、知识产权质押贷款、协调提供兼职教授、研究员岗位等。特别社区内的大学生创业项目进入孵化器或者加速器的,政府给予3年内免费提供不超过30平方米的创业场地、3年内免除登记类、管理类和证照类的行政事业性收费、大学生创业视为参加实训、创业带动就业奖励等。

《条例》还吸纳了《深化南京国家科技体制综合改革试点城市建设打造中国人才与创业创新名城的若干政策措施》(俗称“科技九条”)中的政策,允许和

鼓励高校院所等单位的科技人员离岗创业,并提高职务发明奖励,对科技人员给予股权激励等。

关于政府服务和保障

特别社区是南京市打造中国人才与创新创业名城的重要抓手,政府各部门应当提供优质的服务和充实的保障以促进特别社区的发展。《条例》第五章对政府服务和保障提出了明确的要求。规定政府要设立特别社区建设和发展资金,列入财政预算,用于特别社区内孵化器、加速器、人才公寓等建设运营和服务费用的补贴等。为扶持特别社区内中介服务机构的发展,规定特别社区内可以设立政府购买专业服务制度,对会计、律师、人才等专业服务实行外包,并按照规定对孵化器和加速器项目予以专业服务费用减免。为推动全社会建立良好的信用体系,《条例》规定特别社区内应当建立企业信用体系,健全企业信用信息库,优先推荐信用企业、产品和服务。

立足新的起点 高标准规划建设特别社区

创新开发建设模式。当前,部分紫金特别社区建设进展缓慢,这主要源于土地指标、资金压力等瓶颈制约,解决这些问题要依靠改革创新。新的载体建设要严格遵循城市总体规划,注重土地节约集约利用,总体在原有开发区、产业园区、低效土地改造提升范围内划出。要鼓励社会资本投资建设紫金特别社区。特别社区的孵化器和人才公寓建设,要以政府投入为主;加速器和中试用房建设,坚持政府和市场相结合;总部基地和配套设施建设项目,实行市场化运作。

健全完善功能配置。孵化功能是紫金特别社区的灵魂所在。现在一些特别社区的孵化模式还较为传统和单一,缺乏特色服务或增值服务。今后的特别社区建设,要严格遵守《条例》规定,切实加强创业苗圃、孵化器、加速器、人才公寓等功能要素配备,并满足建筑面积分配比例要求。要注重提升各类功能平台的专业化水准,有针对性地解决企业面临的共性和关键技术、投融资等现实需求,相关部门要在政策、资金等方面给予更大力度支持。

完善准入退出机制。设立紫金特别社区的目的是“育苗造林”,不能等同于传统开发区和工业楼宇,过分强调招商引资、增加税源,满足于短期内的表面繁荣,则违背了初衷,偏离了正确轨道。对照《条例》要求,进一步严格特别社区准入制度。一方面,要杜绝成熟企业入驻特别社区,另一方面,要充分调查分析评估,真正为那些有创业意愿的人才、有市场潜力的初创企业大开方便之门。同时,要加快完善退出机制,项目期满的企业,要及时退出孵化器或加速期,不再享受孵化器或加速期的优惠政策。对于长时间不能孵化毕业、没有成长活力的企业予以淘汰。

促进错位竞争发展。作为一项新生事物,部分紫金特别社区发展定位不清,相互之间存在着同质化竞争。对此,要进一步强化全市域的统筹协调,鼓励支持

20个特别社区发挥主观能动性,制定实施特色化的发展战略,瞄准1—2个特色产业领域,提高专业孵化的效率,培育形成差异化优势,避免主导产业全而小、多而散的问题。要鼓励各个特别社区发挥自身优势,探索行之有效的产学研结合途径,形成具有自身特色的制度体系,对可复制、可推广的经验做法,及时上升为全市层面的通行制度模式。要着眼于资源的高效利用,探索建立全市紫金特别社区之间的资源共享和利益平衡机制,促进创业创新要素有序流动,最大限度提升“育苗造林”的效率和效果。

营造社区化的环境。紫金特别社区的一大特殊之处在于,不仅提供创业创新的物理空间,还要提供社区化的工作生活环境。《条例》规定,要进一步健全人性化的服务机制,为创业人才落实好从启动经费、办公用房,直到出入国(境)、子女教育等全方位特殊政策。要鼓励驻区人才和企业积极搭建各种交流联谊平台,倡导各种创业沙龙、培训、讲座、交流、需求对接等活动,为创业者们提供相互认识、相互学习、相互交流、相互合作的机会,让他们在特有的“小环境”里安居乐业,发挥聪明才智。特别社区管理要进一步“去行政化、强专业化”,着力引进海内外的专业管理人才。

(《南京日报》2014年10月1日第A07版)

手机【人才时讯】信息汇编

(2014年12月)

北京朝阳区CBD等功能区均将设人才服务站

【2014-12-01】北京朝阳区明年将在CBD等功能区全面推开人才服务站点建设,为高层次和各类人才提供政策解读、政策对接等“一站式”的服务,为人才项目落地提供发展合作机制,以实现区域产业政策、人才政策、信息服务等有效集成。

相关链接: <http://news.163.com/14/1130/00/AC8QQLR00014AED.html>

杭州高校毕业生招聘大会电商岗位增多

【2014-12-02】杭州2015届高校毕业生招聘会近日召开。此次招聘会近9成岗位面向应届生,销售类岗位需求量最大。不少用人单位推出“淘宝运营主管”等电商管理岗位和“微信营销专员”等电商专业性岗位,电商类岗位需求量已跻身前十。

相关链接: <http://zj.sina.com.cn/edu/jyzx/2014-11-30/083621321.html>

清华明年拟设创业辅修学位 鼓励学生创新、创业

【2014-12-03】为鼓励更多清华学生进行“创意、创新、创业”的创客实践，清华大学将于明年设立为期两年、共需修读 20 个学分的创新创业辅修学位。辅修项目的系列课程包括“短暂而密集的跨学科导引课”“挖掘具体知识内容的方法工具课”等。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20141130/42604341_0.shtml

LinkedIn 与北京市经济技术开发区启动“高端人才合作计划”

【2014-12-04】LinkedIn 与北京经济技术开发区政府联合启动“高端人才合作计划”。此次合作是 LinkedIn 与政府部门就人才引进达成的首度合作。根据合作计划，领英将为开发区内企业的人力资源管理人员提供培训、职位管理等服务。

相关链接：<http://tech.huangqi.com/Enterprise/2014-12/5224845.html>

“未来金融家参访金融城”系列活动在上海举行

【2014-12-05】“未来金融家参访金融城”系列活动近日在上海举行，来自全球名校的优秀学生代表和创业者，与国内知名专家、学者和企业家一起共话“互联网金融”，同时走进中国金融的核心地域，走进银行博物馆，参观 wind 资讯，体验陆家嘴。

相关链接：http://www.jyb.cn/china/gnxw/201412/t20141202_606137.html

全国首个新型信用教育联盟正式成立

【2014-12-08】由国内 50 多所高校和信用研究机构及相关经济实体联合发起的信用教育联盟近日在京正式成立。作为全国首个新型信用教育组织，该联盟将致力于开展信用知识体系创新研究和传播，培养高素质的信用管理人才。

相关链接：http://ex.cssn.cn/zx/bwyc/201412/t20141204_1428938.shtml

北京将简化中关村外籍高层次人才“绿卡”办理程序

【2014-12-09】北京市委常委会通过《关于深化中关村人才管理改革的若干措施》，措施包括简化外籍高层次人才“绿卡”办理程序、签证及居留办理程序，为外籍人才创业就业提供便利，扩大人力资源服务业对外开放，完善人才评价机制等。

相关链接：http://www.bj.xinhuanet.com/bjzw/2014-12/04/c_1113523907.htm

最佳创业城市 成都位列榜首

【2014-12-10】《第一财经周刊》从创业角度对新一线城市进行排名，前五名分别为成都、武汉、杭州、天津和南京，该排名以投资指数、市场指数、创业园区指数、合伙人指数等为指标。在投资指数数据中，杭州以 64 件的案例量排在第一名。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20141203/42627888_0.shtml

汕头设中国首个华侨经济文化合作试验区

【2014-12-11】中国首个华侨经济文化合作试验区在汕头挂牌。该试验区将以经济文化合作平台为核心，结合汕头特区优势和潮汕侨胞的人脉商脉、国内外潮商雄厚资本，构筑全球华人华侨精神家园，并将扩大对侨资开放领域，允许侨资进入电力等行业。

相关链接：<http://www.lianhezaobao.net/a/qifengyisu/2014/12/09/3625.html>

新加坡：鼓励“三类人才”在不同产业中流动

【2014-12-12】新加坡近日宣布若干举措支持专业人士、职业经理人和高级管理人才成为新经济产业中更具竞争力的人力资源。对于这三类人才新加坡有专门的认定标准并推出“专业转换方案”以鼓励他们在不同产业中的流动。

相关链接: http://sg.xinhuanet.com/2014-12/08/c_127284735.htm

北京市 16 区县增设窗口服务创业大学生

【2014-12-15】北京 16 区县毕业生就业部门在以往设立就业服务窗口的基础上, 增设毕业生创业服务窗口。对于有创业意向的大学生, 窗口会根据具体需求提供包括与孵化基地对接、小额担保贷款申请等服务, 有条件的地区甚至可以提供代办服务。

相关链接: <http://www.chrm.gov.cn/Content/756/2014/12/96071.html>

教育部要求高校建立弹性学制 允许学生休学创业

【2014-12-16】《教育部关于做好 2015 年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》近日公布, 要求高校建立弹性学制, 允许在校学生休学创业, 并聘请创业成功者、企业家、投资人、专家学者等, 担任兼职导师, 对创新创业学生进行一对一指导。

相关链接: http://www.sh.xinhuanet.com/2014-12/12/c_133849482.htm

<http://sc.sina.com.cn/edu/campus/2014-12-12/120838908.html>

北京将每年投入 3000 万元培养高端商务人才

【2014-12-17】北京朝阳区将每年投入 3000 万元专项资金用于北京商务中心区建设和国际高端商务人才发展区建设。除资金支持政策之外, 符合条件的国际高端商务人才还可享受居留与签证、教育、医疗、落户等多项优惠政策。

相关链接: <http://news.163.com/14/12/14/18/ADE080TM00014JB6.html>

国家下一代互联网产业技术创新战略联盟助力信息人才培养

【2014-12-18】国家下一代互联网产业技术创新战略联盟在北京成立。联盟以国家“千人计划”专家联谊会为合作平台, 将汇聚并培养一批智慧城市、物联网、云计算、大数据和移动互联网等新一代信息技术人才, 促进人才间科技交流互动。

相关链接: <http://net.chinabyte.com/461/13168961.shtml>

《深圳市人才安居办法》更为“人性化”和“大手笔”

【2014-12-19】《深圳市人才安居办法》将于明年施行。新办法对新引进人才的租房补贴制度调整较大, 本硕博可分别获得 6000、9000、12000 元租房补贴, 并集中发放; 领军人才补贴金额最高每年 15 万元, 总额 75 万元。

相关链接: <http://gz.house.sina.com.cn/news/2014-12-18/07345951127185858543801.shtml>

http://www.sz.gov.cn/zfgb/2014/gb903/201412/t20141215_2758292.htm

2014 国际人才蓝皮书: 应关注并收获“留学红利”

【2014-12-22】国际人才蓝皮书《中国留学发展报告(2014)》近日发布。报告指出, 我国留学发展呈现出明显的低龄化趋势; 我国虽然仍是世界第一大留学来源国, 但来华留学生比例不足 1%, 我国留学未来发展应更关注“留学红利”。

相关链接: <http://news.yzdsb.com.cn/system/2014/12/18/014033780.shtml>

<http://learning.sohu.com/20141220/n407125877.shtml>

首个 O2O 招聘节在京举办 实现人才高效匹配

【2014-12-23】首届黑马创交会之“千企万人招聘大集”在京举办。这场 O2O 招聘通过线上为线下预热导流、创始人和人力资源总监坐阵、对参与的企业和求职者标签化管理，致力于颠覆招聘会的传统模式，提升招聘双方用户体验、实现人才高效匹配。

相关链接：<http://it.sohu.com/20141221/n407140561.shtml>

领英发布人才招聘趋势报告：中国企业最关注被动求职者

【2014-12-24】近日领英发布了《2015 年人才招聘趋势报告》。报告显示，被动求职者和雇主品牌格外被中国企业招聘人员所关注，其中对被动求职者关注度达 83%，居全球首位；同时大数据和移动招聘将成为未来趋势。

相关链接：<http://money.163.com/14/1222/16/AE36GVQB00254TI5.html>

青岛建 20 个人才储备中心 万名大学生入库

【2014-12-25】目前青岛已设立 20 个大学生人才储备中心，万余名大学生入库。这些成为储备人才的大学生，可享受人才服务、户籍档案管理、职业能力培训、事业单位岗位见习、创业扶持、生活补助等一系列优惠政策及储备服务。

相关链接：http://qd.ifeng.com/fqgd/detail_2014_12/24/3329463_0.shtml

“浦东国际人才城青年创业营”将在 1 月举行

【2014-12-26】“浦东国际人才城青年创业营”将在 1 月举行。活动内容分为三块：一是通过微信平台发布创业集结令；二是专业导师为青年人才开展一对一的指导；三是通过专业的创业服务和投资团队指导项目从创意状态进入创业状态，助推创业梦圆。

相关链接：

http://www.pudong.gov.cn/website/html/shpd/pudongNews_YWYQ/Info/Detail_598520.htm

<http://www.italentcity.com/Article/201412/201412110001.shtml>

《中国银行金融业薪酬趋势和人才留任报告》发布

【2014-12-29】智联卓聘携手瀚纳仕发布《中国银行金融业薪酬趋势和人才留任报告》。报告指出，中国西部和二线城市对金融人才的需求量很大；员工留任的最重要因素仍是工资，但清晰的职业规划、持续的培训和发展、正式的绩效评估反馈也受重视。

相关链接：http://edu.southcn.com/pxj/content/2014-12/23/content_114861132.htm

珠海成立青年创业学院

【2014-12-30】珠海成立青年创业学院。该学院旨在帮助创业青年梳理商业构想、构建创业团队、获取创业资金、启动创业项目，目前已集结 20 位优秀企业家、高校创业领域专家及各相关单位专业人员组建了“创业梦想导师团”，为学员提供创业指导。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/o/2014-12-29/051931338079.shtml>

南京“321 计划”人才协会落户江宁

【2014-12-31】南京“321 计划”人才协会落户江宁。作为人才自发组织成立的民间社团，协会将与其他三个人才自治组织共同探索人才自治互助共赢的新路子，通过支持成功企业家与初创人才结对，打造联合创业、抱团发展的“创业圈”。

相关链接：<http://www.1000plan.org/qrij/article/59397>