Deloitte.

德勤



2020-2021年中国A股创业板注册制长期激励调研报告

因我不同
成就不凡
始于1845

版权及免责声明

- 本研究成果属于德勤管理咨询(上海)有限公司(简称“德勤”)版权所有，未经书面许可，任何机构和个人不得以任何形式翻版、复制和发布。如引用发布，需注明出处为德勤，且不得对本报告进行有悖原意的引用、删节和修改。德勤保留对任何侵权行为和有悖报告原意的引用行为进行追究的权利。
- 本研究内容及观点仅供交流与参考，因依赖本研究成果所导致的任何错误、损失，德勤均不负责，亦不承担任何法律责任。



*此书面材料为德勤管理咨询(上海)有限公司(简称“德勤”)所有。在获得德勤书面同意之前，这一书面材料的任何部分都不可被复制、影印、或以电子版本方式进行复制等。

目录

版权及免责声明 02
目录 03
概览篇 04
调研样本前提/统计口径说明 05
调研样本及数据来源说明 06
长期激励概览 09
专题研究概览 11
高管薪酬概览 12
长期激励调研发现 13
上市前长期激励计划实施情况 14
上市前长期激励工具 16
上市前长期激励额度 22
上市前长期激励股份支付 24
上市后企业公告股权激励计划 25
创业板注册制专题分析 26
专题1：首次公开发行战略配售 27
专题2：A股上市公司分拆子公司上市 29
专题3：国有企业改革 30
高管薪酬调研发现 34
高管薪酬总额 35
高管薪酬费用率 39
高管最高薪酬 40
高管最高薪酬获得者 42

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

概览篇



© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

调研样本前提 / 统计口径说明

- 本报告中的“股权激励总额度”指样本企业披露的实施股权激励所涉及的股权占申报时点总股本的比例，部分样本可能剔除一些极端值

- 本报告中部分图标数值为百分数的，可能存在加总误差，是由于数值修约误差所致（含公告原文呈现的误差），未做机械调整

- 本报告中所指“报告期”为拟上市公司申报上市的招股说明书公布前三个完整的会计年度加上当年已经经过的完整季度，就本报告而言，样本企业的报告期一般为2017年至2020年申报时点前一个季度

- 本报告中的“高管薪酬总额”是指样本企业披露的在样本企业发行人主体领取薪酬的董事、监事、高级管理人员薪酬总额现金部分
- “高管薪酬总额”受样本企业披露的董事、监事及高级管理人员的人数影响，不体现实际的人均薪酬水平，此处数据仅作整体趋势分析

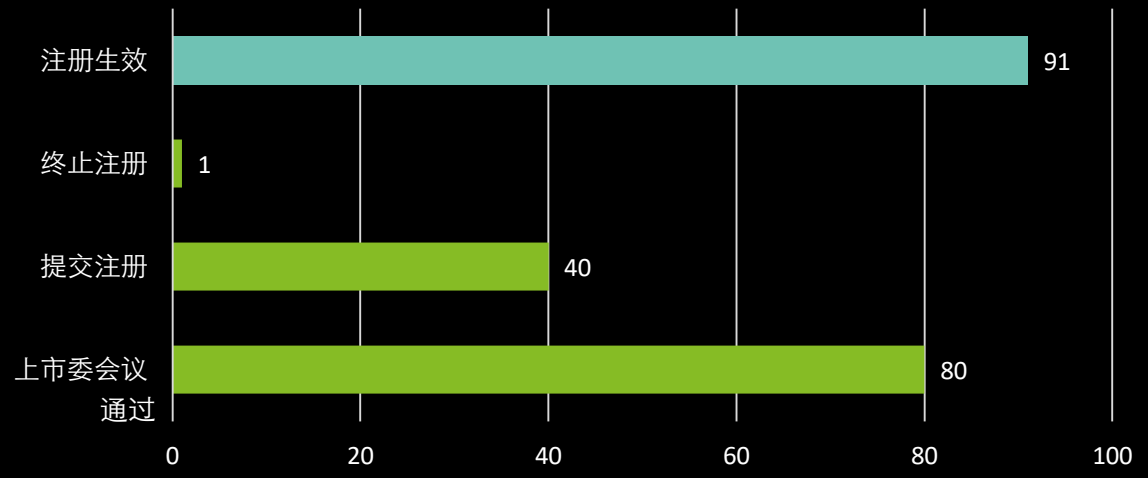
- 本报告样本数据摘录时间以2020年2月1日为静态节点；然而，由于样本企业的审核状态及披露信息为动态数据（包含不限于撤回、中止、终止、披露文件修订等事项），因此可能对本报告数据产生不可抗力的影响，在此提示在本报告数据使用中注意时效性和合理性

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

调研样本及数据来源说明

- 截至2021年2月1日，根据深圳证券交易所创业板发行上市审核信息公开网站、披露的招股说明书等公开信息资料，统计创业板部分申报企业，共计有效样本212家，包括申报状态为上市委会议通过、提交注册、注册生效及终止注册在内的所有企业
- 样本企业分类依据证监会上市公司行业门类进行划分

样本企业申报状态
单位：家



样本企业注册地分布

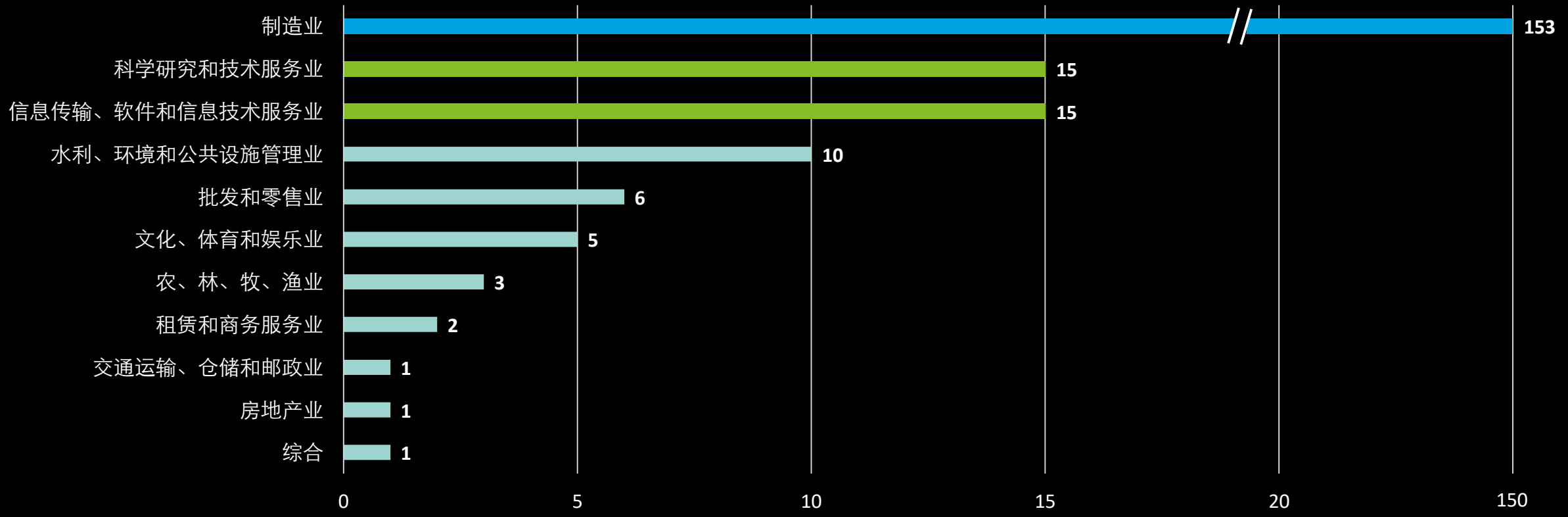


注：华北地区包括北京，天津，河北，山西，内蒙古；华东地区包括上海，江苏，浙江，山东，安徽；东北地区包括辽宁，吉林，黑龙江；华中地区包括湖北，湖南，河南，江西；华南地区包括广东，广西，海南，福建；西南地区包括四川，重庆，贵州，云南，西藏；西北地区包括陕西，甘肃，新疆，青海，宁夏

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

调研样本及数据来源说明（续）

样本企业证监会行业门类分布
单位：家

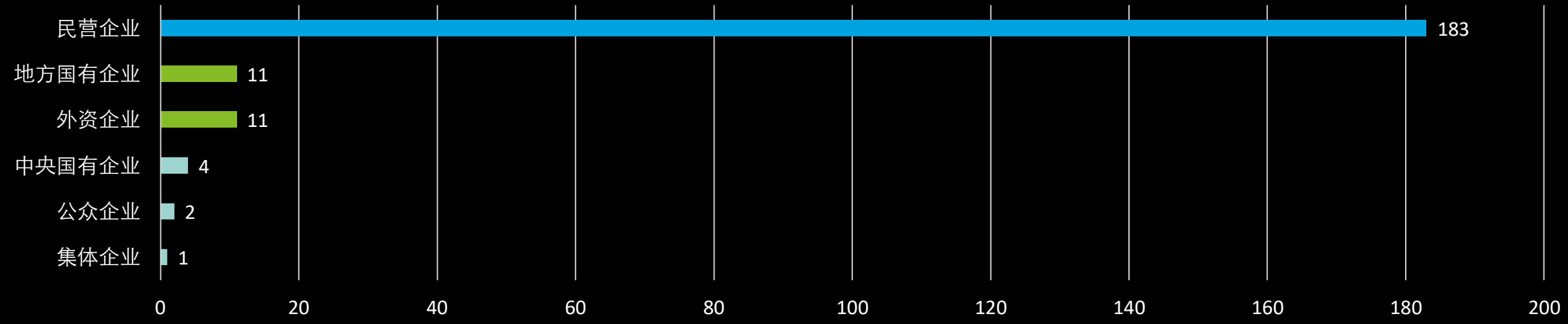


注：行业分类为证监会行业门类

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

调研样本及数据来源说明（续）

样本企业企业性质分布
单位：家



注：
样本企业的企业性质根据WIND企业性质分类。具体定义如下：

- 中央国有企业：大股东/实际控制人属于国务院国资委、中央国家机关或者中央国有企/事业单位；
- 地方国有企业：大股东/实际控制人属于地方各级国资委、地方各级政府/部门或者地方国有企/事业单位；
- 民营企业：非公有制企业，特点为非国家控股；
- 外资企业：
  – 中外合资企业：由外国公司或其他经济组织或个人与中国公司或其他经济组织，按法律规定共同投资设立、共同经营；
  – 外商独资企业：指外国公司或其他经济组织或个人，依照中国法律在中国境内设立的全部资本由外国投资者投资的企业；
- 集体企业：指以生产资料的劳动群众集体所有制为基础，实行共同劳动，在分配形式上以按劳分配为主（部分企业实行按劳分配和按资分配相结合）的集体经济组织；
- 公众企业：特点为无实际控制人

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

长期激励概览

- **整体回顾**：2020年6月12日，为规范创业板试点注册制的股票发行上市审核工作、保护投资者合法权益，深交所正式发布创业板改革并试点注册制相关业务规则及配套安排，共计8项主要业务规则及18项配套细则、指引和通知；2020年6月22日，创业板试点注册制下首批受理的企业名单出炉；2020年8月24日，创业板注册制正式迎来首批18家企业集中上市；截至2021年2月1日，212家样本企业中，已有91家注册生效

超八成样本企业申报创业板上市前已经实施长期激励计划

174/212
普遍激励

- 212家样本企业中，有174家披露了上市前长期激励计划。这174家样本企业中，有168家采用员工持股计划，6家采用限制性股票计划，4家采用期权计划，上市前激励计划以单一工具使用为主，仅4家企业尝试复合型工具

7.45%
慷慨激励

- 样本企业股权激励总额度占比均值为7.45%，其中科学研究和技术服务业企业的激励额度占比均值超过15%；得益于国有企业改革政策的不断出台和方案的落地，地方国有企业激励额度占比均值达21.91%，中央国有企业激励额度占比均值达14.71%
- 报告期内，样本企业股权激励成本对利润总额的影响均值为5.25%

32%
持续激励

- 已实施长期激励计划的样本企业中，有超过三成企业实施过两次及以上的股权激励计划
- 样本企业中，有4家已成功上市的公司已披露了上市后的首期股权激励计划，均有选择第二类限制性股票作为激励工具

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

长期激励概览（续）

上市前长期激励工具使用

股票期权

- 为匹配企业的上市进程，部分实施股票期权计划的样本企业对处于实施中的期权计划进行调整，允许激励对象加速行权或取消未行权的权益

限制性股票

- 上市前限制性股票计划以《上市公司股权激励管理办法》为参照基础，灵活设置相应业绩条件与解锁安排，授出权益通常与员工的服务期限、企业/个人未来业绩表现等紧密挂钩，有效建立起激励与约束的双重机制

员工持股

- 约五成的员工持股计划持有公司股权占上市前公司总股本的比不低于5%，入股价格普遍不高于同期公允价值
- 为避免股权结构过于分散、方便持股计划的管理，样本企业普遍搭建了一个或多个员工持股计划的平台；部分原新三板挂牌企业在挂牌期间通过向核心员工定向发行股票进行激励，存在激励对象直接持股的现象

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

长期激励专题研究概览

专题1——首次公开发行战略配售

- 在已成功发行的76家企业中，有10家企业的高级管理人员与核心员工通过资产管理计划参与战略配售，其中五成企业的战略配售额度超过了首次公开发行总额度的9%。截至2021年3月1日，这10家企业的高管与核心员工参与战略配售的平均浮盈达205%

专题2—— A股上市公司分拆子公司上市

2019年12月13日，证监会发布《上市公司分拆所属子公司境内上市试点若干规定》（以下简称《规定》），明确规定了上市公司和拟分拆所属子公司的董事、高级管理人员及其关联方持股比例

- 创业板注册制落地后，多家A股上市公司拟分拆子公司于创业板上市，子公司从体内孵化走向体外发展，以拟分拆的子公司股权取代上市公司股权作为激励标的，实现直接激励；拟分拆子公司的董事、高级管理人员及关联人士持股累计不得超过申报前公司总股本的30%

专题3——国有企业改革

2020年6月中央深改委通过《国企改革三年行动方案（2020－2022年）》，明确国企应持续推进合理设计和优化股权结构工作，健全市场化经营机制，灵活开展多种方式的中长期激励

- 已有15家国有控股企业通过创业板注册制的上市委会议，其中约2/3的企业在相关政策指引下实施了中长期激励计划，多家国企通过“引入战投+员工持股”实施混合所有制改革，国资、民资及员工持股紧密联结，已成为国有企业进行所有制改革与长期激励的重要路径之一

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

高管薪酬概览

全行业

- 2017-2019年度样本企业高管薪酬总额持续增长，各行业年复合增长率均超过10%；2019年全行业高管薪酬总额均值达633万元
- 超1/4样本企业上市前一年向董监高群体支付的薪酬总额超过700万元

各区域

- 按照企业注册地地理位置分布进行统计后发现，2017至2019年间，除西北地区高管薪酬均值有所下降外，其余地区均呈现上涨趋势，其中西南地区高管薪酬总额均值表现亮眼

各企业性质

- 公众企业与外资企业高管薪酬总额均值处于领先水平；随着国有企业市场化改革进程的推进，国有企业高管薪酬总额稳步增长

最高薪酬

- 样本企业2019年高管最高薪酬均值达114万元，其中科学研究和技术服务业企业高管最高薪酬水平显著高于其他行业；2019年度国有企业高管最高薪酬水平已突破100万元

最高薪酬获得者

- 超七成样本企业的最高薪酬获得者为董事长、总经理或董事长兼任总经理；随着企业对科学研发、核心技术、业务运营等方面的重视程度提升，2019年有近三成企业由副职高管获得最高薪酬，如研发总监、总工程师、财务总监等

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

长期激励篇

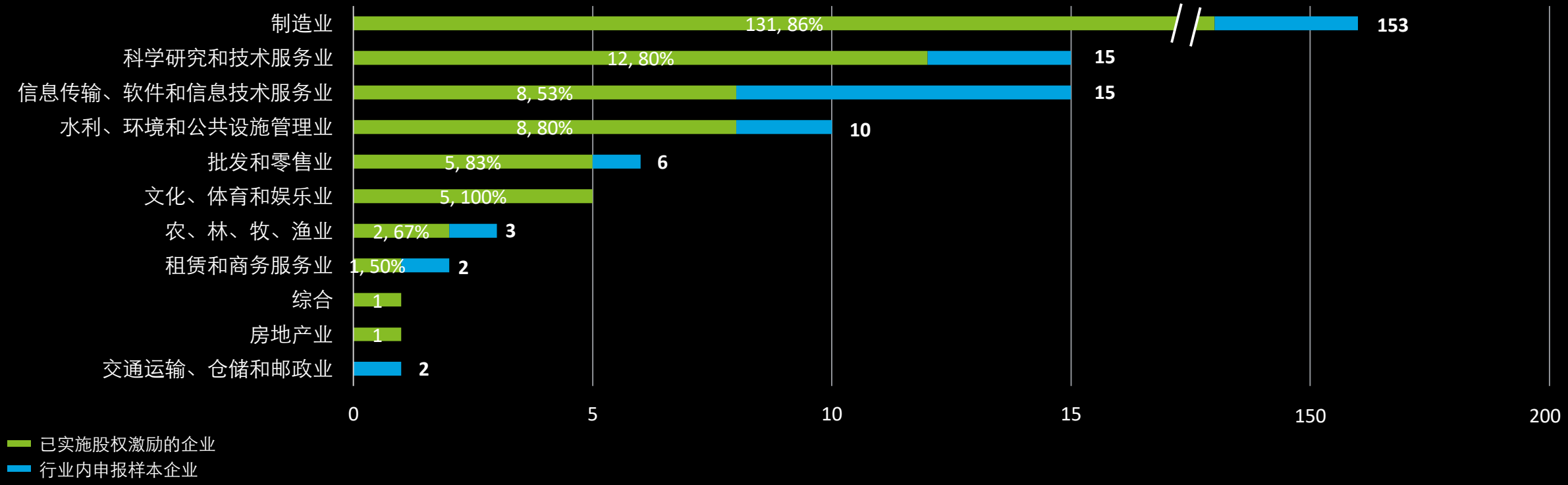


© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——长期激励计划实施情况
超八成样本企业在上市前已实施过股权激励计划，覆盖范围较广

- 样本企业中，有约82%的企业已经实施过股权激励计划，主要集中在制造业，科学研究和技术服务业，信息传输、软件和信息技术服务业和水利、环境和公共设施管理业企业

各行业样本企业上市前实施股权激励计划情况
单位：家

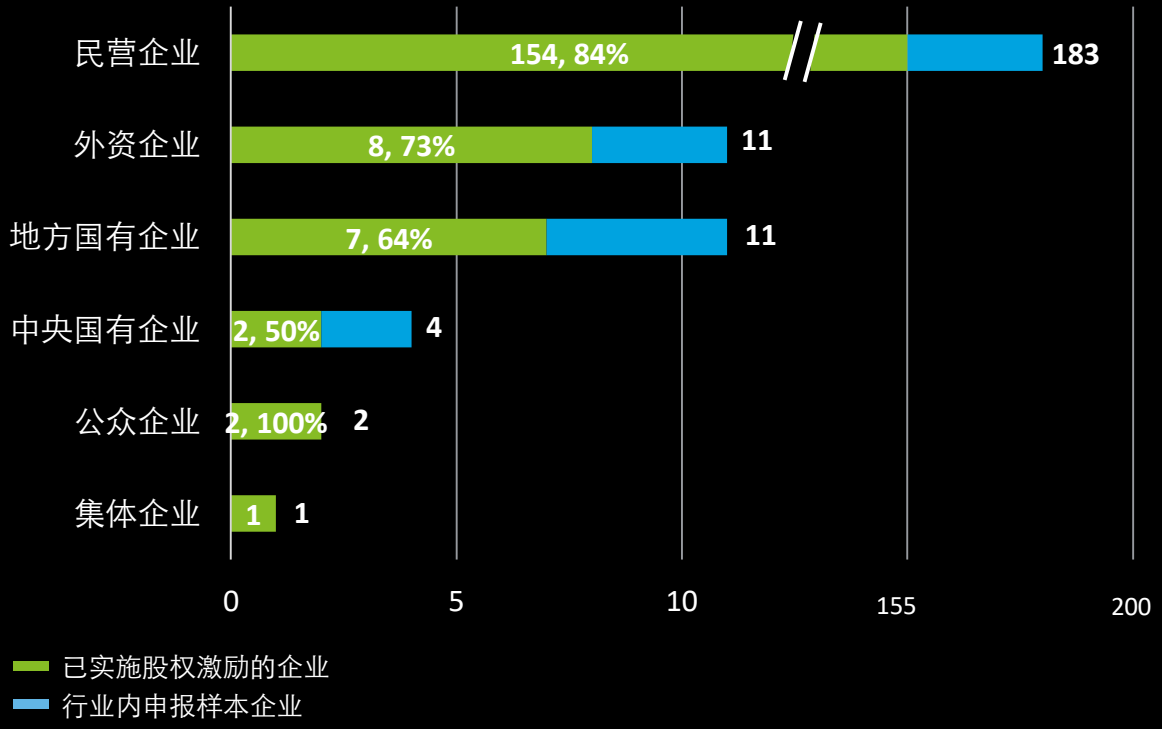


© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

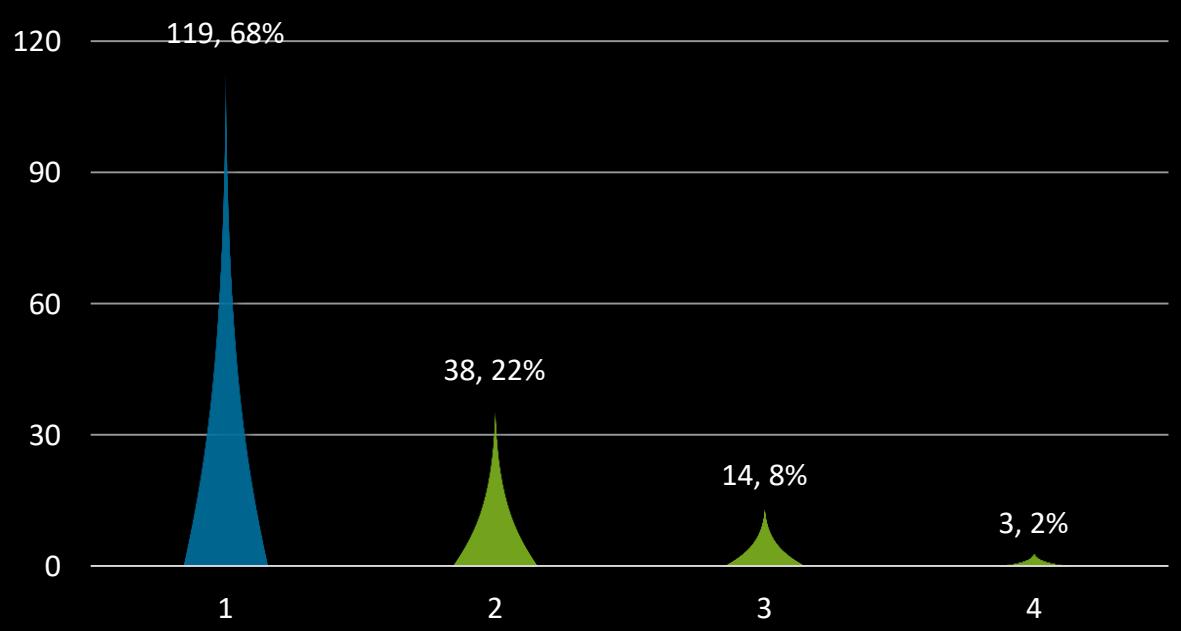
上市前长期激励发现——长期激励计划实施情况（续）
民营与外资企业上市前股权激励的普及率较高，国有企业紧随其后

- 84%的民营企业和73%的外资企业已实施过股权激励计划；约64%的国有企业（包括中央国有企业和地方国有企业）因国有企业改革实施过员工持股计划
- 在174家已实施长期激励的样本企业中，约三成的企业实施过两期及以上计划

不同企业性质的样本企业上市前实施股权激励计划情况
单位：家



样本企业上市前股权激励计划实施期数情况
单位：家

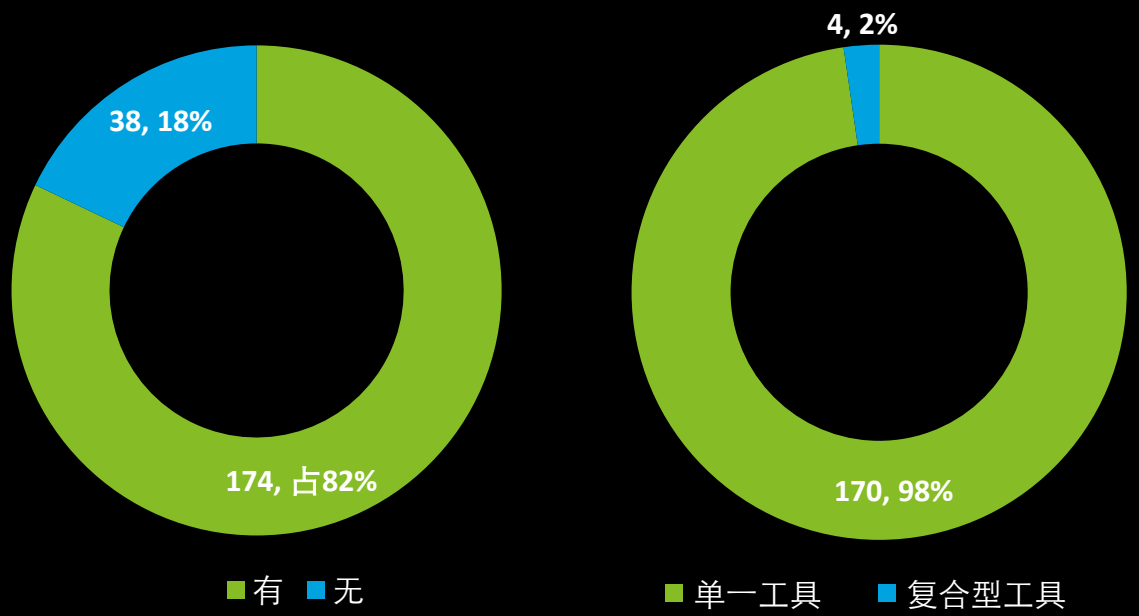


© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——激励工具
上市前长期激励多采用员工持股计划，少数企业选择实施限制性股票计划和期权计划

- 就激励工具而言，上市前样本企业偏好采用员工持股计划，已实施长期激励计划的企业中有168家实施了员工持股计划，分别有6家和4家企业以限制性股票和股票期权为激励工具；企业进行长期激励多采用单一激励工具，少数企业使用复合型激励工具

上市前长期激励计划激励工具使用情况分析
单位：家



上市前长期激励计划激励工具使用情况分析
单位：家



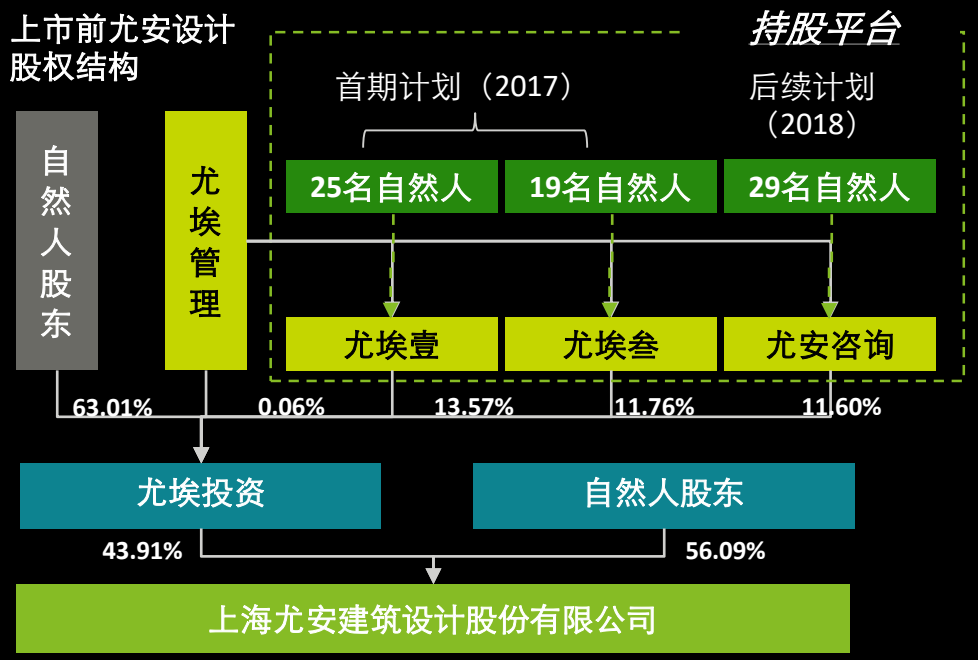
注：复合型激励工具，指同时选择了股票期权，限制性股票，员工持股计划中的两种或两种以上激励工具；因4家企业采用了复合型工具，故工具使用情况累计样本量大于174家

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——激励工具1：期权
部分样本企业的期权计划于上市前提前终止或加速行权以配合上市规划

- 有4家样本企业于申报上市前实施了期权计划：样本企业向员工授出期权并约定行权条件，包括时间或业绩条件，激励对象在满足相关条件后行权，将直接或通过持股平台间接持有公司股份
- 因公司临近上市，出于股权结构稳定考虑，样本企业对尚未实施完毕的期权计划进行调整，允许员工对尚未行权的期权加速行权或直接取消未归属的期权

案例：尤安设计（300983.SZ）



2017年期权计划

期权类型

尤安设计通过持股平台尤埃壹和尤埃叁向激励对象授出两类期权：

- 第一类：授予后立即可行权，行权价为8元/股
- 第二类：授予日起12个月/24个月/36个月起至48个月可分批行权，行权价为8元/股

加速行权安排

若尤安设计在本协议实施期间启动上市（并购）计划，员工可就其全部尚未行权的期权加速行权，无需满足等待期和行权条件的达成，行权价格为期权授予时确定的行权价格（8元/股）

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——激励工具2：限制性股票

上市前限制性股票计划主要与员工的服务期限、未来业绩表现等紧密挂钩，灵活设置相应业绩条件与解锁安排

- 有6家样本企业于申报上市前实施了限制性股票计划：样本企业直接或间接向激励对象增发或转让股份，并设置一定的业绩条件以及分期解锁安排

案例：安克创新（300866.SZ）

激励对象：公司及下属公司董事、监事、高级管理人员、中层管理人员、主要业务人员，以及对公司有特殊贡献的其他人员

01 核心骨干员工直接对安克创新增资入股

02 首期激励对象出资设立员工持股平台，对安克创新增资

03 后续激励对象受让员工持股平台普通合伙人持有的份额

2016年限制性股票激励计划

激励路径：

1. 激励对象直接向安克创新增资入股
2. 激励对象通过向员工持股平台增资或受让股份参与限制性股票计划

解锁方式

以2015年1月1日为界区分入职时间以确定不同的限制比例，按考核期分别解除限制；考核期包括四个季度，每半年进行考核

退出路径：

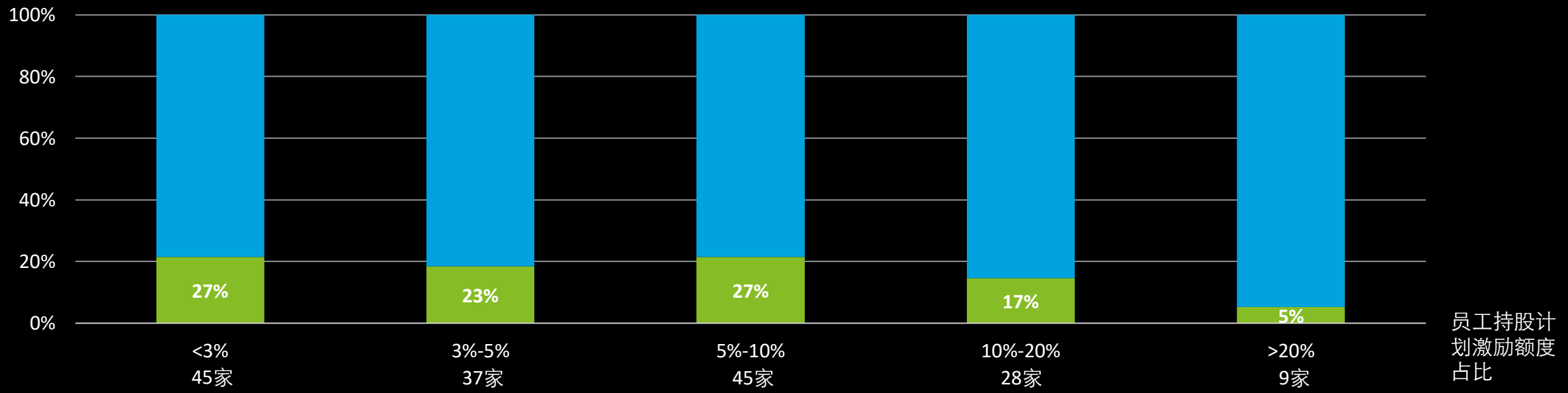
- 考核未达标的员工持有的对应份额由员工持股平台的执行事务合伙人按不同的比例予以回购

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——激励工具3：员工持股
五成员工持股计划持有公司股权占比不低于5%

- 样本企业中于上市前实施了员工持股计划的164家企业中（不包括使用复合型工具的企业），50%的企业员工持股计划激励额度占比不低于5%，均值达到7.50%
- 新修订的《证券法》之第十条，对于“公开发行”的认定情形作出修改：“有下列情形之一的，为公开发行：（二）向特定对象发行证券累计超过200人的，依法实施员工持股计划的员工人数不计算在内”。企业依法实施的员工持股计划可以根据自身激励需求扩大激励范围以提高激励效果

上市前员工持股计划激励额度占比分析



© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——激励工具3：员工持股（续）
随着公司发展和业绩增长，员工参与股权激励计划的入股价格通常不断攀升

- 上市前员工持股计划通常以等于同期公允价的价格授予员工权益，或在综合考虑激励效果、公司盈利能力、资产规模以及未来发展前景等因素的情况下以低于同期公允价的价格授予员工权益。随着公司估值的不断增长，不同时期参与员工持股计划的激励对象入股价格或有不同

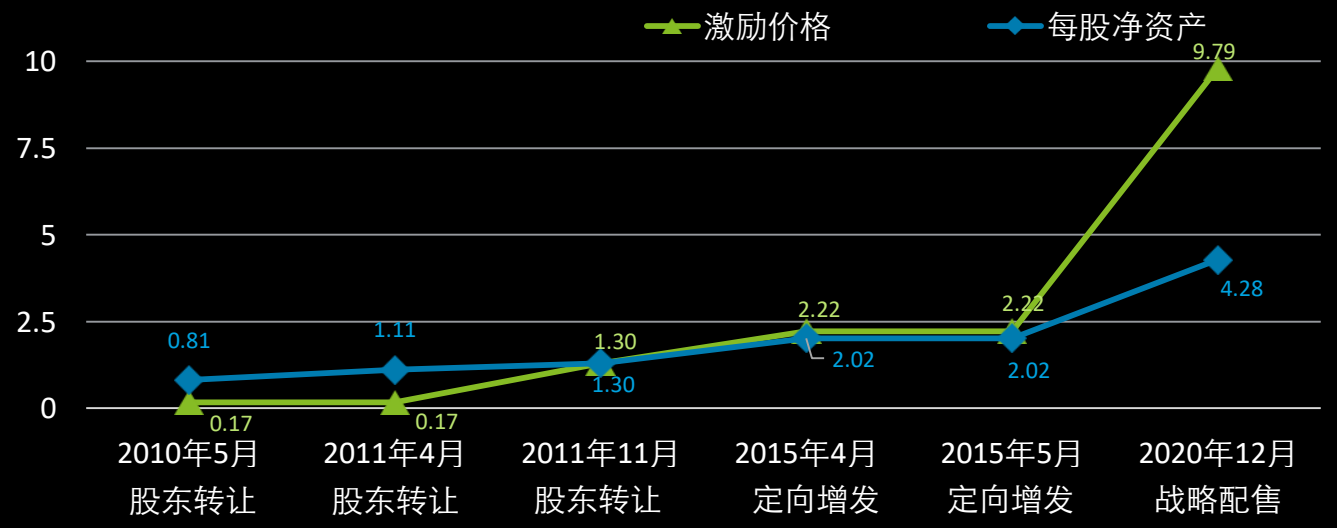
案例：春晖智控（300943.SZ）

- 2010年，经多方努力春晖智控实现扭亏为盈，为进一步提升公司的经营状况，早期激励价格远低于同期每股净资产价格
- 因春晖智控2014年于新三板挂牌，以每股净资产价格为基础向激励对象定向增发股票，定向增发价格为4元/股（略高于每股净资产价格；除权后为2.22元/股）
- 春晖智控于2021年2月1日IPO，首次发行价为9.79元/股，同时安排高管及核心管理人员参与战略配售

注：春晖智控于2019年11月以未分配利润向全体股东每10股送红股8.01股，右图所示激励价格/净资产价格均为除权后价格

上市前员工持股计划

春晖智控历次员工持股入股价格示意
单位：元



© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——激励工具3：员工持股（续）
样本企业普遍设立合伙企业作为持股平台对上市前员工持股计划进行管理

- 为避免股权结构过于分散、方便计划的管理，少数公司采用直接向关键/少数员工定向发行股份的方式进行激励，多数公司因需搭建了相应持股平台作为员工持股计划的持股载体。实施上市前员工持股计划的样本企业普遍采用有限合伙企业作为员工持股平台
- 存在少数由新三板转板的企业，在新三板挂牌期间向核心员工定向增发股票进行激励，因而存在激励对象直接持股的情况

案例：东箭科技（300978.SZ）

2016年股权激励计划

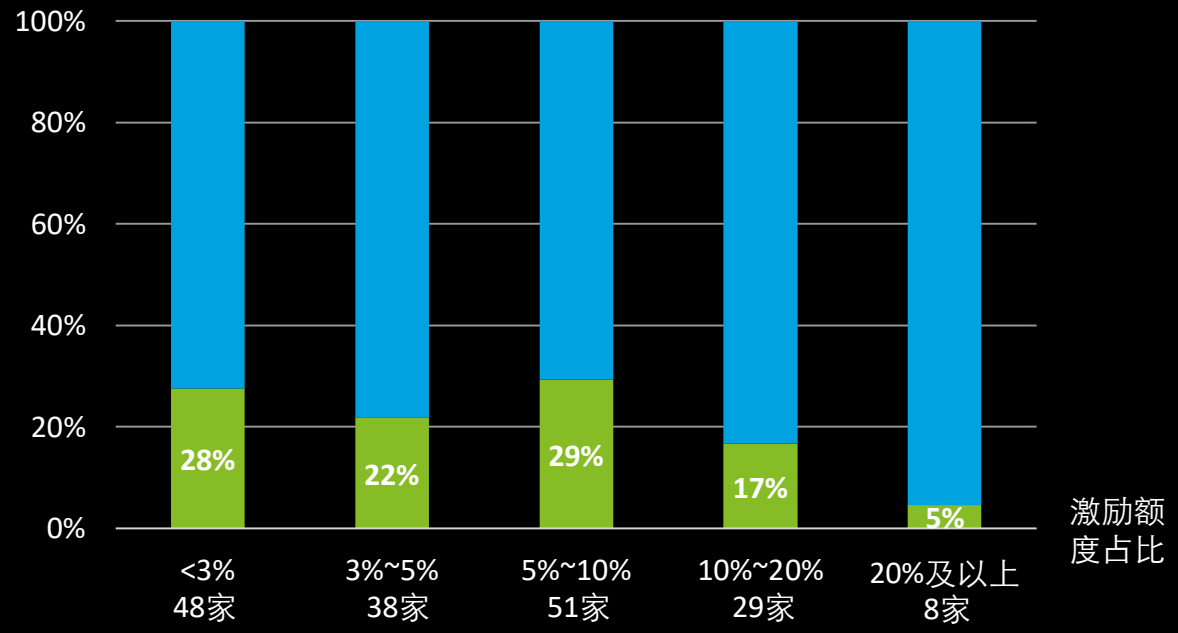
	持股方式	业绩/服务条件	激励价格厘定方式
4名高级管理人员	• 直接持股	• 2016 年 3 月起算，在公司的服务期应不少于 36 个月	• 以净资产价格为基础，协商为1.3814元/每1元注册资本
中层骨干	• 通过三个持股平台间接持有发行人股份	• 未约定服务期	

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——激励额度
样本企业上市前的长期激励总额度占比的均值约为7.45%

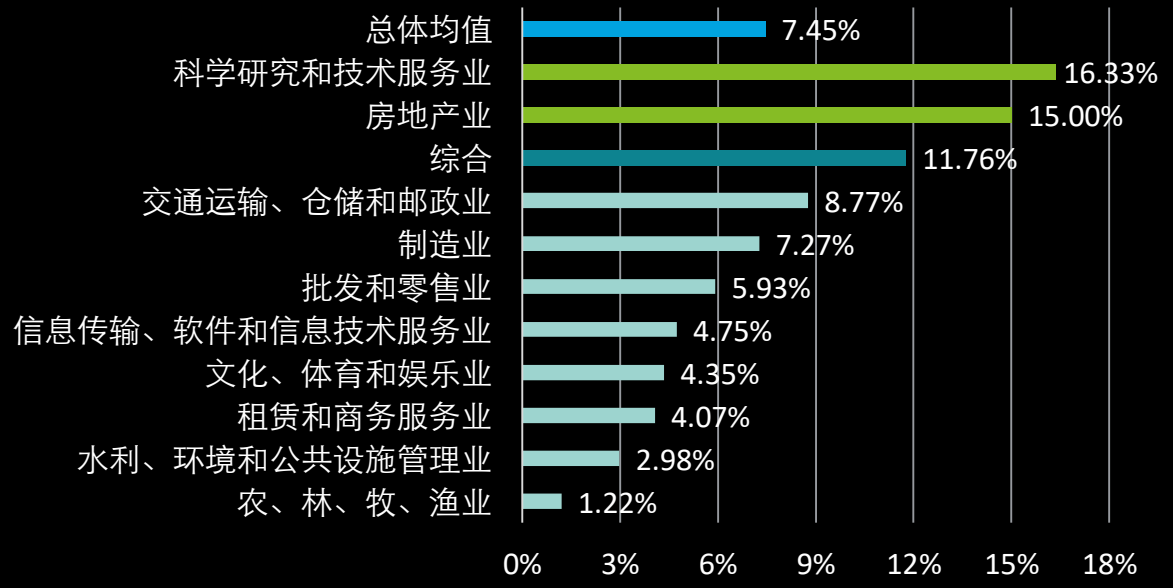
- 上市前实施了长期激励计划的企业中超两成企业的激励额度占比超过10%，均值约为7.45%
- 从申报企业行业门类来看，科学研究和技术服务业企业激励额度占比均值为16.33%，领先于其他行业

上市前长期激励额度占比分析



*有效样本数为174家企业
注：激励额度占比=（股权激励总量/申报时点总股本）×100%

上市前各行业长期激励额度占比均值分析



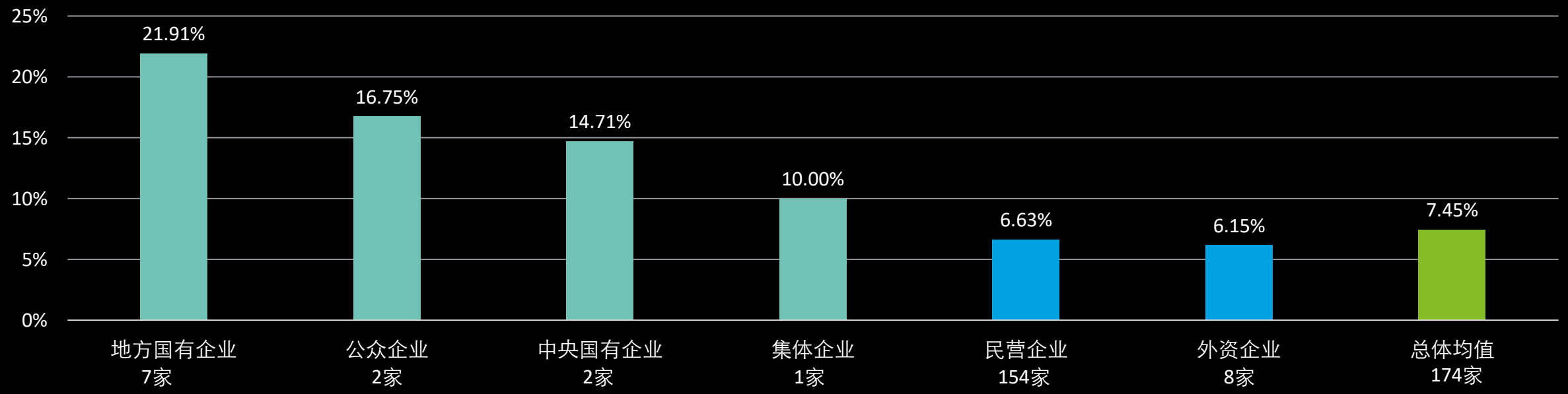
*有效样本数为174家企业
注：“农、林、牧、渔业”，“租赁和商务服务业”，“交通运输、仓储和邮政业”，“房地产业”，“综合”样本数量较少，数据不具备完全代表性

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——激励额度（续）
地方国有企业长期激励额度占比均值领先于其他性质企业

- 按照企业性质划分，地方国有企业和中央国有企业上市前长期激励额度占比均值处于较高水平，分别为21.91%和14.71%；民营企业与外资企业长期激励额度占比均值低于全行业总体均值

上市前各企业性质企业长期激励额度占比均值分析



*有效样本数为174家企业
注：“集体企业”，“公众企业”样本数量较少，数据不具备完全代表性

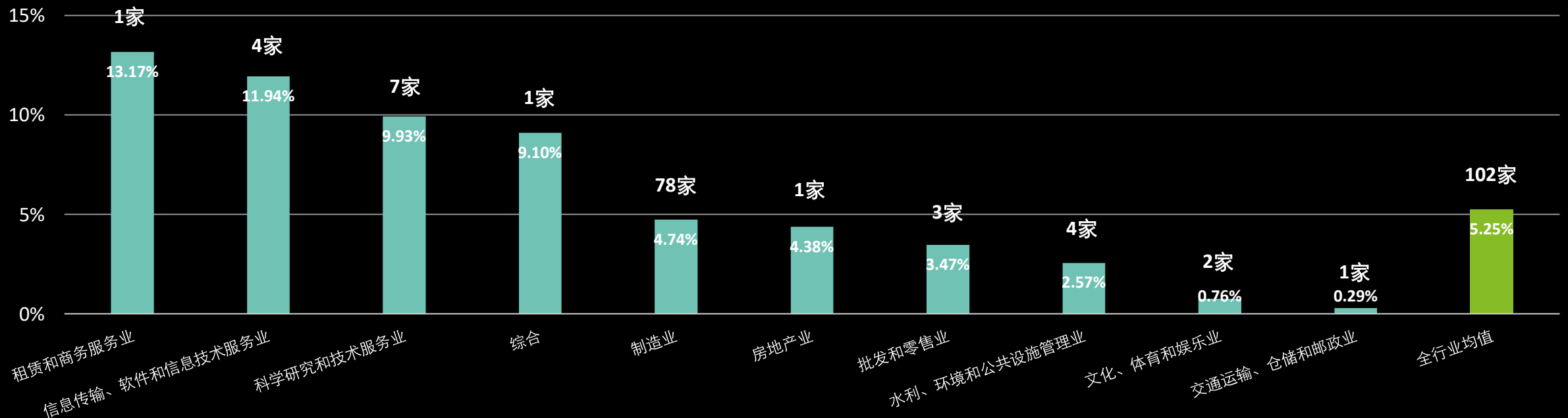
© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市前长期激励发现——股份支付

报告期内样本企业因股权激励产生的股份支付费用占利润总额的比例均值超过5%

- 企业对股份支付费用进行财务处理时，按照激励计划是否约定激励对象服务期限、是否设置年度业绩归属条件等情形，进行年度费用摊销或一次性计入当期损益处理
- 报告期内，样本企业股份支付费用对利润总额的影响约为5.25%；部分行业企业的股份支付费用对利润总额的影响较高，达到10%左右，例如信息传输、软件和信息技术服务业（11.94%）和科学研究和技术服务业（9.93%）

上市前各行业企业股份支付费用对利润总额的影响情况



*由于部分企业报告期内无股份支付费用，或利润总额为负值，有效样本数为102家企业

注：股份支付费用对利润总额的影响=（2017-2020年度因股权激励产生的股份支付费用总额/2017-2020年度利润总额）×100%

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

上市后企业公告股权激励计划发现

创业板注册制上市公司上市后首期股权激励计划普遍使用第二类限制性股票

- 2020年6月12日，深交所正式发布《创业板股票上市规则（2020年修订）》及《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》为创业板上市公司提供了股权激励计划实施新指引。根据修订版上市规则，创业板在股权激励政策方面上与科创板一致，均可采用“第二类限制性股票”作为激励工具，在激励授予价格、激励额度、激励对象范围等方面有所放宽
- 截至2021年3月1日，有4家创业板注册制企业上市后2个月左右披露了上市后首个股权激励计划草案，均有采用第二类限制性股票作为激励工具。从股权激励计划沿革角度来看，4家企业上市前均有实施过股权激励计划，通过上市前后计划实现持续滚动激励

创业板注册制企业上市后股权激励计划一览

序号	上市公司	证券代码	上市时间	上市前是否有股权激励	上市后股权激励计划草案披露时间	时长*（天）	激励工具
1	品渥食品	300892.SZ	24/09/2020	是	06/11/2020	43	第二类限制性股票
2	稳健医疗	300888.SZ	17/09/2020	是	29/11/2020	73	第二类限制性股票
3	南凌科技	300921.SZ	22/12/2020	是	28/01/2021	37	第一类/第二类限制性股票
4	法本信息	300925.SZ	30/12/2020	是	04/02/2021	36	第二类限制性股票

注：时长（天）=上市后股权激励草案披露时间-上市时间

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

创业板注册制专题分析



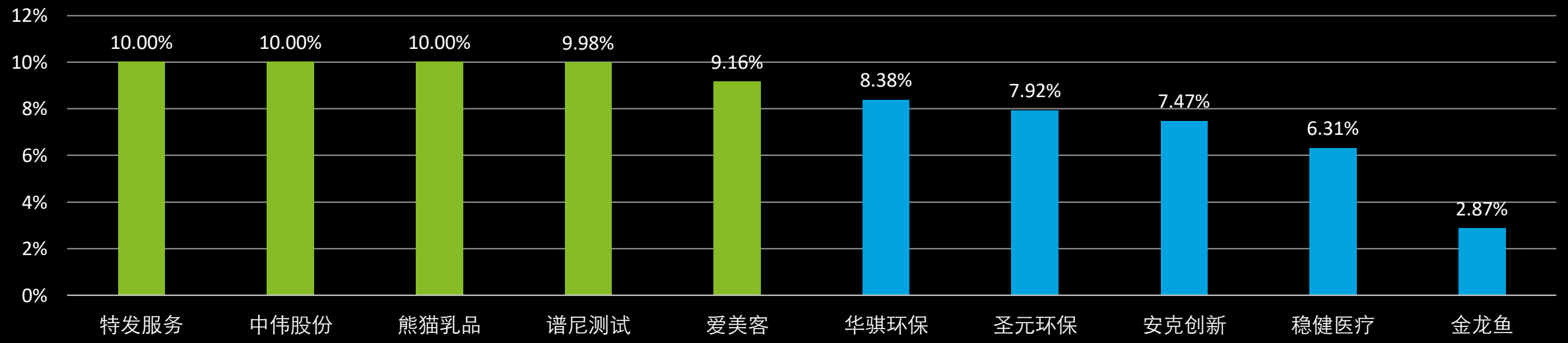
© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

专题1：首次公开发行战略配售

已安排战略配售的创业板注册制上市企业中，五成企业分配给高管及核心员工的战略配售额度超过首次公开发行总额度的9%

- 在212家样本企业中，有15家企业拟安排/已安排高管及核心员工参与战略配售，其中已公布高管及核心员工参与战略配售数量及额度详细安排的企业数量（10家）占已成功发行企业数量（76家）的13.15%
- 已成功发行企业中分配给高管及核心员工的战略配售额度占首次公开发行总额度的比例均值为8.21%

已成功发行企业高管及核心员工参与战略配售额度占首次公开发行总额度的比例



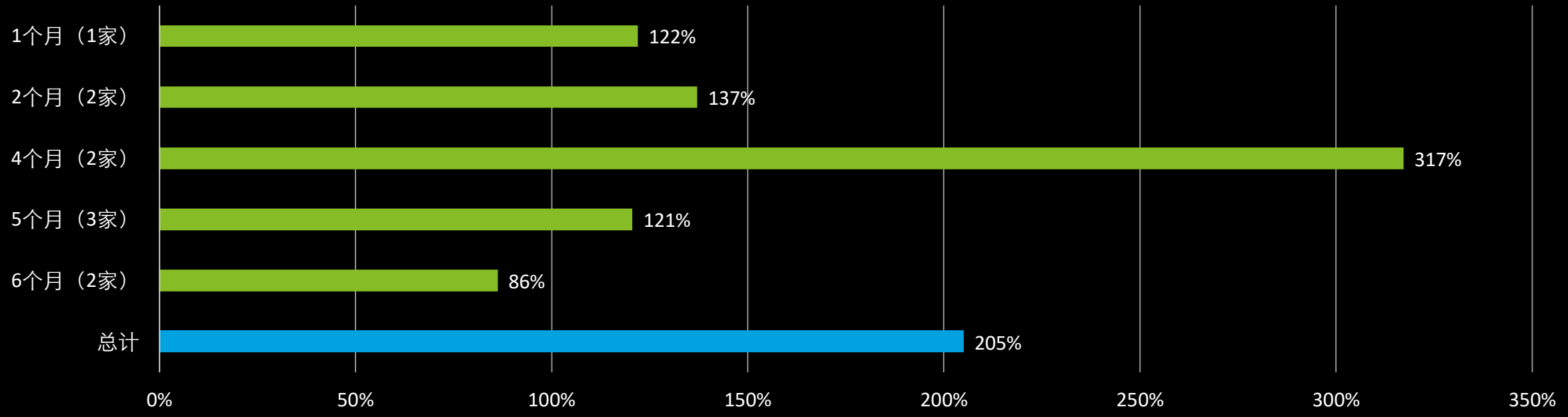
根据《创业板首次公开发行证券发行与承销特别规定》（[2020]36号）第十八条：
发行人的高级管理人员与核心员工可以通过设立资产管理计划参与本次发行战略配售。前述资产管理计划获配的证券数量不得超过本次公开发行证券数量的百分之十，且应当承诺自本次公开发行的证券上市之日起持有配售证券不少于十二个月

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

专题1：首次公开发行战略配售（续）
已发行企业安排高级管理人员与核心员工参与战略配售的平均浮盈达200%以上

- 在已成功发行企业里，高级管理人员与核心员工参与战略配售以发行价认购公司股份，截至2021年3月1日，已发行企业战略配售的平均浮盈达205%，最早一批创业板上市的企业战略配售平均浮盈达86%

高管与核心员工参与首次公开发行战略配售的浮盈情况



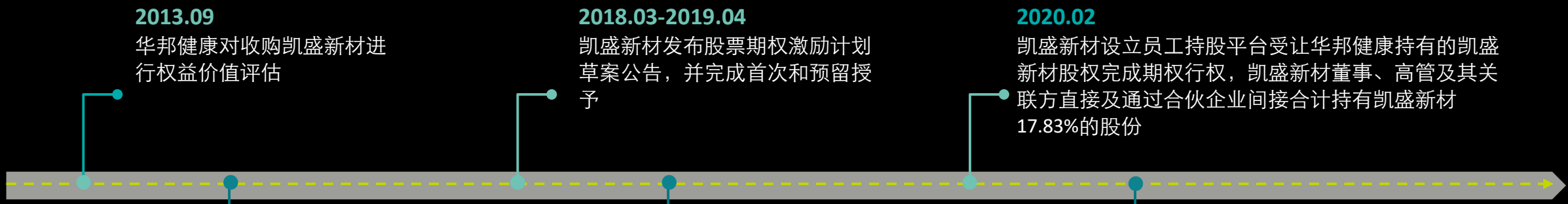
平均浮盈=（距发行上市整月日收盘价/IPO发行价-1）×100%
注：上市整月数指截至2021年3月1日，上市公司累计上市时长的整月份数

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

专题2：A股上市公司分拆子公司上市
分拆上市新规正式出台，拟分拆子公司上市前股权激励额度需符合规定

- 在注册制背景下，创业板和科创板成为分拆上市的热门板块。2021年2月25日，首家“A拆A”分拆上市的公司生益电子（688183.SH）正式登陆科创板；2021年2月9日，凯盛新材提交注册，成为创业板注册制下上市公司分拆子公司上市进度最快的企业

华邦健康（002004.SZ）拟分拆子公司山东凯盛新材料股份有限公司于创业板上市



根据《上市公司分拆所属子公司境内上市试点若干规定》（证监会[2019]27号）第一条第六款：
上市公司董事、高级管理人员及其关联方持有拟分拆所属子公司的股份，合计不得超过所属子公司分拆上市前总股本的10%；上市公司拟分拆所属子公司董事、高级管理人员及其关联方持有拟分拆所属子公司的股份，合计不得超过所属子公司分拆上市前总股本的30%

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

专题3：国有企业改革
中央和地方持续出台相关政策推动国企改革，鼓励国企探索中长期激励机制

- 2020年6月中央深改委通过《国企改革三年行动方案（2020 – 2022年）》，着重加快建立健全市场化经营机制，推动国有企业积极统筹运用各类中长期激励政策，着力提高企业活力和效率，积极稳妥分层分类深化混合所有制改革；深交所以创业板改革并试点注册制顺利实施为契机，持续提升制度包容性和适应性，支持包括央企、地方国企在内的优质公司上市发展
- 截至2021年2月1日，合计有15家国有控股企业已通过创业板注册制的上市委会议，约2/3的企业在相关政策指引下实施了中长期激励计划，如中金辐照2018年员工持股计划（适用财资 [2016]4号）、中粮工科2019年员工持股计划（适用国资发改革[2016]133号）、交通中心2017年管理层及骨干员工持股计划（适用深国资委[2015]74号）等

国有及国有控股非上市公司长期激励相关政策出台情况纵览（节选）

财税[2016]101号
《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》

进一步规范非上市科技型国企股权与分红激励的实施

深化国企混合所有制改革，将员工持股作为混改重要内容之一

国资发改革[2016]133号
《关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见》

国发[2018]16号
《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》

国有企业工资决定机制的改革将进一步深化收入分配制度改革

调整符合条件的上市及非上市公司股权激励纳税政策，并给予技术入股政策优惠

财资 [2016]4号
《关于完善股权和技术入股有关所得税政策的通知》

证监会 [2018]17号
《关于试点创新企业实施员工持股计划和期权激励的指引》

试点创新企业实施上市前员工持股与股权激励迎来突破性改革与规范化指引

鼓励用足用好用活各种正向激励工具，构建多元化激励约束体系

国资产权[2019]653号
《中央企业混合所有制改革操作指引》

国企改办发[2020]2号《双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》

鼓励“双百企业”综合运用中长期激励政策，丰富经理层成员的薪酬结构

以价值创造为导向，聚焦关键岗位核心人才，建立超额利润分享机制

国资发产权规[2020]70号
《双百企业和科改示范企业超额利润分享机制操作指引》

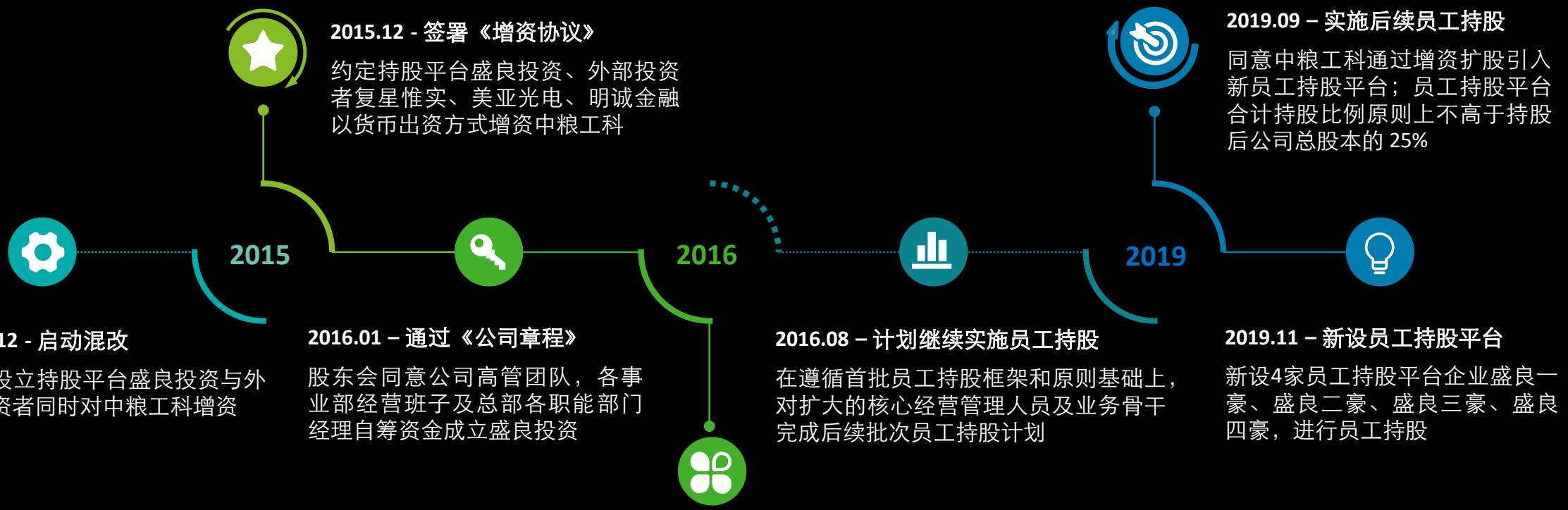
资料来源：德勤咨询根据官方政策文件整理

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

专题3：国有企业改革（续）
中粮集团二级子公司中粮工科分别于2015年和2019年实施两期员工持股计划

- 2015年9月，中共中央、国务院印发《关于深化国有企业改革的指导意见》（中发[2015]22号），推动国有企业探索实行混合所有制企业员工持股，通过实行员工持股建立激励约束长效机制，并优先支持人才资本和技术要素贡献占比较高的转制科研院所、高新技术企业、科技服务型企业开展员工持股试点；2016年，国务院正式出台《关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见》（国资发改革[2016]133号），为国有企业实施混合所有制改革暨员工持股提供了政策指引

中粮工程科技股份有限公司作为央企三级单位入选混改试点企业实施员工持股计划

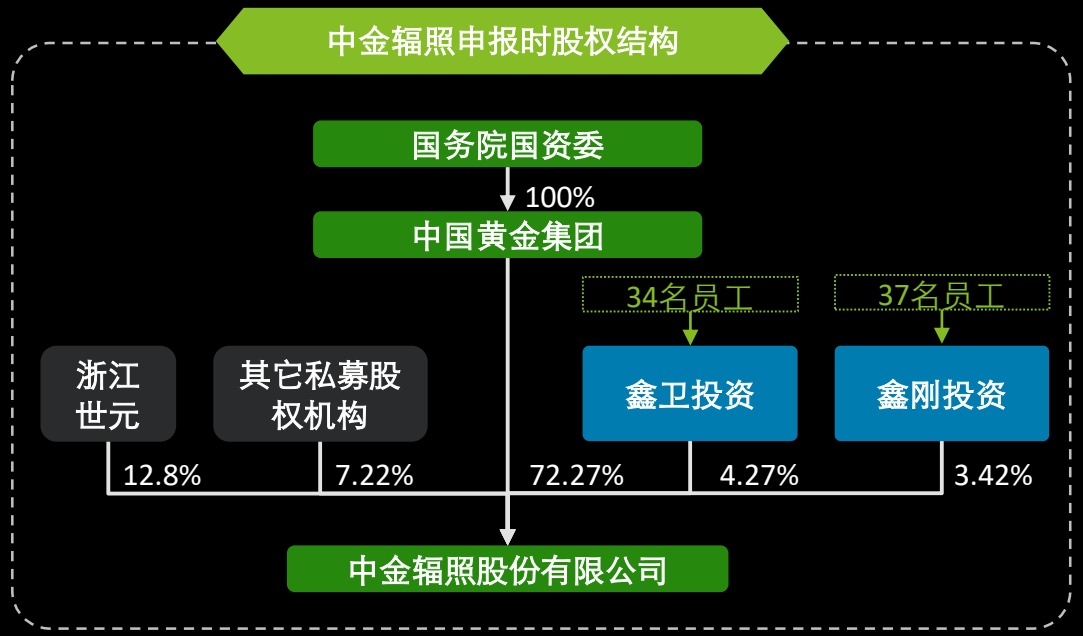


© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

专题3：国有企业改革（续）
中国黄金集团子公司中金辐照作为国有科技型企业实施员工持股计划

- 2016年3月，财政部、科技部、国务院国资委联合发布《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》（财资[2016]4号）（以下称《暂行办法》），鼓励国有科技型企业探索实施股权激励和分红激励，推动高新技术产业化和科技成果转化。2018年10月，为加快实施创新驱动发展战略，三部委下达《关于扩大国有科技型企业股权和分红激励暂行办法实施范围等有关事项的通知》(财资[2018]54号)，将更多国有科技型企业纳入实施范围
- 根据《暂行办法》等相关文件，中国黄金集团的子公司中金辐照股份有限公司（300962.SZ）于2018年对核心员工实施了员工持股计划

中金辐照股份有限公司作为国有科技型企业实施2018年员工持股计划



员工持股总体方案：通过设立持股平台对公司增资，股权激励向研发团队倾斜，增资完成后，员工持股平台合计持有公司比例为7.7%

持股平台	• 鑫卫投资和鑫刚投资为中金辐照的研发、技术等员工的持股平台。截至申报日，两个合伙企业合计有合伙人71人（另有49人放弃激励资格）
入股方式	• 2018年10月，中金辐照符合条件的员工共同出资设立持股平台通过向中金辐照增资持有其股权
激励价格	• 每股价格为3.56元/股，等同于同期公允价格（每股净资产价格为2.86元，对应PE倍数为16.73） • 个人出资总额最低为21.36万元，最高427.2万元

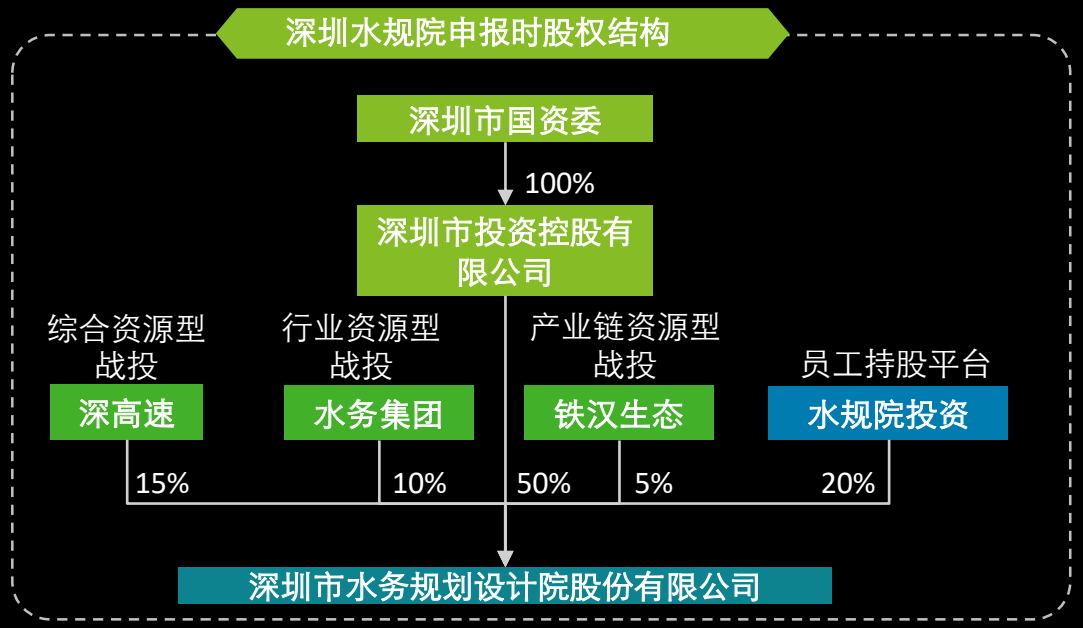
© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

专题3：国有企业改革（续）

地方政府大力推动国有企业改革，已过上市委会议的三家深圳市国资委二级子公司均通过混改引入员工持股

- 以深圳市为例，作为国企改革的先行者和试验田，深圳市政府及深圳市国资委持续出台相关政策，如2014年发布《关于进一步深化深圳国资国企改革的总体方案》；2015年发布《深圳市国资委关于积极稳妥推进市属国有企业管理层和核心骨干持股试点的通知》；2017年发布《关于进一步完善市属国有企业收入分配制度健全能高能低薪酬分配机制的指导意见》；2019年发布《深圳市区域性国资国企综合改革试验实施方案》

深圳市水务规划设计院股份有限公司实施混合所有制改革暨员工持股计划



混改总体方案：通过增资扩股的方式引入战略投资者和实施管理层与核心骨干员工持股计划

深投控持股	管理层和核心骨干	战略投资者
比例不低于50%	持股比例不高于20%	持股比例为30%

持股平台	• 深圳水规院投资股份有限公司为水规院的管理层和核心骨干持股平台。截至申报日，水规院投资股份有限公司合计有股东169人
入股方式	• 2017年10月，深圳水规院的管理层及核心骨干员工共同出资设立持股平台，通过向深圳水规院增资持有其股权
激励价格	• 与战略投资者同股同价，现金入股。水规院投资以每1元出资额对应的净资产人民币为10.315元

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

高管薪酬篇



© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

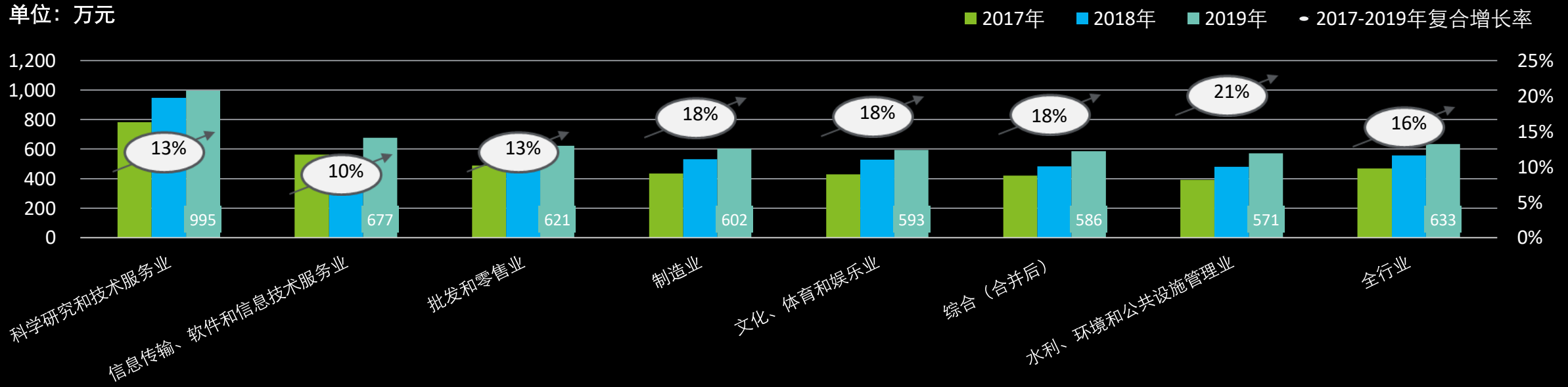
高管薪酬总额发现——增长趋势

2017-2019年样本企业全行业高管薪酬总额持续上涨，年复合增长率均超过10%

- 各行业高管薪酬总额均值连续两年延续稳定增长态势，2019年全行业高管薪酬总额均值达633万元，科学研究和技术服务业连续三年位列行业第一
- 从变化情况来看，除信息传输、软件和信息技术服务业高管薪酬总额均值2018年有所下降，整体呈上涨态势，全行业年复合增长率达16%，水利、环境和公共设施管理业（21%）、文化、体育和娱乐业（18%）及制造业（18%）涨幅较高

2017-2019年度高管薪酬总额均值分析-按行业分布

单位：万元



*有效样本数为209家企业

注 ①：因部分行业样本数量较少，为方便统计，将交通运输、仓储和邮政业，房地产、租赁和商务服务业，农、林、牧、渔业纳入综合业考虑

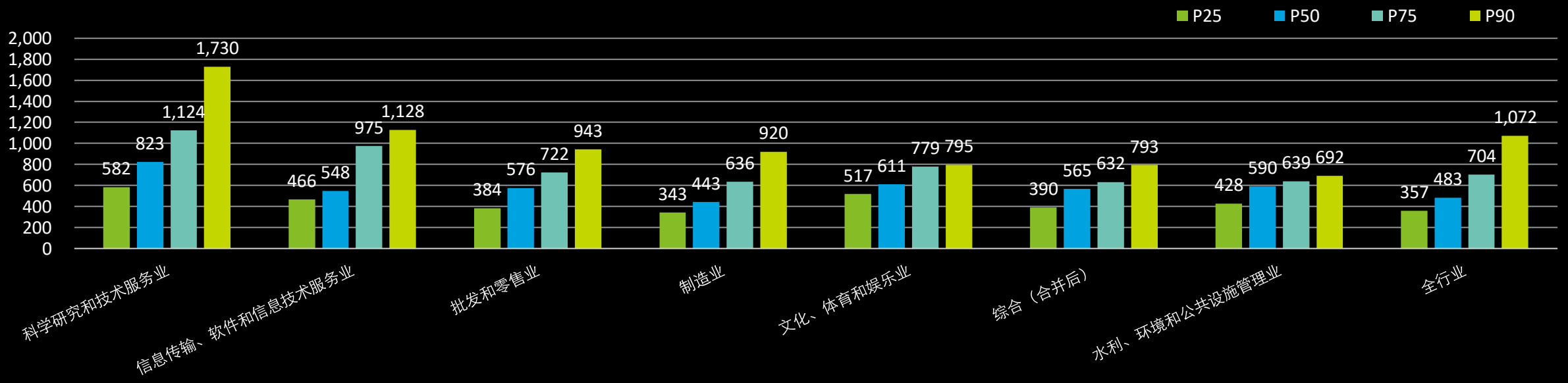
②：西北地区/信息传输、软件和信息技术服务业某企业2017年高管薪酬总额出现极端值，导致该地区/该行业2018年高管薪酬总额均值出现下降

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

高管薪酬总额发现——全行业2019年度高管薪酬总额
超1/4样本企业上市前一年向高管支付的薪酬总额超过700万元

- 从2019年高管薪酬总额均值的各个分位值水平来看，科学研究和技术服务业企业均处于领先地位，行业内超一半企业高管薪酬总额超过800万元
- 从行业内企业之间薪酬总额差距来看，文化、体育和娱乐业、水利、环境和公共设施管理业内的薪酬总额差距相对较小

2019年度全行业高管薪酬总额各分位值水平分析
单位：万元



注：因部分行业样本数量较少，为方便统计，将交通运输、仓储和邮政业，房地产、租赁和商务服务业，农、林、牧、渔业纳入综合业考虑

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

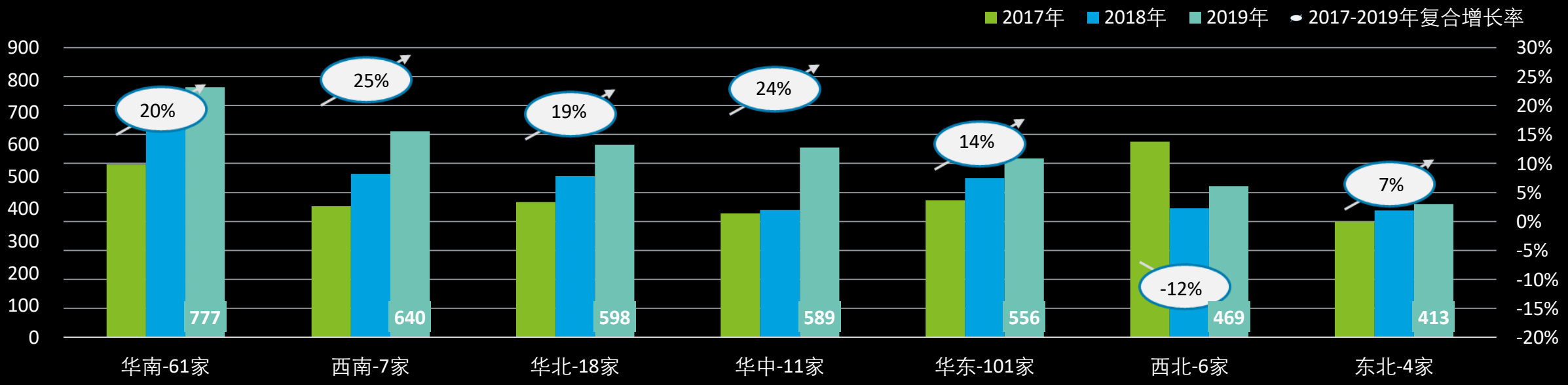
高管薪酬总额发现——各区域高管薪酬发现

华南地区企业高管薪酬总额均值全国领先，西南地区企业高管薪酬总额上涨最快

- 华南地区高管薪酬总额均值位列第一，2019年度为777万元
- 2017至2019年间，华南、西南、华中地区的高管薪酬总额均值复合增长率均超过20%

2017-2019年度高管薪酬总额均值分析-按地理位置分布

单位：万元



*有效样本数为208家企业

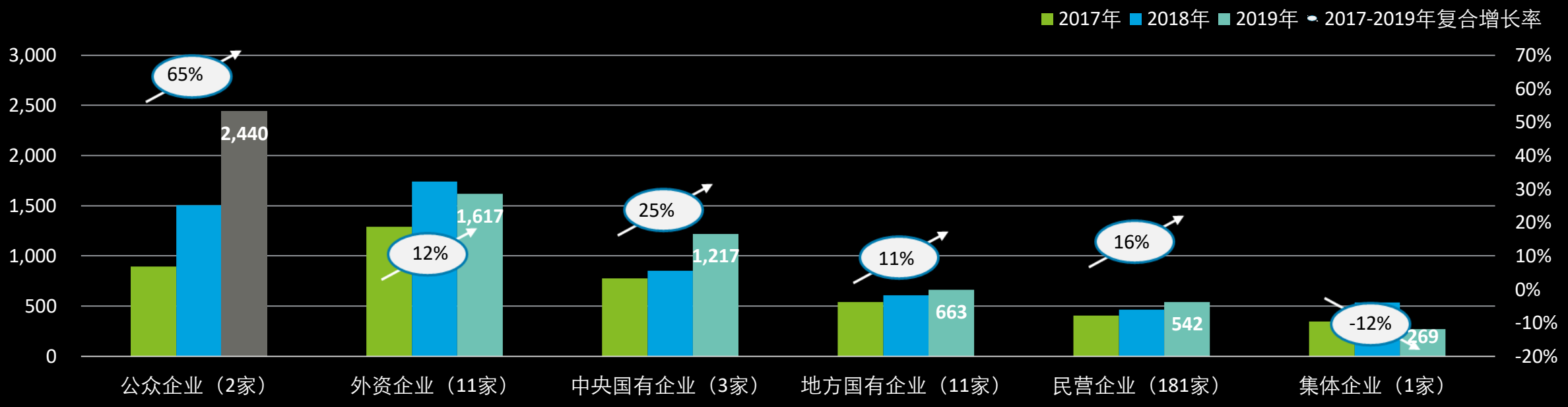
注：西北地区/信息传输、软件和信息技术服务业某企业2017年高管薪酬总额出现极端值，导致该地区/该行业2018年高管薪酬总额均值出现下降

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

高管薪酬总额发现——各企业性质高管薪酬发现
外资企业高管薪酬总额均值处于领先水平

- 外资企业高管薪酬总额涨幅突出，2018年与2019年高管薪酬总额均值均超过1600万元
- 国有企业高管薪酬总额稳步增长，其中中央国有企业高管薪酬总额于2019年首次突破1000万元

2017-2019年度高管薪酬总额均值分析-按企业性质分布
单位：万元



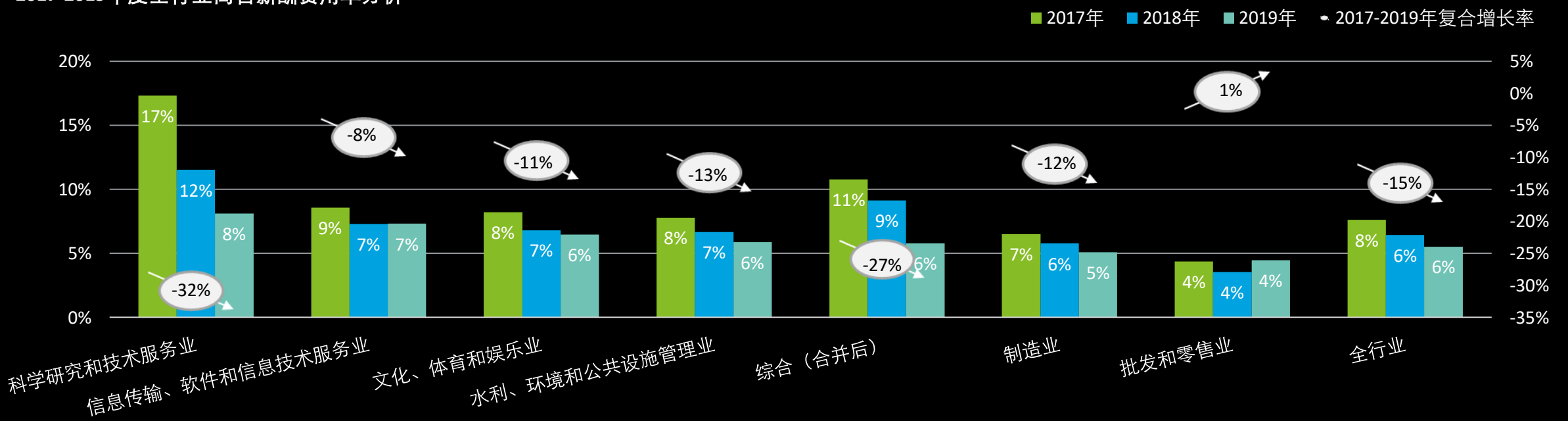
*有效样本数为209家企业
注：公众企业样本数量较少，数据不具备完全代表性

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

高管薪酬费用率发现
临近上市时点，多数行业企业高管付薪效率显著提升

- 2017年样本企业全行业高管薪酬费用率均值约为8%，2019年降至6%，近三年复合增长率为-15%，高管付薪效率有了较大提升
- 科学研究和技术服务行业2017-2019年虽为高管付薪效率较低的行业（17%~8%），但行业利润增长幅度大于高管薪酬总额增长，付薪效率相对提升较快

2017-2019年度全行业高管薪酬费用率分析



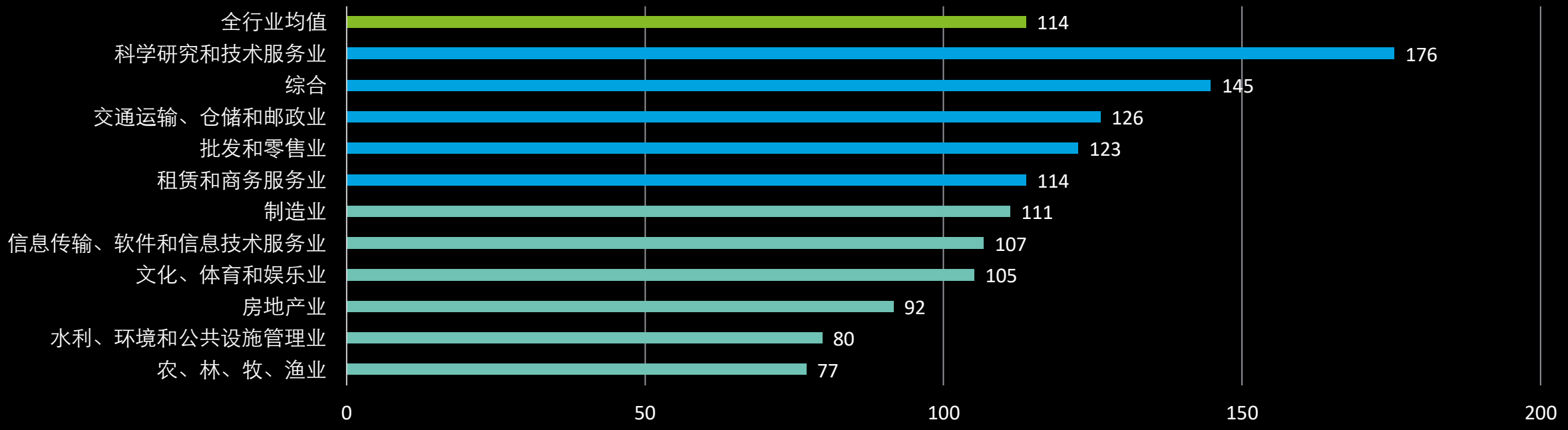
注：高管薪酬费用率=董事、监事、高级管理人员薪酬总额/利润总额*100%
本指标通过公司支付的高管薪酬总额占利润总额的比重，衡量高管付薪效率。指标值越低，高管付薪效率越高
因部分行业样本数量较少，为方便统计，将交通运输、仓储和邮政业，房地产、租赁和商务服务业，农、林、牧、渔业纳入综合业考虑

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

高管最高薪酬发现
样本企业全行业高管最高薪酬均值突破110万元

- 高管最高薪酬均值行业间差距较大，科学研究和技术服务业企业高管最高薪酬水平（176万元），明显高于其他行业

2019年度高管最高薪酬均值分析——按行业分布
单位：万元



*有效样本数为210家企业

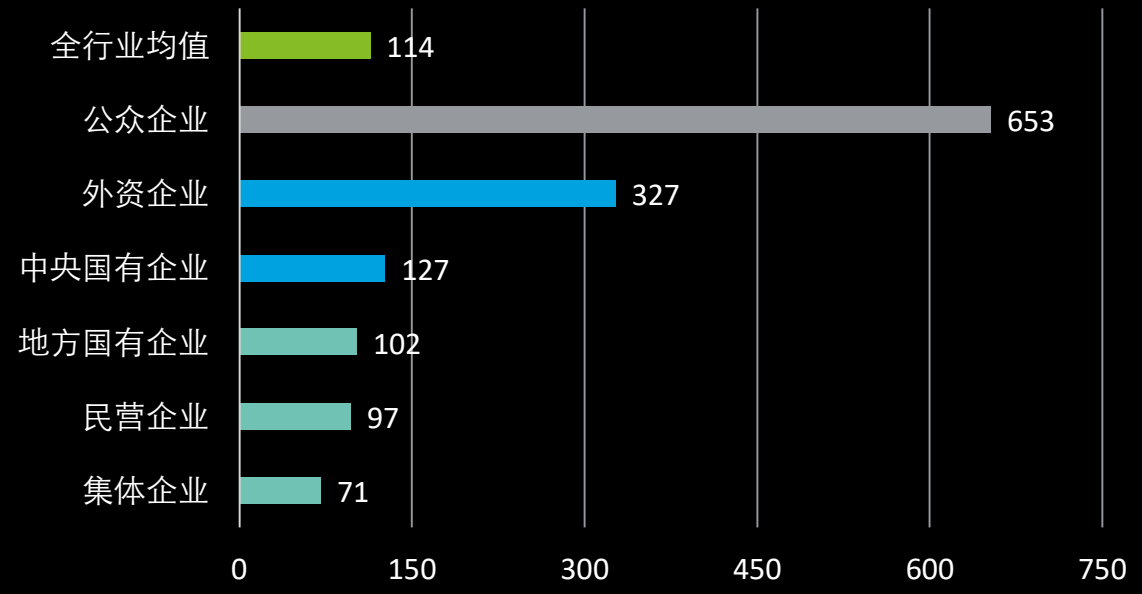
© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

高管最高薪酬发现（续）

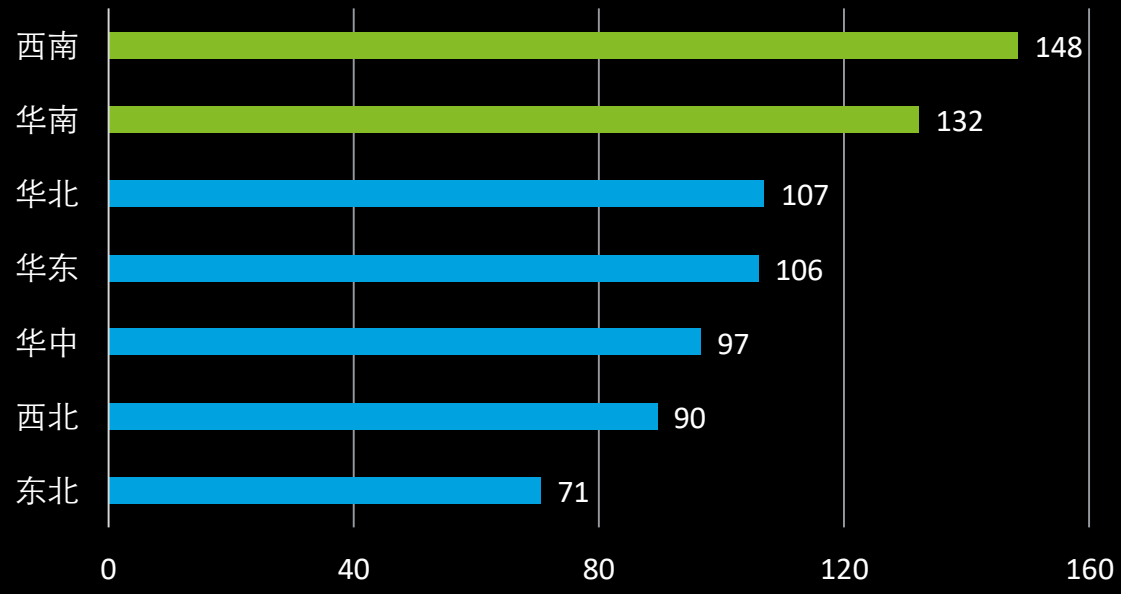
国有企业高管最高薪均值突破百万元，西南、华南地区高管最高薪酬均值领跑全国

- 样本企业中公众企业与外资企业高管最高薪酬均值明显高于其他性质企业，约为全行业均值的6倍和3倍；随着国有企业市场化改革进程的持续推进，中央国有企业高管最高薪酬均值已高于全行业均值水平

2019年度高管最高薪酬均值分析——按行业分布
单位：万元



2019年度高管最高薪酬均值分析——按地理位置分布
单位：万元



*有效样本数为210家企业
注：公众企业样本数量较少，数据不具备完全代表性

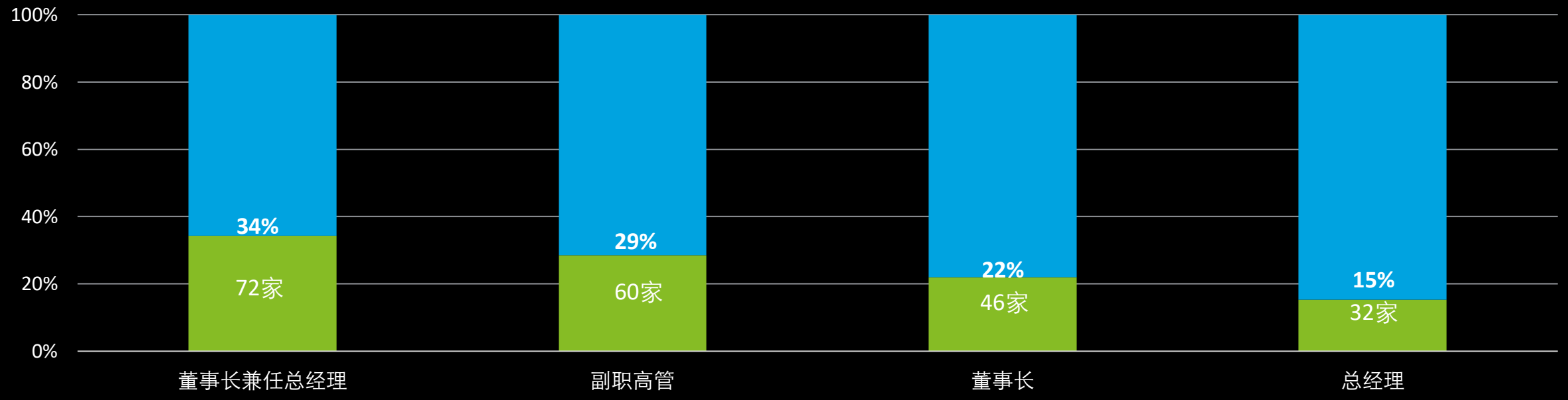
© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

最高薪酬获得者发现

近三成企业的最高薪酬获得者为副职高管，如财务总监、总工程师、销售/市场类总监

- 超七成样本企业的2019年度最高薪酬获得者为公司的董事长、总经理，或董事长兼任总经理

高管最高薪酬岗位分析



*有效样本数为210家企业

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

本报告作者团队及联系方式



如果贵公司有任何关于创业板长期激励方面的问题或对本调研有任何疑问和建议，
欢迎与我们联系：

卓然
德勤管理咨询 总监
电子邮件：rzhuo@deloitte.com.cn

王曼
德勤管理咨询 经理
电子邮件：gracemwang@deloitte.com.cn

黄曰诚
德勤管理咨询 顾问
电子邮件：ivyyuhuang@deloitte.com.cn

孙小姣
德勤管理咨询 顾问
电子邮件：joansun@deloitte.com.cn

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

Deloitte.



关于德勤
Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为及遗漏承担责任，而对相互的行为及遗漏不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 了解更多信息。

德勤是全球领先的专业服务机构，为客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。德勤透过遍及全球逾150个国家与地区的成员所网络及关联机构（统称为“德勤组织”）为财富全球500强企业中约80%的企业提供专业服务。敬请访问www.deloitte.com/cn/about，了解德勤全球约330,000名专业人员致力成就不凡的更多信息。

德勤亚太有限公司（即一家担保有限公司）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过100座城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

德勤于1917年在上海设立办事处，德勤品牌由此进入中国。如今，德勤中国为中国本地和在华的跨国及高增长企业客户提供全面的审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询和税务服务。德勤中国持续致力为中国会计准则、税务制度及专业人才培养作出重要贡献。德勤中国是一家中国本土成立的专业服务机构，由德勤中国的合伙人所拥有。敬请访问 www2.deloitte.com\cn\zh\social-media，通过我们的社交媒体平台，了解德勤在中国市场成就不凡的更多信息。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构（统称为“德勤组织”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合资格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤中国。