

上市公司,可自2006年1月1日办法实施之日起,遵照该办法的要求实施股权激励,建立健全激励与约束机制。《管理办法》明确股权激励包括限制性股票、股票期权及其他股权激励,对股权激励中的激励对象、股票来源和数量、实施程序和信息披露等一般事项进行了严格、明确的规定。如股权激励计划的激励对象可以包括上市公司的董事、监事、高级管理人员、核心技术(业务)人员,以及公司认为应当激励的其他员工,但不应当包括独立董事;向激励对象发行股份和回购本公司股份等方式可以作为股票来源;在股票数量方面,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%。非经股东大会特别决议批准,任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计不得超过公司股本总额的1%,等等。对于股票期权激励,《管理办法》也特别做出了明确细致的规定。规定股票期权的行权价格以股权激励计划草案摘要公布前30个交易日的平均市价与公布前一日的市价孰高原则确定,以避免股价操纵;股票期权授权日与获授股票期权首次可以行权日之间的间隔不得少于1年,以避免激励对象有短期套现行为;为避免高管人员作为公司内幕信息知情人出现内幕交易和操纵股价行为,《管理办法》设立了行权窗口期,激励对象只有在窗口期内才能行权,即激励对象应当在上市公司定期报告公布后第2个交易日,至下一次定期报告公布前10个交易日内行权,但不得在下列期间内行权:重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日;其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。该办法适应了股权分置改革的需要,使上市公司实行股权激励有法可循,有章可依,必将对我国上市公司的规范运作和持续发展产生深远影响。

推出股权激励计划应慎重

上市公司在考虑现实资本市场等外部环境条件的基础上,必须在《上市公司股权激励管理办法(试行)》指导下,结合自身的实际情况,审慎地推出股权激励计划。首先,上市公司在设计股权激励机制时需要着重解决如下问题:①设计股权激励机制时必须贯彻股权分置改革的“公平、公开、公正”的原则。股权激励机制必须在公平的规则下,保护投资者的利益,只有这样才能有利于提高上市公司的质量。②信息披露一定要透明、规范。信息披露透明、规范化能有效抑制经营者的道德风险和逆向选择,也能为外部监督提供客观、透明的载体。因此,上市公司必须严格按照证监会的要求进行信息披露,只有这样才能保证股权激励的规范实行。③有偿获得股票期权。让股权激励对象有偿获得股票期权可以强化对股票期权激励机制的约束,控制股票期权的滥用以

及避免产生新的道德风险问题。④保持股权激励连续性和灵活性的有机结合。一旦实施了股权激励就要保持连续性,否则公司就会失去员工的信任;灵活性是指在不同的环境下和针对不同的激励对象,公司所采用的具体股权激励方式应该有所不同,尽量保证股权激励对于激励对象而言是恰当和有效的。其次,上市公司要结合当前的股权分置改革,积极优化股权结构。我国上市公司的管理层既包括董事会,也包括经理人员,可以考虑设立一个主要由外部独立董事组成的薪酬委员会,由该委员会提出股权激励方案并经股东大会批准后方可实施。要发挥监事会的作用,加强内部监督制度,制定股权激励机制的惩罚措施,防止这种保底不封顶的激励机制使管理层向股东转移决策风险。再次,上市公司要不断完善业绩评价体系,将市场导向指标和公司财务指标结合起来,注意风险与收益、短期与长期的均衡,实现各种指标同业之间横向比较和实际指标与盈利预测指标比较相结合,以使业绩评价更客观、公正。最后,企业还要根据激励对象的特点选择不同的激励方式,要根据企业自身的情况选择合适的股权激励方式。

总之,上市公司在股权激励方案设计和实施过程中,不但要有规范的设计、透明的信息披露制度,还要兼顾各方的利益,依法实施。只有这样,股权激励机制才能发挥其作用。

(作者单位:华中科技大学管理学院)

责任编辑 刘莹

● 词条

新综指

新综指即“新上证综指”。上海证券交易所于2005年12月19日宣布,为配合股权分置改革工作,适应市场需求,上证所将于2006年第一个交易日发布新上证综指。该指数样本股包含所有沪市G股,只有已经完成股改的上市公司股票才可进入新综指,以反映这批股票的市场走势,并为投资者提供新的投资尺标。新上证综指发布以2005年12月30日为基日,以当日所有样本股票的市价总值为基期,基点为1000点,指数代码为000017。实施股权分置改革的股票在方案实施后的第二个交易日纳入指数,指数以总股本加权计算。至今,新综指市价总值和流通市值占市场的比重均在20%左右,市盈率比上证综指低两成。在不远的将来,随着市场大部分上市公司完成股改,新上证综指将逐渐成为主导市场的核心指数。