

中国股权激励年度报告

2009' ANNUAL
REPORT



HEJUN和君

咨询 资本 商学



和君咨询是中国本土规模最大实力最强 的综合性咨询公司之一，荣获北京管理咨询公司综合实力

排名第一、中国咨询业第一品牌等称号。

H&J
Consulting



管理咨询 + 投资银行

使命与愿景

为各层各类企业、组织单位和政府的事业发展、管理改进和效率提升提供有实效的思想、知识和方案，成为有传世意义的第一流综合性咨询公司！成为原创性管理技术、投资技术和商学思想的策源地，在世界商学流派和投资流派中造就一个和君学派！

服务内容: 管理咨询

战略规划与实施
市场营销
企业文化与形象设计
人力资源
组织与流程
财务管理与规范化
园区规划与区域经济规划
IT 规划与实施

咨询理念

统筹兼顾三大效率：资源配置效率 + 组织运营效率（系统协同效率和岗位作业效率）+ 创新效率。
双重专业能力：管理咨询 + 投资银行。
基于战略的结构重组、管理改进和资本运作。
以为客户解决问题为导向，而不是以知识逻辑为导向。
不仅仅提供咨询报告，更需要协助客户完成自己的思考。

投资银行

股权激励
资本运作与战略规划
引进战略投资者
改制与公司治理
兼并与收购
上市公司市值管理
基金管理

联系方式:

www.hjcn.com.cn

地址：北京市朝阳区北苑路86号院E区213栋（100101）

卷首语

PREFACE

又是一年春来时，《2009年中国股权激励年度报告》在春的气息中如期而至。

2009年，面对全球金融危机，借用温总理的一句话：信心比黄金更重要，这一年对于中国经济来说是信心逐步恢复的一年，对于中国股权激励亦是如此：

政策层面上，继08年证监会《股权激励有关事项备忘录1、2、3号》及国资委、财政部《关于规范国有控股上市公司实施股权激励有关问题的通知》陆续发布，2009年，关于股权激励的相关配套政策不断完善和细化，财政部、国家税务总局相继出台《关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》和《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》，我国的股权激励在政策层面上真正进入了成熟完善期。

在经济景气不断恢复、政策不断完善的背景下，2009年，沪深A股公布股权激励方案的上市公司共28家，其中首次公布股权激励方案的有18家，公布股权激励方案修订案的有10家，而这28家中于四季度公布方案的就有12家，占到全年公布方案总数的42%，这一方面说明中国经济不断复苏的势头，另一方面也说明目前A股3000点的估值水平正处于理性区间内。

告诸往而知来者。回顾2009年中国股权激励的实施状况，有近18家上市公司由于种种原因而终止了股权激励计划，其中也包括曾获广泛赞誉的万科股权激励计划。但让我们倍感欣喜的是，无论是首次公布股权激励方案还是公布修订案的上市公司，都在政策的解读上和方案的设计上有了长足的进步，亦出现了新华都方案中“惩罚条款”这样的先例，确实值得称道。

面向2010，我们有理由相信：经过近4年的扎实积淀，以及社会各界对股权激励认识的理性回归，中国股权激励在这一年必将高歌猛进，奏响时代的赞歌；而完成了股权激励系统思考的企业家和社会改革者们，也将在这首赞歌中书写属于自己的壮美音符。

和君同行，共铸伟业！



目 录



第一部分

2009 年中国股权激励实施的宏观环境扫描	05
一、经济环境	05
二、资本市场环境	05
三、政策环境	06

第二部分

2009 年 A 股上市公司股权激励实施状况、实施效果及方案点评	07
一、实施状况	07
二、实施效果	10
三、方案点评	11

第三部分

2010 年中国股权激励展望	13
-----------------------	-----------

第一部分

2009 年中国股权激励实施的宏观环境扫描

一、经济环境

2009 年，“动荡、衰退、重构”构成了全球经济的关键词，与之形成鲜明对比的是中国经济的关键词：机遇、崛起、秩序，而支撑这一系列关键词的根本，便是中国经济在全球的率先复苏。

面对全球金融危机，我国政府采取了一系列卓有成效的政策措施，把保增长、扩内需、调结构努力落到实处，取得了举世瞩目的成就，经济总量跃居全球第二。2009 年我国实现国内生产总值 335353 亿元，按可比价格计算，比上年增长 8.7%，其中，一季度同比增长 6.2%，二季度增长 7.9%，三季度增长 9.1%，四季度增长 10.7%。2009 年投资持续快速增长，继续扮演经济增长的关键角色，全年全社会固定资产投资 224846 亿元，比上年增长 30.1%；全年社会消费品零售总额 125343 亿元，比上年增长 15.5%；扣除

项目	2009年增长	2008年增长	2007年增长
GDP	8.7%	9.6%	13%
全社会固定资产投资	30.1%	25.5%	24.8%
社会消费品零售总额	15.5%	21.6%	16.8%
出口	-16%	17.2%	25.7%

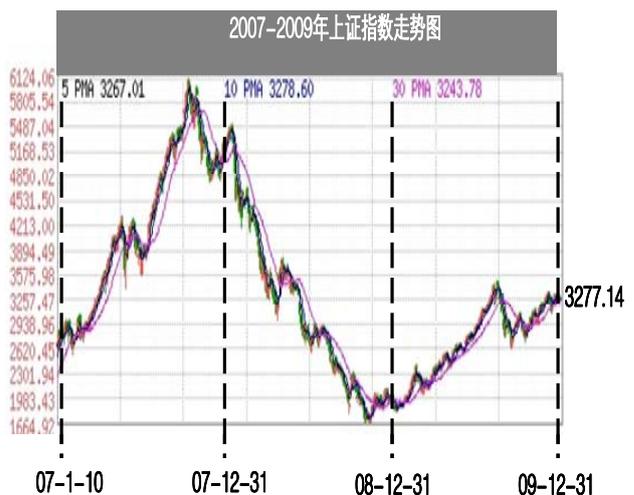
数据来源：国家统计局

价格因素，实际增长 16.9%；全年出口 12017 亿美元，同比下滑 16%。

随着中国经济的逐渐复苏，上市公司的经营状况也得以改观。在已预告业绩的 1100 多家上市公司中，有超过 60% 的公司业绩预增，这也为公布股权激励方案的上市公司在业绩考核上增添了不少底气。

二、资本市场环境

2009 年的中国资本市场，注定要留下属于自己的浓重一笔：6 月 10 日，证监会正式公布和实施《关于进一步改革和完善新股发行体制的指导意见》，意味着暂停 8 个月的新股发行正式开启，新股发行制度改革重塑了 IPO 定价机制，形成了进一步市场化的价格形成机制；10 月 30 日，“十年磨一剑”的创业板敲响了开市钟，中国创业板正式起航，开启了中国资本市场新的发展阶段。同时，股票市场在经历了 08 年末的触底之后，从 09 年初的 1850 点一路上冲到阶段高点 3478 点，之后在 3000 点附近维持震荡格局，全年涨幅达 78%。

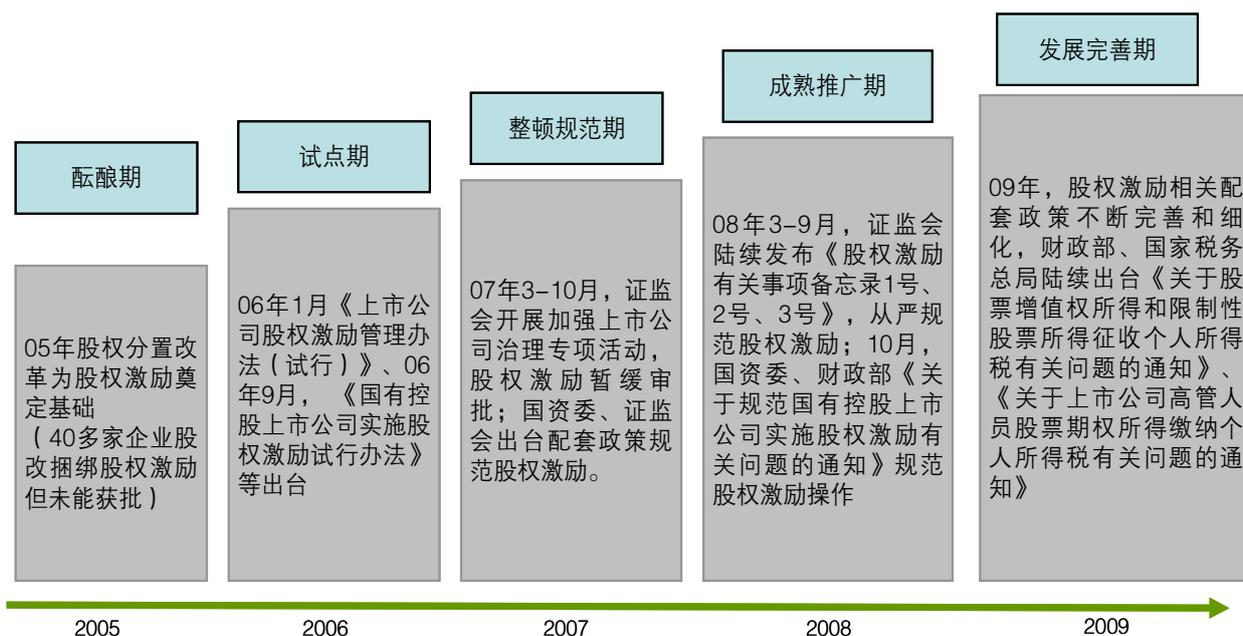


数据来源：新浪财经

IPO 定价机制的市场化和股票市场目前相对合理的估值水平，为上市公司实施股权激励提供了良好的资本市场环境。2009 年四季度，便有 12 家上市公司选择在此时公布股权激励方案，占到全年公布方案总数的 42%，由此可见一斑。

三、政策环境

从 2006 年到 2009 年，中国股权激励在政策上走过了试点—规范—推广—完善的 4 年历程。



2009 年，财政部、国家税务总局相继出台《关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》和《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》。至此，上市公司股权激励相关法规已臻成熟。随着政策的完备以及配套法规的细化，对国家政策的精准解读将成为股权激励方案设计的核心命题之一。

第二部分

实施状况、实施效果及方案点评

一、实施状况

纵观 2009 年中国上市公司股权激励方案，18 家首次公布股权激励方案的上市公司为 4 年来的第二低，仅略多于 07 年的 15 家，但方案的质量明显提高，合规性显著增强。

(一) 总体概况

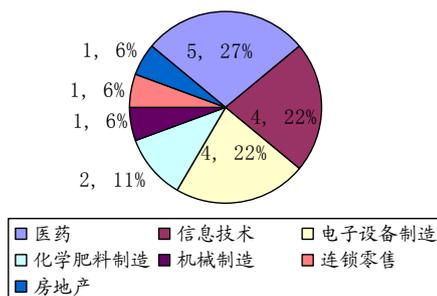
序号	公司简称	证券代码	披露方案时间	企业性质	激励模式	占总股本比例	股票来源	有效期	进展
1	江中药业	600750	09-01-21	国企	股票期权	0.269%	定向增发	5 年	审批中
2	远光软件	002063	09-01-22	民企	股票期权	5.6%	定向增发	4 年	实施
3	方圆支承	002147	09-02-10	民企	限制性股票	激励基金	回购	5 年	终止
					股票期权		定向增发	6 年	
4	诺普信	002215	09-02-17	民企	股票期权	3.21%	定向增发	6 年	实施
5	远望谷	002161	09-03-11	民企	股票期权	3.94%	定向增发	4 年	审批中
6	顺络电子	002138	09-03-31	民企	限制性股票	6.68%	定向增发	4 年	审批中
7	石基信息	002153	09-05-25	民企	股票期权	1.29%	定向增发	4 年	审批中
8	新华都	002264	09-06-23	民企	股票期权	6.175%	定向增发	5 年半	审批中
9	武汉健民	600976	09-09-04	民企	限制性股票	激励基金	回购	7 年	审批中
10	昆明制药	600422	09-10-16	民企	限制性股票	激励基金	回购	7 年	审批中
11	芭田股份	002170	09-10-29	民企	股票期权	6%	定向增发	6 年	审批中
12	荣盛发展	002146	09-11-05	民企	股票期权	3.35%	定向增发	5 年	审批中
13	大华股份	002236	09-11-18	民企	限制性股票	4.54%	定向增发	4 年	审批中
14	动力源	600405	09-12-10	民企	限制性股票	4.79%	定向增发	10 年	审批中
15	海翔药业	002099	09-12-15	民企	股票期权	3.12%	定向增发	5 年	审批中
16	苏州固锝	002079	09-12-15	民企	股票期权	3.84%	定向增发	4 年	审批中
17	华胜天成	600410	09-12-22	民企	限制性股票	5%	大股东转让	7 年	审批中
18	达安基因	002030	09-12-23	民企	股票期权	0.8971%	定向增发	4 年	审批中

资料来源：和君咨询股权激励研究中心

(二) 特点透析

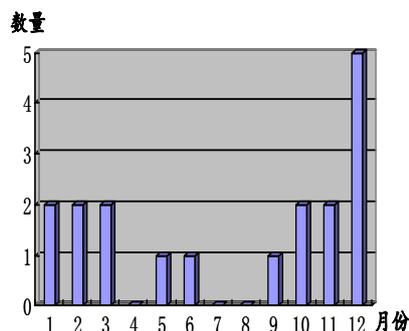
1、行业集中特征明显

纵观 2009 年首次公布的 18 例股权激励方案，我们可以清楚地看到：集中于医药、信息技术、电子等行业的方案占据主流，达到 71%。而据和君咨询股权激励研究中心的权威统计，在已公布股权激励方案的 146 家上市公司中，医药、信息技术、电子三个行业的企业就有 55 家，占到近四成，充分说明股权激励对高科技企业在



2、下半年尤其是四季度公布方案数量明显多于上半年

2009 年的方案明显呈现前紧后松的特征，尤其是四季度，共公布方案 9 例，占到全年方案公布数量的一半。



3、“国退民进”浪潮更胜以往

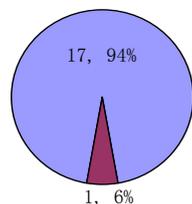
正如我们在一年前发布的《中国股权激励年度报告-2008》中所说的那样：2009 年国有控股上市公司实施股权激励的数量将会减少。事实在我们预测的基础上更进一步，在 18 家首次公布股权激励方案的上市公司中，只有江中药业一家国有控股上市公司，这也从一个侧面反映出国有控股上市公司在股权激励问题上的尴尬之处。

之所以出现这样的“国退民进”，主要因为以下两点：一是全球金融危机在 2009 年更趋严重，无论

吸引行业高端人才方面至关重要的作用。

通过近四年股权激励方案的统计分析，一个趋势性的特征便是：行业集中特征越发明显，医药、信息技术、电子等行业已然成为股权激励的重点行业。之所以出现行业集中的特征，概括起来就是四个字：产业为本，即由高科技企业的行业特点决定，高度人才驱动，包括研发人才、管理人才、营销人才。理论上讲，所有对人才有需求的企业都有股权激励的意愿，但高科技企业对行业高端人才的依赖远甚于其它企业，只有通过股权激励这种长期激励机制，才能有效地吸引和留住这些人才，实现员工、股东、公司三方共赢。

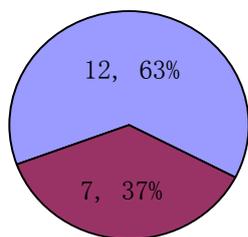
经过 2008 年全球金融危机和股权激励政策趋紧的双重压力，2009 年上半年的经济形势基本属于筑底恢复期，上市公司股权激励的行情也处于谨慎观望期，而四季度出现的方案密集公布，一方面表明中国经济先于全球企稳回升的势头，另一方面也说明 A 股基本完成了筑底过程，3000 点的估值水平正处于理性区间内。



■ 民营上市公司 ■ 国有控股上市公司

是业绩水平，还是方案的合规性，大部分国有控股上市公司都无法达到要求；二是于 2008 年 10 月份由国资委和财政部颁布的《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》，在 2009 年显示了其巨大的“威慑”作用，“重约束轻激励”的特征使大部分国有控股上市公司望而兴叹。

4、限制性股票模式渐受欢迎



■ 股票期权 ■ 限制性股票

激励模式方面，2009 年只有股票期权和限制性股票两种，往年的股票增值权、业绩股票等模式销声匿迹，而限制性股票模式延续了

2008 年的趋势，从 08 年占当年公布方案总数的 20% 上升到了 09 年的 37%，正在逐渐受到市场的欢迎，上市公司股价的理性回归成为限制性股票渐受欢迎的首要原因。

值得注意的是，随着股权激励相关法规的不断完善，激励模式也将走向成熟，股票期权和限制性股票仍会是首选模式。

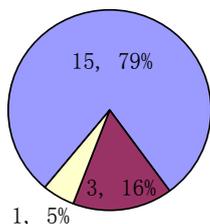
模式对比

	股票期权	业绩奖励型限制性股票	折扣购股型限制性股票
股东价值关注度	高	一般	较高
对公司利润的影响	期权费用计入管理费用，影响利润	视操作模式不同，可从税后利润分配或冲减当期利润	折扣差价计入管理费用，影响利润
对公司现金流量的影响	基本没有影响，若采用回购方式对现金流有影响	购股时有现金流出	视操作模式的不同，可能存在现金流压力
激励对象购股资金压力	行权时才有资金压力	无	资金压力较大

5、定向增发仍是股票来源的首选，大股东转让的股票来源方式将逐步退出历史舞台

股票来源方面，定向增发这种简单易行的方式依然是上市公司的首选，而经过《备忘录 2 号》特别规定后的大股东转让模式只有华胜天成 1 家采用，大股东转让的模式将逐步退出历史舞台。

在此需要特别对华胜天成运用大股东转让作为股票来源做一说明：华胜天成股权分置改革前原非流通股



■ 定向增发 ■ 回购 □ 大股东转让

股东中的自然人股东提供 2305.08 万股，占华胜天成已发行股本总额 5%，上述自然人股东已承诺将上述股份以每股 10 元的价格转让给上市公司，并视为上市公司以每股 10 元的价格向这部分股东定向回购股份，然后由上市公司在回购股票一年之内将股份转让给激励对象。从方案中我们可以清楚地看到，华胜天成方案的股票来源本质上就是大股东转让，而其之所以在证监会《股权激励有关事项备忘录 2 号》出台后依然运用这一方式，则是源自股权分置改革前的大股东承诺，因此，其不具有普遍意义，这一点需要特别注意。

附注：《股权激励有关事项备忘录 2 号》有关“股份来源”的规定

股东不得直接向激励对象赠予（或转让）股份。股东拟提供股份的，应当先将股份赠予（或转让）上市公司，并视为上市公司以零价格（或特定价格）向这部分股东定向回购股份。然后，按照经我会备案无

异议的股权激励计划，由上市公司将股份授予激励对象。上市公司对回购股份的授予应符合《公司法》第一百四十三条规定，即必须在一年内将回购股份授予激励对象。

二、实施效果

(一) 股权激励有效提升公司估值水平

从统计数据可以看出，公布股权激励方案的上市公司其市盈率明显高于市场平均水平，亦高于行业平均水平，表明股权激励在提升公司估值水平方面有明显效果。（如下表，时间截止 2010 年 2 月）

行业	市场平均市盈率	行业平均市盈率	推出股权激励计划的上市公司	市盈率
医药业	33	49	江中药业	42
			武汉健民	46
			昆明制药	72
			海翔药业	126
			达安基因	77
信息技术业	33	53	远光软件	64
			远望谷	91
			石基信息	59
			华胜天成	41
连锁零售业		43	新华都	51
.....

数据来源：和君咨询股权激励研究中心、wind 资讯

(二) 股权激励概念获资本市场青睐

2009 年的资本市场可谓风风火火，各种题材、概念此起彼伏，甚为壮观。从统计数据我们可以欣喜地看到，公布股权激励方案的上市公司其年度涨幅远超大盘，执行业之牛耳，足见股权激励在资本市场的认可度。比如新华都，在公布股权激励方案的当天开盘便一路上攻，强势涨停。（如下表，时间截止 2010 年 2 月）

行业	上证涨幅 (%)	行业平均涨幅 (%)	推出股权激励计划的上市公司	上市公司涨幅 (%)
医药业	47	85	江中药业	127
			武汉健民	126
			昆明制药	122
			海翔药业	92
			达安基因	103
信息技术业	47	87	远光软件	165
			远望谷	158
			石基信息	50
			华胜天成	61
连锁零售业		50	新华都	75
.....

数据来源：和君咨询股权激励研究中心、wind 资讯

三、方案点评—新华都股权激励方案

(一) 背景介绍

福建新华都购物广场股份有限公司(以下简称“新华都”或“公司”,股票代码:002264)一届董事会十一次会议于2009年6月22日审议通过了《关于公司首期股票期权激励计划(草案)的议案》,并于2009年6月23日公告。

新华都是一家于2008年7月31日在中小企业板上市的民营企业,截至2008年12月31日总股本10,688万股,第一大股东新华都实业集团股份有限公司持股43.97%。公司专注于商品零售业,主营业务为大卖场、综合超市及百货的连锁经营。

(二) 方案概述

激励模式和股票来源方面,新华都采取了目前上市公司普遍采用的股票期权激励模式,股票来源为公司向激励对象定向发行股票。

激励对象方面,包括董事、高级管理人员、公司及子公司核心管理人员、公司及子公司骨干人员共678人。激励对象不包括独立董事和监事。激励对象的职务级别为:门店经理助理级(含)以上。

激励额度方面,方案拟授予激励对象660万份股票期权,涉及的标的股票数量为660万股,占激励计划公告日公司股本总额10688万股的6.175%。

行权价格方面,本次授予的660万份股票期权的行权价格为25.35元,该行权价格的确定依据为下列价格中较高者:(1)公告前一个交易日的公司标的股票收盘价;(2)公告前三十个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

行权安排方面,方案有效期为自股票期权授权日起五年零6个月。激励对象可在股票期权自授予日起30个月,在本计划规定的可行权日按获授的股票期权总量的30%、30%、40%分三期行权。

行权条件方面,方案要求,激励计划的行权日所在的会计年度中,对公司财务业绩指标进行考核,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。财务业绩考核的指标包括:复合主营业务收入增长率、复合净利润增长率。以2008年经审计的主营业务收入为固定基数,公司2011年度、2012年度、2013年度经审计主营业务收入较2008年度的年复合增长率达到或超过31.6%;以2008年经审计的净利润为固定基数,公司2011年度、2012年度、2013年度经审计净利润较2008年度的年复合增长率达到或超过28%。在行权条件方面,特别增加了《惩罚条款》:2009年至2013年期间五个年度,不管是否为行权期,每一年度均将按与行权业绩指标相同的指标对激励对象中的高级管理人员及公司副总监或区域总经理以上级别(含)的核心管理人员进行考核,如指标未能实现,则从该年度年报公告后的连续12个月,激励对象中的下述人员的薪酬将按如下标准进行扣减:(1)总经理的薪酬减按70%领取;(2)其他高级管理人员及公司副总监或区域总经理以上级别(含)的核心管理人员的薪酬减按80%领取;(3)上述人员的薪酬扣减期间不得参与任何形式的加薪,不得获取任何形式的额外补贴,且扣减的薪酬不在后续年度中予以补偿。

资金来源方面,激励对象行使股票期权的资金全部以自筹方式解决。公司承诺不为激励对象依本激励计划行使股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

（三）方案解读

1、以战略为导向，尊重行业内企业成长规律

迅速展店是零售连锁企业普遍的成长方式，也是新华都必选的战略。而迅速展店的一个重要前提是有合格的门店经理，门店经理等中层骨干是企业重要的战略资源，因此，新华都的股权激励方案中激励对象覆盖到了广泛的中层干部，以服务其公司发展战略。

本方案中激励对象共 678 人，包括董事、高级管理人员、公司及子公司核心管理人员、公司及子公司骨干人员，级别为：门店经理助理级（含）以上；激励额度为 660 万份，占公司股本总额的 6.175%。这样的激励覆盖力度有利于充分激发中层管理人员的积极性和主动性，同时有利于对优秀人才的吸引。因此，方案出于培养、储备人才方面的考虑，有利于公司充分发挥股权激励的长期激励效果，以有效的人才激励战略服务于公司的福建区域扩张战略。

2、业绩考核指标的设定既有挑战性又不脱离实际

新华都作为 2008 年 7 月才上市的公司，要得到资本市场的认可绝非易事，其业绩考核指标的设定必须体现挑战性，只有这样才能给资本市场释放明确信号，即公司对自身未来的发展有信心，从而得到投资者的青睐，同时也要确保方案的有效实施，不脱离实际。

本方案中，业绩考核指标包括复合主营业务收入增长率、复合净利润增长率。以 2008 年经审计的主营业务收入为固定基数，公司 2011 年度、2012 年度、2013 年度经审计主营业务收入较 2008 年度的年复合增长率达到或超过 31.6%；以 2008 年经审计的净利润为固定基数，公司 2011 年度、2012 年度、2013 年度经审计净利润较 2008 年度的年复合增长率达到或超过 28%。可以看出，这两大考核指标的设定是经过科学计算得到的，无论是和已公布股权激励方案的上市公司业绩指标相比，还是和同行业的对标企业相比，都是很有挑战性的。

同时，结合新华都的 2008 年年度报告来看，2008 年公司营业收入较 2007 年增长 38.77%，扣除非经常性损益的净利润增长 42.94%，而这一业绩的取得，还是在 08 年这样一个全球经济普遍陷入低迷的背景下取得的。因此，可以说，这一考核指标在富于挑战性的同时，通过努力是完全可以实现的，充分体现了公司追求区域快速扩张的战略以及对未来发展的信心，既具有挑战性，又具有现实可操作性，具有很好的目标指向作用。

3、《惩罚条款》开股权激励方案的先河

新华都的股权激励方案中的一大亮点是设立了《惩罚条款》，这在所有公告股权激励草案的 A 股上市公司中还是第一例。惩罚对象为区域总经理及以上级别的公司高管，使得本方案在激励高管人员的同时，最大限度地督促高管人员为公司的未来发展出谋划策。

总之，股权激励之所以能够成为一套行之有效的长期激励机制，很重要的一点就在于它的激励与约束并重的原则，而新华都的股权激励方案就突出反映了这一点。激励人数达到了 678 人，占其员工总数的近 10%，这一激励范围对人才的激励作用是显而易见的。也正是因为激励人数和激励额度上的“宽”，才有必要引入业绩考核上的“严”，在激励核心人员的同时实现公司的快速、健康发展，实现股东、管理层、公司三方共赢。

第三部分

2010 年中国股权激励展望

一、2010 年将是中国股权激励的黄金窗口期

经过 2009 年的筑底过程，信心得以恢复的中国经济在 2010 年将继续复苏，引领世界经济的潮流。而经过近四年的发展完善，股权激励也完成了其政策层面上的规范，在 2010 年必将随着经济的复苏而风起云涌，进入黄金发展期，原因有三：第一，经过 2009 年的蛰伏，2010 年向好的宏观形势为股权激励的实施提供了良好的外部环境；第二，目前 A 股的估值水平趋于理性，此时公布股权激励方案可以获得较理想的行权/授予价格，规避了因股价过高或业绩不达标而终止计划的风险；第三，政策上已经基本完成了股权激励相关配套措施的制定，下一步将是在实践中不断发展完善，国家必将积极支持股权激励的发展。

二、国有控股上市公司实施股权激励的积极性较 2009 年将明显提高

2009 年对国有控股上市公司股权激励来说，可谓是卧薪尝胆的一年，经济上的“国进民退”并没有换来股权激励上的同等待遇，反而是急流勇退。国企高管的薪酬激励制度再次成为人们关注的焦点，如何平衡激励与约束、短期与长期、行政化与市场化，考验着国资领导的智慧。

实践是检验真理的唯一标准。相信在经过了 09 年对《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》的认真解读与消化后，国有上市公司实施股权激励的热情将会较 09 年显著提高，对相关政策的把握也将更为准确。

三、股权激励方案的专业水准将显著增强

反思过往 4 年特别是 2008 年的股权激励方案，大多以被迫终止告终，其中固然有宏观层面的因素，但上市公司自身对相关政策缺乏精准解读、考核指标疏于设计、激励对象的预期管理不到位等人为因素才是第一位的。

任何事物都有其发展的普遍规律，股权激励也不例外。在发达国家发展了 30 多年的股权激励，在中国只有区区 4 年时间，还有很长的路要走。但我们有理由相信，随着社会各界对股权激励认知的理性回归，以及企业家们逐步完成对股权激励的系统思考，这些因素都将促进股权激励方案在专业水准上更进一步，切实提高股权激励计划的实施效果。

和君咨询股权激励的经验

◆ 丰富的股权激励项目经验

➤ 非上市公司：

中国某最大手机分销公司股权激励项目

北京某著名川菜餐饮连锁股权激励项目

北京某地产有限公司股权激励项目

深圳某中国最大管理培训股权激励项目

广东某地产有限公司股权激励项目

广东某电器有限公司股权激励项目

某亚洲最大轮毂制造集团股权激励项目

河北某冶金机械有限公司股权激励项目

.....

➤ 上市公司：

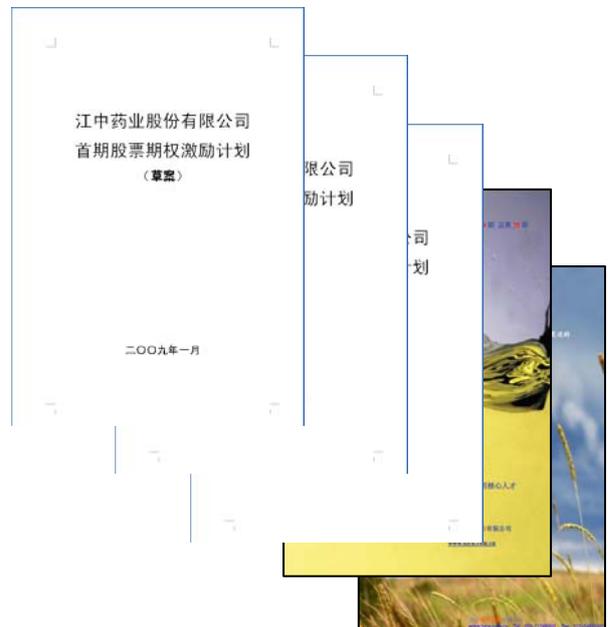
某水泥行业上市公司股权激励项目

某医药行业上市公司股权激励项目

某地产行业上市公司股权激励项目

某汽车行业上市公司股权激励项目

.....



和君咨询股权激励的优势

◆ “管理咨询 + 投资银行” 的双重专业能力

股权激励是公司治理与人力资源管理理论有机结合的管理咨询业务，也是管理层收购类的投资银行业务。因此，单纯的管理咨询能力或单纯的投行能力解决不了股权激励的问题，股权激励的方案设计需要管理咨询与投资银行的双重专业能力。

▶ 和君相对于专业HR咨询公司的优势

- 具备证券咨询资格，对证券市场、证券登记以及中国上市公司特殊性有深入了解
- 丰富的管理层收购与股权重组等投行业务经验
- 对上市公司实施股权激励的会计、税收、法律问题有丰富的操作经验

▶ 和君相对于证券公司的优势

- 深厚的人力资源管理底蕴和丰富的项目经验，为超过300家企业提供过人力资源解决方案
- 基于企业的基业长青，系统思考企业管理问题

◆ 参与政策制定，洞悉政策前沿

- ▶ 09年10月，与证监会研究中心合著《股权激励机制》一书
- ▶ 08年4月，应邀出席国务院国资委股权激励方案评审会
- ▶ 07年11月，参与某省国资委国企高管分配制度制定
- ▶ 承办国资委网站国企产权改革频道建设
- ▶

◆ 优秀的研发支持

- ▶ 《中国股权激励年度报告》
- ▶ 《和君视野：股权激励专刊》
- ▶ 《基金股权激励专刊》
- ▶ 《中国证券报》股权激励特约撰稿人
- ▶



和君咨询荣誉



和君咨询连续多年获得中国管理咨询协会评选的“中国咨询业第一品牌”称号,为超过1000家客户提供管理解决方案,管理咨询专业能力得到客户广泛认可



和君咨询获得中国证监会证券投资咨询业务资格,能以独立财务顾问的身份出具股权激励独立财务顾问报告



和君咨询股权激励团队



■ 王明夫 和君咨询集团董事长

- ▶ 我国著名的战略咨询专家和投资银行专家，律师，法学硕士，金融学博士，美国伊利诺大学高级访问学者。兼任深圳机场、燃气股份、用友软件、福田汽车、恒安国际（香港红筹股）、旭阳煤化工（香港红筹）等上市公司独立董事，同时兼任中融寿险的董事、香港新东方教育基金会的董事。历任君安证券研究所所长、君安证券收购兼并部总经理、中国人民大学金融与证券研究所执行所长等职务，是中国证券业界第一家证券研究所的创建者和第一代职业化证券分析师的带头人。累计经手大型案例数十宗。



■ 刘志强 和君咨询集团合伙人、资深咨询师

- ▶ 资深战略规划专家，和君战略专业委员会常委。曾任职于四川大学、中国水利电力对外公司、第一会达风险管理等企业，《经济观察报》等媒体特约撰稿人，苏州固得独立董事。长期为地方政府、企业集团、上市公司和投资机构担任咨询顾问，累计经手大型案例数十宗，包括但不限于：某水泥上市公司战略规划、某投资公司战略规划、某通讯器材集团资本运作战略规划、某汽车行业上市公司资本运作战略规划、某集团资产重组和组织管控、某集团战略规划和改制重组、某冶金机械公司股权结构优化、某生物高科技企业私募融资、某市金融产业发展规划。



■ 黄前松 和君咨询集团高级咨询师

- ▶ 股权激励及资本运作专家，律师。曾任职于中国华融资产管理公司、国浩律师集团(北京)事务所等企业，著有《企业产权交易法律实务》、《中国股权激励年度报告》等专著。经手案例包括但不限于：某农业产业化龙头企业上市筹划、某连锁医疗集团资本运作规划、某体育文化公司战略规划及资本运作规划、某教育培训公司私募融资、某公司借壳上市、某汽车行业上市公司资本运作战略规划，某通讯器材集团资本运作战略规划。



■ 路明 和君咨询集团咨询师

- ▶ 股权激励专家，和君咨询股权激励产品负责人。系中国证监会股权激励特邀专家，与中国证监会研究中心合著《股权激励机制》一书，主持编撰《中国股权激励年度报告》。经手案例包括但不限于：某地产公司股权激励、某医药公司股权激励、某地产规划设计公司股权激励、某集团公司二次改制、某禽肉企业公司治理、战略规划及上市筹划、某市金融产业发展规划。



■ 唐尧 和君咨询集团咨询师

- ▶ 专长于上市筹划。曾任和君投资咨询事业部国际股指与外汇投资分析师，参与撰写《漂亮20-最值得收购的20家上市公司》研究报告。经手案例包括但不限于：某民营医疗集团战略与资本运作规划、某禽肉企业战略规划与管理升级、某体育文化传播公司融资项目、某能源集团战略规划、某商业零售企业管理与资本运作规划。



北京和君咨询有限公司

北京朝阳区北苑路86号院E区213栋
(100101)

联系人

黄前松 13910532550
路明 15210473530