

■劳动时评

让职工股权激励真正为创业企业发展赋能

□郭丽华

股权激励好似一把“双刃剑”，合规管理对于有效预防、管控纠纷，使得其发挥正面效用的重要性不言而喻。只有做好股权激励制度设计、信守承诺实施并解决好争议，创业企业才能与职工之间建立深度信任关系，让认知和需求迥异的职工为实现企业发展目标彼此协同、同舟共济，从而真正实现创业企业股权激励的核心价值。

近两年来，随着国家对解决核心技术“卡脖子”问题的愈加关切，加之新冠肺炎影响，创业企业愈发成为突破技术壁垒、吸纳大众就业的重要途径，相关扶持政策持续推出。仅从大学生创业企业数据看，截至今年8月底，北京市大学生创业展示企业数量达235家，累计融资超40亿元，带动就业近5000人。

不同于其他企业，这些创业企业具有知识密集型特征，特别是在当前经济发展面临诸多不确

定性和创业企业管理愈发精细化背景下，较多采取了职工股权激励措施。通过授予股权，使得职工和企业构建起未来发展的利益共同体，激励职工帮助企业共渡难关或实现“弯道超车”。而实践中，发生了多起涉股权激励争议案件，涵盖企业人力资源管理、法律、税务和上市规则等多领域问题。笔者通过研读有关事件报道和法院判例，仅从创业企业实施股权激励过程中如何预防劳动争议发生的角度，谈几点认识。

其一，股权激励在职工薪酬体系中的定位问题。职工股权激励作为一种长期激励机制，是企业整体薪酬体系的一部分。其作为对固定薪酬的补充，让企业薪酬水平具有竞争力，有助于吸引和留住优秀人才；另一方面会让职工分享企业发展带来的溢价，激发出职工创造更高价值的动力。采取股权激励需要处理好两方面问题，首先是对股权价值的认定是否对等的问题。由于创始人是基于未来成功的预期对股权进行定价，通常预期较高。但由于企业发展并不确定，职工对创

业的预期和创始人可能存在较大差距，进而造成激励效果达不到预期。其次是股权激励对不同职工有效性的问题。这需要辨识股权激励对哪些人有用、对哪些人作用不明显。如何运用不同的绩效工具组合，对不同的职工群体起到实际的激励效果，是制定股权激励方案时需要考虑的重要问题。解决好这一关键前置问题，可有效避免后续争议的发生。

其二，行权条件如何设置的问题。从目前实践看，在行权条件设定上，主要包括两种：与职工服务年限承诺挂钩的行权条件和与业绩指标挂钩的行权条件。这两类主要区别在于应用主体不同，分别用于企业初始初期职工和企业发展中引进人才。关于与服务年限承诺挂钩的行权条件，互联网创业时代，大部分企业将职工的服务年限承诺设定为四年。而在高新技术和医疗等作为主流创业项目的当下，创业企业的成长周期明显比互联网企业创业周期更长。基于此，这类创业企业可考虑对职工行权的服务年限承诺设置更长的期限，但必须是在职

工认可的前提下，否则容易导致激励效果打折扣。关于与业绩指标挂钩的行权条件，企业在引入新的外部重量级团队时，在授予激励股权时通常可考虑该类行权条件。这是由于从外部引入的重量级团队尚未和企业现有团队建立信任关系且尚未为企业创造价值，未来能否融入企业并为企业创造价值也具有很大的不确定性。通过在授予此类人员期权时设置与业绩指标挂钩的行权条件，可以达到权利与责任相匹配的效果。

其三，股权激励中的争议属性问题。即使再严谨的条款设计，也无法绝对避免职工和创业企业的争议出现。关于股权激励诉讼，经笔者检索司法判例，目前司法实践中，主要有两种裁判观点存在。第一种观点认为此类纠纷属于劳动争议，如，(2022)京01民终962号与(2019)京01民终832号民事判决书；第二种观点认为属于合同纠纷，如，(2021)沪01民终10714号与(2019)粤民再227号民事判决书。二者的区别在于，被认定为劳动争议时，审判机关在审理时

更倾向于保护劳动者的利益。通过分析裁判文书，审判机关在具体认定时会重点关注：股权激励是否属于劳动报酬的组成部分；股权激励的实施是否与劳动关系的存续密切相关；企业与职工签署协议时，二者地位是否平等。而这些由于并无明确的审判标准，目前属于审判人员自由裁量权范畴。所以，这些问题都应在股权激励方案设计中尽量考虑周详，设计方案时，应尽可能淡化股权激励与绩效考核等联系，明确参与股权激励的职工范围，在行权条件和限制条件中谨慎使用“违约金”条款并具有良好的退出机制，以避免或有效解决后期争议。

综上所述，股权激励好似一把“双刃剑”，合规管理对于有效预防、管控纠纷，使得其发挥正面效用的重要性不言而喻。只有做好股权激励制度设计、信守承诺实施并解决好争议，创业企业才能与职工之间建立深度信任关系，让认知和需求迥异的职工为实现企业发展目标彼此协同、同舟共济，从而真正实现创业企业股权激励的核心价值。

■每日图评

“悦读吧”让书籍“走”到职工身边

宽敞明亮的办公楼里，青翠的绿植映衬着原木色书架和各类杂志，上方的提示牌上，扫码借、还书的步骤清晰明了。最近，在国网焦作供电公司，离办公室不远的“悦读吧”，成为职工李梦雨工作之余最爱去的地方。(9月30日《河南工人日报》)

据报道，为了让职工借阅书籍更便捷，焦作供电公司工会创新图书借阅方法，通过打造多个开放式区域“悦读吧”，让职工图书室的书籍“走”出来，“走”到各

楼层办公区，并采用无人借阅系统加以管理，手机操作随时借还。

毋庸讳言，职工图书室阅读环境相对较好，书的总量相对也要比“悦读吧”多一些，但受距离和开放时间等影响，特别是疫情防控期间，前去阅读的职工人数难免会有一定减少。开放式的职工“悦读吧”，好就好在图书室开启了“走”的模式，让图书室的书籍“走”到职工身边，为职工提供了更便捷的自助借还书籍的服务，在一定程度上使爱读书的职



工不进图书室，就能分享阅读的便利。笔者以为，打造开放式的职工“悦读吧”，有效激发了职工的阅读热情，这是在建设原有

的职工书屋基础上的升级版，不仅给职工提供了更便捷的阅读体验，也是一种更贴心的文化服务。 □周家和

■长话短说

对国庆加班费既要计算也要督促兑现

这个假期你加班了吗？加班工资如何领，成为“加班族”最关心的话题。那么，加班费怎么计算？用补休替代可以吗？(10月8日《扬子晚报》)

近年来，随着劳动者维权意识的增强，政府监督和执法力度的加大，法定节假日加班费兑现情况有所好转。但在一些劳动密集型企业效益不景气的企业，拖欠甚至不发放加班费现象依然存在。去年11月，北京市人力资源和社会保障局公开发布2021年劳动人事争议仲裁十大典型案例，其中就有一起“加班费支付义务不因单位制度规定而免除”的案例，警示用人单位尊重和保障劳动者合法权益。

用人单位不依法支付加班费，并非简单的劳动纠纷，而是典型的违法行为。但在与用人单位的博弈中，劳动者处于劣势，不少“加班族”因担心索要加班费可能被“炒鱿鱼”，便选择沉默和忍气吞声，再加上“对簿公堂”费时费力，又常因难以提供加班记录等证据而无法确保打赢官司，最终无奈放弃，这无形中助长了用人单位的劳动违法行为。有关部门每逢节假日总要“算”上一回加班费并作出提示，也说明这种违法行为未得到根治。

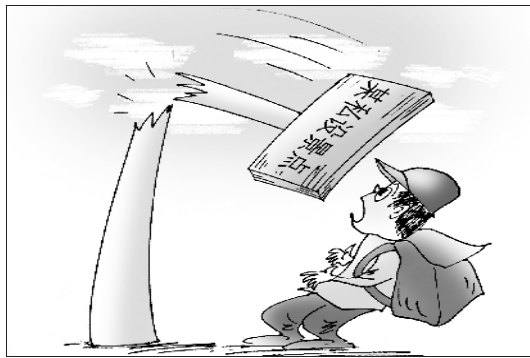
让节假日加班费落实到位，有关部门既要计算，也要督促兑现。一方面，要畅通投诉举报渠道，积极收集用人单位不按规定支付加班费的问题线索，倒逼用人单位依法履行加班费支付责任。另一方面，多一些主动式的明察暗访与立案纠错，如发现用人单位未兑现加班费现象，应坚决查处、严厉处罚，并将其行为纳入企业征信体系，提升用人单位的违法成本，进而营造良好的守法环境。 □付彪

■网评锐语

治理弹窗广告 必须下狠功夫、真功夫

潘铎印：弹窗广告乱象由来已久，网民不堪其扰。国家互联网信息办公室等三部门联合发布的《互联网弹窗信息推送服务管理规定》9月30日起施行，为互联网弹窗服务划定红线。治理弹窗广告，必须下狠功夫、真功夫。有关部门要履行监管责任，依法依规加强对违法违规弹窗的监督、检查力度。

■世象漫说



私设“景点”问题多

近期，一些地方未经相关部门许可私设“景点”，违规为游客提供游览服务、违规开展旅游经营活动，造成了一系列的问题和隐患。对此，文化和旅游部近日发布消息，定于今年9月至11月开展私设“景点”问题专项整治工作，并印发《私设“景点”问题专项整治工作方案》，进一步规范旅游市场秩序，保护生态环境，维护游客权益。(10月9日《光明日报》) □陶小莫

■有感而发

“技能银行”是对技能人才培养的创新尝试

据报道，为解决现有培训项目与产业发展匹配不够、培训资源供给不足、技能人才职业发展受限等问题，广东省深圳市近日出台《健全终身职业技能培训制度工作方案》(以下简称《方案》)。《方案》明确提出试水“技能银行”，建立个人终身职业技能培训电子档案，存储个人信息、学习经历等信息、技能证书、竞赛获奖等信息，实行一人一档、终

身有效。(10月9日《工人日报》)

“技能银行”的出现，是对技能人才培养的创新尝试，是多赢之举。对于职工来说，学习技能自己终身受益。“技能银行”，建立个人终身职业技能培训电子档案，存储个人信息、学习经历等信息、技能证书、竞赛获奖等信息，对劳动者参加职业技能培训获得的

学分、证书、工作经验等技能进行认定，推进职业技能提升与学历教育学分贯通。这样的好处是，有利于提高职工学习技能的内在动力。

对于企业来说，对职工的培训将更加精准，提高企业的行业竞争力。按照“谁承担培训成本谁申领补贴”的原则，企业对职工的培训将更有计划性和目的性。 □周开华

“体育过节”成新风尚 还需多方助力

何勇海：国庆、重阳“双节”期间，在健身场馆、休闲公园甚至家中客厅，广大群众参加健身的身影无处不在。在全民健身上升为国家战略的大背景下，“体育过节”已成为社会新风尚。“体育过节”成为新风尚，需要多方来助力，只有当全民健身服务供给不断增强，才能激发更多的人参与健身。