

上市公司股权激励的实施效果与对策研究

彭 岚

(天健会计师事务所(特殊普通合伙)湖南分所,湖南 长沙 410015)

摘 要:在上市公司中,股权激励的实施是为了能够使被激励对象通过获取股权,来进一步提高其自身与上市公司的利益一致性,进而实现降低代理成本,加强工作积极性的作用。但如果对股权激励计划设计不合理,可能会诱发被激励对象的盈余管理行为,导致其无法起到降低代理成本,保障公司平稳发展的作用。不科学的股权激励可能仅促使公司在短期内获得业绩提升,无法长期的维护公司健康发展。

关键词:上市公司;股权激励;实施效果;对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.277

1 上市公司股权激励的实施效果分析

在上市公司中,股权激励是否能够有效的提升公司自身的治理效率,并进一步降低代理成本,加强对管理者的激励作用,进而使公司自身的业绩提升。而对于这一问题的判断能够利用反映上市公司财务状况与盈利能力的相关财务指标来进行衡量与分析,进而对上市公司股权激励实施、对自身业绩有无影响、效果如何来进行判断。

对于上市公司来说,控制权与所有权分离使其形成了委托代理的关系。而为了能够更好的解决管理层与股东之间的利益冲突,股权激励机制在我国部分上市公司中也得到了有效的应用。而对于我国上市公司来说,较为突出的治理问题主要是控股股东与小股东之间所产生的利益冲突,一般来说即为大股东通过自身所具备的地位与控制权会侵害部分小股东利益,产生一定的“掏空”行为,这也会导致上市公司忽视了对管理层的激励与监管。当前,在上市公司中激励不足也导致自身管理层优秀人才外流及徇私舞弊行为的产生。由此进一步加强上市公司股权激励机制的实施也得到了相应的重视。

当前在我国的市场环境下,上市公司在实行股权激励时,其是否能够达到提升公司业绩并激励管理层的效果存在不同的理论假说,较为主流的意见即为“管理者防御假说”及“利益趋同假说”,由此对于上市公司股权激励实施效果的相关探讨便变得极为重要了。

而经过多年的研究,国内诸多学者在不断的探索过程中得出了两种不同的结论:其一,上市公司业绩与股权激励存在明显的相关性。于此观点来看,上市公司股权激励是有效的,也就是股权激励在上市公司中的实行能够促进自身业绩的增长;其二,上市公司业绩与股权激励不相关或是基本不相关。部分学者在研究中发现上市公司在开展股权激励措施之后,对公司自身业绩的上升是具备一定积极作用的,但是效果并不显著。

为何股权激励的实施效果会出现两种不同的观点,是由多方面原因所构成的,较为突出的原因为以下两个方面:其一,对管理层股权激励的界定问题。当前诸多实证研究是将管理层是否持有公司股权作为股权激励的操作性计量,但是股权激励与管理层是否持有股权并非同质性的概念,且两者可能未必存在直接的关联。首先在部分上市公司中,管理层并未持有股权,仅将其作为对管理层年终奖励的中介性计量。另一方面则是部分上市公司中,公司在初创时期管理层已经拥有了公司部分股权。这也进一步说明了管理层持有上市公司股权并非一定即为股权激励,而以此作为衡量股权激励效果的指标则可能导致最终的评价结果有失偏颇;其二,样本及数据的选取问题。股权激励在我国上市公司中的实行时间不算很长,统计的数据可能会对最终的研究结果产生一定的影响。此外,股权激励机制作为一种长期的激励制度,其对上市公司业绩状况产生的影响可能会产生一定的滞后性,如果仅截取部分时间所产生的数据可能会导致最终得出的结论不准确。

2 上市公司股权激励优化对策

2.1 采取复合式的股权激励方式

对于上市公司来说,不同的股权激励方式对于公司不同员工有

着不同的激励效果。因此上市公司在选择股权激励方式时,应将限制性股票激励与股票激励相结合,进而使激励效果得到更好的发挥。一般来说,对于公司中的管理层人员应采取较低比例的限制性股票与较高比例股票期权结合的激励方式,以此来有效的降低管理层人员的风险规避倾向,避免其出现自利性盈余管理的意愿,进而帮助上市公司获得业绩的提升。此外,通过限制性股票的激励方式,能够有效的降低高管人员离职率,防止出现人才流失;而对于上市公司中的业务或技术人员,则可采取较少的股票期权与较高比例的限制性股票结合的激励方式,或者可以全部通过限制性股票来进行激励,进而保障企业核心人才队伍的稳定,提高其工作的积极性,为企业的创新发展与业绩提升提供助力,为企业创造更多的价值。

2.2 将股权激励有效期进行延长

通过过往的研究来看,上市公司管理层如果进行盈余管理的话,其对利润的操纵一般仅能在较短的时间内维持。而如若公司的股权激励有着较长的有效期的话,那么一旦存在盈余管理行为且对公司造成的不利影响可能就会在后期暴露,这就会使被激励对象进行盈余管理的风险加大。与此同时,股权激励有效期越长,对被激励对象的绩效考核周期也会越长,所进行平均分配的股票也会相应减少,由此也能够进一步抑制被考核对象出现盈余管理的行为,进而降低股权激励可能出现的对公司的负面影响。但是对股权激励有效期进行设置的过程中需注意以下两方面问题:首先是国家规定股权激励的有效期不能够超过10年,其次则是要结合被激励对象心理、市场以及政策环境的适应性对激励有效期可能产生的诸多影响。虽然较长的激励有效期能够有效的限制盈余管理行为,但是过于冗长的激励有效期,可能会导致各项指标的设定无法及时的适应外部市场环境及政策变化,导致股权激励的解锁风险加大,无法有效的调动相关人员的工作积极性。由此对于股权激励有效期时长的设置要结合多方面因素综合考量。

2.3 合理设置解锁或行权安排

在上市公司中,在对股权激励行权或解锁进行安排时,股票前期的行权或解锁比例不应当设置过高,应采取逐步增加各行权或解锁期的股票可行权以及解锁比例的方式,以此来降低企业管理层人员为了在短期内获取相对应的股票收益而实施盈余管理,防止对上市公司业绩造成损害。与此同时,要强化股权激励后期的激励强度,防止被激励对象出现了懈怠心理,进而将股权激励的激励效果充分发挥。此外,如果上市公司在连续的执行股权激励计划,那么应当合理权衡不同计划期间的行权或解锁期限,要注意后期股权计划的行权或解锁限制期不能够小于之前一期,保障两个不同的股权激励计划阶段错开进行,避免股权激励的效果降低。

2.4 对业绩评价指标进行科学设置

其一,通过横向与纵向的指标设计来强化业绩评价的丰富性。首先,对于纵向指标设计,要能够强化上市公司自身获利能力,同时还能够有效的降低自身经营风险。因此,上市公司在设计股权激励业绩评价指标时,除了将对公司发展能力与盈利能力进行衡量的,扣除非经常损益的净资产收益率与净利润增长率指标进行选择之

外,还需将与公司偿债能力及营运能力相关的指标纳入到业绩考核指标体系范围内,例如能够反映公司财务安全的资产负债率等内容。更为全面且综合的纵向业绩考核指标能够有效的降低公司管理人员出现盈余管理行为,强化股权激励的实施效果。而横向指标方面,要结合同行业公司,使指标趋向于对标企业或不低于同行业平均水准,以此来提高自身市场竞争力与市场地位。与同行业公司进行对标设计相关横向指标,不仅能够避免固定指标难以适应市场变化,还能够有效的克服指标设立过低,导致激励效果不足的现象出现;其二,科学合理的设计业绩指标考核标准。对于上市公司业绩评价指标的设计要极力的避免存在与公司发展状况不符的相关指标,指标设计过高是促使公司管理层进行盈余管理的诱因之一,也难以使股权激励计划发挥其应有效果。因此,上市公司在制定业绩考核评价指标体系时,要全面的考虑公司当前所处的市场环境,公司所面临的国家政策,以及自身业务范围、行业状况与未来发展目标等。唯有对股权激励计划进行合理的业绩评价指标体系设计,才能够避免出现业绩评价指标条件过高或过低的情况出现。

2.5 对个人考核指标体系进行合理设计

对于部分上市公司来说,对于个人层面的股权激励考核内容存在诸多问题。例如对不同激励对象的业绩评价内容不够透明,或是主观性较强、考核内容设置过于宽泛等问题。但在实际工作中,公司内部不同类型及不同层级的员工担任着不同的角色,其自身业绩的表现形式也会有所差异。因此对于上市公司中不同的被激励对象应该采取更为个人化的业绩考核方式,要针对不同对象将考核内容进行细化,合理的设计符合其个人工作特点的指标体系。于此同时,为了进一步强化股权激励效果,并激发被激励对象的工作积极性,上市公司应将各人员的业绩成果水平进行合理划分,对被激励对象不

同的业绩成果给予差额形式的可行权或解锁权限,以此来强化激励作用。此外,由于股权激励的初始目的即为促进公司战略目标的实现,因此在对个人层面股权激励业绩评价指标设立时,要充分的结合公司战略发展目标,强化股权激励的长期激励效果。

3 结束语

在上市公司中,控制权与所有权分离是现代公司制度最为突出的特征之一,但由此所引发的管理者与股东之间的委托代理问题亦是上市公司治理体系中较为核心的问题,股权激励作为解决此方面的问题较为有效的方式,且具备长期激励的性质,在当前我国上市公司中已经获得了较为丰富的践行。当前我国上市公司股权激励水平在不断摸索中已获得了大幅提升,更为多元且科学的激励方式必然会为上市公司的平稳健康发展保驾护航。

参考文献

- [1]马思佳.上市公司股权激励的实施效果与对策研究[D].哈尔滨商业大学,2020.
- [2]李莉,许晖.关于我国上市公司股权激励机制的几点思考[J].全国流通经济,2020,No.2236(04):85-86.
- [3]肖俊斌,孟雅枫.上市公司股权激励实施效果分析与完善建议——以T公司为例[J].北方经贸,2020(10).