

# 上市公司股权激励动因及实施效果分析

孔翔<sup>1</sup>, 宋海涛<sup>2</sup>, 通讯作者

(1.佳木斯大学, 黑龙江 佳木斯 154002; 2.哈尔滨金融学院, 黑龙江 哈尔滨 150025)

**摘要:** 迄今为止, 有超过 85% 的上市公司推出了股权激励计划, 由于我国资本市场发展起步较晚, 股权激励的发展相对滞后, 股权激励政策体系的建设和股权激励政策实施和运用还在不断完善。文章通过对上市公司股权激励进行深入的分析, 指出了上市公司股权激励的动因。以信维通信股权激励为例, 对其股权激励的实施效果进行分析, 采用对比分析的研究方法, 其研究成果对上市公司制定和实施股权激励方案具有一定的启示价值。

**关键词:** 上市公司; 股权激励; 治理机制; 动因分析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.11.023

## 1 股权激励的背景

随着全球万物互联的发展, 我国已经开启了 5G 时代, 国内的经济也在这个时期得到了一次迅猛发展; 然而受到近年来突发事件的影响, 上市公司的营运能力下降, 业绩也出现停滞不前, 有的甚至出现了业绩大幅下降。为了提高公司业绩, 减少核心管理人员和技术人员的离岗率, 上市公司接连公布了不同股权激励计划。2020 年数据显示, 共计 440 家上市公司公布 448 个股权激励方案。这些股权激励方案的公开披露说明上市公司越来越熟练的使用股权激励方案, 也使上市企业治理结构更加合理, 从一定程度上表明了中国资本市场的日渐规范和完善。

## 2 股权激励的动因

### 2.1 完善公司治理结构

股权激励是公司经营管理中的一项重要内容, 实施股权激励就需要建立健全公司的治理结构, 其中包含组织结构, 也包含内部控制、人才激励等管理体系。由于公司在初期的资产股权集中程度比较高, 公司的两权分离, 管理者和资产所有者之间的制约力量比较弱。并且公司对于管理者的激励主要采用的就是业绩表彰, 这样对于管理者来说激励力量是远远不够的, 可能还存在着很多管理者为了短期的自身利益而直接侵害公司利益的情况。公司通过实施股权激励方式可以降低代理费用的成本, 让公司的管理者都成为其股东, 分享公司的收益、承担相应的责任和风险, 提升公司整体管理水平, 完善我们公司的经营治理机制。

### 2.2 吸引和留住人才

人才是企业最为核心的资产, 实施公司股权激励方案, 有利于为企业内部培养出一批优秀的科学技术人才和经营管理人才。而且股权激励体系具备了相当的吸引能力, 可以在行业内聚集大量的优秀人才。对高层次的管理者进行股权激励亦是一个企业在面临人才市场竞争时所迫切要求。一个企业的生存与发展都需要从国内外不断吸收优秀的人才进行培养, 以增强自己的管理力量, 并且越来越多的上市公司已经准备好实施长期激励的方案。在与上市企业进行竞争时, 为了吸引、挽留、激励各个关键岗位的经营管理工作者和技术性专业人才, 必须适当调整其薪酬政策, 建立长效的激励机制。总而言之, 实施股权激励方案, 既是自身发展、壮大的内在要求, 又是外部市场竞争日益加剧的一个必然产物。

### 2.3 提高公司业绩

公司在未来的发展中仍然面临着巨大的市场挑战和风险, 如果一个公司的管理者和股东因为他们的利益差异, 可能会直接导致他们的决策不同, 从而也就会直接影响到公司的业绩, 实施对股权的激励, 将公司管理者和股东的利益捆绑在一起, 可以帮助管理者更好地做出一套有利于公司稳定健康发展的选择和策略, 从而改善和提高公司的业绩; 另一方面, 实施的股权激励计划都是带有相应的业绩考核条件, 激励的对象为了更好地获得公司的股份, 会努力去

达到公司所要求的考核条件, 考核的条件又是与公司的业绩相挂钩, 所以对公司的实施股权激励可以帮助他们提高自己公司的业绩和市场竞争能力。

### 2.4 整合上下游产业, 打造有竞争力的产业链

企业一方面需要切实做好内部对员工的激励, 另外通过内部的股权把企业的供应商、经销商紧紧地捆绑在一起, 这样整个企业的市场竞争不仅仅只能是单独的公司之间的竞争, 还是整个生态圈和产业链的参与者之间的竞争, 企业的内部供应制度、营销管理制度跟其他的企业完全不同, 企业的市场格局和高度将会放大, 还有自己本身的市场竞争力也一定会非常强大。在企业中, 通过对股权的激励, 建立了与上游供应商及下游经销商之间的战略伙伴合作关系, 是企业进入各个细分领域的一种良好选择。

### 2.5 降低成本

绝大多数的企业, 特别是互联网企业, 在其初创期和成长阶段, 都存在着很大的融资压力, 现金流捉襟见肘。此时如果要求处于初创期的企业提供给全体员工以丰厚的报酬和福利, 对于企业的整体财务情况无疑是雪上加霜。通过制定的股权激励方案, 一方面适当地降低了向员工支付的现金费用和奖励, 另一方面又给了他们远期可以所预见到的经济效益。而且, 这种远期的经济效益不是必然产生的, 而是需要依赖于员工们的勤奋努力, 积极地为我们公司作出贡献才能够真正获得。因此, 也将我们的员工的经济利益同整个企业的发展紧密地捆绑在一起, 实现了共赢。正是股权激励计划制定与执行, 极大程度上降低了企业的人力成本, 为企业积累下了充足的现金流。

## 3 股权激励的实施效果分析—以信维通信第二期股权激励为例

### 3.1 信维通信第二期股权激励的基本情况

信维通信股份有限公司第二次股权激励计划授予日为 2016 年 12 月 2 日, 激励模式是限制性股票, 行权价格 11.71 元。授予数量总共为 2,000 万股, 占总股本 2.082%, 激励对象人数为 241 人。激励计划有效期为 3 年, 自标的股票的授予日起计算。公司决定以 12 个月的期限为禁售期; 禁售期内, 限制性股票将被锁定不得转让。锁定期 12 月满后, 按照每年三分之一比例解锁。激励计划的行权条件: 2017 年、2018 年、2019 年净利润不低于 7.5 亿元、12 亿元、15.06 亿元。

### 3.2 股权激励实施情况

2017 年 02 月 23 日, 信维通信独立董事同意本次激励计划的激励对象人数由 241 名调整为 231 名, 授予的限制性股票总量由 2,000 万股调整为 1,996.6 万股。同意授予日为 2017 年 02 月 23 日。

2018 年 04 月 17 日, 因公司 2017 年业绩未达到股权激励计划规定的第一个解除限售的条件, 25 名激励对象离职, 本次共向股东回购 723.9334 万股份为限制性股票。

2019 年 4 月 24 日, 因公司 2018 年的业绩未达到第二个解除限售期的解除限售条件, 24 名激励对象离职, 本次共向股东回购

695.5338 万股限制性股票。

2020年4月17日,公司2019年的业绩未达到第三个解除限售期的解除限售条件,本次共向股东回购5,771,328股限制性股票。

### 3.3 财务指标分析

偿债能力是指企业偿还到期债务(包括本息)的能力。能否及时偿还到期债务,是反映企业财务状况好坏的重要标志。如表1所示,从信维通信短期偿债能力来看,其流动比率现、速动比率和现金比率2016年到2017出现了小幅下降后,2017年到2018年出现了小幅上升,总体上来说2016到2018年信维通信的短期偿债能力有所减弱,但仍然高于其他同行竞争对手的整体水平,说明其短期偿债能力处于全国类型企业的中高水平。从信维通信长期偿债能力来看,2016年到2018年企业的资产负债率和产权比率出现了大幅上升,但仍保持在合理区间,两项指标均表明公司是长期偿债能力较强,财务杠杆效益突出。

表1 偿债能力分析表

偿债能力指标	2018年度	2017年度	2016年度
流动比率	1.832	1.500	2.060
速动比率	1.579	1.359	1.844
现金流量比率	0.288	0.302	0.152
资产负债率(%)	48.66	47.87	38.31
产权比率	0.954	0.925	0.630

营运能力是指企业经营运行的能力,即企业利用各项资产赚取利润的能力。如表2所示,企业的总资产周转率从2016年到2018年出现的下降的变化趋势,说明企业的营运能力总体上稍微有所减弱,主要是因为存货和应收账款的周转率下降导致的,因而需要加强这两项资产的综合管理与利用,以不断提升其周转率,进而提高总资产的周转率,以进一步提高企业的整体营运能力。

表2 营运能力分析表

营运能力指标	2018年度	2017年度	2016年度
总资产周转率(次)	0.750	0.809	0.944
存货周转率(次)	6.806	7.834	10.24
应收账款周转率(次)	2.592	2.706	2.970

盈利能力的强弱直接关系到企业经济效益的水平。如表3所示,企业的总资产收益率和净利率出现了2017年上涨,2018年下降的趋势,而营业毛利率三年内不断上涨的变化趋势,主要是2017年销售产品在第四季度降价使公司的销量大大增加,出现了毛利率上涨的趋势。2018年,在宏观经济环境不稳定的情况下,消费电子增长不足导致其本年的净利率有所下降。总体来讲,企业的盈利能力处于稳定的上升过程中。

发展能力是反映和判断公司发展前景的重要指标。如表4所

表3 盈利能力分析表

盈利能力指标	2018年度	2017年度	2016年度
总资产收益率(%)	15.78	20.96	20.50
毛利率(%)	36.51	36.43	29.14
净利率(%)	21.03	25.93	21.70

示,企业的营业总收入和净利润2016年到2018年都有大幅度提升,企业能在市场激烈的竞争中仍然保持较高的增长率,这反映出企业有较强的发展潜力,同时企业的总资产增长率仍保持稳定增长,所以总体而言,信维通信前景良好。

表4 发展能力分析表

发展能力指标	2018年度	2017年度	2016年度
营业总收入(元)	47.07亿	34.35亿	24.13亿
营业总收入同比增长(%)	37.04	42.35	85.61
归属净利润同比增长(%)	11.11	67.25	140.13

通过对于信维通信的财务能力分析,可以看出通过2016年进行的股权激励方案的实施,极大的激励了企业董事、高级管理人员、中层管理人员和公司核心技术(业务)人员。促进了企业通信设备的研发和企业业务的快速增长。公司持续打造合伙人平台,促进公司持续高增长,通过第二期股权激励计划,将公司核心管理团队的利益和全体股东的利益以及公司的发展长期绑定,彰显了核心管理团队对公司发展的信心,促进公司持续高增长。

### 4 结束语

股权激励的实施效果显现取决于多方面的原因,实施股权激励的动因是企业设计和执行股权激励计划的开始。准确合理的动因可以使股权激励计划设计的更加完善,对于股权激励对象确定,授予比例,行权条件等部分定位更加的准确。通过信维通信第二期股权激励实施效果分析,说明公司企业通过制定股权激励方案可以有效地增强和培养公司全体员工的向心力,使员工们树立主人翁意识,提升企业业绩,促进企业持续高速发展。

### 参考文献

- [1]叶小杰,吕少华.CRO企业股权激励动机及实施效果探析——以泰格医药为例[J].财会月刊,2020(18):24-33.
- [2]王娟.股权激励对市值管理绩效的影响研究——以烽火通信为例[J].财会通讯,2021(10):129-134.
- [3]易文丰,龚思益.股权激励、内部控制质量与上市公司业绩[J].财会通讯,2020(14):60-63.

作者简介:孔翔(1995,4-),男,汉,山东宁阳人,佳木斯大学研究生,研究方向:资本市场与环境会计;通讯作者:宋海涛,男,副教授,哈尔滨金融学院,硕士生导师,研究方向:环境会计与技术创新。