

# S 玻璃集团股权激励实施效果分析

## 摘 要

股权激励是现代筹划财务管理的重要激励手段和工具,它能够让经营管理者获得相当一部分的上市公司股权,变成了在企业内部进行市场竞争的主体,致力于让经营者作为一个股东的身份直接的参与到公司决策企业治理、市场扩张并一同承担风险,从而尽心尽职为了公司的持久发展及其成长而办事。随着我国现代企业所有权的日益僵化和财务治理越来越复杂,越来越多的中小型企业为了合理激励自己员工的积极性和创造力,促成公司价值、资产价格的最大化和健康发展,改善所有权和经营权的分散情况,选择以股权激励为公司治理的主要机制。

本文以 S 集团作为研究对象,介绍 S 集团的基础性信息和实施公司股权激励计划的动因,梳理其计划的主要内容。与此同时,本文充分利用数据作比对分析,对 S 集团股权激励方案实施前后的财务业绩、指标进行深入剖析,对比其同行业的财务数据,分析其股权激励方案的有用性,并根据本国平板玻璃行业的市场情况对其提出改进建议,给其他公司股权激励的执行提供借鉴。

**关键词:** S 集团; 股权激励; 财务治理

## 目 录

一、绪论 .....	1
(一) 研究背景及意义 .....	1
1.研究背景 .....	1
2.研究意义 .....	1
(二) 国内外研究动态 .....	1
1.国外研究动态 .....	1
2.国内研究动态 .....	2
3.文献综述 .....	3
(三) 研究内容及方法 .....	3
1.研究内容 .....	3
2.研究方法 .....	4

<b>二、股权激励的相关知识和理论</b>	<b>5</b>
(一) 股权激励概念	5
(二) 股权激励主要模式	5
<b>三、S 集团股权激励案例分析</b>	<b>7</b>
(一) 公司概况	7
1. 公司简介	7
2. 公司的股权结构	7
(二) S 集团股权激励实施方案分析	7
1. S 集团股权激励实施动因分析	7
2. S 集团 2016 年及 2017 年股权激励具体实施方案	8
(1) S 集团 2016 年股权激励实施方案	8
(2) S 集团 2017 年股权激励实施方案	11
3. S 集团股权激励实施效果分析	13
(1) 财务指标分析	13
1) 偿债能力分析	13
2) 盈利能力分析	16
3) 营运能力分析	18
4) 发展能力分析	19
(2) 非财务指标分析	21
1) 市场表现	21
2) 价值分析	22
<b>四、S 集团股权激励实施评价</b>	<b>23</b>
(一) S 集团股权激励实施方案优点	23
(二) S 集团股权激励实施方案不足	23
(三) S 集团股权激励实施方案的优化建议	24
<b>五、结论与展望</b>	<b>25</b>
(一) 研究结论	25
(二) 研究的不足与展望	25

## 一、绪论

---

## （一）研究背景及意义

### 1.研究背景

股权激励是处理企业委托问题与代理问题的一种长久、有用激励体制，外国企业在上世纪八十年代便普及使用股权激励制度且取得极佳地效果。在 2005 年本国推行了股权分置改革，许多企业紧跟时代的潮流、国家的步伐在推行股权分置时实施股权激励方案。

### 2.研究意义

在经济高速发展与行业竞争愈来愈激烈的时代背景下，企业面临着更多的挑战，原有股权激励机制已经不再能够适应其的发展。这也为本国股权市场和企业激励提出了一个更高标准，需要其不断地改善和创新自己的股权激励体制。合理的股权激励方式亦可成为经营者与企业生存、发展的一种原动力,对内能够有效地激励员工的主观能动性，达到促进企业管理者、投资者将自身利益和公司的经济利益集成一体的目标，解决委托与代理之间的矛盾。对外能够有效地帮助于企业充分整合自身的资源，吸引更多的投资，使得在发展过程中遇到的一部分问题能够得到解决，推动其企业的迅猛发展和转型。

正文以 S 集团作为研究对象，分析了其股权激励的实施计划。我们首先详细梳理其激励方案的主要内容，再分析 S 集团在执行其方案时所取得的财务绩效，最后总结该方案的利与弊，寻找有益于挂牌企业发展有效、可行的股权激励计划，建立健全境内上市企业股权激励体制，鞭策企业不断对股权激励计划进行创新改革。

## （二）国内外研究动态

### 1.国外研究动态

20 世纪 50 年代，美国企业开始初次推行股权激励。股权激励有助于激励企业治理与公司职工，因此得到许多企业的喜爱，股票期权模式也逐渐在国际上得到传播，并变为企业管理的关键部分。外国学者 Aboody、Johnson、Jiang long Zheng、Abuduheliliabula 等通过探究与分析股权激励的理论与实践案例，得出结论：企业执行股权激励制度，益于改善企业的经营状态，取得良好地经济效果。

Aboody、Johnson（2010）讨论得出，企业执行股权激励计划时，其盈余能力、营运能力均有所好转，财务风险也得到了有效地控制，表明股权激励对提高企业经营能力有着较大的影响。<sup>[1]</sup>

Terry(2011)认为企业经营者所获得的股权不会改变公司的绩效，股权激励的执行对公司的附加收益无影响。<sup>[2]</sup>

Jiang long Zheng（2016）在研究中分析出，公司大股东的虚假出资、套现、掏空等行为会对企业实施股权激励计划和公司的财务状况产生较大的消极影响，扰乱股市的稳定。<sup>[3]</sup>

Abuduheliliabula（2018）从U型假设的模型得出：管理者在股权激励所获得的权益深刻地影响着公司的财务效果。企业的财务效果增减与经营者取得的股权的多少成正比。<sup>[4]</sup>

Yash Khatavkar(2018)在研究中发现，企业在执行股权激励方案后，其创造力、纯利和职工的工资待遇都得到了显著提升。<sup>[5]</sup>

## 2.国内研究动态

2005年，国内初次推行股权分置改革，其中股权激励方案获得国内许多企业的喜爱。我国许多学者也对“股权激励”这一热点话题展开了深入的研究与学习，其中大部分学者得出股权激励有助于提升企业业绩的结论。

林丽萍、蔡永林和廖妍(2015)一同研究在2012年推行股权激励的六十多家挂牌公司详尽的财务资料,发现挂牌公司实施股权激励与其业绩无明显关联。<sup>[6]</sup>

沈肇章、卢孙傅（2015）从一百四十多个深沪挂牌企业的数据得出实行股权激励对于企业绩效有着提升效果。公司若想使激励的效益越好，需要加强其股权激励的执行力度，适当延缓实施股权激励的时间。<sup>[7]</sup>

巩娜、俞方君（2016）共同讨论了美的和海尔在2014年到2016年股权激励的实施效益，分析得出股权激励的执行对公司绩效有着有效的提升作用，并且可以大幅度的提高公司的市场占有率和业绩。<sup>[8]</sup>

邹靖（2016）针对2009年至2013年五百多家国有上市公司的财务资料进行研究，发现本国挂牌企业执行股权激励计划与公司绩效之间无影响。<sup>[9]</sup>

欧阳小明、陈敏、傅

---

伯文（2017）对在 2012 年到 2014 年执行股权激励计划的 90 多个上市公司展开了分析，得出结论：成熟期的公司适于推行限制性股票，正值成长期的企业益于使用实施股票期权方案。<sup>[10]</sup>

郑元青（2018）以为企业推行激励计划有利于提升企业生产效率、增强企业凝聚力、激发职工的工作积极性。<sup>[11]</sup>

崔玉瑶（2018）针对国内在 2006 至 2016 年挂牌公司其股权激励方案进行分析，一般情况下，以企业高管为股权激励对象的公司业绩会更好。<sup>[12]</sup>

杨永兰（2018）分析 3000 多家挂牌公司的详尽数据，其分析结果表明企业实施和推行限制性股票有利于业绩的提升。<sup>[13]</sup>

李春玲、聂敬思（2018）从分析中观察到资本、劳动密集型公司实施股权激励和公司绩效无直接的关联。<sup>[14]</sup>

童长凤、杨宝琦（2019）对激励对象进行研究发现，对企业核心骨干采用股权激励有利于企业的业绩，同时还发现企业在实施股权激励方案时选用限制性股票模式会使企业的业绩效果更为显著。<sup>[15]</sup>

扶青、谢作为（2020）通过对比 2014 年至 2017 年国内执行股权激励和未执行激励方案的公司，得出结论未执行激励计划的公司的业绩效果相对于执行股权激励的公司而言相对较差。<sup>[16]</sup>

王春雷、黄庆成（2020）企业实施高管股权激励计划不仅能够降低企业的代理成本，而且能够提高公司绩效。<sup>[17]</sup>

### 3. 文献综述

通过以上国内外学者对股权激励的研究成果，可以观察到其研究结论大致分为两种：一是企业实施股权激励有利于企业业绩、竞争力和纯利的提升，还有助于招引与保留人才，其中选取股票期权或限制性股票为主要模式影响更甚；二是企业执行股权激励与企业的绩效之间无明显的关联。虽然目前国内外学者对于股权激励的研究结论未达成统一，但是不管股权激励与企业的绩效水平存在何种作用机制，都会对本文分析股权激励实施效果分析提供研究的方向。

### **(三) 研究内容及方法**

#### **1. 研究内容**

整篇文章将其研究内容分成五个章节：

第一章为绪论，主要说明正文的研究目的、背景，同时说明



国内外研究动态、研究内容及方式。

第二章为股权激励的相关知识和理论，阐述股权激励相关定义、股权激励的主要模式、理论基础等。

第三章首要探究 S 集团股权激励方案。首先，介绍 S 集团的概况，如成立时间、主营业务的范畴及其股权结构等。之后，阐述 S 集团执行股权激励的实行动因和 2016 年、2017 年股权激励具体实施计划，着重解析其方案的行权成效果。最后，对比 S 集团和同行水平 2011 至 2020 年第 3 季度的财务指标，分析 S 集团实施股权激励计划前后财务效果。同时，采用非财务指标分析，探讨股权激励计划对 S 集团的非财务指标有何作用。

第四章是对 S 集团股权激励的实施方案作出评价和建议，提出 S 集团股权激励实施方案中的优点与缺点，同时提供相对性的建议。

第五章为结论与展望，首要是归纳正文的主要内容，分析整篇文章中存在的缺点，并对以后研究方向进行展望。

## **2.研究方法**

文章中采用了文献研究法、案例分析法以及对比分析法这几种经典的研究方式。各研究方法如下：

(1) 文献研究法：通过阅读与股权激励相关的书籍以及在中国知网、万方等网站了解相关知识点，学习和了解股权激励相关理论与知识，构建论文的整体架构，明确文章的研究内容与方向。

(2) 案例分析法：文章以 S 集团作为研究对象，分析其股权激励实施的原因、实施效果等，从而为 S 集团以后的股权激励实施与推行提供有效的优化意见。

(3) 对比分析法：本文对比 S 集团与同行平均的数据，同时对 S 集团实施股权激励前后的财务指标和非财务指标的分析数据，从而获取有意义的结论。



---

## 二、股权激励的相关知识和理论

### （一）股权激励概念

股权激励的本质是将公司的股权或者股份有关的增值权，通过选定的方式给予企业人才，实现利益的捆绑以及约束，一同享受企业发展的红利，一同防范公司的各项风险。股权激励是企业创始人或管理人员调节投资人、经理人利益的利器，是股权结构设计必须考虑的问题，因此，其整体上仍属于公司治理的范畴。股权激励又是企业激励体系的高级阶段和核心手段，是事关公司各级核心成员的驱动力，属于公司的动力系统。

股权激励是一种具有持久性特征的激励计划，它的主要目的是用于招引、保留公司高素质人才，亦可以让公司职工有归属感，主观的发挥“主人翁”意识，将自身的发展联系到企业的发展，将其目光投在企业长久稳定的发展中，企业的壮大之中，从而与任职的公司变为一体化，共同享受红利和收益、共同肩负责任，从而勤勉尽责地为企业长久的服务。对于被激励对象而言，其长期价值能够通过股权激励得到体现，可以成为固定薪酬的替代或补充。对于公司而言，可以使职工自觉有效的工作，增加自身工作的原动力，增强职工对于企业的归属感、忠诚度，有效的让职业经理人用长远的眼光思考问题，利于企业的长久发展和规范的运作。同时，还可以有效降低代理成本、缓解薪酬压力、减少现金的流出，解决一部分资金短缺的问题。

### （二）股权激励主要模式

股权激励方法主要有很多类型，其中包括了业绩型股份、股票期权、虚拟型股份、限制型股票等。所有的股权激励形式都具备各自独特的优势、缺陷和特点。

股票期权是指企业承诺给予员工一定比例的股权，但其对象要在一定的时间内满足某项业绩或者达到规定的工作年限等解禁条件后，才能够获得其流动股票。该激励对象可以根据自己的需求在市场上进行交易，买入或者抛出股票，获得较高的溢价，实现套现盈利。股票期权是企业实行长期激励的一种重要方式，它可以使公司职工的个人利益与公司的集体利益相结合，从而达到招引与保留人才，降低委托代理成本的效果。股权激励也有着一定弊端，授予时间和期权数量都会对公司职员行使权力造成一定的影响，并且需要公司职工自己负担权利金。

同时会导致一些企业高级管理层过分关注股市的波动,通过财务舞弊等手段获取高利润,从而隐藏企业真实的业绩,哄抬股价,造成股市的紊乱、股价和公司业绩出现背离,损害企业股东的长远利益。

限制性股票是指公司的激励对象在达到已提前确定的解禁条件,如:企业所规定的业绩目标及工作年限后,才能够获得低于市场价格、一定数量的股票。上市企业可以通过设置限制性股票的限售条件,规定在达成条件时才能授予股票的要求,从而有限控制了企业释放股票的风险;激励对象也可从中真正兑现人力资本的价值,亦可以较低的价格取得公司股票,在股票市场获得客观的收益,具有较强的激励作用。各个公司会依据自身的情况来设置股权激励实施计划,具有一定的灵活性。

我国的挂牌企业一般会采用限制性股票和股票期权这两种模式。股权激励的主要模式种类繁多,我们将着重分析股票期权与限制性股票的定义。企业在执行股权激励时必须结合自身的需求、行业的特性和市场的发展趋势,建立合理的股权激励机制,从而达到最佳的激励效果。整篇文章的研究对象 S 集团,便是结合了集团内部的基本情况和发展的需求,在实施股权激励方案时选用了限制性股票激励。

---

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/738011073034006067>