

S 科技公司股权激励实施效果的实例分析

摘要：股权激励作为现缓解公司出现的股东与管理层之间两权分离现象的一种有效长期激励手段，通过赋予其一定的经济利益，以期吸引、留住公司的经营者与核心技术人才，稳定公司的发展。这是当下被许多企业认为可以用来解决其自身所面临的关键人才招、用、育、留问题的“万灵妙方”。但是由于我国正式引入股权激励只有数十载，故股权激励实施效应一直备受学术界的争议。深圳市长亮科技股份有限公司（以下简称长亮科技）作为我国科技中的佼佼者，同时又是小部分已经完成股权激励的上市公司之一，通过对它的案例研究，可以为我国科技行业的上市公司提供宝贵的实践经验。本文首先介绍了股权激励国内外有关的研究动态相关文献，紧接着介绍了股权激励等的相关概念、模式的选择，探讨了它们各自的优缺点及其适用性。随后引出了股权激励的基础的理论，即人力资本理论、委托代理理论以及管理激励理论。在此基础上通过分析长亮科技股权激励方案，具体包括：介绍计划程序的设计、实施的具体步骤及完成情况，再对比股权激励实施前后公司财务状况与非财务状况的变化，分析检验长亮科技实施股权激励的实施效果，并从中获得启示，为改善股权激励方案提供借鉴。

关键词：长亮科技；股权激励；激励方案；实施效果

目录

一、引言	1
（一）研究背景	1
（二）研究意义	1
（三）研究内容及方法	1
1. 研究内容	1
2. 研究方法	2
（四）国内外研究动态	2
1. 国外研究动态	2
2. 国内研究动态	2
二、相关概念和理论基础	3
（一）股权激励的概念	3
（二）企业绩效定义	4
（三）相关理论综述	4
1. 人力资本理论	4
2. 委托代理理论	5
3. 管理激励理论	5
三、长亮科技股权激励方案实施	6
（一）公司简介	6
（二）公司所处行业及业绩状况	6
（三）激励方案的设计	7

1. 公司股权激励实施情况.....	8
2. 股权激励授予成就情况.....	9
四、股权激励应用效果分析.....	10
（一）从财务状况分析.....	10
（二）从非财务状况分析.....	12
五、实施经验与启示.....	12
（一）成功经验.....	12
（二）存在问题.....	13
1. 部分企业治理结构不完善.....	13
2. 证券市场存在一定的弱有效性.....	14
3. 中国的经理人市场尚未形成.....	14
4. 行权价格确定存在一定问题.....	14
六、解决长亮科技股权激励存在问题的对策.....	15
（一）完善我国大型企业的治理结构.....	15
1. 建立国内上市公司科学的产权制度.....	15
2. 加强独立董事制度的建立和建设.....	15
3. 保证上市公司薪酬委员会的独立性.....	15
（二）加强我国证券市场的建设.....	16
（三）加快我国职业经理人市场的建设.....	16
（四）优化国内上市公司的行权价格.....	16
参考文献.....	17

一、引言

（一）研究背景

据 Wind 资讯统计显示，近期有多家上市公司推出股权激励计划，但频有发生夭折现象，截至 7 月 17 日，2017 年以来实施的 170 余起股权激励方案中有 40 多起出现倒挂，占比接近 25%。业内人士指出，上市公司终止实施股权激励方案的原因，主要包括股价“倒挂”和业绩不达标。^{【1】}股权激励作为一套长效的人才激励机制，是激励与约束的结合，业绩是根本，所以如何制定既公平合理又真正能起到激励作用的股权激励计划，这是一个上市公司实施股权激励计划前首要考虑的问题，因为如果设计不好的话，那么以期通过股权激励计划留住公司优秀人才、提升公司业绩的目的就达不到了，甚至可能会产生负激励的作用，不仅人才管理问题此起彼伏，而且企业管理中高级人才的难度和成本也会因此而水涨船高。

（二）研究意义

随着社会的发展，企业已经把留住人才，吸引人才作为一项重要事项。“把我们顶尖的 20 个人才挖走，那么我告诉你，微软将会变成一家无足轻重的公司”比尔盖茨曾经这样说道。可以见到对于公司而言优秀的人才，核心的骨干是公司不断前进的核心动力，而公司实施股权激励制度，正是稳定企业，吸引优秀管理人才和技术人才的重要举措。

公司实施股权激励能够起到良好的导向作用，并有利于减少经营者的短视行为、提高经营者的决策水平，当经营者所做的一项决策不仅关系到公司利益还关系到自身利益时，经营者做出决策就会慎重很多。但是，股权激励在公司的实施并不是我们所想的那么简单，股权激励实施过程中也会为企业带来风险，所以它并非毫无缺点。比如股权激励的激励期较短，可能会造成经营者采用哄抬股价、会计造假等非法手段来达到激励条件，这样做的结果可能短期内提高了公司的表面业绩，看似为企业创造了价值，实则是害了它。^{【2】}所以，探析公司实施股权激励的方案设计，执行的效果是非常重要的。

（三）研究内容及方法

1. 研究内容

本文通过对长亮科技股权激励方案的具体分析,从长亮科技股权激励计划程序的设计,实施以及内外部因素出发,对比股权激励前后企业财务状况及非财务状况的变化,分析验证股权激励的效用,从中获得启示,为改善股权激励方案提供借鉴。

2. 研究方法

文献研究法。通过知网、维普等数据库,查阅有关股权激励的国内外文献,梳理相关股权激励的理论知识。

个案研究法。以长亮科技为例,分析股权激励方案实施效果,找出其中能够借鉴的成功经验以及存在的缺陷,为其他公司股权激励方案设计提供启示。

(四) 国内外研究动态

1. 国外研究动态

股权激励作为一种长期薪酬激励制度,产生于美国 20 世纪 50 年代。首先广泛运用与高科技企业,取得了良好的效果,后推广至其他企业,乃至被世界各国企业逐步认可和接受。

Panousi V, Papanikolaou D (2012) 认为股权激励对于研发支出会产生影响,以中国资本市场的发展现状作为研究,发现对处在弱式有效的资本市场上,公司高管普遍存在悲观态度,因而对于面临资本市场变化风险高的高管来说,一般不太愿意承担研发支出所带来的风险。

DJ Denis, J Xu (2013) 认为企业内部控制越强,股权激励对企业经营业绩的影响作用越强。

Tian (2016) 通过对股权激励和行业监管对上市公司的风险影响进行实证研究,结果表明加大行业监管力度会使上市公司风险性增强,而股权激励则能够起到积极的作用,削弱风险性。

2. 国内研究动态

在我国,股权激励是在 20 世纪 90 年代才开始的。比西方来说股权激励的发展较滞后,但近年来我国股权激励日益受到大量上市公司的青睐,纷纷公告股权激励计划。随着股权激励实施的发展,如何选择合理的股权激励方案已成为我国上市公司最为关注的焦点,我们有必要了解我国有关股权激励的动态。

股权激励与公司绩效方面

杨英(2012)以我国高新技术上市公司为研究对象,通过各种指标变量的分析研究,得出了股权激励对公司绩效有显著的正向影响的结论。

杨娇娇,李小健(2014)以沪深两市2006—2011年101家实施了股权激励的上市公司为样本,分析了上市公司股权激励的实施效果,发现股权激励比例与企业业绩呈倒U型的曲线关系。

章雁,樊晓霞(2015)通过选取2009—2012年在中小企业板的87家实施股权激励的上市公司为研究对象,以2013年披露的财务资料等为经验数据,构建多元非线性回归模型,通过实证分析研究得出:股权激励比例与公司绩效之间存在着非线性相关关系;股权激励比例对公司绩效的影响存在区间效应。

陈婕(2016)为检验实施股权激励的上市公司是否真的可以提升公司绩效,利用了2006—2014年在我国A股上市的公司数据,同时运用Rosenbaum边界估计方法,证实了实施股权激励能够提升公司绩效的结论。

股权激励模式选择方面

丁睿(2012)将我国上市公司分成发展期和成熟期,认为在发展期这阶段较为合适的股权激励模式有业绩股票、延期支付计划、员工持股计划、储蓄一股票参与计划等等,处于成熟期企业可视具体情况,选择虚拟股票、股票期权、股票增值权等激励模式。

王艳茹,秦盛兰(2013)以上证A股制造业上市公司在2006—2013年公告的股权激励草案为样本,研究影响股权激励模式选择的影响因素。结果显示:终极控制人性性质、资产负债率、独立董事比例等是影响股权激励模式选择的主要因素。

李秉祥,惠祥(2013)通过对高管股权激励影响因素进行实证研究,指出高管现金薪酬、企业成长性、企业规模也会对企业选择股权激励方式产生影响。

高芳(2015)认为股权结构的影响成为选择股权激励模式时需着重考虑的因素之一,并且企业的生命周期,激励对象等也是影响股权激励模式选择的因素。

二、相关概念和理论基础

(一) 股权激励的概念

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/887024156163006060>