

股权激励对新能源企业绩效的影响研究——以 N 公司为例

贺妮儿

湖北民族大学, 湖北恩施, 445000;

摘要: 在我国股权激励制度与现代企业制度日益完善的背景下, 众多企业纷纷推行股权激励计划, 旨在缓解委托代理矛盾, 降低代理成本。股权激励计划在公司治理中的重要性愈发凸显, 已然成为助力企业长远发展的核心手段之一。近年来, 我国实施股权激励方案的上市公司数量呈现持续增长的趋势, 不少企业在实施股权激励后取得了显著效果。本文聚焦于 N 公司股权激励的具体内容及其实施成效, 选取偿债能力、营运能力和盈利能力等财务指标指标进行分析, 旨在深入探究股权激励对企业绩效所产生的实际影响, 为同类型企业在计划开展股权激励、设计股权激励方案时提供可参考的方案内容以及实施经验。

关键字: 股权激励; 企业绩效; 激励机制

DOI: 10.69979/3029-2700.25.10.021

引言

“十四五”会议提出, 要坚持创新驱动发展, 全面塑造发展新趋势, 加快发展现代产业体系, 推动经济体系优化升级, 希望企业通过创新来带动经济高质量发展。企业作为推动经济不断发展的核心驱动力, 吸引顶尖技术人员、推动企业技术革新是企业提升核心竞争力的关键所在。而股权激励作为一种长期激励机制, 因其能够有效绑定企业与员工利益、促进可持续发展, 正日益受到政府和企业的高度关注与广泛应用。并且, 股权激励可以有效解决企业所有者和经营者之间的委托-代理矛盾。股权激励通过赋予经营者企业股份, 将其个人收益与公司业绩相挂钩, 实现利益共享与风险共担, 从而有效建立所有者与经营者之间的协同机制, 进一步提升企业核心竞争力, 且更能推动企业价值最大化目标的实现。

在全球气候治理背景下, 应对气候变化已成为国际社会的共同课题。据不完全统计, 截至当前, 全球已有逾 130 个主权国家及地区正式确立了碳中和战略目标, 这标志着以清洁能源替代传统化石燃料为核心的产业革命正在全球范围内加速推进。我国作为世界上最大的能源消费国之一, 新能源产业的发展对我国具有重要意义。一方面, 通过规模化发展新能源产业, 能够显著提升国内能源供给保障水平, 逐步降低对进口能源的依赖, 这对于维护国家能源主权与安全具有关键性作用。另一方面, 在全球能源转型的大背景下, 大力发展新能源产业有助于我国在国际竞争中占据有利地位。

本文基于我国股权激励发展背景与历程, 选取新能源电池行业领军企业 N 公司作为案例研究对象。2018 年以来, N 公司通过实施股权激励计划, 成功构建了高

管、核心技术人员与股东的利益共同体, 以期吸引更多顶尖技术人才。通过研究 N 公司实施股权激励后的财务指标变化情况, 系统分析其对公司财务绩效和市场表现的促进作用。研究发现, 科学合理的股权激励不仅能优化公司治理结构、提升经营效率, 其成功经验更为同行业其他公司提供了可参考的实施经验。

1 股权激励研究现状

至今, 国内外已有不少学者对员工持股计划和股权激励做了大量理论研究。部分学者认为, 上市公司实施股权激励是出于降低代理成本、促进企业创新和为企业吸引及留下人才等三个方面。张兆国通过运用双重差分倾向得分法分析得知, 对企业高管实施股权激励, 能够显著提升企业经营绩效, 且降低代理成本, 抑制可能损害企业价值的关联交易行为^[1]。张敬文和田柳认为未来可以进一步合理放宽对上市公司股权激励的限制, 促进上市公司改善经营绩效, 但要注意避免经理人激励过度增加盈余管理等问题^[4]。冉秋红和邓赫的研究表明在股权激励契约各要素的协同作用下, 公司的研发人员科技创新潜力得到了有效激发, 创新投入产出效率有显著提升^[2]。张宏亮、李成蹊和王靖宇等则通过研究企业高管薪酬结构发现, 股权薪酬比例上升能够有效提升高管创新意愿, 且股权的集中程度对企业创新活力也具有较为明显的影响^[3]。杨超等人通过对 2014-2021 年期间实施员工持股计划的 A 股上市公司进行研究, 发现相较于未实施股权激励或员工持股计划的企业, 实施员工持股计划的企业往往会得到优秀技术人员的青睐, 且实施股权激励能够有效促进企业人力资本的升级, 为企业的高质量发展提供源源不断的动力^[5]。

关于股权激励方案的影响因素，学者们则认为主要体现在股权激励的对象、股权结构与股权数量、股权激励的形式与激励期限等方面。熊毅以员工薪酬竞争力为切入点，发现为员工提供有竞争力的薪酬不仅有助于提高企业创新能力，也能帮助企业在资本市场中建立良好声誉，从而为投资于高风险项目打下坚实基础^[6]。彭纪生等认为管理层风险偏好异质性越大，上市公司越有可能在制定股权激励计划时选择两种以上股权激励模式组合，以适配具有不同风险偏好的管理层成员，使得管理层团队风险承担总水平最优^[7]。陆晓君的研究则表明，股权激励的实施方案不同，所带来的实施效果也会有所不同，他在研究中指出股票期权制度是进行股权激励制度的最有效的方式^[8]。

并且，学者对于股权激励对公司绩效的影响是否有利持有不同意见。部分学者认为其呈现正相关关系。何颖青运用线性回归的方法对创业板上市公司进行分析，研究发现实施股权激励能够有效提升公司的创新业绩和研发投入^[9]。曹恒山以上市成长型零售企业为例，实证分析股权激励期限与形式影响上市成长型零售企业业绩的机制，结果表明实施股权激励显著正向促进上市成长型零售企业业绩的提升且长期激励型股权激励比短期福利型股权激励更为^[10]。另有学者认为股权激励会公司绩效带来不利影响。金璐认为股权激励和管理者所持有股份这两个要素之间存在这区间效应，如果管理者持有的股份过高，超过特定阈值，就会削弱股权激励的影响，甚至给企业绩效带来不利影响^[11]。张精和丁溢桢利用 2348 家中小板公司 2016—2018 年的数据进行实证研究，结果发现发起高管激励计划与企业绩效增长的相关性并不显著^[12]。郝项超和梁琪等也通过实证检验发现，从公平性的视角来看，由于薪酬待遇的差异，可能会激发未被纳入股权激励计划的员工产生消极情绪，这种情绪在一定程度上会抑制企业的整体绩效的提升^[13]。

2 N 公司股权激励对企业绩效的影响

N 公司成立于 2011 年，快速发展后于 2018 年成功上市，现已成长为全球动力电池和储能电池领域的龙头企业。由于产业内的竞争越演越烈，N 公司于 2018 年开始采用股权激励方案，以期稳定核心团队、适应内外部环境并且实现企业可持续发展。本文将从财务角度出发，旨在通过对 N 公司 2021—2023 年股权激励实施前后偿债能力、营运能力和盈利能力等各指标的变化进行分析，说明股权激励对企业绩效的有利影响。

表 1 N 公司 2021—2023 年部分财务指标

年份 指标	2021	2022	2023
净资产收益率（%）	18.85	18.68	22.32
资产负债率（%）	69.90	70.56	69.34
流动比率	1.19	1.31	1.57
存货周转率（次）	3.60	4.48	5.06
净利率（%）	13.7	10.18	11.66
净利润增长率（%）	192.61	87.32	39.76
市场份额（%）	34.80	36.20	36.80
研发费用（亿元）	76.91	155.1	183.56

（1）偿债能力

偿债能力指企业利用其资产偿还长期、短期债务的能力，本文选取资产负债率（总负债/总资产）和流动比率（流动资产/流动负债）两个核心财务指标来衡量 N 公司的偿债能力。由表 1 可知，2021—2023 年 N 公司的流动比率变化呈上升趋势，由 1.19 上升至 1.57，表明企业的短期偿债能力表现较好。资产负债率可反应企业长期偿债能力，N 公司三年来资产负债率并无明显波动，2023 年回落至 69.34%，可以看出企业资金回流，减轻了一部分由流动资金带来的压力。

（2）营运能力

企业营运能力作为衡量企业经营运行能力的核心指标，反映了企业通过资源配置获取收益的效率水平。在财务分析中，该能力评估主要基于存货周转率、应收账款周转率、营业周期、流动资产周转率和总资产周转率等关键性财务比率指标进行分析。本文选取存货周转率（营业成本/平均存货余额）对 N 公司的营运能力进行分析。N 公司通过数智化供应链平台的搭建，将原料碳足迹作为评估供应商的重要指标之一，协助供应商开展工艺优化和提升，使得供应链合作方式更加多元化，客户群体也更加广泛。由于 N 公司与客户和供应商保持良好、稳定的合作关系，不断提升产品性能，增强存货管理能力，借助数字化客户关系管理系统，更加高效地跟踪客户订单，及时沟通协调，提高了企业资金使用效率。由表 1 可知，2021—2023 年 N 公司的存货周转率呈上升趋势，从 3.60 次上升至 5.06 次，由此可见 N 公司得益于数字化转型和股权激励，通过股权激励研发人员利用数字技术对产品不断研发创新，营运能力得到了持续提升，整体实力较强。

（3）盈利能力

盈利能力代表企业获取利润的能力，本文选用净资产收益率（净利润/平均净资产）和净利率（净利润/营

业收入)两项关键财务指标来探讨N公司实施股权激励对其盈利能力的影响。由表1可知,2021—2022年净资产收益率分别为18.85%和18.68%,并无明显变化,2023年显著提高到22.32%。净利率则是由明显下降趋势转变为缓慢上升趋势,下降是由N公司近年来加大研发投入,研发费用逐年显著增长,且原材料价格大幅上升,而电池销售价格逐年下降导致;但N公司三年来市场份额占有率逐步提升代,巩固了其在全球动力电池市场的主导地位。总体而言N公司盈利能力表现较为出色,保持较为稳定。

3 结论与建议

(1) 结论

本文通过对N公司实施股权激励后的现状进行了详细分析,认为股权激励对企业绩效有显著的影响,一方面可以加强企业的管控能力,提升企业业绩,推动企业发展;另一方面可以吸引行业技术人才和稳定企业核心员工,N公司实施股权激励以来,收到激励的员工数量整体上呈现上升趋势,并且核心员工占较大比例,一定程度上能提高企业的创新研发能力,为企业的可持续发展奠定良好基础。

(2) 建议

扩大股权激励对象覆盖范围。N公司近几次被纳入股权激励对象的仅包括中高层管理人员及核心业务人员,但研发与销售相辅相成,N公司应逐步提升对销售和研发人员利益的重视程度,对其给与勉励。因此本文建议将更多一线研发人员、销售人员纳入股权激励对象范围之中,构建多元化激励对象体系,让股权激励充分发挥其吸引优秀人才和稳定企业员工的重要作用。

构建股权激励考核体系。构建科学化的股权激励考核体系,需建立多维度的绩效评估机制。该机制应基于企业战略目标,融合财务指标与非财务指标,实施动态考核管理,考核结果与行权条件相挂钩。机制通过该体系的实施,可实现激励对象与企业发展的战略协同

延长激励期限。如若激励期限较短,短期内实现经济效益的快速提升易使得激励人员只顾眼前利益,或在激励有效期结束之后对工作的热情大幅下降甚至跳槽另谋出路。且N公司作为高新技术企业,N公司具有技术迭代快、研发周期长的典型特征,其股权激励方案应当建立与之匹配的长效机制。此举既能有效约束管理层的短期逐利行为,又能持续稳定核心团队,缓解企业核心人员和管理层人员变动带来的压力,为企业技术创新

提供制度保障。

参考文献

- [1]张兆国,曹丹婷,张弛.高管团队稳定性会影响企业技术创新绩效吗——基于薪酬激励和社会关系的调节作用研究[J].会计研究,2018,(12):48-55.
- [2]冉秋红,邓赫.差异化战略下的股权激励契约结构及其创新促进机制——基于科创板公司的双案例分析[J].科技管理研究,2022,42(13):173-181.
- [3]张宏亮,李成蹊,王靖宇.高管薪酬结构与企业创新——基于高管风险承担视角[J/OL].北京工商大学学报(社会科学版),2015(02).
- [4]张敬文,田柳.股权激励与上市公司经营绩效关系研究——基于分析师关注的视角[J].南开经济研究,2020,(05):171-184.
- [5]杨超,朱丹.员工持股计划能促进人力资本升级吗?——来自我国A股市场的经验证据[J].中国流通经济,2023,37(08):90-100.
- [6]熊毅,洪蕊.员工薪酬竞争力对企业风险承担的影响研究[J].管理学报,2022,19(10):1456-1467.
- [7]彭纪生,李华京,王烨,等.管理层风险偏好异质性、股权结构与股权激励模式组合[J].审计与经济研究,2024,39(06):62-72.
- [8]陆晓君.华宇软件股权激励实施效果研究[D].北京:中央民族大学,2021.
- [9]何颖青.股权激励、研发投入与企业创新绩效——基于创业板上市公司的经验证据[J].技术与创新管理,2022(01).
- [10]曹恒山.股权激励期限与形式影响上市成长型零售企业业绩的机制[J].商业经济研究,2022,(22):27-30.
- [11]金璐.股权激励与企业绩效文献综述[J].财富时代,2021(11):96-97.
- [12]张精,丁溢桢.高管激励对企业绩效的影响研究——基于中小板上市企业的经验数据[J].江苏商论,2021,(02):117-119.
- [13]郝项超,梁琪.非高管股权激励与企业创新:公平理论视角[J].金融研究,2022(03).

作者简介:贺妮儿(1999.06—),女,重庆万州,汉,在读研究生,湖北民族大学,445000,会计。