



主持人陈炜:今年以来,共有400家公司披露了443单股权激励计划,同比增长144.75%。上市公司积极借助股权激励这一工具,构建人才优势,有利于企业做优做强。从实践操作看,如何进一步释放股权激励的效用、增强其制度的灵活性,仍是市场各方关注的重点。

年内股权激励计划数量同比翻番 科创板创业板占比近一半

■本报记者 吴晓璐

股权激励作为一项中长期奖励机制,对于上市公司吸引和留住优秀人才、调动人才积极性、推动企业长期发展有重要作用。《证券日报》记者据东方财富Choice数据统计,今年以来截至6月22日发稿,A股共有400家公司披露了443单股权激励计划,同比增长144.75%。

从所属板块来看,正常进行或实施完成的股权激励计划中,科创板共70单,创业板共132单,二者发布的股权激励计划合计占比约46%。

162单激励计划 选择第二类限制性股票

对于今年以来股权激励计划数量大增的情况,兴证资管首席经济学家王德伦在接受《证券日报》记者采访时表示,主要有三方面因素推动:首先,科创板和创业板注册制改革,提高了资本市场对科技创新企业的吸引力。同时,科创板和创业板新增第二类限制性股票激励,制度的完善也为上市公司实施股权激励提供了友好的环境。其次,随着新冠肺炎疫情的有效防控和经济的恢复,企业借助股权激励强化业绩复苏的动力也显著提升。第三,今

“回购股票用于员工持股计划” 定价方式不同

专家:不能损害上市公司及其他股东利益

■本报记者 包兴安

一直以来,二级市场对上市公司回购股票并用于员工持股计划都保持较高关注。

巨丰投顾高级投资顾问朱华雷对《证券日报》记者表示,上市公司回购股份并用于员工持股计划,是一种常见做法,不仅有利于提高员工积极性和劳动生产效率,而且能完善公司治理结构,提升公司竞争力。

粤开证券研究院首席市场分析师李兴对《证券日报》记者表示,作为长效奖励机制,员工持股计划的实施不仅体现出企业管理层和员工对公司未来业绩、股价表现的信心,也体现出对企业中高层管理人员、核心研发人员工作成绩的肯定,实施股权激励有利于企业留住核心人才,协同员工和企业的利益,增强企业核心价值,是一种有效的公司治理手段。

值得注意的是,从价格方面来看,员工购买公司回购股份的价格有折价、溢价或零对价等多种情况。

例如,6月18日,三一重工披露,员工持股计划购买回购股票的价格为35.73元/股,是公司股票回购均价12.70元/股的281%。

6月20日,格力电器发布第一期员工持股计划(草案)。员工购买公

司回购股份的价格为27.68元/股,相当于格力电器此前回购股份价格的50%。

还有的上市公司将回购的股票直接赠予员工。如完美世界,今年其员工持股计划的股票由公司回购的股份以零对价非交易过户取得,员工无需出资。

李兴认为,由于上市公司当前的估值、股价水平不同,管理层选择股权激励的目标和方式也不尽相同。有明确业绩目标的企业在设计员工持股计划时,往往会绑定一定的业绩考核标准,这有利于督促企业业绩的提升;当公司股价、估值处于较低水平时,管理层决定择时进行回购,既展示市场信心,又可以激励员工。

中国国际经济交流中心经济研究部副部长刘向东对《证券日报》记者表示,“无论是折价、溢价还是直接赠予,都是对员工的利益让渡,不同时期采取的激励方式、针对的激励对象不同,各有意义,不能说哪种方式最好,只要不伤害其他股东权益,都可以达到激励业绩提升的目的。”

“上市公司用回购股份的方式实施员工持股计划要合规,要充分考虑受让价格定价方法的合理性,不能损害上市公司利益以及其他股东利益。”朱华雷提醒说。

业板公司,自然更愿意选择此类方式。”田利辉表示。

“相比于第一类限制性股票激励和股票期权,第二类限制性股票激励在定价、出资时点、限售期等方面具有一定优势。”王德伦表示,在长期激励效果方面,第二类限制性股票激励是赋予激励对象以一定价格购买公司股票的权利,因此只有公司股价高于参考价时,激励对象才有行权收益。这有助于激励对象综合决策、长远布局,以维护公司的长期股价水平。

计算机等三行业
推出股权激励计划较多

股权激励的授予价格一般低于市场价,所以上市公司在股权激励计划中也都设置了考核指标,包括

公司层面的业绩考核要求和个人层面的绩效考核要求等。一般来说,激励力度较大的公司,设置的业绩考核目标亦较高。

如科创板上市公司世华科技,其限制性股票的授予价格(含预留授予)为每股8.80元,为草案公告前1个交易日交易均价的35.08%,亦低于草案公告前20个交易日、60个交易日和120个交易日交易均价的50%,在业绩考核目标方面,以2020年营业收入和净利润为基数,2021年、2022年和2023年公司营业收入或净利润增长率分别不低于40%、90%和150%。

田利辉表示,长期来看,实施股权激励和员工持股计划的公司具有更低的代理成本,往往发展前景喜人。短期来看,如果较市场价打折的股权激励规模过大,可能影响其

他股东的权益。

据记者梳理,剔除停止实施的5单,上述438单股权激励计划中,激励股份数量占公司总股本比例超过5%的有37单,超过10%的仅1单。

此外,王德伦提示,“处于新兴赛道创新成长的公司往往不确定性较大,这类公司往往会采用多种方式凝聚核心技术人员,稳定市场和员工信心,因此投资者也需要持续关注这类公司在发展过程中的核心竞争力、所处行业赛道的前景是否发生了变化,而不能单纯以是否实施了股权激励和员工持股作为投资依据。”

从行业来看,上述438单股权激励计划中,计算机、医药生物和电子行业的股权激励计划较多,分别有55单、55单和51单,新兴行业公司股权激励较多。



可否在股权激励中试行类别股东表决机制

■择 远

近期,部分上市公司发布回购股份用于员工持股计划或者股权激励的公告,获得市场关注。

上市公司推出员工持股计划等各类股权激励,本意上是通过利益共享、绑定机制,有效激发员工活力、实现产品技术创新。通过股权激励机制,可以将激励对象的薪酬收入与公司业绩表现相结合,将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起,调动激励对象的工作积极性。

然而,从激励对象的结构来看,上市公司的核心决策层成员通常在列。将核心决策层成员纳入股权激励对象范围,从法律层面来看,并无不妥。因为根据《上

市公司股权激励管理办法》,激励对象可以包括上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员,以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其它员工,但不应当包括独立董事和监事。

但是,市场对于核心决策层的股权激励,往往比较敏感,包括相关价格是否合适、业绩考核是否充分、股权激励是否存在变相利益输送等。所以,如何平衡好股东与员工在股权激励上的关系,进而实现双赢,是资本市场必须思考的问题。

由此,笔者想到,上市公司在实施股权激励过程中,对于与董监高等关键少数的利益高度相关的事项,可否试行类别股东表决机

制。

所谓类别股东表决机制,是指涉及不同类别股东权益的议案,需由各个类别股东分别审议,并获得各自的绝对多数同意才能通过。在笔者看来,从投票范围上来讲,加大类别股东权重,可以在一定程度上限制上市公司过度激励,对保护广大中小股东的利益是有利的。

但是,正如每个硬币都有正反面,这一机制实际操作起来,可能会有一定的难度。其中的关键问题包括,上市公司的情况不尽相同,参与投票的各类股东是否对上市公司的经营情况等持续跟踪和了解,能否保证他们的投票质量。但是,这至少是一个方法,不妨在市场争议度较高的公司中先试一下。

格力电器大规模股权激励引热议 一期计划仅是开始?

■本报记者 贾 丽

近日,格力电器抛出的一份员工持股计划引发市场热议。

根据公司披露的第一期员工持股计划显示,拟参与员工持股计划的员工总人数不超过12000人,员工持股计划的资金规模不超过30亿元,占公司总股本的1.8%,购买价格为27.68元/股。而在格力电器发布这一方案的前一个交易日,其股票收盘价为54.68元/股。也就是说,在这一计划中,员工将以近五折的价格购入公司股票。

格力为何选择在此时启动这场规模浩大的股权激励?此举能否真正实现各方共赢?

覆盖面有待提升

截至6月22日收盘,格力电器股价为49.82元/股。而在去年12月份,其股价曾一度达到69.79元/股,半年时间股价下滑了28.6%。有业内人士

认为,目前格力电器股票处于低点,而公司又刚刚连续进行了三笔回购,手握巨量股票。此时进行股权激励,对公司而言是一个合适的时机。

具体来看,此次员工持股计划的对象包括公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员,以及公司及控股子公司经董事会认定对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用的中层干部和核心员工。

其中,格力电器董事长董明珠拟认购3000万股,拟出资8.3亿元,占持股计划的27.68%;张伟、庄培等6位高管均认购60万股,职工监事王法雯认购8万股,7名董监高购买比例总和为3.37%。除董监高外,格力电器拟将7468.58万股(约占本计划的68.92%)分配给不超过1992名中层干部、核心员工,该部分员工拟出资20.67亿元。

中国家用电器商业协会常务副秘书长张剑锋在接受《证券日报》记者采访时表示:“目前管理层被激励的股权数量较为显著,是引发市场争议的主因。在格力电器此次股权

激励方案中,被激励员工的覆盖面还有待提升。”

根据公告,此次拟参与员工持股计划的员工总人数不超过1.2万人,而2020年格力员工约为8.4万人,以此粗略计算,被激励员工的占比约为14.3%。

“作为行业标杆,格力电器实施员工持股计划将进一步增加核心员工的归属感和责任感,防止核心人才流失,同时通过内部融资增加企业运营所需的现金流。企业在落地方案时要尽量多方考量,实现共赢。”中国标杆企业案例营销中心研究员周锡冰对《证券日报》记者表示。

此前,格力电器已经连续推出三回购方案,其中前两期均已完成,回购金额均为60亿元,共回购公司2.09亿股。这三轮回购的目的均包括实施公司员工持股计划或股权激励。

“格力电器第一期员工持股计划或仅是个开始,公司目前所储备的股份远远超过第一期员工持股计划的规模,不排除未来推出多期员工持股

计划。”北京邮电大学教授曾剑秋在接受《证券日报》记者采访时表示。

调动员工积极性

在很多业内人士看来,一次行之有效且合理的股权激励,对当下的格力电器而言非常必要。

年报显示,2020年格力电器约有员工8.4万名,支付薪酬约89亿元,员工平均年薪为10.6万元。相较之下,美的2020年为员工支付薪酬284亿元,员工人数15万人,平均年薪为18.9万元;海尔2020年为员工支付薪酬220亿元,员工人数为9.9万人,平均年薪22.2万元。“与美的、海尔等同行相比,格力的员工工资整体相对较低,也因此出现了人员流失问题。对于在重要研发环节中贡献力量的核心人才,格力的确需要进行合理激励。”粤成股份创始人、策略分析师洪仕斌对《证券日报》记者表示。

“格力电器此次回购,有意稳定和锁定核心员工和管理层,并以此

来促进业绩增长。”曾剑秋认为。

事实上,受疫情、行业竞争等因素影响,格力电器去年的销售收入没有达到战略预期,同时,其正在经历一场涉及全销售渠道的变革。在各方压力下,格力电器的确需要激发员工的工作热情和创造力。

对于此次股权激励方案,格力电器方面表示,实施员工持股计划有利于提升和完善公司经营管理激励机制,有效调动公司管理层和员工的积极性、创造性,提高全体员工的凝聚力和公司竞争力,建立劳动者与所有者的利益共享机制,使员工利益与公司长远发展更紧密地结合,实现公司可持续发展。

“当下格力处于最关键的时期,公司面临转型和变革的节点。在家电行业传统渠道增长乏力的背景下,格力正寻找更多渠道,处于转型过程中。在这期间,内部员工的力量和凝聚力非常重要。格力需要上下齐心,顺利走过转型期,进入新的发展阶段。”洪仕斌认为。

加快实施“东数西算”工程 拉动相关高技术产业投资

■本报记者 苏诗钰

近日,为加快推动数据中心绿色高质量发展,建设全国算力枢纽体系,国家发展改革委会同有关部门研究制定了《全国一体化大数据中心协同创新体系算力枢纽实施方案》(以下简称《方案》)。

从指导思想来看,《方案》指出,坚持新发展理念,坚持改革创新、先行先试,推动数据中心、云服务、数据流通与治理、数据应用、数据安全等统筹协调、一体设计,加快打造一批算力高质量供给、数据高效率流通的大数据发展高地。

所谓“大数据”,就是以容量大、类型多、存取速度快、应用价值高为主要特征的数据集合。《证券日报》记者查询获悉,2011年以来的近十年之间,大数据企业的注册量呈逐年增长趋势。截至目前,我国在业存续“大数据”相关企业共有18.65万家,其中2019年新增2.59万家,2021年1月份至5月份新增4.28万家,同比增长152%。从城市分布来看,深圳、上海、西安分别以1.6万家、1.41万家、1.15万家位列前三。

值得关注的是,从节点定位来看,按照全国一体化大数据中心协同创新体系工作部署,国家发展改革委会同有关部门在京津冀、长三角、粤港澳大湾区、成渝、贵州、内蒙古、甘肃、宁夏等地布局建设全国一体化算力网络国家枢纽节点。这8个枢纽节点,将作为我国算力网络的骨干连接点,统筹规划数据中心建设布局,发展数据中心集群,开展数据中心与网络、云计算、大数据之间的协同建设,并作为国家“东数西算”工程的战略支点,推动算力资源有序向西转移,促进解决东西部算力供需失衡问题。

中国银行研究院博士后叶银丹对《证券日报》记者表示,“东数西算”工程建设一方面将拉动新基建和传统基建投资,另一方面将拉动相关高技术产业投资。由于“东数西算”的地理距离原因,还将拉动云迁移、数据流通和网络安全等相关高技术服务产业投资。

谈及实施“东数西算”工程过程中,最关键的环节,叶银丹表示,在发展数据中心和实施“东数西算”工程过程中,需特别注重西部地区算力基础设施建设的能耗问题。随着碳达峰、碳中和愿景的推进实施,节能环保对各个行业发展产生重大影响。

叶银丹建议从四个方面入手,协调好数据中心发展与绿色环保之间的关系。一是“东数西算”工程建设过程中,发挥好西部地区在土地、清洁能源、气候等方面的优势,建设配套绿色能源基础设施,扩大绿色能源对数据中心的供给。二是注重算力中心选址,优先选择电力资源(尤其是风电、太阳能电等清洁电力资源)丰富地区,减少电力运输过程中的损耗。三是在数据中心建设过程中,优化模式、技术等方面,提高计算效率以及电力使用效率。四是大力发展余热回收利用等技术,并鼓励数据中心使用这些绿色节能技术,实现能源再次利用。

国新未来科学技术研究院执行院长徐光瑞对《证券日报》记者表示,实施“东数西算”工程过程中,最关键或难度较大的环节有两个:一是顶层设计和多元协同,顶层设计需要考虑各地的土地供应、能源保障、气候条件、发展诉求等多个因素,具体落实过程中需要充分考量东西部地区的有效衔接、数据中心底层建设与上层应用之间的脱节等问题;二是确保数据有效流通,需要加快完善数据采集、处理、确权、使用、流通、交易等环节的制度法规和政策机制,加快数据要素权责、打通数据流通交易堵点。

(上接A1版)

例如2月2日,灿星文化收到深交所发布的终止审核通知中显示,发行人在拆除红筹架构后,股权架构设计复杂,认定实际控制人的理由不充分、披露不完整,不符合相关规定。此外,速达股份也因实际控制人问题被问询,最终止步于审核流程。

与科创板形成良性错位竞争

根据东方财富Choice数据,截至6月22日,注册制下创业板共有143家公司,首发实际募集资金达1168.34亿元,总市值达到1.8万亿元。

从行业分布来看,上述143家公司中,机械设备、电子和化工行业数量占比较多,分别有23家、16家和14家,首发募资金额分别为127.86亿元、145.77亿元和107.8亿元。

陈雳认为,从属性上来看,当前科创板明确定位于支持“硬科技”,破解“卡脖子”等问题。因此,当前科创板公司主要以芯片半导体企业和生物医药企业为主;而创业板则主要是服务成长型、创新创业企业,行业范围相对更宽。

陈梦洁表示,与科创板强调科创属性有一定区别,创业板的定位为服务“三创四新”。根据相关规定,符合创业板定位的企业应属于契合“三创四新”的成长型创新创业企业,创业板强调落实创新驱动发展战略,发展依靠创新、创造、创意的大趋势,支持传统产业与新技术、新产业、新业态、新模式深度融合。

“创业板的定位与科创板形成良性错位发展,比如数字创意产业、相关服务企业这两类公司不属于科创板定位服务范围,更适宜申报创业板。”陈梦洁表示。

谈及未来创业板注册制还有哪些需要进一步完善的地方,陈雳认为,一方面是继续完善退市机制,畅通好“入口”和“出口”,为市场腾挪出更多资源,实现优胜劣汰的市场竞争格局;另一方面,需要进一步加强对上市公司信息披露监管,在稳步推进注册制背景下,投资者对于公司的判断更取决于信息披露的质量,披露不完全、披露虚假信息都将导致不同投资者之间的信息不对称,不利于维护市场公平环境。