

对电力类上市公司实施员工持股激励计划研究

李 敏

贵州黔源电力股份有限公司 贵州 贵阳 550002

DOI: 10.18686/cjsc.v2i3.1102

【摘要】随着国家电力体制改革的持续深入、力度不断加大,电力类上市公司在顺应改革潮流、加快发展转型的同时,还面临着人力资源短缺的状况。尤其是科技技术的日新月异,电力技术创新不断更新,电力企业科技人才的储备严重不足。加快行业人才流动和建立长效的、有吸引力的激励机制成为电力企业亟待解决的问题。

【关键词】电力类;上市公司;激励计划;持股

1 前言

2014年3月,中国证监会出台《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》(以下简称《指导意见》),可以理解为员工持股计划是一项参与度较广的激励机制,值得电力类上市公司深度探讨研究的一项将薪酬制度短期利益和持股计划长期激励机制的薪酬体系。

截至2018年9月末,沪深两市已有750家各行业上市公司实施了员工持股计划,约占两市上市公司的21%。其中,已实施的电力类上市公司1家,约占电力类上市公司的1.96%。

通过对《指导意见》中实施员工持股计划主要规定的简要分析,结合电力类上市公司的特性,对电力类上市公司实施员工持股计划的可行性作简要解析,为今后推广员工持股激励计划提供一点理论基础。

《指导意见》主要内容

主要规定	规定内容
参与对象	公司董监高(不含独立董事)、重要管理岗位、核心骨干、核心技术人员
股票来源	上市公司回购、二级市场购入、非公开发行、股东赠与
持股数量限制	所有持股员工所持股份总数累计不超过公司总股本的10% 单个员工持股总数累计不超过公司总股本的1% 不含员工在IPO前持有的股份、自行在二级市场购买及股权激励获得股份
锁定期限	每期持股计划锁定期限≥12个月 以非公开发行方式持有股份的锁定期限≥36个月

续表

主要规定	规定内容
管理模式	委托给证券公司、信托公司、基金管理公司等专业管理机构进行管理

2 电力类上市公司实施员工持股的可行性原因分析

截止2018年9月末,沪深两市共有电力类上市公司51家,其中偏重于火电的公司29家,偏重于水电及其他清洁能源的公司22家。这51家公司中仅有宝新能源(股票代码:000690)开展了员工持股计划,占电力类上市公司的1.96%。而五大发电集团控股的电力上市公司中,尚无一家公司开展员工持股计划。

近几年受煤电价格涨幅较大的影响,火电企业一直亏损。水电企业因为发电受天然来水影响,盈利处于不确定状态,其他发展风电、太阳能等新能源企业也因项目开发成本高,享受补贴退坡的原因,经营状况不稳定,亏损也时常发生。不能实现盈利或盈利确未达到年度目标的企业,为了降低企业成本,员工收入待遇受到限制。尤其现在很多长期亏损火电企业职工无论是重要管理岗位或是核心技术人员薪酬待遇长期处于中下水平,个人付出因企业亏损而不能实现业绩挂钩,长此以往,有能力的、年轻的员工选择跳出企业另谋出路。留在企业的员工只能单一的、机械性的完成工作,没有任何积极性,企业陷入无法扭亏的怪圈。

与此同时,现在众多的新兴行业,如共享经济、AI智能、大数据+互联网、电子竞技等对企业的年轻员工具有强大的诱惑力。一是这些新兴行业的工作地点很多都位于北上广深,在经济发达地区薪酬待遇高、发展机会多、物质条件丰富,年轻人有更多开阔眼界和实现自我价值的机会;二是电厂的安全

生产责任压力大,尤其在生产一线的员工,工作模式是倒班制,遇到生产高峰期更是连抽转,对员工体力、精神都是巨大考验。加之,人力资源是企业发展的第一资源在电力企业中还没有形成固化,这些原因导致电力企业对年轻员工日渐失去吸引。

因此,电力企业在面临人力资源后劲不足的情况下又要加快企业转型的情况下,就可以考虑选择开展员工持股计划,以适当的股权和未来收益吸引员工,形成长效的、良性循环的、具备吸引力的激励机制,留住关键人才。

3 对实施持股激励计划关键点浅析

实施员工持股计划的基础是员工的参与,员工作为直接参与(收益)人,在参与前都会将实施计划的可持有股份数、实施价格、收益权等作为是否参与持股所在企业持股计划的核心要素。在不考虑其他外界因素的影响条件下,仅对《指导意见》中关键点在电力类上市公司实施持股计划时能否具备可行性进行浅析。

3.1 参与人员

根据电力上市企业的人员结构特点,员工的岗位(岗位)设置普遍为:职员—专责—主管—主任—高管—董监事。电力企业成熟的员工梯级管理模式,在考虑实施计划时,份额分配上有合理依据。

3.2 股票锁定期和价格

持股计划实施后,锁定期长短员工来是一把“双刃剑”。以企业在二级市场购入股份实施计划为例,每期的股份锁定期至少 ≥ 12 个月。员工持有股票后,锁定的12个月内股价上涨或下跌都无法变现,员工会把这一部分损失计入自己账上,看成是自己损失了收益。虽然股票锁定期限是无法修改,但电力作为基础能源行业,其盈利情况与其他行业上市公司相比具有一定的稳定性。

3.3 持股股份收益约定

当实施计划的公司出现亏损或盈利没有达到预计或承诺时,不能实现股份权益分派。员工作为参与个体,很多看的是短期收益,因此在不能按期兑现收益的情况下,持股员工可能会“看空”自己公司。

3.4 持股员工地位与控股股东不等

在企业员工看来,他们持有了公司股份就可以从打工者变为股东,可以直接参与企业的经营管理。根据《公司法》规定,员工持有股份总数仅为10%,且是多人合计持有数,因此作为员工股东在公司日常经营管理中行使的是法律法规赋予的股东权利。

从已实施持股计划的上市公司数据分析得出,大多数公司采用的是非公开发行方式向员工增发股份,员工参与认购。由于员工认购比例仅占整个发行股份的少数,发行完成后,公司总股本增大,其他参与非公发行的股东股比都有可能大于员工认购比

例。因此,员工仍是公司的小股东。当员工认为企业大股东、实际控制人或其他股东作出的决策与他们的利益相悖时,持股比例决定了他们的话语权比例,起不到最终的决定作用,导致他们权益维护得不到重视、难以实现。

3.5 监管难点

员工通过持股计划成为股东后,具备企业生产者和股东双重身份。作为生产者,员工因其岗位不同,很可能成为公司内幕信息知情者。员工中就会出现因一己私利,利用提前知晓内幕信息操纵股价的几率,导致员工和上市公司都面临证监会处罚。

4 电力类上市公司实施员工持股计划的优势

4.1 证券市场

证券市场上对开展员工持股的公司都会将其考虑在投资范围内,原因是实施员工持股的公司会对市值管理的意愿增强。有序合规的市值管理有利于促进公司股价稳定,缓和二级市场波动给股价造成的损失。市场上也认为合规开展员工持股计划的上市公司,一方面对提升公司市值管理能力有很好的促进作用,另一方面也可以透过员工持股计划看出公司对员工的关心,稳定人心,就有稳定的经营,更有稳定的业绩,投资者能够得到更好的投资回报。打破市场对电力这一传统垄断行业的传统认识思维。

4.2 企业与员工

员工希望所在企业能够有长期稳定的盈利能力,参与持股计划后,与企业共享发展红利,适当增加个人收益;企业期望员工持股作为长效机制,就要与企业的长远发展相挂钩,发挥激励的有效作用,企业、员工共进退,在提升员工的获得感、幸福感和归属感时,同步增强员工的主人翁意识,提升企业发展的内生动力。

同时,在企业薪酬不能满足员工的期望时,员工通过获得的股利可以有效弥补这方面的不足,给员工带来心理上的平衡和慰藉,维护员工队伍的稳定。

4.3 监管层面

证监会对国有上市公司开展员工持股计划进行松绑,根本目的是希望通过公司业绩、员工个人绩效和证券市场表现实现三方利益共同体,达到激励效果最大化。

结束语以上优势在电力类上市公司一样能够得到发挥,但根据近几年电力上市公司的盈利情况来看,一些火电装机规模偏重或全部是火电装机的公司受到煤价及相关因素的影响,一直处在盈亏平衡点或平衡点之下,对盈利在无法改观的公司建议不推行持股计划。可以将至少连续三年以上的公司作为实施试点,经过2—3期后根据实施效果再考虑是否可以全面在电力类上市公司中推广。