

平安保险公司股权激励模式及实施效果研究

毋珊珊

河南理工大学, 中国·河南 焦作 454150

【摘要】股权激励是一种可以解决公司委托代理问题的长效激励方式,它是以股票的方式来激励公司内部管理人员和核心员工为公司提供长期的发展服务,从而使企业价值达到最大化,在众多上市公司的内部治理中发挥了巨大的作用。目前,越来越多的上市公司引入了股权激励制度。本文以中国平安保险公司为例,具体从股权激励制度的实施情况、实施股权激励前后公司的财务状况变化趋势、市盈率的变化以及人员流动情况等方面分析股权激励方案的实施效果,进而提出对平安保险公司激励方案的相关改进建议。

【关键词】股权激励; 平安保险; 公司业绩

股权激励是企业给予管理层或核心员工股权的形式来进行的一种长期激励,其目的在于使公司经营管理者与所有者成为利益共同体,进而提高公司管理层和核心团队的凝聚力,增强公司内部人员工作的积极性,保证企业的长远发展。

随着我国现代企业制度和两权分离理论不断发展,所有者与经营者两者之间的矛盾进一步加深。所有者通常追求更高的公司利益及长远的公司发展,而作为代理人的经营者,则通常更加关注自身利益。为了有效缓解这一矛盾,用有限的薪酬留住公司管理层和优秀人才,企业所有者希望能通过制定有效的股权激励方案,使公司的核心人员能尽心竭力地为公司发展贡献自己的才能,促使公司以有限的成本投入稳定核心人员。此外,在一定程度上股权激励也可以完善公司治理模式、增强企业内部凝聚力和提高了企业核心竞争力。

1 平安保险公司股权激励的实施概况

1.1 公司简介

中国平安保险股份有限公司于1988年诞生于深圳蛇口,是中国第一家股份制保险企业,至今已经发展成为金融保险、银行、投资等金融业务为一体的整合、紧密、多元的综合金融服务集团。2020年3月,入选2020年全球品牌价值500强第9位。2020年9月28日,入选2020中国企业500强榜单,排名第六。

1.2 平安保险公司实施股权激励的目的

平安保险公司实施股权激励的目的是为了进一步建立高质量的管理团队和专业团队,公司致力于设计科学合理的股权激励方案,对公司管理层及关键人员进行长期激励,让员工对企业产生强烈的归属感。股权激励不仅可以弥补员工原有工资、奖金激励效果不足的缺陷,而且通过股权形式让员工与股东拥有共同利益,有利于缓解双方矛盾,降低委托代理关系的风险。对于实行股权激励制度的平安保险公司来说,科学的公司治理结构可以通过制衡关系来提高企业的抗风险能力,可以大大降低管理层利用股权激励实施舞弊行为的可能。

1.3 平安保险公司股权激励的实施历程

1.3.1 核心人员持股计划

该计划自2015年2月5日召开的股东大会批准并正式开始实施,计划存续期为6年,目前已实施5期。为自愿参与,并挂钩集团关键业绩指标,2020年为该计划的最后一期。在今年3月召开的股东大会上,中国平安已经审议通过了这一议案,核心人员持股计划延长了六年。购股资金来源为计划持有人的合法薪酬与业

绩奖金额度,参与人员必须是对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用的核心关键人员。2019年参与人数为1267人,占平安员工总数37.7万人的约0.3%。计划每一期买入后,锁定期都至少为1年,锁定期内不得进行交易,锁定期结束后,基于中长期业绩考核机制并挂钩业绩结果,每年分配1/3,三年分完。公司基本上都是在年报发布后即完成买入。

本次2020年5月21日的高管增持的股票就来源于之前三个年度的核心人员持股计划,因此也会有三个均价的存在。该计划只能覆盖核心管理层(占员工总数的0.3%左右),对其他能创造绩效的优秀员工,并未绑定,因此中国平安在2018年推出了长期服务计划。

1.3.2 长期服务计划

该计划于2018年底审议通过,计划存续期为10年,每年1期,每期计划为3年。长期服务计划参与人员的覆盖面就比前面说的核心人员持股计划广的多,是公司的绩优人员,也是对公司整体业绩和长期发展具有重要作用的核心人才。

2019年长期服务对象的参加对象为包括公司董事、职工代表监事和高级管理人员在内的平安集团及其附属子公司的31026名绩优员工(占员工总数8%左右),资金来源为员工应付薪酬额度。首期计划于2019年5月通过二级市场完成购股,共计5429万股,均价79.10元/股。

总的来说,核心人员持股计划和长期服务计划有利于促进股东、公司和员工利益共享、风险共担,为进一步完善公司的治理结构、建立健全公司长期激励和约束机制,促进公司长期、持续、健康发展提供了有力的保障。虽然从短期来看会对当期的利润产生一定影响,但对中国平安的长期股东来说,肯定是有利的。

1.3.3 回购计划

中国平安于2018年抛出了千亿回购计划,引起了资本市场的轰动。但自第一期回购的实际金额为60亿元,引发了一些人的诟病。

中国平安的回购计划存续期为10年,每年制订一次方案,2019年的首期回购额度是在50-100亿元区间,买入价不超过99.39元/股(除息后)。首期的回购主要用于员工持股,方便为管理层提供了调节公司经营。

2 平安保险公司股权激励方案实施效果

下文将从盈利能力、偿债能力、成长能力三个方面分析平安保险公司实施股权激励方案对公司的影响,所用数据均来源于2015-2020年平安保险公司已审计的合并财务报表。

2.1 盈利能力

表1 2015-2020年平安保险公司盈利能力指标

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
营业利润率 (%)	14.99	13.11	15.13	9.63	9.7	9.68
净资产收益率 (%)	16.22	16.27	18.82	19.3	22.19	18.77
总资产报酬率 (%)	1.6134	1.54	1.7772	1.9419	2.2528	1.9239

由上述财务指标可知,近年来公司的营业利润率总体呈下降趋势,说明其销售能力有所减弱。净资产收益率和总资产报酬率呈总体平稳且小幅度下降趋势,说明公司盈利能力较好。总体来看,股权激励方案的实施有利于提升公司盈利能力,但后期的持续性作用不明显。

2.2 偿债能力

表2 2015-2020年平安保险公司偿债能力指标

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
流动比率 (倍)	1.89	1.91	1.9	1.94	1.96	1.97
速动比率 (倍)	1.51	1.52	1.5	1.53	1.56	1.58
资产负债率 (%)	91.3209	91.2772	90.9455	90.4291	89.6342	89.6314

由上述财务指标可知,近年来公司的流动比率不断提高,除了2017年有略微下降之外,逐渐接近于流动比率的最优值2;从2015年到2020年平安保险公司的速动比率有一定的波动,但整体维持在1.5左右。资产负债率整体呈现递减的趋势。以上指标都说明公司的偿债能力较强,股权激励方案的实施有利于提升公司偿债能力。

2.3 成长能力

表3 2015-2020年平安保险公司成长能力指标

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
净利润增长率 (%)	35.9858	11.031	38.152	20.4785	36.4568	-3.0457
主营业务增长率 (%)	33.94	14.91	25.04	9.65	19.66	4.23
总资产增长率 (%)	18.9532	17.035	16.428	10.0089	15.1193	15.8695

由上述财务指标可知,净利润增长率在2016年和2020年迅速下降,整体呈波动趋势并呈现出一升一降的趋势;公司的主营业务增长率在2016年迅速下降,在2016-2017年迅速回升,2019-2020年又呈下降趋势,可能是由于公司产品多元化的转型导致了主营业务增长率的较大幅度波动。总资产增长率呈先降后升的趋势;总体来说,股权激励对公司的发展能力起到了一定的促进作用,但近年来,公司发展趋势逐步减缓。

3 平安保险公司股权激励方案的改进建议

本文梳理了平安保险公司股权激励方案存在的问题,总结出如下启示,并提出了具有针对性的改进建议:

3.1 设定科学的股权激励对象和范围

平安保险公司三类股权激励方案当中,都涉及对高管人员的

激励,可能导致对管理人员的股权激励过于集中。这样可能会出现对高管人员激励过度、企业内部员工收入水平进一步拉大的结果,从长期来看不利于加强企业内部的凝聚力。这一问题如果不能得到有效解决,可能会对企业长远发展产生负面影响。因此,企业应该以着眼于长远的战略目标,适当扩大股权激励对象的范围,并制定科学的股权激励额度和比例,避免激励不足和激励过度现象的出现。对高层管理人员的股权激励方案,既要保证公司以合理的成本起到有效的激励作用,也要考虑到公司内部人员之间收入差距的问题,提高企业内部整体人员的归属感,降低企业经营风险。

3.2 加强对股权激励实施过程的监督

平安保险公司的股权激励计划在总体上来说对公司发展起到了积极作用,但从上文对股权激励实施效果的分析中可以看出其持续性并不强。在实施股权激励的初期,公司的盈利能力、偿债能力和发展能力都得到了有效提升,但在后期,企业各项能力的提升不明显,或者有一定程度的下降,尤其是企业的发展能力存在着收缩趋势。对于股权激励方案实施效果缺乏持续性的问题,公司要采取措施加强对股权激励过程的监督,比如设立独立于管理层的监督机构,负责监督股权激励方案是否严格落实,并定期向股东大会汇报股权激励方案的执行情况,发现问题及时纠正,不断调整和完善公司的股权激励方案,促进其效果的可持续性。

3.3 建立科学合理的绩效考核体系

要想更好的发挥股权激励的作用,必须要建立科学合理的绩效考核体系。目前上市公司的股权激励业绩评价,基本上都是以经营业绩为主,这样才能够对企业的经营现状有科学的认识,同时对企业未来的发展潜力能够有一个科学的预测。如果绩效考核机制不科学,那么对公司业绩更好的发展,经营水平的全面提升,都不会有正面积积极的影响。所以公司在绩效考核体系建立的过程中,应该将公司的盈利能力,公司的成长因素,偿债能力以及市场竞争能力等都全面考虑进来,这样才能够促进企业更好更健康的发展。

3.4 完善股权激励信息披露制度

平安保险公司想要更好的发挥股权激励的作用,还要逐步完善股权激励的信息披露制度。国家规定实施股权激励的上市公司在年度、季度等要对公司的董事、监事以及高级人员的股票授予额度和具体实施情况等等信息进行全面准确的披露。因此,完善股权激励信息披露制度非常重要。相关的监管部门必须对上市公司的股权激励信息披露情况进行严格的监督,并且公司内部要形成完善的会计工作准则。在保证内部审计的情况下,还要聘请外部独立的审计机关,对财务信息的准确性进行审核,保证审计的独立性。

参考文献:

- [1] 吕长江,郑慧莲,严明珠,许静静.上市公司股权激励制度设计:是激励还是福利[J].管理世界,2009(09):133-147.
- [2] 李春霄,闫祖攀.上市公司股权激励相关会计问题探讨[J].商业经济,2020(01):182-183.
- [3] 张奇峰,冯琪,陈世敏,戴佳君.股权激励计划修订的动因与后果[J].会计研究,2018(08):49-56.
- [4] 李春玲,张雅星.上市公司股权激励对象动态选择研究[J].财会通讯,2019(32):86-90.

作者简介: 毋珊珊(1997.10-)女,汉族,河南焦作人,河南理工大学财经学院,20级在读研究生,硕士学位,专业:会计专硕,研究方向:管理会计。