

# Analysis of the Motivation and Effect of Lixun Precision Equity Incentives

*Yue Han*

Hefei Normal University, Hefei, Anhui, 230000

Email: 1355345361@qq.com

## *Abstract*

The purpose of this paper is to explore the motivation and effect of Lixun Precision to adopt equity incentive. Firstly, the situation of equity incentive was introduced, including the motivation and effect. Then, the problems of Lixun Precision's implementation of equity incentive were analyzed, including the defects in the implementation of internal company strategy, the inability of the capital market to reflect the true value of listed companies, and the immaturity of the operating environment. And then, through case analysis and statistical data analysis, the countermeasures to solve Lixun Precision equity incentive are discussed. It is found that equity incentive does stimulate the enthusiasm of employees to a certain extent and enhance the company's performance and competitiveness, but there are also certain problems that need to be further improved and improved. This paper can provide reference for other companies with reference for the implementation of equity incentive schemes.

**Keywords:** *Lixun Precision Company; Equity incentive; Motivation*

## 立讯精密股权激励的动因及效应分析

韩悦

合肥师范学院, 安徽合肥, 230000

**摘要:** 文章主要研究立讯精密的股权激励动因及效应。首先介绍了股权激励的激励情况, 包括激励的动因和激励的效果, 然后分析了立讯精密实施股权激励所存在的问题, 包括公司内部战略实施存在的缺陷、资本市场无法反映上市公司的真正价值以及运行环境的不成熟。最后, 通过案例分析和统计数据, 探讨了解决立讯精密股权激励的对策, 发现股权激励确实在一定程度上激励了员工的积极性, 提升了公司的业绩和竞争力, 但也存在一定的问题, 需要进一步改进和完善。本文可为其他公司提供股权激励方案实施的借鉴。

**关键词:** 立讯精密公司; 股权激励; 动因

## 引言

我国上市公司的股权激励方案是从20世纪90年代初开始起步实施的, 在中国已经发展了二十多年。1930年万科成为中国首个实施股权激励方案的上市公司; 1997年上海率先推出试行方案。2002年在关于上市公司股权激励试点工作的指导意见正式发布后, 股权激励在我国政策面上正式出台。

Ma Jinrong等对于现代企业而言, 股权激励是解决委托代理问题的重要手段, 研究表明限制性股票激励模式显著提高了企业的绩效, 并且激励强度在企业绩效与不同激励模式之间起到了显著的倒U型调节作用<sup>[1]</sup>。吕长江等从公司投资行为的角度诠释股权激励对公司业绩的影响。分析发现, 股权激励计划在缓解公司投资匮乏的同时有效抑制了过度投资行为, 提高了上市公司的投资效率, 而较高的投资效率是公司业绩增长的关键<sup>[2]</sup>。陈艳声, 林滢认为通过实证验证, 股权激励能有效提升公司绩效, 但在不同情况下的激励作用不同, 股权激励计划对上市年份较短、非国企性质、只采用限制性股票的公司的激励效果更好<sup>[3]</sup>。这些研究表

明，业绩指标过于简单，不利于形成有效的薪酬契约，复杂的、特殊的行权指标理论上应该有用武之地。研究股权激励计划中特殊行权条件的设计动因，才能解释理论研究结论和管理实践之间的重大差异<sup>[4]</sup>。

当前，为了更好地保障企业的平稳运行，确保企业具备较为雄厚的资金基础，在企业运营的过程当中往往会通过合资的方式建立资产优势，这就使现阶段很多企业所有权和经营权分离，不可避免会出现一系列的矛盾，而对于这些矛盾的解决，股权激励是一种较为科学有效的方案和途径，通过给予员工部分股东权益，使其与企业形成利益共同体，有助于公司新老交替、稳定发展，进一步增强企业竞争力，帮助企业实现稳定发展的长期目标。

文章通过研究立讯精密的股权激励计划的动因和效应，进一步找出存在的问题并提出解决措施，为其他企业日后实施股权激励计划提供借鉴。20世纪90年代股权激励作为新生事物引入我国，在当时政策缺失、监管缺位的背景下，大多数企业持观望态度<sup>[5]</sup>。从研究股权激励入手，分析上市公司在经济全球化的大背景下，如何迎合时代潮流做出确保公司未来发展战略和经营目标的实现、促进公司健全激励机制、增加自身人才吸引力的决定，以及改进和完善实施过程中存在的问题，帮助企业更好地实施股权激励。股权激励是指将部分管理层与公司员工设为激励对象，并设立公司和个人业绩考核标准，当其达到设立的标准时可按规定的行权价格购买公司股票的激励方式<sup>[6]</sup>。在结合一系列指标分析后，不难看出立讯精密在2019年推行股权激励政策之后其盈利能力、营运能力等有了显著的提升，通过结合自身战略布局和当前行业的发展形势调整制度、完善治理结构等措施，提高企业核心竞争力。

## 1 立讯精密公司股权激励方案实施概况

### 1.1 立讯精密公司概况

立讯精密是一家以连接器、无线充电、FPC、天线、电子模块等产品为主要生产销售的技术导向公司，其产品被广泛应用于3C（如消费电子、通讯、电脑）、汽车等多个重要领域，台式电脑连接器已覆盖全球20%，与此同时正快速扩大笔记本电脑连接器的生产，公司现正逐步向汽车连接器、高端消费电子连接器等领域迈进。值得注意的是，苹果、华为等知名公司都是立讯精密的重要客户。在上市初期，立讯精密就专注于生产附加价值高的电脑内部连接器。经过不懈的努力，立讯精密公司已成为中国大陆排名第一、世界排名第八的连接器的生产商。

### 1.2 股权激励方案及实施过程

股权激励方案的设计、行权条件的设定不仅反映了企业实施激励计划的动机，还会影响其实施效果<sup>[7]</sup>。立讯精密公司分别于2018年8月和2019年3月进行了股权激励计划，具体见表1所示。

表1 立讯精密公司激励计划具体实施情况

| 项目   | 2018年8月                              | 2019年3月                                   |
|------|--------------------------------------|---|
| 激励模式 | 股票期权                                 | 股票期权                                      |
| 激励对象 | 公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术骨干等1605名      | 公司董事、高级管理人员、公司中层管理人员及核心技术骨干等348名          |
| 激励数量 | 共29,761,439份                         | 共6,259.50万份                               |
| 有效期  | 五年                                   | 五年  |
| 价格   | 行权价为10.06元/股                         | 行权价为23.36元/股                              |
| 行权方式 | 满足行权条件按20%:20%:20%:20%:20%的比例行权      | 满足行权条件在未来60个月内按20%:20%:20%:20%:20%的比例行权   |
| 行权条件 | 2018-2022年营收分别为300、350、410、470、540亿元 | 2019-2023年的营收分别不低于455、500、550、600亿元、650亿元 |

数据来源：根据立讯精密公司股权激励草案公布数据整理所得

如表1所示，立讯精密公司在2018、2019两年都采取股票期权的形式。在两期激励计划当中，公司以本公司股票为标的，对公司管理层及核心骨干进行长期性股权激励，计划为公司向激励对象定向发行A股普通股股票，按激励方案确定的价格行权。

从行权方式来看，达到公司规定的考核指标方可按比例行权或解锁，个人要求根据公司当年绩效考核制度的规定按照考评指标确定结果，按激励计划规定的系数确定实际行权及解锁的额度，其中非财务指标的权重也应该得到相应的考虑和体现。这不仅能够更好地激励员工，还能够推动公司不断提升其非财务业绩，从而获得更好的市场表现。

## 2 立讯精密公司实施股权激励计划的动因

### 2.1 优化公司治理结构

由于该企业早期公司规模较小、发展不成熟，在上市前它的主要客户是富士康。但随着近些年技术类型公司的兴起和蓬勃发展，为了节制富士康一家独大的局面，苹果开始扶持立讯精密，经过自身不断的努力，立讯精密逐渐成为电子消费领域的龙头企业。但这仅仅是不够的，外部与时俱进，公司内部也要顺应趋势才不会被时代淘汰。为了进一步完善公司结构治理，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，有效地将股东、公司和激励对象三方利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展，故公司分别于2018、2019年两次实施股权激励计划。

### 2.2 降低代理成本

根据财报显示，2018年至2020年，立讯精密分别实现营收358.5亿、625.16亿、925.01亿，营收增速达到了57.06%、74.38%和47.96%，实现净利润为27.23亿、47.14亿和72.25亿。由于吃到苹果的红利越来越多，所以立讯精密就开始加速切入苹果产业链，而并不只满足做耳机业务。皇天不负有心人，后来立讯精密也是顺利的接入了Apple Watch的组装业务和入iPhone整机代工业务，也成了名副其实的苹果“最强打工人”。

用股权作为激励会比真金白银地花钱更加节省企业的成本，这些年科技类企业越来越多地使用股权激励，而不是使用现金激励推动自身业务的发展，这也是当前整个市场发展的特殊性导致的必然结果。实施股权激励的强度和降低的成本呈正比，在此方面，立讯精密公司突破压力点位，主要是压缩费率，提高自动化水平。

### 2.3 吸引和保留关键人才

过去几年，立讯精密通过不断切入苹果产业链，业绩获得快速增长。2021年其营收较六年前已经翻了超过十倍。不过，近几年不论是外部环境还是苹果产业链内部都在不断发生变化。顺应潮流趋势，公司知道如何吸引与留住人才，使人才与企业文化深度融合从而形成人造环境、环境造人的良性循环，这也是企业最具潜力所在。

核心人才是公司发展必备的中流砥柱，如何留住核心人才是重中之重。公司高度重视各梯队人才团队的搭建，建立有效的核心人才培养机制。公司积极回馈各级员工，为员工提供更加合适的职业发展通道，同时这一举措也为公司积累了大量的人才。

### 2.4 倡导以价值为导向的绩效文化

根据成长型企业的特征，立讯精密公司应确立“忠诚在企业、热爱在岗位、拼搏在市场、超越在自我”的企业核心理念，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。立讯精密公司的绩效文化是通过培训来实现的，公司会定期对员工进行培训，涵盖绩效文化、团队合作、沟通技巧、领导力等方面的内容，帮助员工理解和践行以价值为导向的绩效文化。

### 3 立讯精密公司实施股权激励的效应分析

#### 3.1 财务指标分析

##### 3.1.1 偿债能力分析

表 2 2016-2022年立讯精密的各项偿债能力指标

|     | 年份   | 流动比率(%) | 速动比率(%) | 现金比率(%) | 资产负债率(%) | 权益乘数   |
|-----|------|---------|---------|---------|----------|--------|
| 实施前 | 2016 | 1.6898  | 1.4434  | 15.2    | 42.114   | 2.3745 |
|     | 2017 | 1.4833  | 1.1867  | 1.4     | 48.2074  | 2.0744 |
| 实施中 | 2018 | 1.3434  | 1.0678  | 18.3    | 54.2421  | 1.8436 |
|     | 2019 | 1.237   | 0.9272  | 30.0    | 55.9526  | 1.7872 |
| 实施后 | 2020 | 1.2918  | 0.8986  | 20.5    | 55.8558  | 1.7903 |
|     | 2022 | 1.1677  | 0.6964  | 2.9     | 66.336   | 1.5075 |

数据来源：立讯精密公司年报公开数据整理所得

从表2中可得，立讯精密公司在2016年到2022年保持着稳定的流动比率和速动比率；在2017年出现短暂的偿债危机后，于2018年推出了股权激励计划，大有成效；一般来说现金比率大于1%表明公司有足够的现金储备偿付其当前的短期债务。要想提高企业的融资能力就必须保持资产负债率稳健增长，因此，资产负债率应保持在一定的水平，有学者指出资产负债率保持在40%-60%之间是最佳的，由上表可得立讯精密从2016年一直到2022年都将资产负债率控制在最佳的范围之内，其权益乘数也呈逐年递减趋势，债权人权益受保护的程度随之增加，偿债能力变强。

##### 3.1.2 营运能力分析

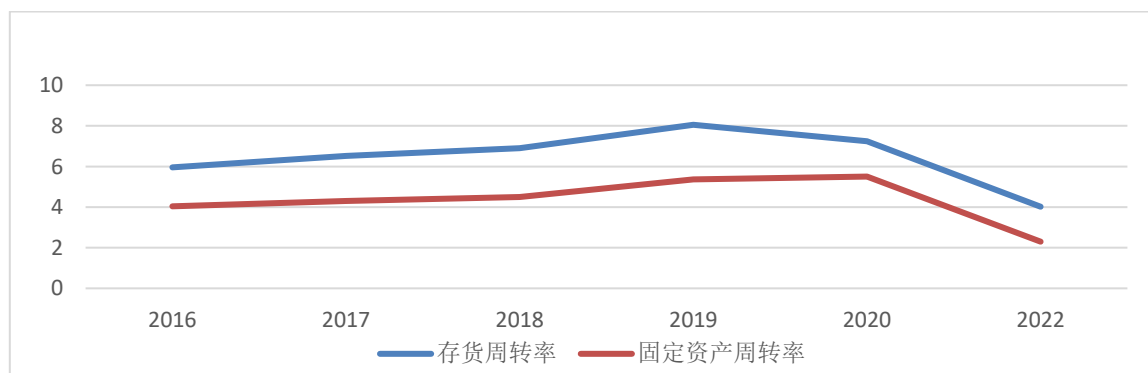


图 1 营运能力指标变化图 (数据来源：立讯精密公司年报公开数据整理所得)

文章通过对存货周转率和固定资产周转率的研究来评估立讯精密在实施股权激励方案后的营运能力。公司在2018年实施股权激励计划后大大提升了存货周转率，这是基于公司加大对存货的管理力度、加快了资金周转率，但是在2019年以后的几年出现了大幅度的下降，这是因为外部环境对公司的资金周转造成了一定的影响。立讯精密近年来的固定资产周转率保持着较为稳定的提升，在2020年出现大幅度的下滑。总的来说，尽管受到外部条件的冲击，立讯精密可以及时做出调整，加强公司管理抵御风险，但立讯精密固定资产的营运能力较弱，应加强对固定资产的利用和管理。

##### 3.1.3 盈利能力分析

对于一个上市公司来说，企业盈利能力越强，它获取利润的能力就越强，现金流入就越多；企业获利水平越强，越有利于公司所有者权益的增加。通过研究上市公司的盈利水平，就能够发现公司具体的管理情况，同时发现公司内部存在的问题。文章选择毛利率、净利率、净资产收益率(ROE)这三个指标来分析立讯精密公司的盈利能力。

表 3 2016-2022年立讯精密的盈利能力指标

|     | 年份   | 销售净利率 | 销售毛利率  | 净资产收益率 |
|-----|------|-------|--------|--------|
| 实施前 | 2016 | 8.59% | 21.50% | 16.09% |
|     | 2017 | 7.66% | 20.00% | 14.09% |
| 实施中 | 2018 | 7.85% | 21.05% | 17.95% |
|     | 2019 | 7.88% | 19.91% | 26.55% |
| 实施后 | 2020 | 8.10% | 18.09% | 30.29% |
|     | 2022 | 4.95% | 12.74% | 16.56% |

数据来源：立讯精密公司年报公开数据整理所得

通过研究销售净利率，通常这个指标越大，说明公司盈利水平越高。在 2016 到 2022 年间，立讯精密的销售净利率整体来说处于一个平稳的状态，仅仅在 2022 年出现了短暂的下滑，销售净利率的高低受制于净利润与销售收入，说明立讯精密近几年盈利能力有所下滑。要知道一个产品的盈利能力如何，主要看产品销售毛利率的高低，从表 3 可以看出立讯精密公司在 2016 年到 2022 年的销售毛利率也是趋于平稳，只是在 2022 年有所下降，说明企业产品的市场竞争能力较强，产品附加值高、有降价空间。最后来看净资产收益率，从 2016 年到 2022 年，得益于 2019 年实施的股权激励计划，立讯精密公司在 2020 年出现了大幅度的上涨。总的来说，三个比率在 2016 至 2022 年间都保持在相对稳定的状态之下，具有极强的盈利能力和市场竞争能力，受益于 2019 年实施的股权激励计划，净资产收益率有了较大幅度的提高，说明其抗风险能力较强。

### 3.1.4 成长能力分析

企业的成长能力分析用于考察企业通过逐年增加收益或其他融资方式获取资金扩大经营的能力，对企业自身是否具备经营扩展能力进行分析。文章从主营业务增长率、主营利润增长率和净利润增长率三个指标来分析立讯精密的成长能力。

表 4 2016-2022年立讯精密的各项成长能力指标

|     | 年份   | 主营业务收入增长率(%) | 净资产增长率(%) | 净利润增长率(%) |
|-----|------|--------------|-----------|-----------|
| 实施前 | 2016 | 35.7326      | 106.3269  | 22.7889   |
|     | 2017 | 65.8561      | 14.7981   | 47.8575   |
| 实施中 | 2018 | 57.0569      | 19.7484   | 60.9671   |
|     | 2019 | 74.3832      | 30.4343   | 75.145    |
| 实施后 | 2020 | 47.9634      | 42.1012   | 52.027    |
|     | 2022 | 79.2959      | 26.0014   | 39.9074   |

数据来源：立讯精密公司年报公开数据整理所得

从表 4 可以看出在 2016 到 2022 年间，立讯精密公司连续几年保持 30% 以上的主营业务收入增长率，且于 2019 年后创历史新高，说明公司实施股权激励计划这一决定是明智之举，说明公司产品的市场需求大、业务扩张能力强，更加说明了立讯精密公司具备成长性。一般来说，净资产增长率呈增长趋势且趋于稳定的公司正处在成长期阶段，但是在 2016 年出现了前所未有的新高度，这是因为在 2016 年立讯精密公司的客户需求量较大，增加了资产投入。由于立讯精密在 2018 年实施激励计划之后小有成效，于是二度实施了这一计划，使净资产增长率趋于平稳。从公开财务数据来看，立讯精密 2022 年实现营业收入同比增长 79.2959%，反观净利润却下滑，属于典型的“增收不增利”。总的来说，2019 年底发生的新冠肺炎席卷全球，对公司造成了巨大影响，企业经营受限，业绩目标的完成面临很大的挑战[8]。尽管受到外部环境冲击仍能保持较高的增长率，说明公司具有一定的风险抵御能力。

### 3.1.5 横向对比分析

中航光电，公司全称：中航光电科技股份有限公司。中航光电位于河南省洛阳市，其前身是洛阳航空电器厂——华川电器厂，建设于 1970 年，于 2007 年 11 月 1 日在深交所隆重挂牌上市。和中航光电相比，立讯精密上市较晚几年，但其依靠自身优势和产品质量服务迅速成长。中航光电现已发展成为知名军工企业，将其于立讯精密公司进行对比，可以发现二者的差距所在。

表 5 2016年-2022年立讯精密和中航光电对比数据表

|        |      | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2022   |
|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 销售净利率  | 立讯精密 | 8.59%  | 7.66%  | 7.85%  | 7.88%  | 8.10%  | 4.90%  |
|        | 中航光电 | 13.26% | 13.62% | 12.92% | 12.69% | 14.86% | 18.32% |
| 销售毛利率  | 立讯精密 | 21.50% | 20.00% | 21.05% | 19.91% | 18.09% | 12.19% |
|        | 中航光电 | 33.81% | 36.57% | 32.56% | 33.25% | 36.03% | 36.54% |
| 权益乘数   | 立讯精密 | 2.3745 | 2.0744 | 1.8436 | 1.7822 | 1.7903 | 1.5075 |
|        | 中航光电 | 1.85   | 1.85   | 2.02   | 1.73   | 1.83   | 1.72   |
| 净资产收益率 | 立讯精密 | 10.28% | 13.07% | 17.57% | 23.22% | 25.71% | 20.21% |
|        | 中航光电 | 17.87% | 16.88% | 15.77% | 13.12% | 14.78% | 15.61% |
| 总资产周转率 | 立讯精密 | 0.85   | 0.95   | 1.13   | 1.46   | 1.55   | 1.59   |
|        | 中航光电 | 0.73   | 0.69   | 0.67   | 0.64   | 0.6    | 0.54   |

数据来源：深圳证券交易所

由上表立讯精密和中航光电进行对比可得，中航光电的销售净利率在 2016 年到 2022 年之间是处于一个稳步上升的状态，且一直保持在 12%以上；而立讯精密虽也趋于平稳，但是不如中航光电，说明立讯精密的盈利能力没有中航光电强。通过对比销售毛利率可以看出，中航光电在 2016 年到 2022 年间一直是保持在一个稳定的状态下，除了在 2018 年有略微的降低，但整体趋势是上升的，并且整体高于立讯精密，说明企业的市场竞争力更好，发展态势更强。在 2016 到 2022 年间，中航光电一直保持在较为稳定的状态下，虽然中间有下降，但是没有太大的起伏；立讯精密而是呈不断增长的趋势，这是因为其权益乘数的不断减少，给企业带来了较高的资产利用率。最后来对比总资产收益率，中航光电一直维持在 0.7 左右，并于 2022 年出现了下降；立讯精密在 2016 年到 2022 年间逐步提升，最终维持在 1.5 左右。总的来说，立讯精密公司的资金周转速度较快、营运能力较强，但在盈利能力方面还存在不足之处。

## 3.2 非财务指标分析

### 3.2.1 顾客满意度

对于电子零部件组装公司来说，一个产品的好坏在于原始公司设计师的设计，但是否被人们所认可在于顾客的满意程度。作为“果链巨头”的立讯精密，得益于与消费电子业务的核心客户形成了在零组件、模组与系统类产品多元化的良性合作，公司表现也得到大众认可。大客户手机组装份额继续提升，今年组装量翻倍。立讯在下半年的新机组装的份额也超过和硕，正式成为新机的第二大 iPhone 组装公司，规模效应下利润率将显著提升，加上良率提升，手机组装将是今年利润贡献的主要增量。消费电子组装量和人们使用量是成正比的，也就是说顾客对于立讯精密的满意度还是极高的。

### 3.2.2 产品和服务的质量

发迹于苹果产业链，立讯精密一直被外界认为是靠“啃苹果”而维持。但除苹果外，联想、华为、微软等全球知名企业也是其重要客户。由于早期的产品同质化使得立讯精密在科技研发上不断地加大投入力度、不断地在技术上精进，从而实现对竞争对手的超越。依赖于在电子制造领域拥有丰富的技术经验和专业知

识，能够提供高品质、高精度的制造服务。之所以能赢得众多行业伙伴的青睐，是因为立讯精密有其特殊的竞争优势，公司在全球范围内拥有稳定可靠的供应链，能够提供及时、高效的物流服务。

### 3.2.3 新产品开发能力

产品创新方面，立讯精密是 SATA-IO、USB-IF、VESA、IEEE、IBTA 等协会的会员，积极参与协会并贡献标准介面规格及量测规范的制定。立讯精密拥有自主产品的核心技术和智慧产权，已申请多个发明专利、实用新型专利及外观设计专利，并不断进行创新与改善。除此之外，立讯精密连续围绕苹果手机、耳机、电脑、平板、手表全线业务进行“零组件-模组-整机”一体化布局。提及苹果新产品，立讯精密有自己强大的精密制造能力，并加以利用进行布局深耕，瞄准相关整机和零部件的增量发展机会。随着立讯精密在整车、汽车核心零部件方面不断进行深入研究、技术上一点点地积累和慢慢地形成规模，汽车业务有成为立讯精密新的业务驱动的可能性。

## 4 结论与建议

### 4.1 结论

通过对立讯精密股权激励计划的研究发现，立讯精密将高管和核心技术人员作为激励重点，这对于降低一个企业的离职率有着不可磨灭的作用，并且股权激励从根本上属于公司治理范畴，两者是相互影响相互促进的关系实施监督制度<sup>[9]</sup>，能在一定程度上维护股东权益，对公司治理有着积极正面的作用。根据立讯精密推出的股权激励方案，从公司内部情况可以看出，在实施股权激励前，公司的偿债能力、盈利能力、运营能力和成长能力较低，公司治理结构还存在一部分问题；在 2018 和 2019 年实施激励计划之后，企业的流动比率、存货周转率、销售净利率、净资产收益率等指标有了明显的抬高。结合当前外部环境来看，立讯精密在 2016 年到 2022 年发展态势良好，和中航光电公司对比来看，立讯精密受外部环境较行业来说较小，说明公司抗风险能力较强，市场竞争力较大。

总的来说，前期实施激励计划时短期的市场反应还不明显，或是公司结构还存在一部分问题，在不断的精进改进之后终于出现了“回暖”的现象，这说明市场对股权激励计划实施的反应是积极正向的。

### 4.2 建议

(1) 采用多元化的考核指标。完善治理结构，加强监督作用，使用综合的股权激励方式，引入量化的非财务指标，某些非财务指标的量化可以增强客观性，有利于股权激励计划的透明度和激励效果<sup>[10]</sup>。高度重视各梯队人才团队的搭建，能够全方位把握激励计划、降低企业经营成本、减少资金流出。不仅要根据财务指标，还应参考非财务指标，实现纵向、横向一体化考核体系。为了避免出现管理者因私谋权做出对企业利益有害的事情，可以适当对高层管理者施加压力，提高治理能力。企业可适当增加外部独立董事，进一步完善监督体系，杜绝中间性的舞弊行为，致力于为各梯队创造更优的内部环境，有利于留住人才为公司带来更高的收益。

(2) 增强对研发人员的激励力度。我国技术导向行业面临激烈的市场竞争，立讯精密公司应抓住机会、顺应时代潮流，牢牢把握住优秀人才，增强企业自身人才优势。由立讯精密实施股权激励方案的概况来看，主要激励对象集中在核心骨干，可以扩大激励对象的面积，让企业更多员工参与进来，通过授予他们股权权重，有利于增强员工与企业之间的命运共同体意识，调动掌握核心技术人员的积极性，激发员工的创造性和创新性，为企业价值提供持续性支持。

## 参考文献

- [1] Ma Jinrong,Wang Hongbo. Equity Incentive Model, Source of Subject Matter and Enterprise Performance: Modification Effect Based on Equity Incentive Intensity[J]. Mathematical Problems in Engineering, 2022:7.

- [2] 吕长江. 管理会计如何助力企业实现“双碳”目标?[J]. 中国管理会计,2022,(02):18.
- [3] 陈艳声,林滢. 高管股权激励对公司绩效影响程度的研究——基于 A 股上市公司的经验数据[J]. 宁德师范学院学报(哲学社会科学版),2022,(04):45.
- [4] 甘晓东. 股权激励特殊行权条件设计动因及经济后果——以高鸿股份为例[J]. 商业会计,2021(10):36.
- [5] 李文新,徐星宇. 关键岗位员工股权激励动因及绩效研究——以北方华创为例[J]. 河北企业,2023(02):126.
- [6] 杨宝慧. 东方国信股权激励动因与效果[J]. 合作经济与科技,2022(23):130.
- [7] 董育军,谢文丽,黄梓芸. 东方雨虹的股权激励动因与效果研究[J]. 中阿科技论坛(中英文),2022(05):106.
- [8] 吾丽班. 海康威视股权激励修订动因分析[J]. 山东纺织经济,2020(12):19.
- [9] 史媛媛,耿晓媛. 云南白药股权激励动因分析[J]. 商场现代化,2020(20):131.
- [10] 朱丽燕. 股权激励动因对企业盈利能力的影响研究[J]. 全国流通经济,2020(16):131.