

2020-2021年度河南省A股上市公司 高管薪酬和股权激励调研报告

因我不同
成就不凡

始于1845

目录

01 高管薪酬篇

- 调研样本及数据来源说明
- 高管薪酬调研发现

01 股权激励篇

- 调研样本及数据来源说明
- 股权激励调研发现



高管薪酬篇



高管薪酬调研样本及数据来源说明



数据来源

截止2020年12月，Wind数据库、披露年报和招股说明书等公开信息资料的A股上市公司，有效样本合计**95家**



统计口径

样本披露高管薪酬数据以税前数据为主，极少量未在年报中明确注明为税前或税后的样本数据，默认为税前数据以便于统计分析，由此可能带来一定的不准确性，德勤在此提示本报告数据谨做研究参考



数值修约误差

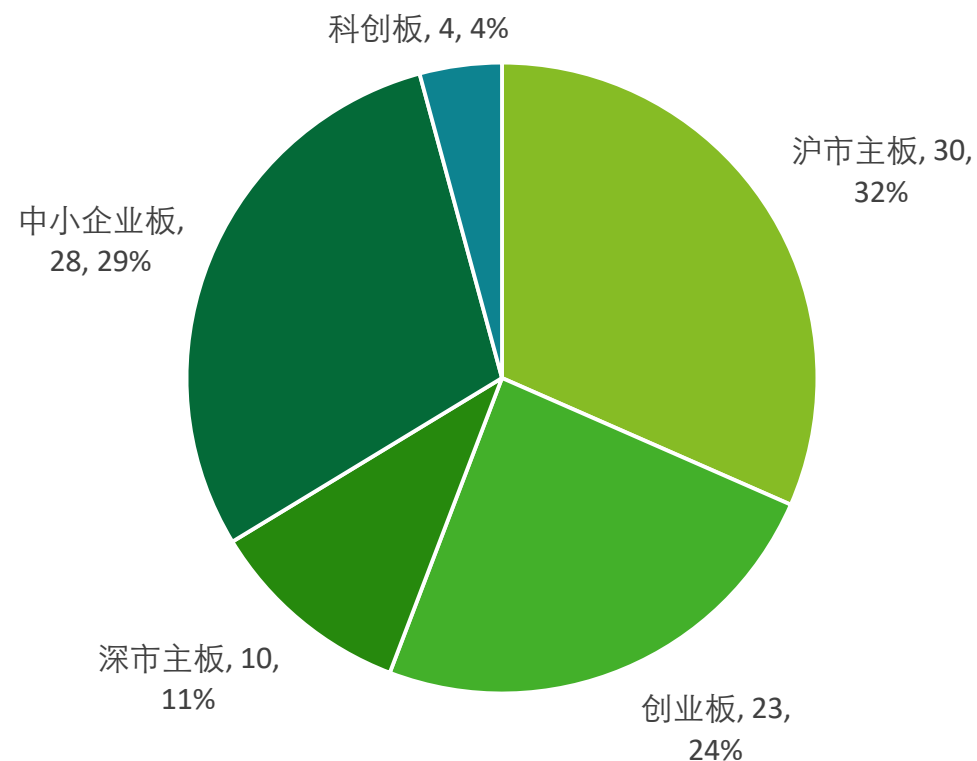
本报告中部分图标数值为百分数的，各项之和可能不等于1，是由于数值修约误差所致，未做机械调整

调研样本行业及上市板块分布

样本公司行业分布



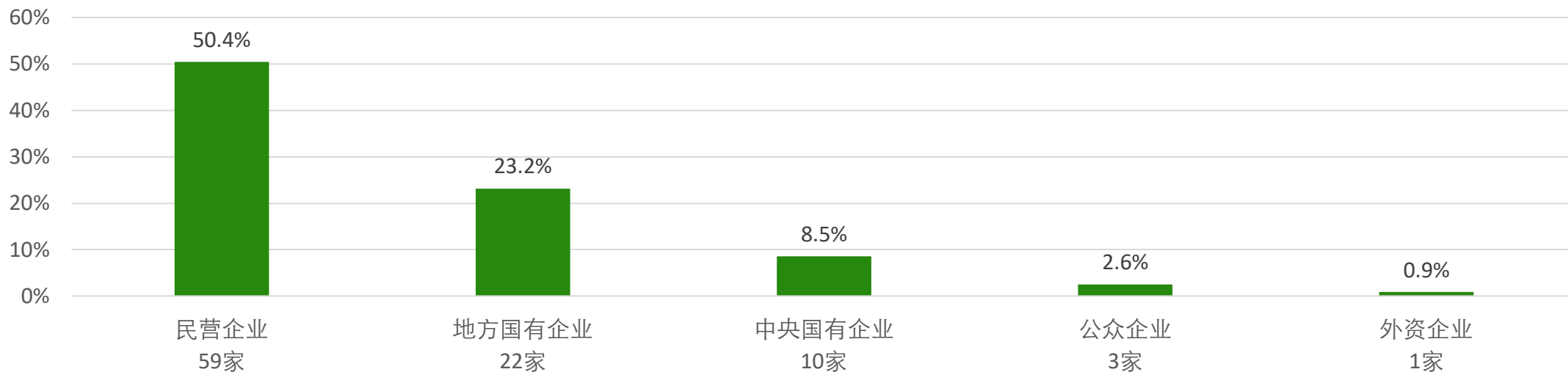
样本公司上市板块分布



注：样本公司行业分布大部分集中在制造业，其他行业样本量相对较少，受极端数据影响较大

调研样本公司性质分布

样本公司性质分布



说明:

调研样本企业性质根据Wind企业性质分类，具体定义如下：

- 中央国有企业：大股东/实际控制人属于国务院国资委，中央国家机关或者中央国有企业/事业单位；
- 地方国有企业：大股东/实际控制人属于地方各级国资委、地方各级政府/部门或者地方国有企/事业单位；
- 民营企业：非公有制企业，特点为无国有资本，非国家控股；
- 外资企业：
 - 中外合资企业：由外国公司或其他经济组织或个人与中国公民或其他经济组织，按法律规定共同投资设立、共同经营；
 - 外商独资企业：指外国公司或其他经济组织或个人，依照中国法律在中国境内设立的全部资本由外国投资者投资的企业；
- 集体企业：指以生产资料的劳动群众集中所有制为基础，实行共同劳动，在分配形式上以按劳分配为主（部分企业实行按劳分配和按资分配相结合）的集体经济组织；
- 公众企业：特点为无实际控制人。

河南省A股上市公司高管薪酬调研关键发现

10.0%

人工成本占营业收入比

- 2020年河南A股上市公司人工成本占收入比重为10.0%
- 信息传输、软件和信息技术服务业的人工成本支付压力持续领先

102万元

人均营业收入

- 2020年河南A股上市公司人均营业收入达102万元
- 超半数行业人均营业收入连续增长

0.92元

总人工成本利润率

- 全行业人工成本利润率均值增长至0.92元
- 大部分行业的人工成本利润率均呈现上升趋势

100万元

高管最高薪酬均值

- 2020年全行业高管薪酬均值持续走高，达到100万元
- 高管薪酬占利润比为1.2%

高管薪酬均值之最

- 行业之最：金融业、农、林、牧、渔业高管薪酬均值较高
- 上市板块之最：深市主板高管最高薪酬稳居领先地位

8倍

薪酬差距

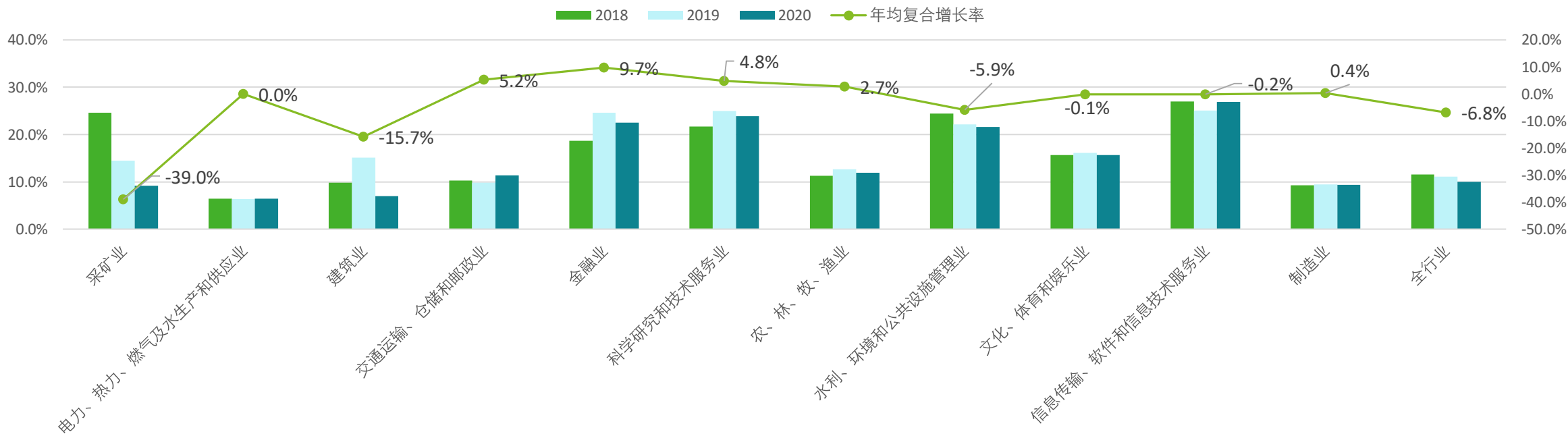
- 2020年河南A股上市公司高管与员工间薪酬差距约为8倍
- 超六成行业高管和员工薪酬差异逐年拉大

高管薪酬篇—全行业总人工成本占营业收入比

2020年河南A股上市公司人工成本占收入比重为10.0%

- 近三年整体人工支付压力呈下降趋势，其中采矿业和建筑业整体的人工成本支付压力下降幅度较大
- 2020年全行业总人工成本占收入的比为10.0%，各行业指标区间（6.4%，26.9%）较2019年（6.3%，25.0%）较为平稳
- 1.信息传输、软件和信息技术服务业 2.科学研究和技术服务业 3.水利、环境和公共设施管理业4.金融业的人工成本支付压力较高，其中信息传输、软件和信息技术服务业持续领先。2020年较2019年有所上升，2020年达到26.9%

全行业总人工成本占营业收入比



注：总人工成本占营业收入比=支付给职工及为职工支付的现金/营业收入

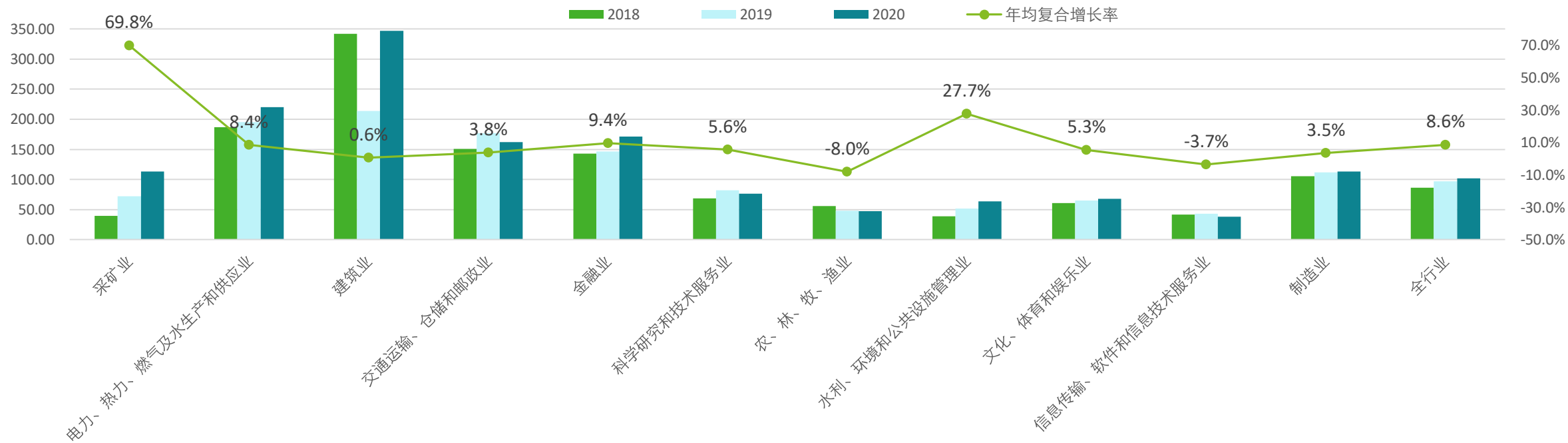
本指标用以衡量公司支付的人工成本占公司营业收入的比重。指标越高，人工成本支付压力越大

高管薪酬篇—全行业人均营业收入

2020年河南A股上市公司人均营业收入达102.1万元

- 仅有两类行业人均营业收入年均复合增长率为负，其中采矿业、水利、环境和公共设施管理业的人均收入增幅远超全行业平均水平
- 建筑业虽然人均收入波动较大，但是三年来实现的人均收入始终领跑全行业
- 2020年全行业人均收入达到102.13万元，较2019年有所增长，近三年全行业复合增长率为8.6%

全行业总人均营业收入（单位：万元）



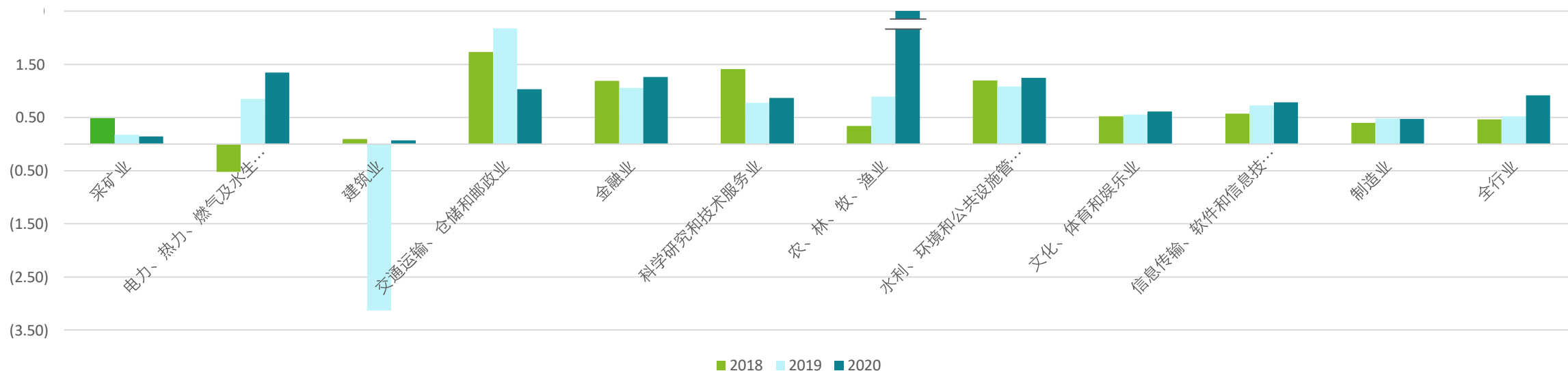
注：人均营业收入比=总营业收入/员工总数
本指标用以衡量公司的人均产出。指标值越高，人均产出越大

高管薪酬篇—全行业总人工成本利润率

2020年全行业人工成本利润率均值提高至0.92元

- 总人工成本利润率变动幅度较大，农、林、牧、渔业人工成本利润率2020年有爆发增长（其中爆发增长原因为牧原股份2020年净利润爆发增长），建筑业的人工成本利润率下降尤为明显
- 全行业人工成本利润率整体呈上升趋势，采矿业逐年下降

全行业总人工成本利润率



注：总人工成本利润率=净利润/支付给职工以及为职工支付的现金

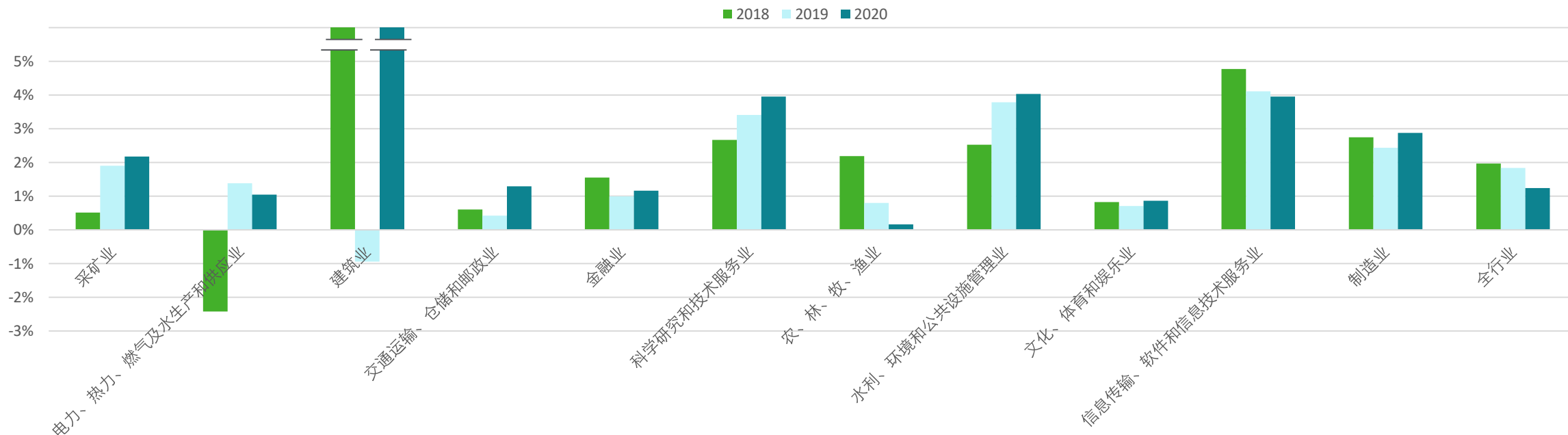
本指标通过每投入1元人工成本所获得的净利润衡量公司总人工成本投入产出。指标值越高，人工成本投入产出越高

高管薪酬篇—全行业高管薪酬费用率

2020年全行业高管薪酬费用率为1.24%

- 近三年全行业高管薪酬费用率复合增长率为-21%，2020年高管薪酬费用率为1.24%
- 建筑行业高管费用率相较其他行业整体较高
- 随着国家加速推进科技成功转化，相关激励机制逐步到位，科学技术研究和技术服务业的高管付薪效率逐渐提高

全行业高管薪酬费用率



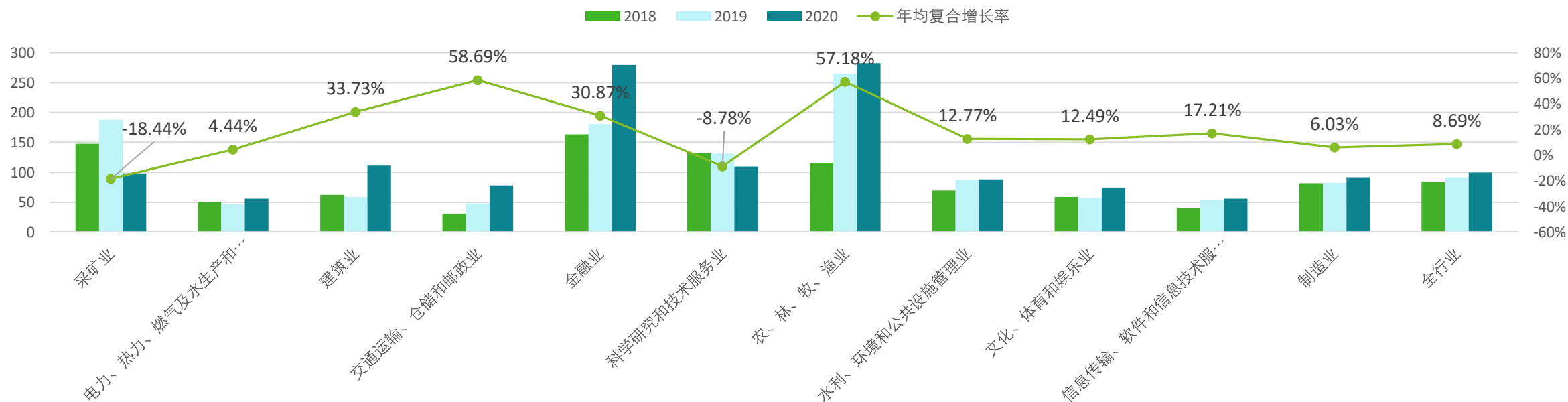
注：高管薪酬费用率=高管薪酬总额/净利润

本指标通过公司支付高管薪酬总额占净利润的比重，衡量高管付薪效率。指标值越低，高管付薪效率越高。

高管薪酬篇—全行业高管最高薪酬均值 金融业整体较高

- 2020年近四成行业高管的最高薪酬均值突破百万大关，金融业高管薪酬最高达到280万
- 全行业高管最高薪酬均值连续三年稳定增长态势，2020年全行业高管薪酬均值达到100万元，金融业整体较高
- 从变化情况来看，除采矿业、科学研究和技术服务业年均复合增长率小于0以外，整体上均呈现上涨态势，交通运输、仓储和邮政业、农、林、牧、渔业和金融业增速显著，分别为59%、57%、31%

全行业高管最高薪酬均值（单位：万元）

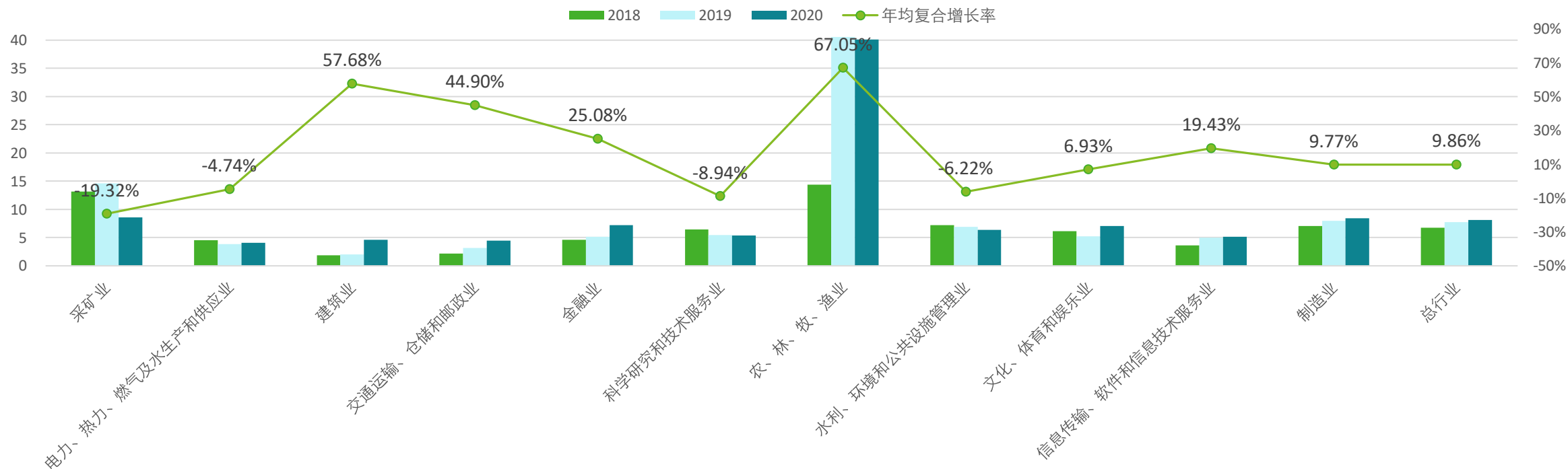


注：农、林、牧、渔业样本较少，高管高收入不能代表整体行业水平

高管薪酬篇—全行业高管与员工薪酬差距系数 超六成行业高管和员工薪酬差异整体增加

- 超六成行业高管和员工薪酬差异逐年拉大，全行业近三年高管和员工薪酬差距系数稳步上升，2020年达到薪酬差距系数为8.1
- 电力、热力、燃气及水生产和供应业高管与员工薪酬差距最小，且近三年呈现下降趋势
- 农、林、牧、渔业的高管与员工薪酬差距最大，2020年超过40倍，全行业2020年高管与员工薪酬差异约为7倍

全行业高管与员工薪酬差距系数

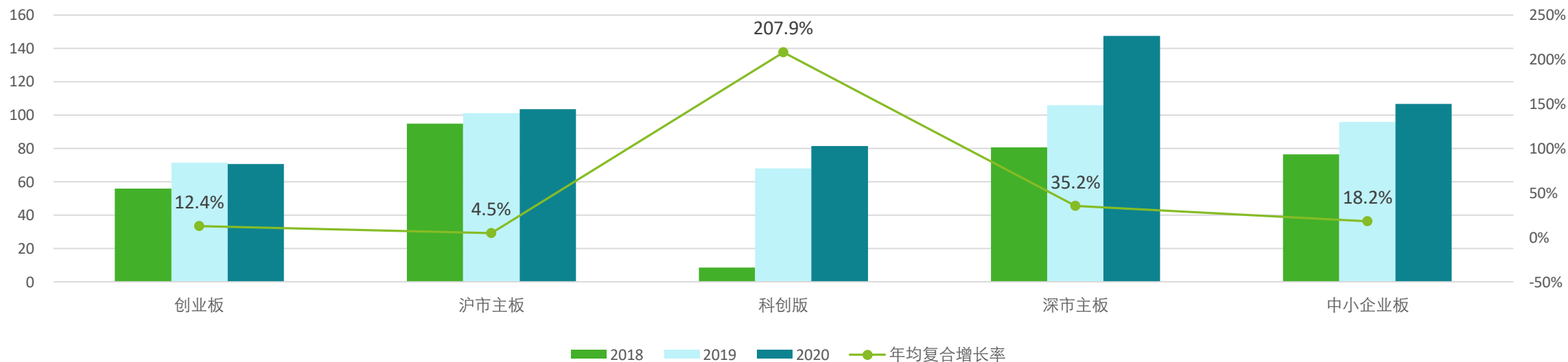


高管薪酬篇一各上市板块高管最高薪酬均值

深市主板高管最高薪酬稳居领先地位

- 2020年各个板块高管最高薪酬均值均超过70万，2020年除创业板和科创板外各上市板块高管最高薪酬超过百万
- 2020年深市主板高管最高薪酬均值超过147万元，稳居领先地位，沪市主板和中小企业板最高薪酬均值超过100万，高于创业板和科创板
- 从变化情况来看，近三年来深市主板和科创板的高管最高薪酬涨幅较大（科创板上市公司较少）

各上市板块高管最高薪酬均值（单位：万元）

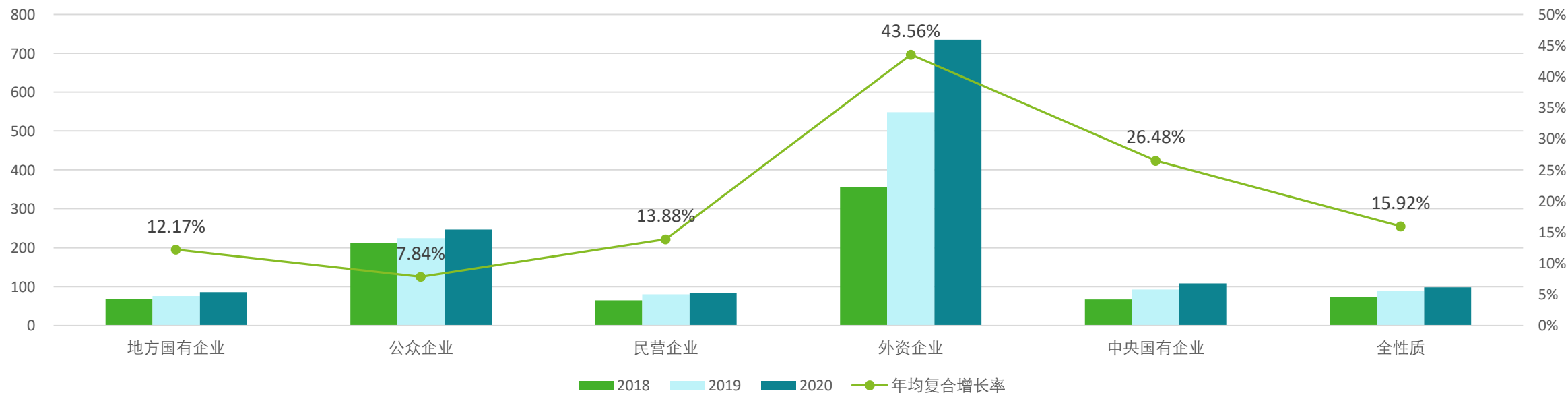


高管薪酬篇一各公司性质高管最高薪酬均值

外资企业高管最高薪酬保持领先地位

- 近三年不同性质公司的高管薪酬均呈增加趋势
- 外资企业以高管最高薪酬均值734万元保持领先地位，远超全行业高管最高薪酬均值，且其年均复合增长率达到43.56%（外资企业为双汇发展）
- 总体来看，高管最高薪酬均值逐年增加，大部分维持在100万内

各公司性质高管最高薪酬均值（单位：万元）



高管薪酬篇—全行业各典型岗位高管薪酬

总经理薪酬平均水平领先其他岗位，最高薪酬由董事长获得

- 总经理薪酬平均水平（139.6万元）大幅领先其他岗位，且薪酬涨幅最大
- 最高薪酬由董事长获得（1,002.5万元），近三年年均复合增长率为7.4%；财务总监与董事会秘书最高薪酬水平基本相近



分位值	董事长	董事	财务总监	董事会秘书
最大值	536.43	734.58	218.18	424.18
90分位	158.15	126.06	91.49	104.06
75分位	95.47	81.80	60.05	64.20
50分位	58.35	59.67	34.92	42.00
25分位	36.00	36.44	21.04	27.42
最小值	8.00	20.64	7.16	2.40
平均值	76.81	84.86	46.99	57.32

股权激励篇



长期激励调研样本及数据来源说明



数据来源

2018年1月1日至2021年12月28日，Wind数据库、公开披露股权激励公告等公开资料的**29家**河南省A股上市公司，包含股权激励计划已实施、正在实施和预案批准的全样本公司。



统计口径

由于部分样本公司在不同时点披露不同股权激励计划，一家样本公司可能在统计期内披露了多份股权激励计划，因此本报告中的统计口径为有效样本公司**29家**，有效样本公告**34份**，有效样本工具方案**34个**



数值修约误差

本报告中部分图标数值为百分数的，各项之和可能不等于1，是由于数值修约误差所致，未做机械调整



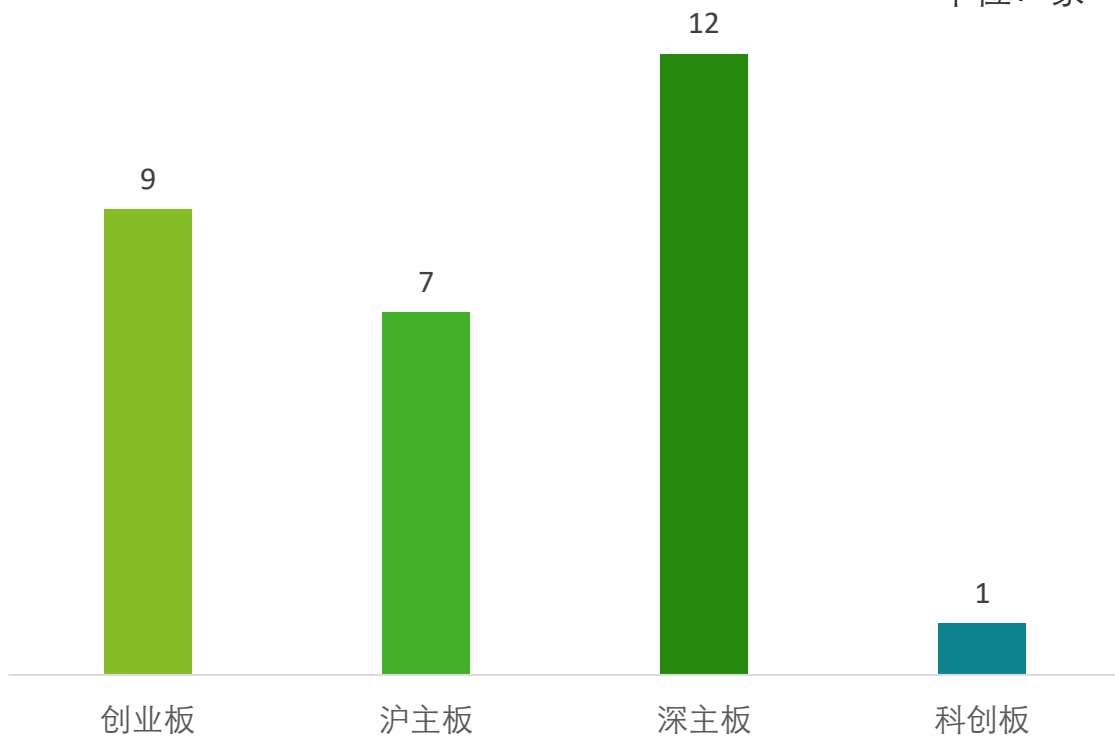
其他说明

本报告样本数据摘录时间以2021年12月28日为静态节点；然而，由于样本披露正在实施的股权激励计划为动态数据，因此可能对本报告数据产生不可抗力的影响，德勤在此提示在本报告数据使用中注意时效性和合理性

调研样本上市板块及公司性质分布

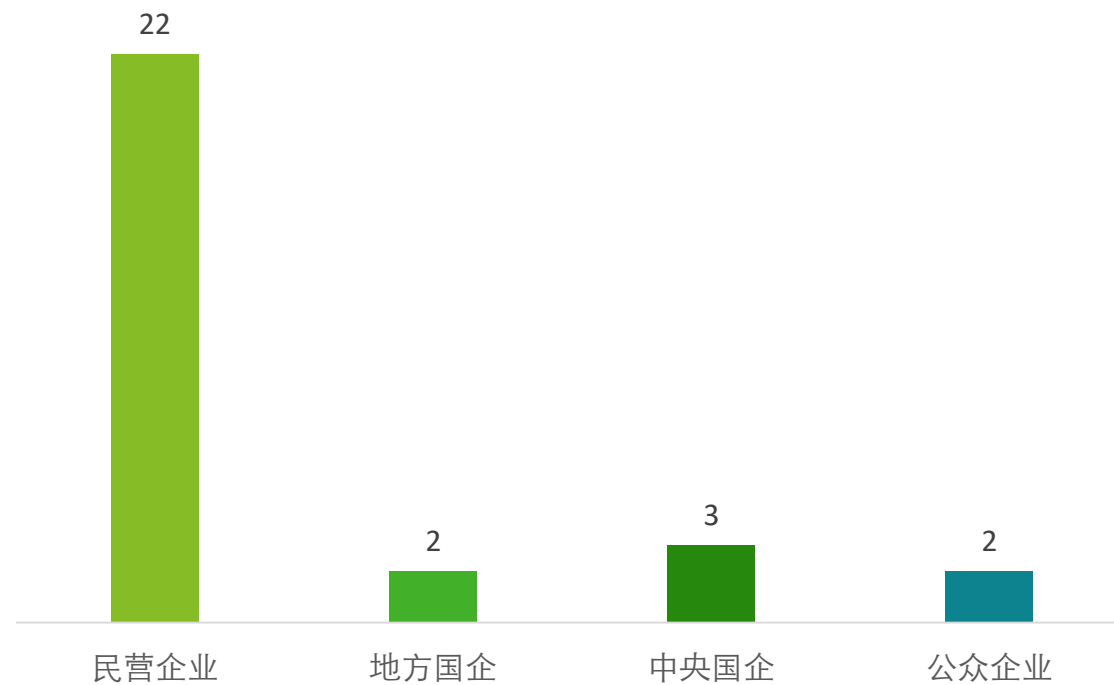
样本公司上市板块分布

单位：家



样本公司性质分布

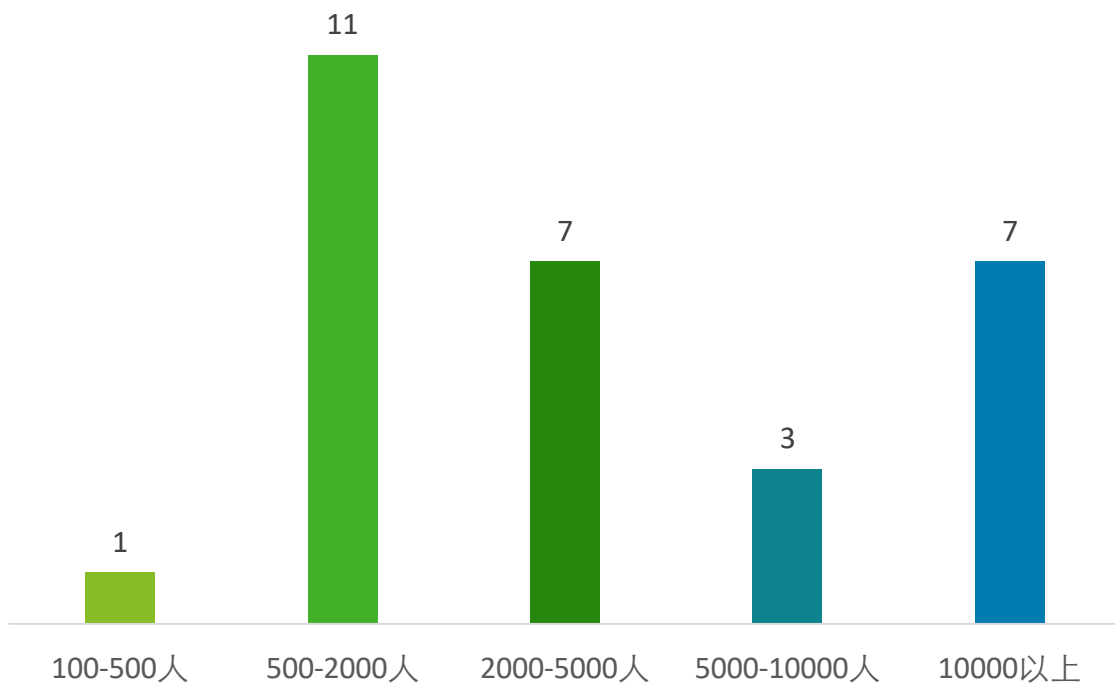
单位：家



调研样本人数规模和市值规模分布

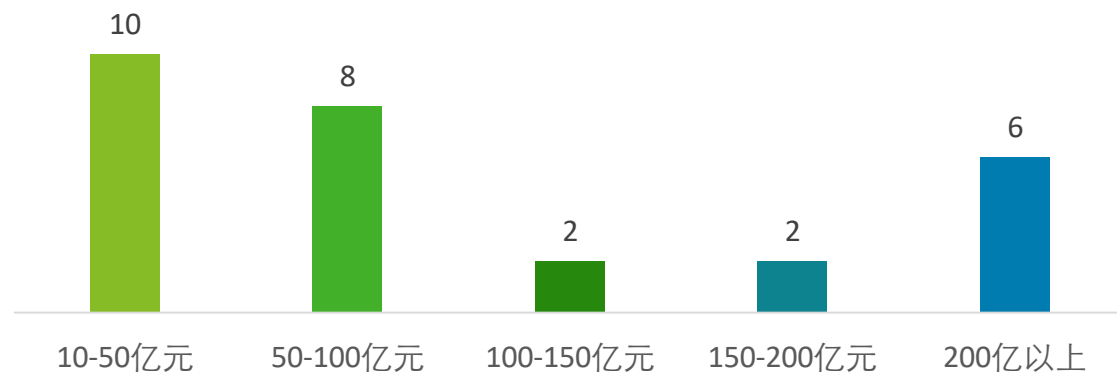
样本公司人数规模分布

单位：家



样本公司市值规模分布

单位：家



注：样本公司的人数规模和市值规模为2020年12月31日时点的Wind数据库参考值，部分样本公司因在2020年12月31日前未上市而导致数据缺失，对应数据样本数不足29家。

调研样本行业属性

证监会一级行业	证监会二级行业	家数	总市值 (万元)	营业收入中值 (万元)	净利润中值 (万元)
	专用设备制造业	1	767,757	348,423	34,288
		2	1,326,079	1,757,133	67,178
		2	396,653	112,624	15,501
	医药制造业	2	4,093,530	367,739	108,427
	通用设备制造业	2	575,361	208,966	16,932
		1	662,501	84,355	-56,089
	食品制造业	2	2,074,075	393,523	42,213
	汽车制造业	2	2,819,788	2,410,686	94,843
	计算机、通信和其他电子设备制造业	4	405,413	198,532	11,702
	化学原料及化学制品制造业	6	737,037	94,574	15,301
	非金属矿物制品业	1	314,888	31,848	7,537
		1	447,173	192,786	9,431
农林牧渔业	畜牧业	1	28,895,801	5,627,707	3,037,477
		1	312,047	188,585	31,078
	采矿业	1	1,380,329	2,239,748	162,752

注: 总市值、营业总收入、净利润为2020年12月31日时点的Wind数据库参考值。

河南省A股上市公司长期激励调研关键发现

激励总量

2.5%

- 上市公司激励总量占总股本比例约平均为2.5%

激励工具

限制性股票

- 限制性股票是最普遍使用的股权激励工具

股份来源

增发

- 定向增发为激励股份的主要来源；通过回购方式获得的股权主要用于限制性股票

权益定价

常规定价

- 限制性股票的定价方法主要遵循常规市价的50%，期权的定价方法主要遵循常规市价

激励对象

10%

- 激励对象主要为公司高管和核心人才，50%的样本公司激励范围超过公司总人数的10%

关键岗位

5倍

- 高管人均权益（股票+期权）授予价值是高管的5倍左右

时间安排

1+3

- 多数公司采取1年锁定期/等待期+3年解锁/行权的时间安排

业绩指标

单一指标

- 单一公司业绩指标使用率最高，净利润和营业收入仍为主流的公司业绩指标

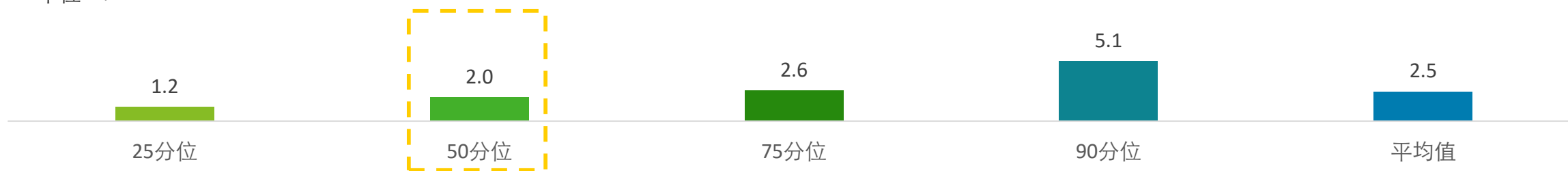
河南省A股上市公司股权激励总量发现

近三年，平均激励总量占总股本比例达到2.5%

- 从全行业来看，2018-2021年公告股权激励计划且未停止实施的29家企业中，50%的样本公司向激励对象授予股票权益占其公司总股本的2.0%及以上，平均激励总量占总股本比例为2.5%

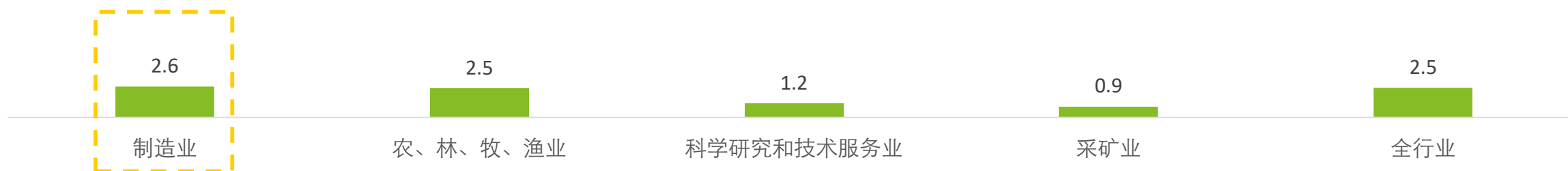
单位：%

2018-2021年河南省A股上市公司全行业激励总量股份占总股本比例分位值



单位：%

2018-2021年河南省A股证监会一级行业激励总量股份占总股本比例平均值

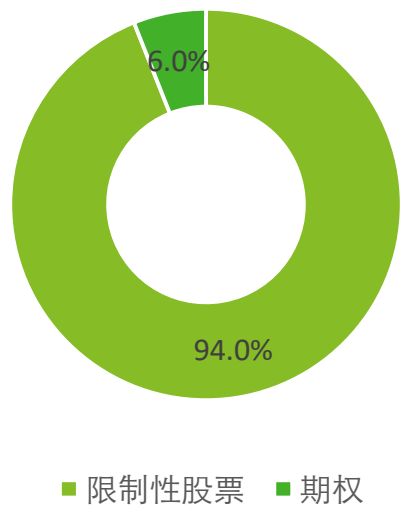


河南省A股上市公司股权激励工具及相关发现

限制性股票为主流工具，激励总量占总股本比例较高，且主要采取市价5折的常规定价方法

- 限制性股票为最普遍的股权激励工具，使用率为94%；期权工具使用率为6%

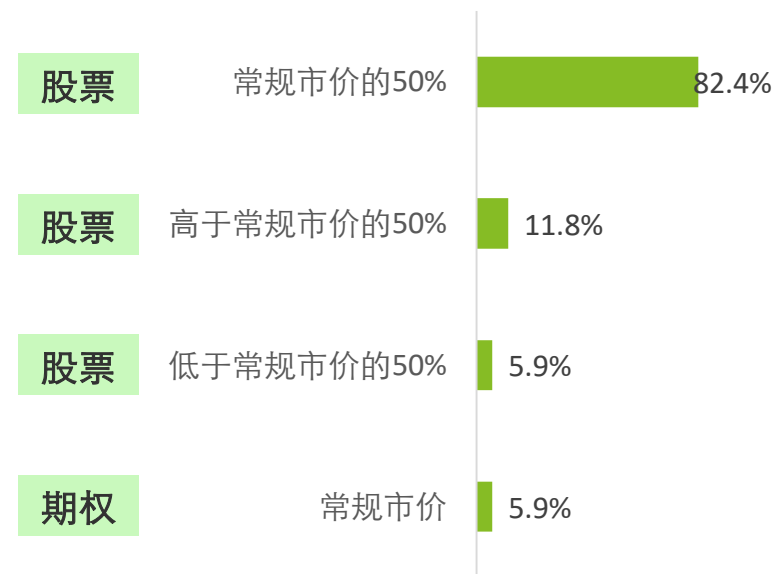
2018-2021年河南省A股上市公司股权激励工具使用率



不同股权激励工具方案下的平均激励总量股份占比



不同激励工具下的激励权益定价方法使用率



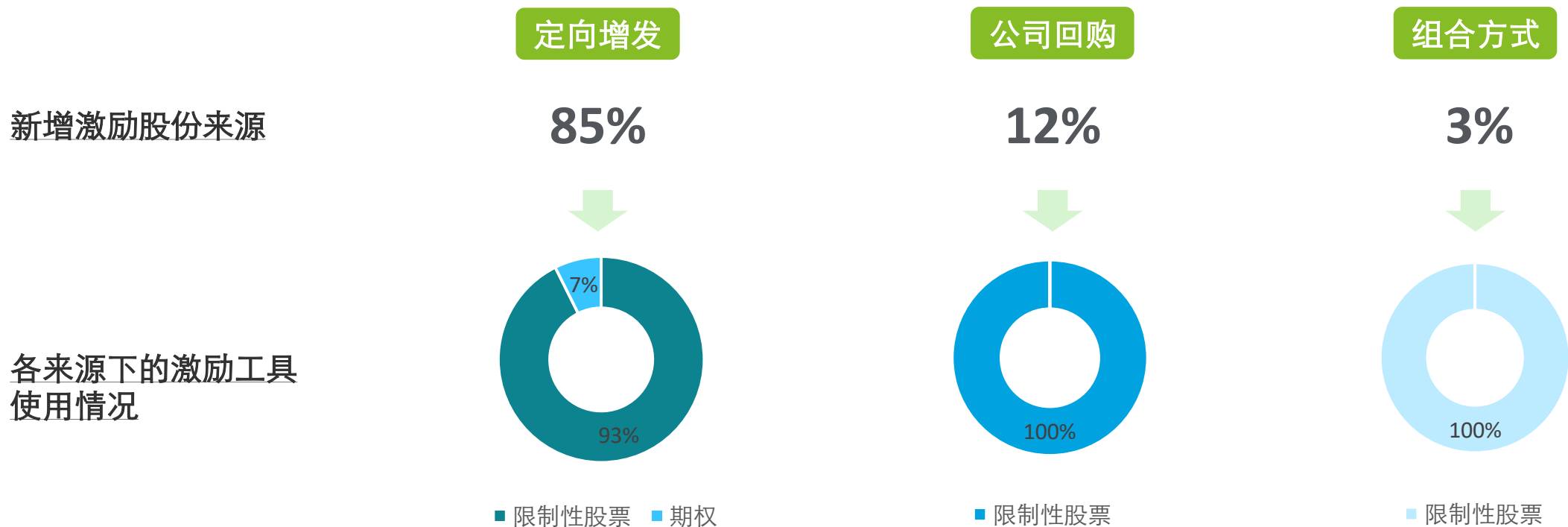
注：工具使用率=使用该类股权激励工具的有效样本公司数量/有效样本公司总数；定价方法使用率=该类定价方法的有效样本工具方案数量/有效样本工具方案数量。

河南省A股上市公司激励股份来源发现

定向增发仍为主要股份来源，且回购型的股份来源主要用于限制性股票工具

- 2018-2021年度，定向增发为河南省A股上市公司激励股份的主要来源，占有效样本公司的85%；通过二级市场回购作为股份来源的样本公司，占有效样本公司的12%，另有3%的样本公司通过“增发+回购”的组合方式作为激励股份来源

2018-2021年新增激励股份来源及各类来源下的激励工具使用情况



注：使用率指该种股份来源下各种激励工具的使用率，即等于通过该股份来源且使用该激励工具的有效样本公司数量 ÷ 有效样本公司总数。

河南省A股上市公司激励对象范围发现

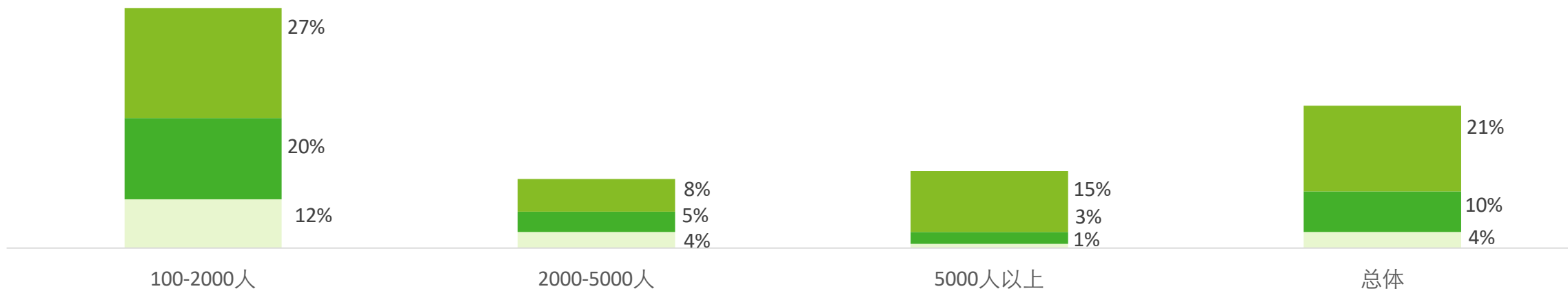
激励对象聚焦公司高管和核心人才，接近五成公司的激励范围超过公司总人数的10%

- 2018-2021年，50%的样本公司的激励范围超过公司总人数的10%
- 进一步来看，100-2000人的小型公司激励人数覆盖率最高，50%的样本公司激励范围超过20%；另一角度，相较2000-5000人范围内的中型公司，5000人以上的大型公司在75分位的激励人数覆盖率反而较高

2018-2021年不同人数规模企业的激励人数覆盖率

单位：%

■ 25分位 ■ 50分位 ■ 75分位



注：激励工具人数覆盖率=有效样本公司激励总人数÷有效样本公司最近披露员工总人数。

河南省A股上市公司关键岗位激励力度发现

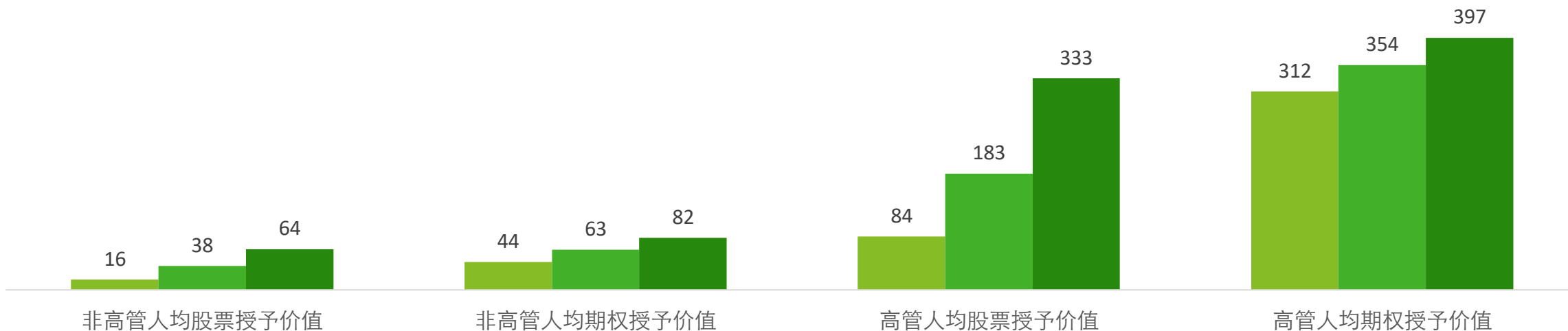
高管与非高管人均权益授予价值差异较大，高管权益授予价值大约为非高管的5倍左右

- 半数样本公司**高管**人均股票授予价值超过183万元，**高管**人均期权授予价值超过354万元；半数样本公司**非高管**人均股票授予价值超过38万元，**非高管**人均期权授予价值超过63万元，人均期权授予价值高于人均股票授予价值
- 河南省A股上市公司高管人均权益授予价值**是** 高管的5倍左右

2018-2021年人均激励权益授予价值比较

单位：万元

■ 25分位 ■ 50分位 ■ 75分位

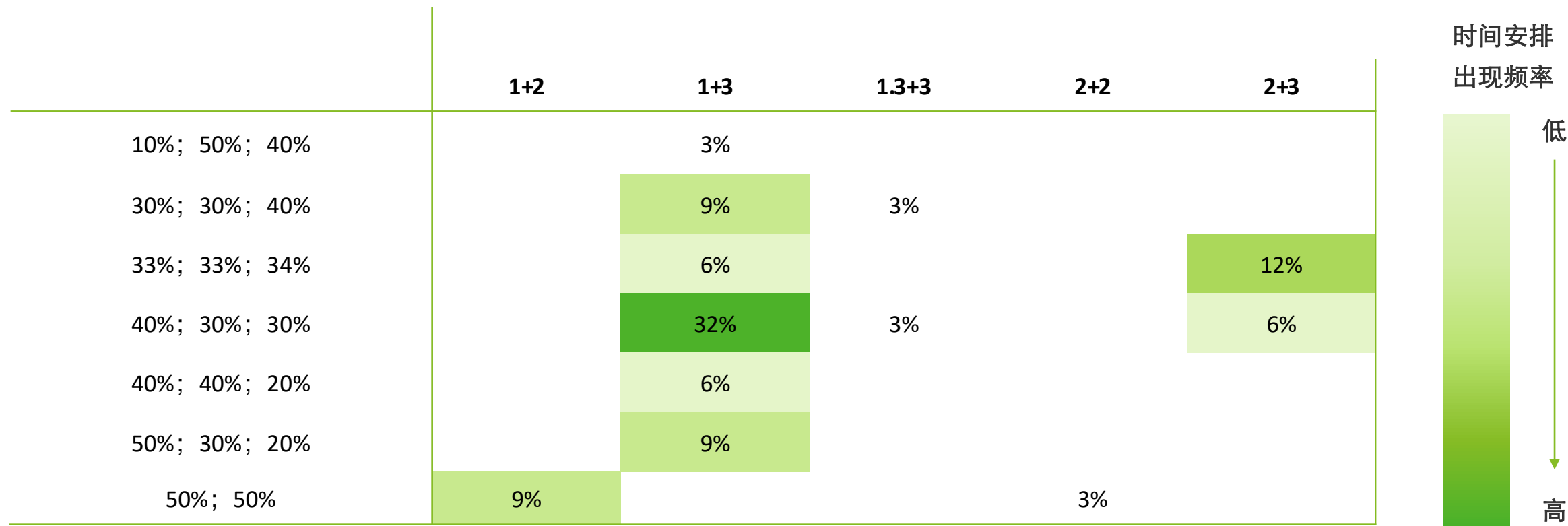


注：1) 人均激励权益授予价值=人均激励权益数量*每股激励权益授予价值；2) 每股激励权益授予价值=公司激励摊销成本总费用/公司授予权益总数量；3) 高管或非高管人均激励权益数量=高管或非高管获授激励权益总数/高管或非高管激励对象人数；注：本报告期内高管指样本公司激励公告中披露的高级管理人员。

河南省A股上市公司股权激励时间安排发现

超六成公司采取锁定/等待期1年，分3批解锁/行权的时间安排；解锁频次以40%-30%-30%最普遍

- 2018-2021年度，65%的有效样本公司采取统一的1年锁定期/等待期，分3批解锁/行权的时间安排；41%的有效样本公司采取40%-30%-30%的解锁/行权比例
- 此外，少数有效样本公司根据公司战略 业务发展 激励对象 支付成本等影响因素采取差异化的时间安排



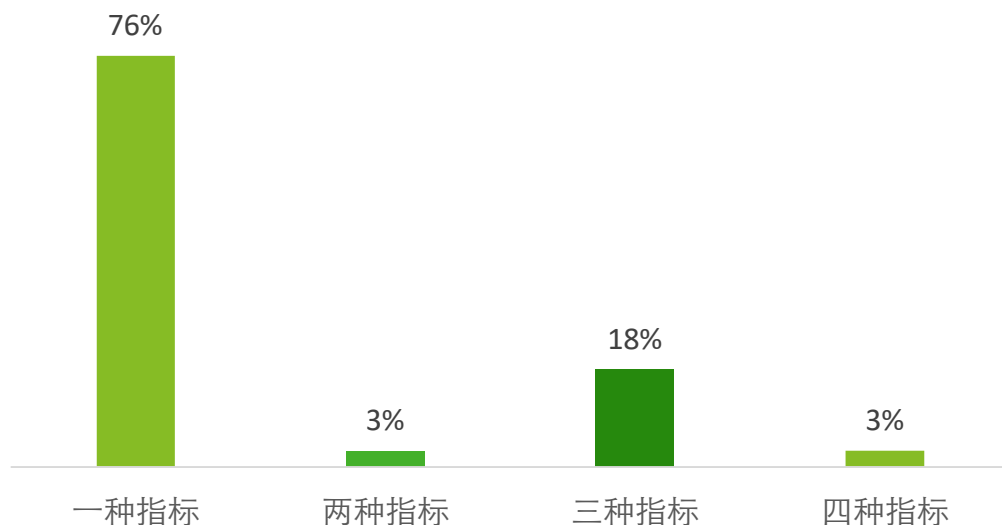
注：“Y+X”表示满足锁定/等待期Y年，分X批解锁/行权的股权激励计划时间安排。

河南省A股上市公司股权激励归属条件发现

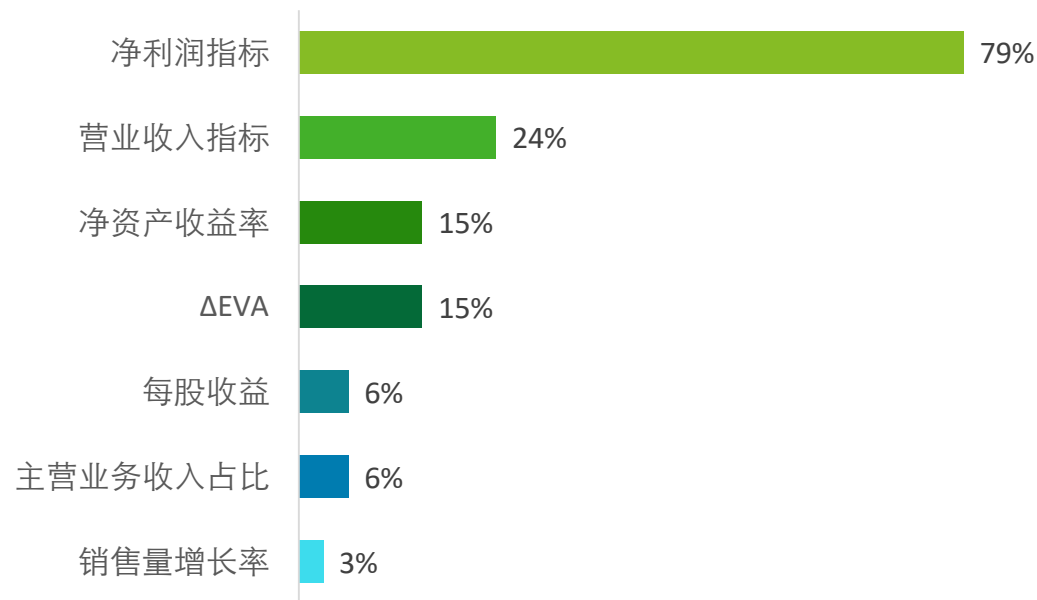
近八成样本公司使用单一业绩指标，净利润指标和营业收入指标是主流采用的公司业绩指标

- 从指标数角度，76%的有效样本公司采取单一指标作为解锁/行权的公司层面考核指标，采用多种指标的公司占比约为24%
- 从指标选择角度，净利润和营业收入仍为首选指标，使用率分别达到79%和24%；资本效率相关指标以国有企业使用率为主，如净资产收益率、 Δ EVA（经济增加值）、每股收益；其它有效样本公司使用的业绩指标还有主营业务收入占比、销售量增长率

采取多种指标的公司占比



公司业绩指标使用率



注：业绩指标使用率=使用该业绩指标的公告数÷有效公告总数，由于有的样本公司使用多项指标，因此各指标使用率之和>100%。

执笔团队及联系方式

秦芹

德勤中国 咨询总监

电 邮件: qqin@deloitte.com.cn

唐毅斌

德勤中国 咨询顾问

电 邮件: yibtang@deloitte.com.cn

由煜堃

德勤中国 咨询顾问

电 邮件: yukyou@deloitte.com.cn

因我不同
成就不凡

始于 1845

关于德勤

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为及遗漏承担责任，而对相互的行为及遗漏不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 了解更多信息。

德勤是全球领先的专业服务机构，为客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。德勤透过遍及全球逾150个国家与地区的成员所网络及关联机构（统称为“德勤组织”）为财富全球500强企业约80%的企业提供专业服务。敬请访问www.deloitte.com/cn/about，了解德勤全球约345,000名专业人员致力成就不凡的更多信息。

德勤亚太有限公司（即一家担保有限公司）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过100座城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

德勤于1917年在上海设立办事处，德勤品牌由此进入中国。如今，德勤中国为中国本地和在华的跨国及高增长企业客户提供全面的审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询和税务服务。德勤中国持续致力为中国会计准则、税务制度及专业人才培养作出重要贡献。德勤中国是一家中国本土成立的专业服务机构，由德勤中国的合伙人所拥有。敬请访问 www2.deloitte.com/cn/zh/social-media，通过我们的社交媒体平台，了解德勤在中国市场成就不凡的更多信息。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构（统称为“德勤组织”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。

© 2022。欲了解更多信息，请联系德勤中国。