

2022-2023年度湖北省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

## 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

截至2022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**140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



## 其他说明

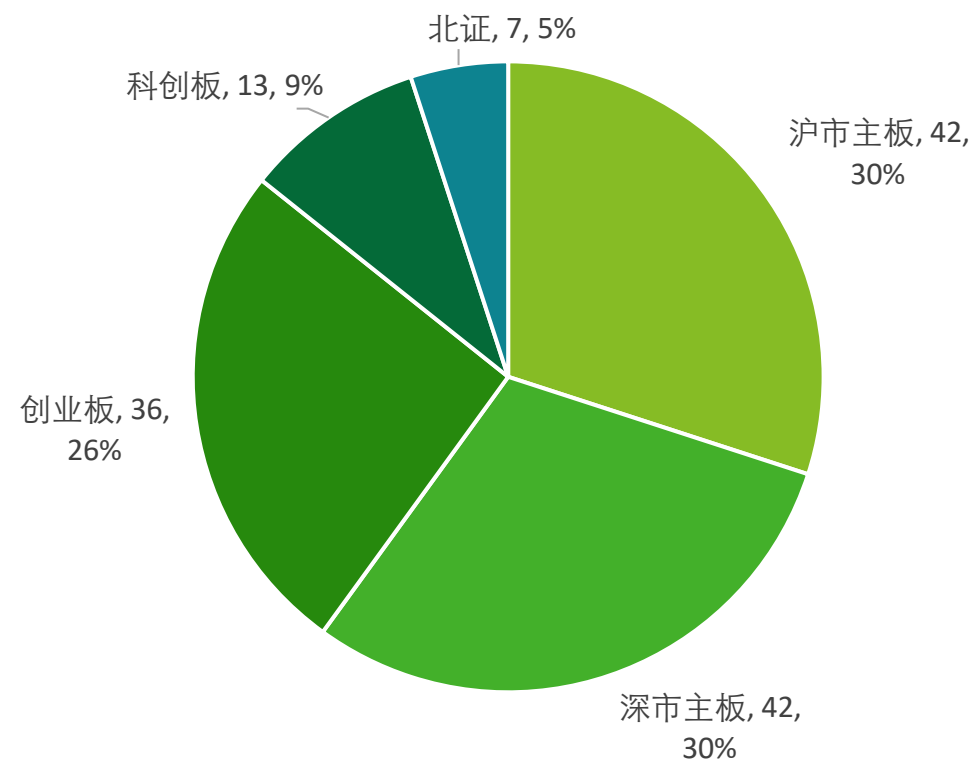
除非另有说明，本报告中的高管指上市公司信息披露的法定高管

# 调研样本行业及上市板块分布

## 样本公司行业分布

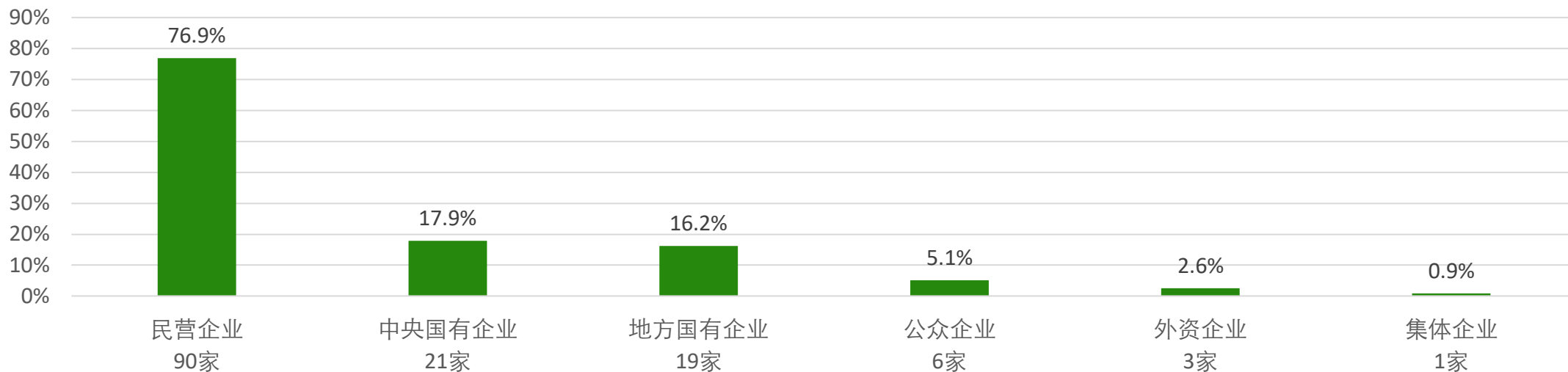


## 样本公司上市板块分布



# 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。

# 湖北省A股上市公司高管薪酬调研关键发现

## 9.47%

人工成本占营业收入比

- 2022年湖北A股上市公司人工成本占收入比重为9.47%
- 信息传输、软件和信息技术服务业的人工成本支付压力增大

## 174万元

人均营业收入

- 2022年湖北A股上市公司人均营业收入达174万元
- 金融业人均营业收入领跑全行业

## 0.51元

总人工成本利润率

- 全行业人工成本利润率均值为0.51元
- 大部分行业的人工成本利润率均呈现下降趋势

## 148万元

高管最高薪酬均值

- 2022年全行业高管薪酬均值较2021年有所上升，为148万元
- 高管薪酬占净利润比为2.44%

## 高管薪酬均值之最

- 行业之最：金融业高管薪酬均值降幅最大，降幅达36%
- 上市板块之最：沪市主板高管最高薪酬均值稳居领先地位

## 9倍

薪酬差距

- 2022年湖北A股上市公司高管与员工间薪酬差距约为9倍
- 2022年全行业高管和员工薪酬差距与2021年持平

# 湖北省A股上市公司高管薪酬调研对比发现

- 样本统计角度，样本数量由2022年的127家增加至2023年的140家，样本量增加13个
- 分析结果角度，人工成本占营业收入比、总人工成本利润率较去年略有下降，人均营业收入增长超15%，高管最高薪酬均值提高至148万元，高管与员工薪酬差距与去年相同
- 高管薪酬均值之最分析结果显示，沪市主板和外资企业仍然稳居最高薪酬均值领先地位，但从行业角度看，批发零售业超金融业位列第一，金融业均值降幅最大，降幅近36%

	2022报告		2023报告		2022报告		2023报告
人工成本占营业收入比	9.5%	↓	9.47%	薪酬差距	9倍	→	9倍
人均营业收入	151万元	↑	174万元	高管薪酬均值之最——行业之最	金融业	V.S.	批发零售
总人工成本利润率	0.55元	↓	0.51元	高管薪酬均值之最——板块之最	沪市主板	V.S.	沪市主板
高管最高薪酬均值	129万元	↑	148万元	高管薪酬均值之最——公司性质之最	外资企业	V.S.	外资企业

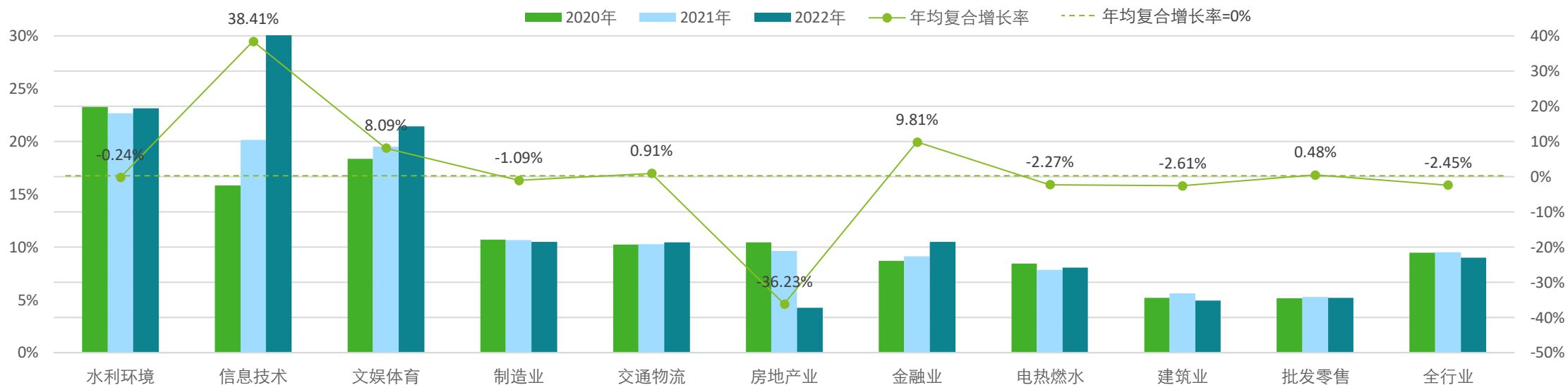


# 高管薪酬篇—全行业总人工成本占营业收入比

## 2022年湖北A股上市公司人工成本占收入比重为9.47%

- 房地产行业人工成本支付压力下降幅度较大，信息传输、软件和信息技术服务业人工成本支付压力逐年上升的速度最快
- 2022年全行业总人工成本占收入的比为9.47%，各行业指标区间（4.25%，30.32%）较2021年（5.27%，22.67%）所有扩大
- 信息传输、软件和信息技术服务业的人工成本支付压力增大，2022年较2021年增长幅度达10.18%

全行业总人工成本占营业收入比



注1：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

注2：水利环境指“水利、环境和公共设施管理业”，批发零售指“批发和零售业”，交通物流指“交通运输、仓储和邮政业”，信息技术指“信息传输、软件和信息技术服务业”，文体体育指“文化、体育和娱乐业”，电热燃水指“电力、热力、燃气及水生产和供应业”。

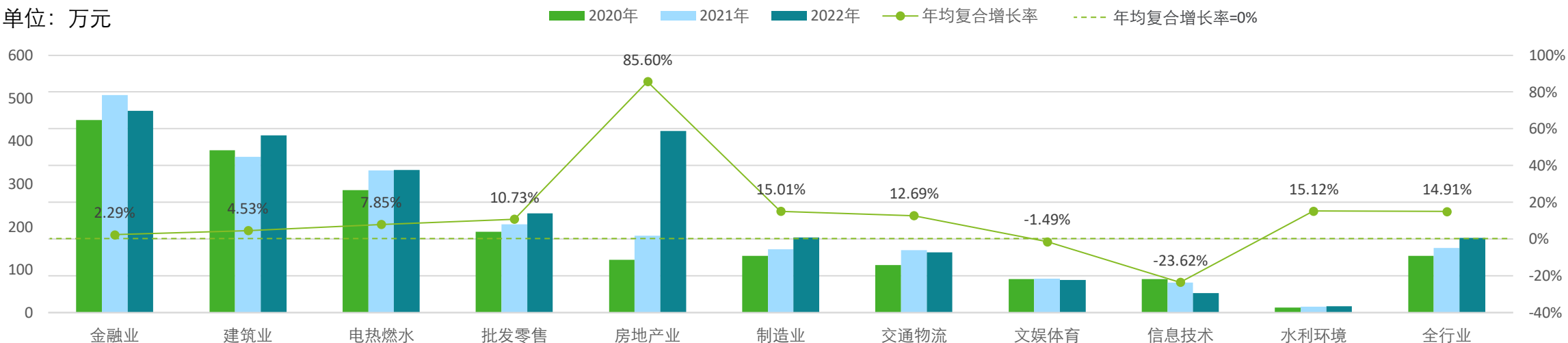
# 高管薪酬篇—全行业人均营业收入

## 2022年湖北A股上市公司人均营业收入达174.2万元

- 2022年全行业人均收入达到174.2万元，近三年全行业复合增长率为14.91%
- 八成行业人均营业收入年均复合增长率为正，其中房地产业因员工数量减少超40%，故其人均收入增长较大
- 金融业人均营业收入的年均符合增长率较小，但三年来实现的人均收入始终领跑全行业

全行业总人均营业收入

单位：万元



注1: 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

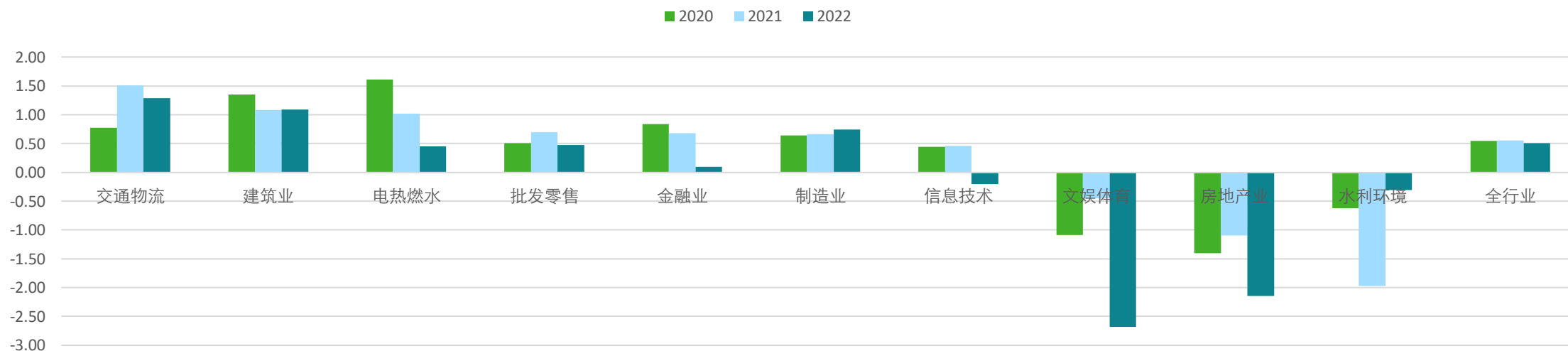
注2: 水利环境指“水利、环境和公共设施管理业”，批发零售指“批发和零售业”，交通物流指“交通运输、仓储和邮政业”，信息技术指“信息传输、软件和信息技术服务业”，文体体育指“文化、体育和娱乐业”，电热燃水指“电力、热力、燃气及水生产和供应业”。

# 高管薪酬篇—全行业总人工成本利润率

## 2022年全行业人工成本利润率均值为0.51元

- 2022年全行业人工成本利润率均值为0.51元，近三年复合增长率为-3.22%
- 总人工成本利润率较2021年（0.55元）有所下降，且大部分行业的人工成本利润率均呈现下降趋势，仅制造业连续三年增长，文化、体育和娱乐业的人工成本利润率下降尤为明显

全行业总人工成本利润率



注1: 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

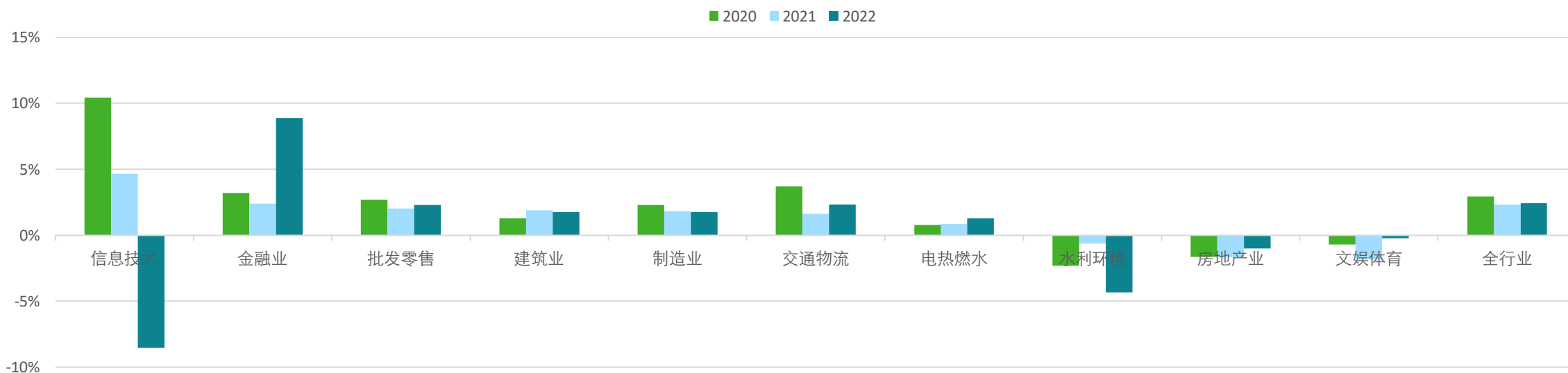
注2: 水利环境指“水利、环境和公共设施管理业”，批发零售指“批发和零售业”，交通物流指“交通运输、仓储和邮政业”，信息技术指“信息传输、软件和信息技术服务业”，文体体育指“文化、体育和娱乐业”，电热燃水指“电力、热力、燃气及水生产和供应业”。

# 高管薪酬篇—全行业高管薪酬费用率

## 2022年全行业高管薪酬费用率为2.44%

- 全行业高管薪酬费用率较2021年（2.33%）略有增长，2022年高管薪酬费用率为2.44%
- 电力、热力、燃气及水生产和供应业的高管薪酬费用率虽小幅增加，但高管付薪效率始终维持在较高水平

全行业高管薪酬费用率



注1: 高管薪酬费用率=高管薪酬总额/净利润

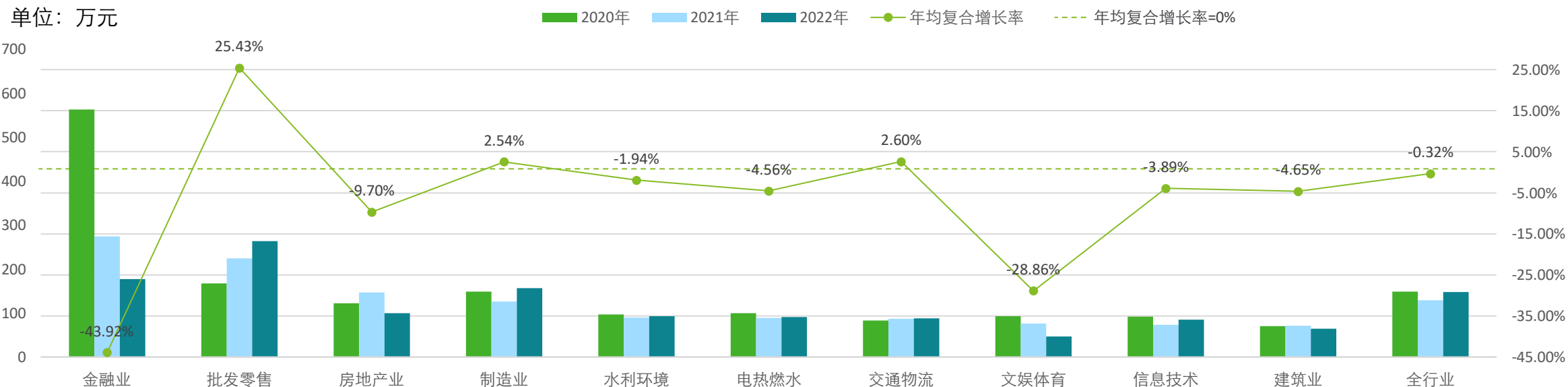
本指标通过公司支付高管薪酬总额占净利润的比重，衡量高管付薪效率。指标值越低，高管付薪效率越高。

注2: 水利环境指“水利、环境和公共设施管理业”，批发零售指“批发和零售业”，交通物流指“交通运输、仓储和邮政业”，信息技术指“信息传输、软件和信息技术服务业”，文体体育指“文化、体育和娱乐业”，电热燃水指“电力、热力、燃气及水生产和供应业”。

# 高管薪酬篇—全行业高管最高薪酬均值 金融业高管薪酬均值降幅最大

- 2022年四成行业高管的最高薪酬均值突破百万大关，全行业高管最高薪酬均值为148万元
- 批发和零售业超金融业位列第一，2022年批发和零售业高管最高薪酬均值为264万，年均复合增长率超25%
- 从变化情况来看，七成行业的年均复合增长率小于0，其中金融业高管最高薪酬降幅明显，近三年的年均复合增长率为-43.92%，较2021年下降近36%

全行业高管最高薪酬均值



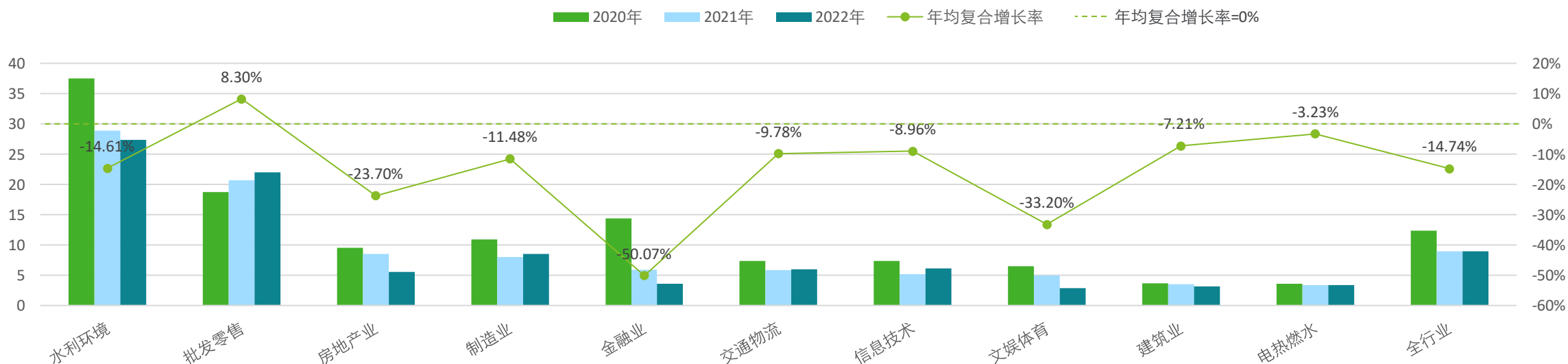
注: 水利环境指“水利、环境和公共设施管理业”，批发零售指“批发和零售业”，交通物流指“交通运输、仓储和邮政业”，信息技术指“信息传输、软件和信息技术服务业”，文体体育指“文化、体育和娱乐业”，电热燃水指“电力、热力、燃气及水生产和供应业”。

# 高管薪酬篇—全行业高管与员工薪酬差距系数

## 2022年全行业高管与员工薪酬差距与2021年持平

- 2022年全行业高管与员工薪酬差距与2021年基本持平，薪酬差距系数为9
- 批发和零售业高管与员工薪酬差距近三年呈持续增长趋势，年均复合增长率为8.3%
- 文化、体育和娱乐业的高管与员工薪酬差距最小，且近三年呈现下降趋势
- 水利、环境和公共设施管理业的高管与员工薪酬差距最大，2022年差距系数为27.34，但近三年差距系数呈下降趋势，年均复合增长率为-14.61%

全行业高管与员工薪酬差距系数



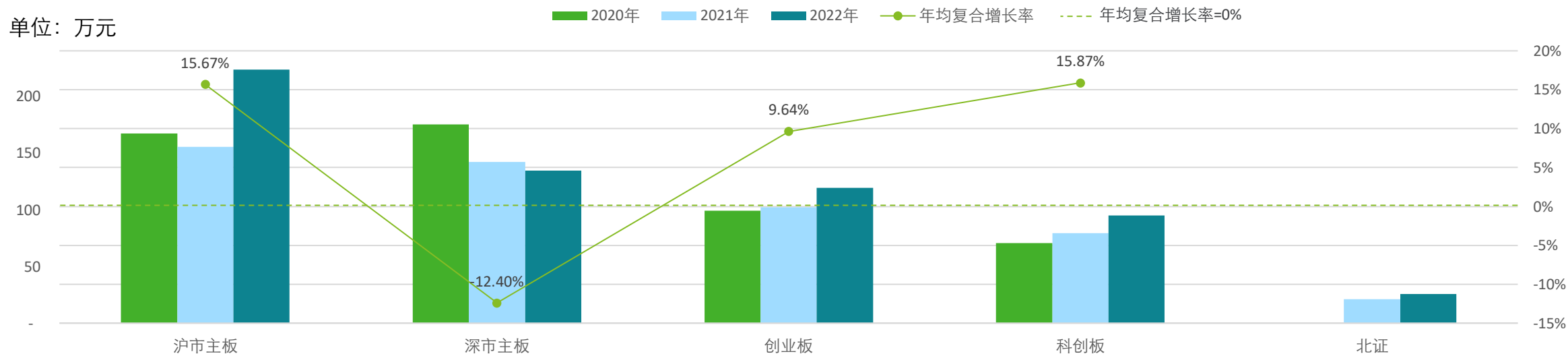
注: 水利环境指“水利、环境和公共设施管理业”，批发零售指“批发和零售业”，交通物流指“交通运输、仓储和邮政业”，信息技术指“信息传输、软件和信息技术服务业”，文体体育指“文化、体育和娱乐业”，电热燃水指“电力、热力、燃气及水生产和供应业”。

# 高管薪酬篇一各上市板块高管最高薪酬均值

## 2022年沪市主板高管最高薪酬居领先地位

- 近三年来各个板块（不含北证）高管最高薪酬均值均超过70万，2022年除科创板和北证外，各上市板块高管最高薪酬均值都超过百万
- 2022年沪市主板高管最高薪酬均值达到224万元，稳居领先地位，且较2021年上涨44%。沪市主板和创业板最高薪酬均值超百万，远高于科创板及北证
- 从变化情况来看，沪市主板和科创板近三年来的高管最高薪酬均值复合增速较高，深市主板高管最高薪酬均值近三年呈持续下降趋势

各上市板块高管最高薪酬均值



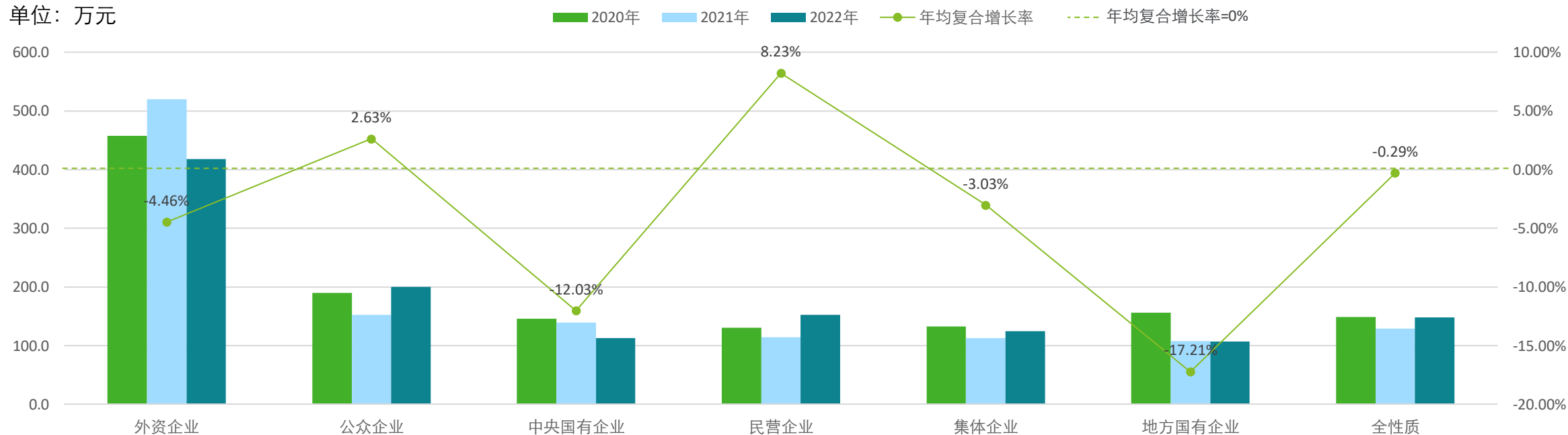
# 高管薪酬篇一各公司性质高管最高薪酬均值

## 外资企业高管最高薪酬虽略有下降但仍保持领先地位

- 总体来看，2022年全行业高管最高薪酬均值较2021年有所上升，达148万元，与2020年水平基本持平
- 不同性质公司的高管薪酬增减趋势不同，其中外资企业、中央国有企业、地方国有企业高管薪酬呈下降趋势，公众企业、民营企业、集体企业高管薪酬呈上升趋势
- 外资企业高管最高薪酬均值虽较2021年有所下降，但仍以418万元保持领先地位，超出全行业高管最高薪酬均值2.8倍

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财务总监及董事会秘书，最高薪酬由董事长获得

- 董事长薪酬平均水平（143.3万元）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（2,581.3万元），近三年年均复合增长率为22.57%；总经理最高薪酬超千万元；财务总监最高薪酬略高于董事会秘书



分位值	董事长	总经理	财务总监	董事会秘书
最大值	2,581.3	1,097.1	580.6	439.0
90分位	237.1	214.1	114.0	114.2
75分位	138.0	137.0	80.7	85.2
50分位	88.0	90.7	57.7	57.7
25分位	52.6	55.4	38.7	36.7
最小值	5.0	9.6	15.6	10.7
平均值	143.3	126.3	74.8	69.4
近三年复合增长率	22.57%	2.65%	13.85%	4.30%

# 股权激励篇



# 长期激励调研样本及数据来源说明



## 数据来源

2020年1月1日至2023年6月14日，Wind数据库、公开披露股权激励公告等公开资料的46家湖北省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或同一公告中披露不同激励工具方案，导致激励要素的统计存在差异，因此本报告中的统计口径为有效样本公司46家，有效样本公告50份，有效样本工具方案57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

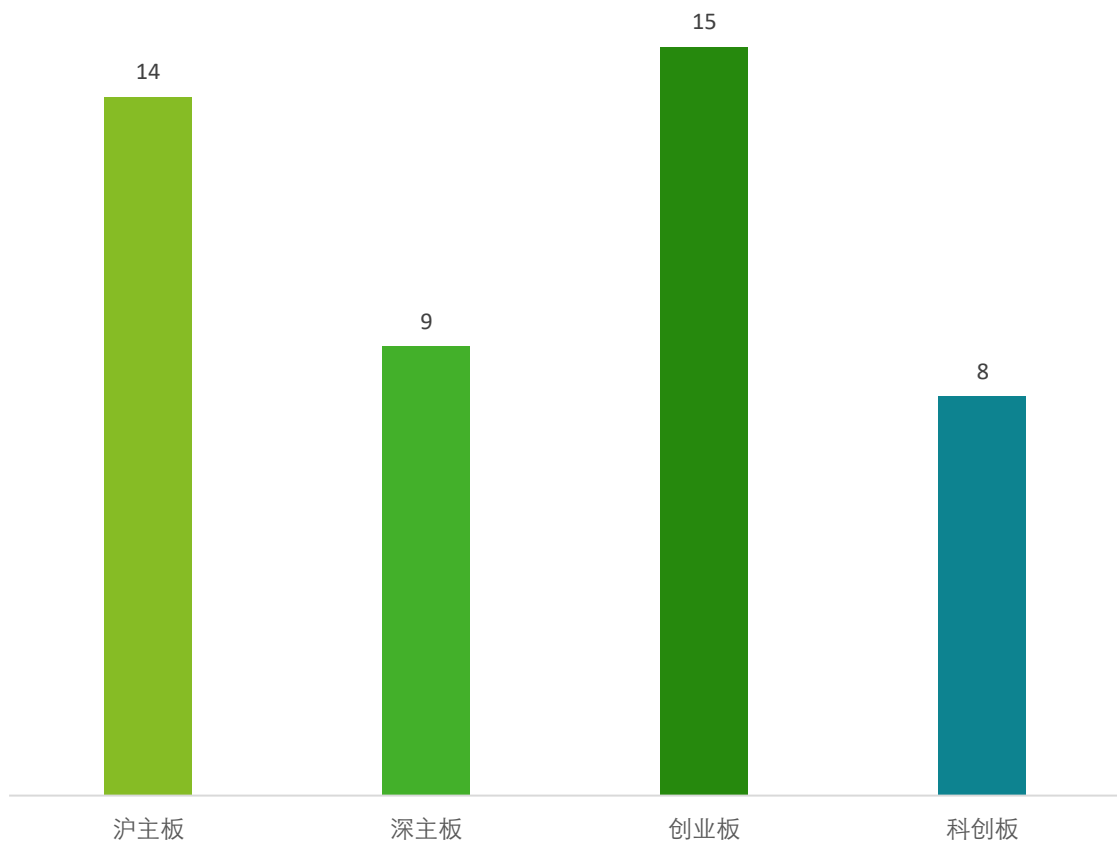


## 其他说明

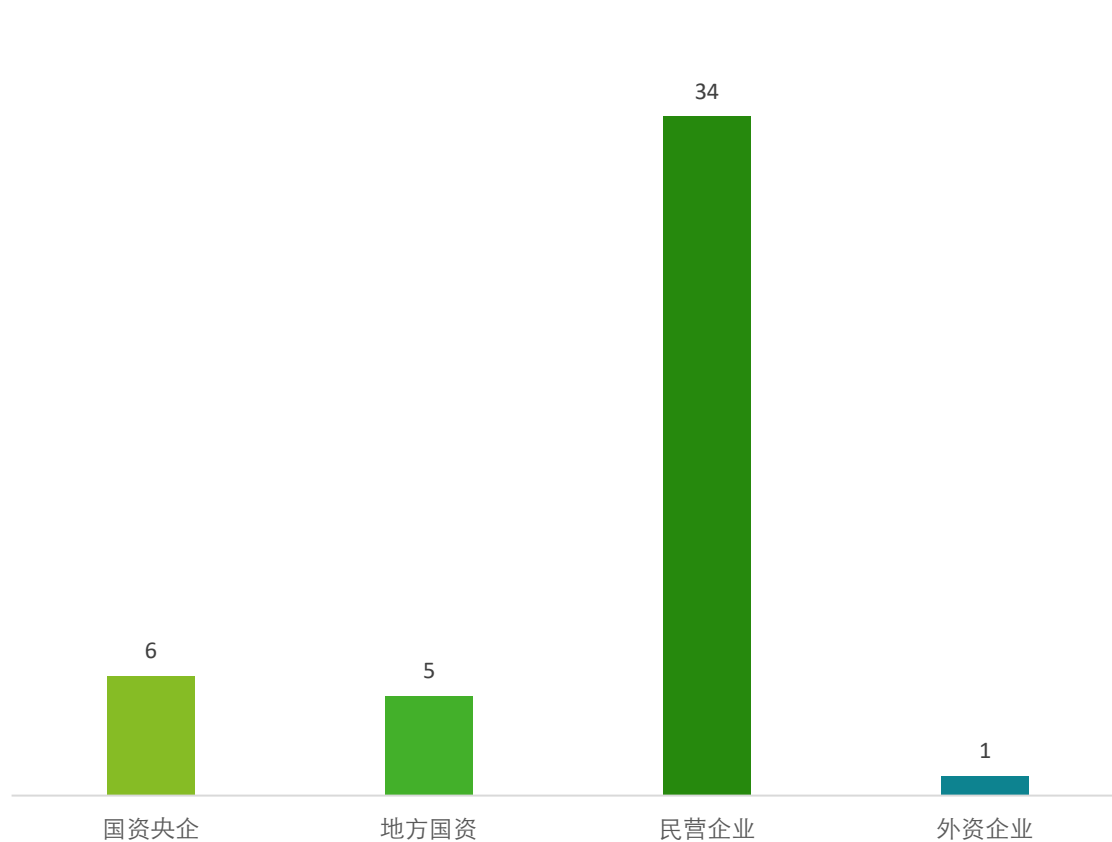
本报告样本数据摘录时间以2023年6月14日为静态节点；然而，由于样本披露正在实施的股权激励计划为动态数据，因此可能对本报告数据产生不可抗力的影响，德勤在此提示在本报告数据使用中注意时效性和合理性

# 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）

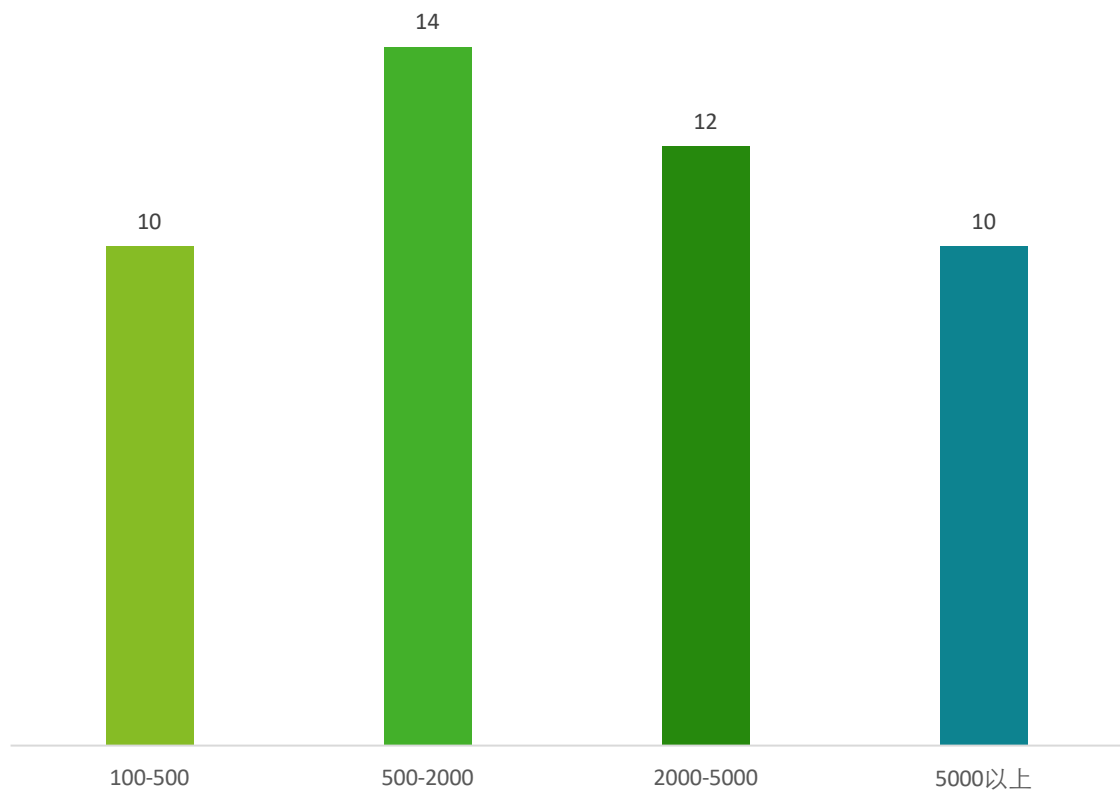


样本公司性质分布（单位：家）

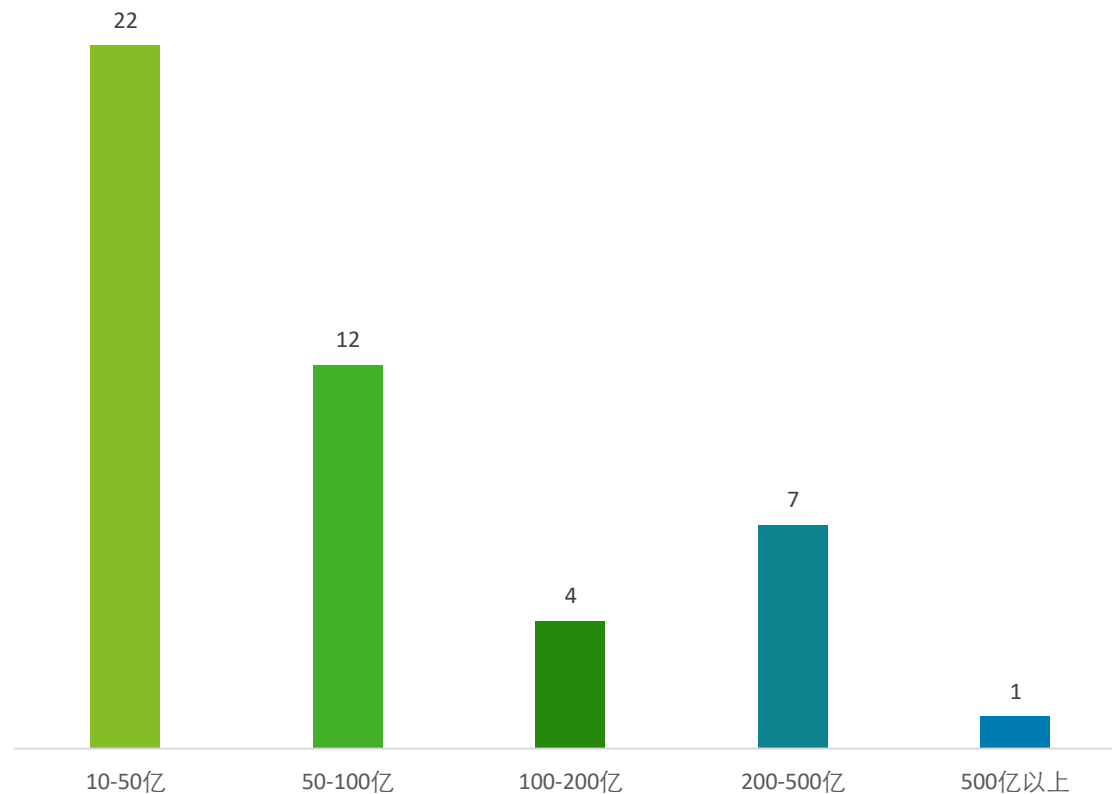


# 调研样本人数规模和市值规模分布

样本公司人数规模（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2022年12月31日时点的Wind数据库参考值。

# 调研样本行业属性

证监会一级行业	证监会二级行业	样本公司数量 (家)	总市值中值 (亿元)	营业总收入中值 (亿元)	净利润中值 (亿元)
制造业	非金属矿物制品业	1	278.81	17.19	5.13
	化学原料和化学制品制造业	3	65.31	35.34	4.24
	计算机、通信和其他电子设备制造业	13	56.40	9.16	0.81
	酒、饮料和精制茶制造业	1	64.67	9.86	0.73
	食品制造业	2	223.67	66.38	7.05
	铁路、船舶、航空航天和其他运输设备制造业	1	50.11	1.40	0.59
	通用设备制造业	1	36.66	53.45	1.52
	橡胶和塑料制品业	1	18.99	3.74	0.57
	医药制造业	5	33.88	10.23	0.53
	仪器仪表制造业	2	81.09	16.38	1.18
信息传输、软件和信息技术服务业	专用设备制造业	2	134.39	45.38	2.39
	互联网和相关服务	1	40.56	16.58	2.22
租赁和商务服务业	软件和信息技术服务业	4	35.24	15.36	0.12
	商务服务业	1	12.77	3.06	-0.89
电力、热力、燃气及水生产和供应业	电力、热力生产和供应业	1	275.90	205.78	10.24
房地产业	房地产业	1	64.53	13.56	-15.93
建筑业	土木工程建筑业	1	59.48	6.11	0.58
科学研究和技术服务业	专业技术服务业	1	37.77	11.89	1.02
批发和零售业	零售业	2	58.85	79.19	0.46
水利、环境和公共设施管理业	生态保护和环境治理业	2	33.81	8.07	1.21

注: 总市值、营业总收入、净利润为2022年12月31日时点的Wind数据库参考值。

# 湖北省A股上市公司长期激励调研关键发现

## 激励总量

# 2.2%

- 上市公司激励总量占总股本比例约平均为2.2%

## 激励工具

# 限制性股票

- 上市公司倾向采用限制性股票作为股权激励工具

## 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%，期权主要采取自主定价的方式

## 激励对象

# 11%

- 激励对象主要为公司高管和核心人才，五成公司的激励范围超过公司总人数的11%

## 关键岗位

# 5倍

- 高管人均权益（股票+期权）授予价值是非高管的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

# 湖北省A股上市公司长期激励调研对比发现

- 样本统计角度，2023年调研报告较去年报告的有效样本公司增加2家，有效样本公告增加6份，有效样本工具方案增加8个
- 分析结果角度，各项数据存在上下波动，但整体差异不大
- 细化来看，激励总量占总股本比例、高管与骨干授予价值之比与去年持平，限制性股票仍为最主要激励工具，定向增发仍为主导性激励来源且占比有小幅上涨，时间安排上1+3模式仍被最多公司采用且占比有所增加，实施长期激励后综合市值增长率也有所增长。另一方面，激励人数覆盖率较去年略有降低，采用单一考核指标虽仍为最主要模式，但占比有所下降

	2022报告		2023报告
<b>激励总量</b>			
激励总量占总股本比例	2.2%	→	2.2%
<b>激励工具</b>			
采用限制性股票占比	82%	→	82%
<b>股份来源</b>			
定向增发占比	84%	↑	86%
<b>激励对象</b>			
激励人数覆盖率中位数	12%	↓	11%

	2022报告		2023报告
<b>关键岗位</b>			
高管与骨干授予价值之比	5倍	→	5倍
<b>时间安排</b>			
采用1+3锁定解锁模式占比	49%	↑	54%
<b>业绩指标</b>			
采用单一考核指标公司占比	57%	↓	51%
<b>影响效应</b>			
实施后综合市值增长率	25%	↑	30%

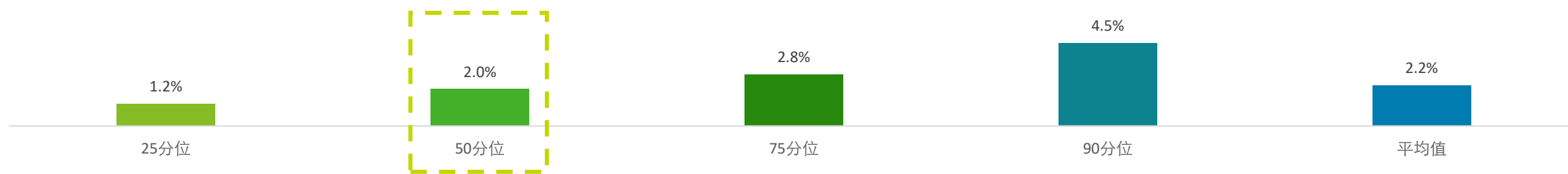


# 湖北省A股上市公司股权激励总量发现

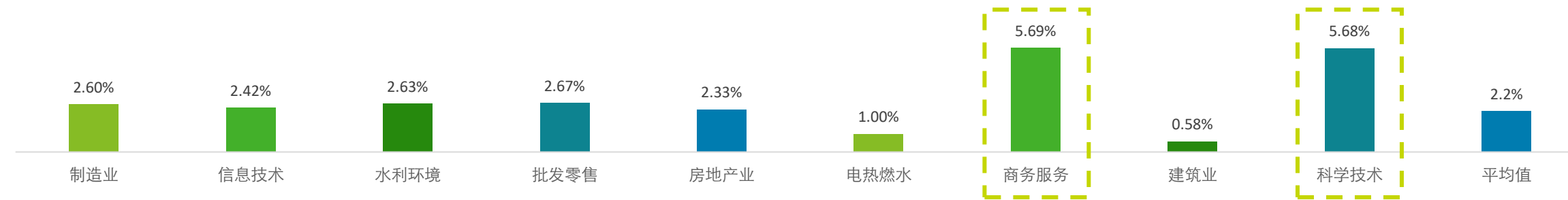
## 近三年，平均激励总量占总股本比例为2.2%

- 从全行业来看，2020.1-2023.6公告股权激励计划的46家企业中，50%的样本公司向激励对象授予股票权益合计占其公司总股本的2%及以上，平均激励总量占总股本比例为2.2%
- 从证监会主要一级行业来看，租赁和商务服务业及科学研究和技术服务业两大行业的激励总量占比远超全行业平均水平

2020.1-2023.6湖北省A股上市公司全行业激励总量股份占总股本比例分位值



2020.1-2023.6湖北省A股证监会一级行业激励总量股份占总股本比例平均值



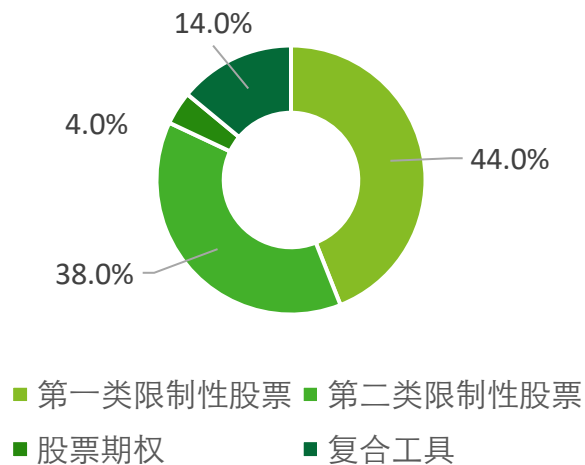
注:电热燃水指“电力、热力、燃气及水生产和供应业”，商务服务指“租赁和商务服务业”，批发零售指“批发和零售业”，信息技术指“信息传输、软件和信息技术服务业”，水利环境指“水利、环境和公共设施管理业”，科学技术指“科学研究和技术服务业”。

# 湖北省A股上市公司股权激励工具及相关发现

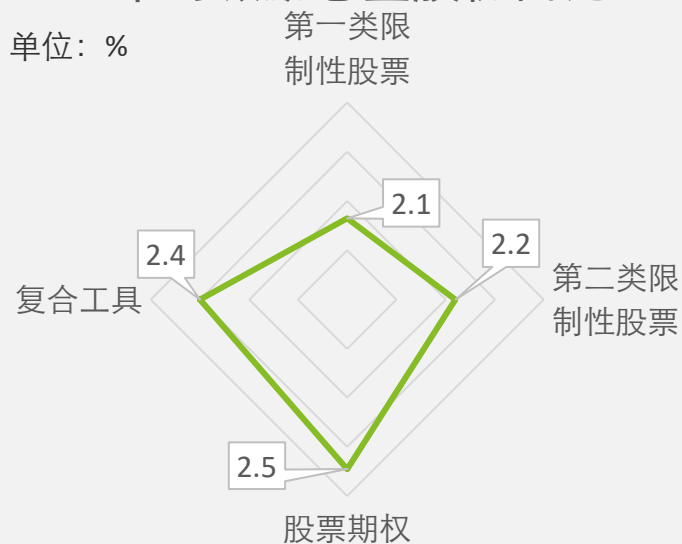
## 单一限制性股票为主流工具，主要采取市价五折的常规定价方法

- 限制性股票为最普遍的股权激励工具，第一类限制性股票使用率为44%，第二类限制性股票使用率为38%；期权工具使用率为4%；复合工具（限制性股票+期权或不同类型限制性股票组合）使用率达到14%
- 基于不同股权激励工具方案，股票期权的平均激励总量占总股本比例最高，达到2.5%
- 绝大多样本公司遵循《上市公司股权激励管理办法》常规定价要求，限制性股票的定价方法主要遵循常规市价的50%，期权的定价方法除遵循常规市价外，也有部分方案采用按市价一定折扣的方式确定；采用第二类限制性股票的样本方案中，有27%选择了自主定价的方式

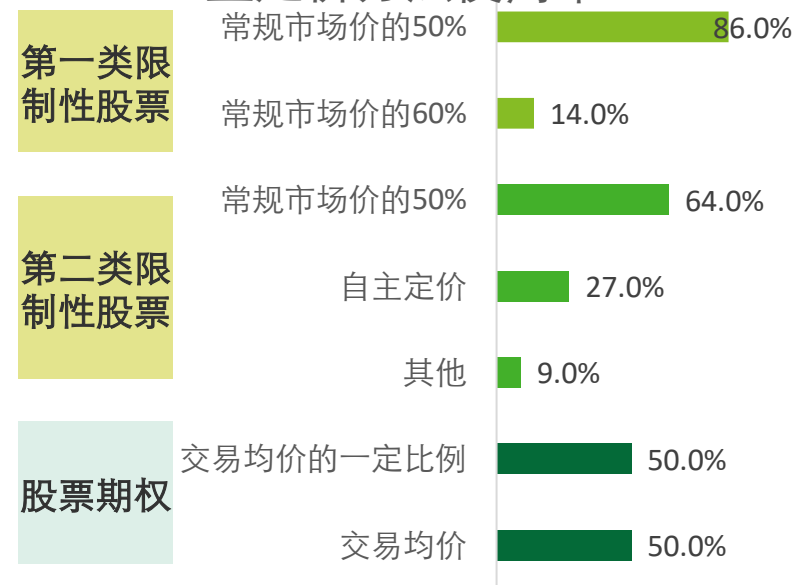
2020.1-2023.6湖北省A股上市公司股权激励工具使用率



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



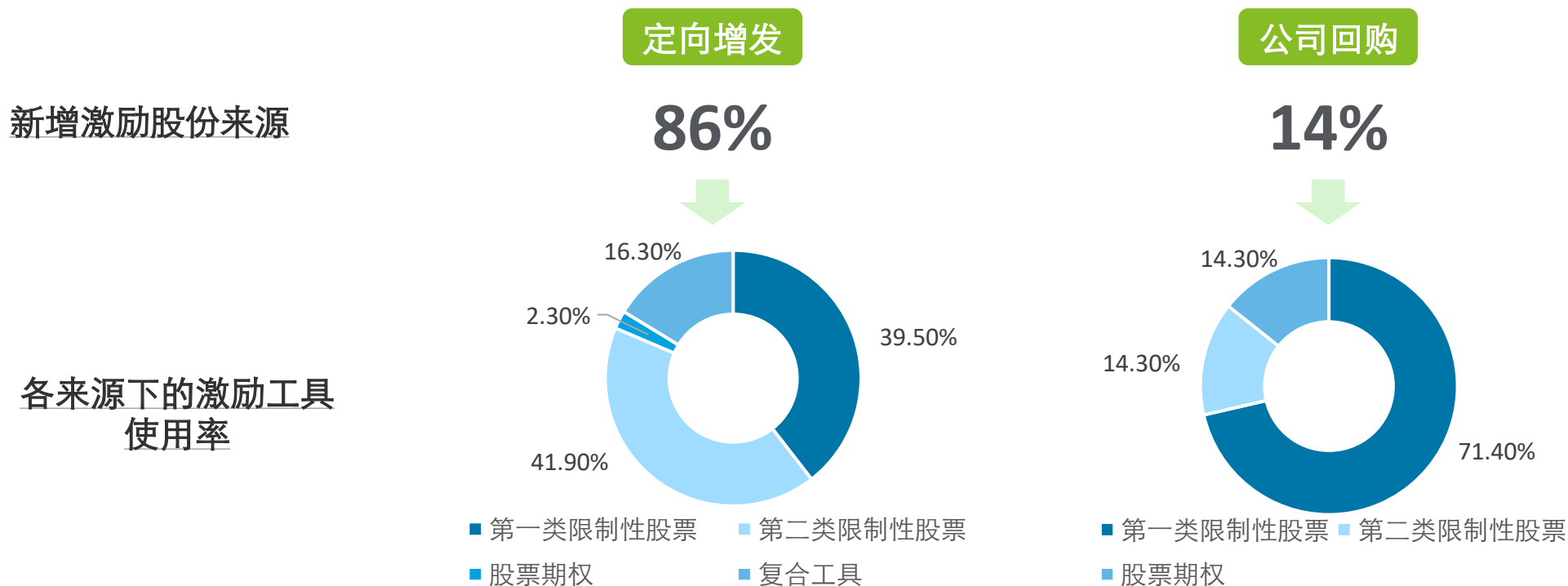
注：工具使用率=使用该类股权激励工具的有效样本公司数量/有效样本公司总数；定价方法使用率=使用该类工具下该定价方法的样本工具方案数量/使用该工具的样本工具方案总数。

# 湖北省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单一限制性股票工具

- 2020年1月-2023年6月，定向增发为湖北省A股上市公司激励股份的主要来源，占有效样本公司的86%；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14%
- 通过回购方式获得的激励股权仍主要用于限制性股票授予

### 2020.1-2023.6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方案数量÷通过该股份来源的有效样本方案总数。

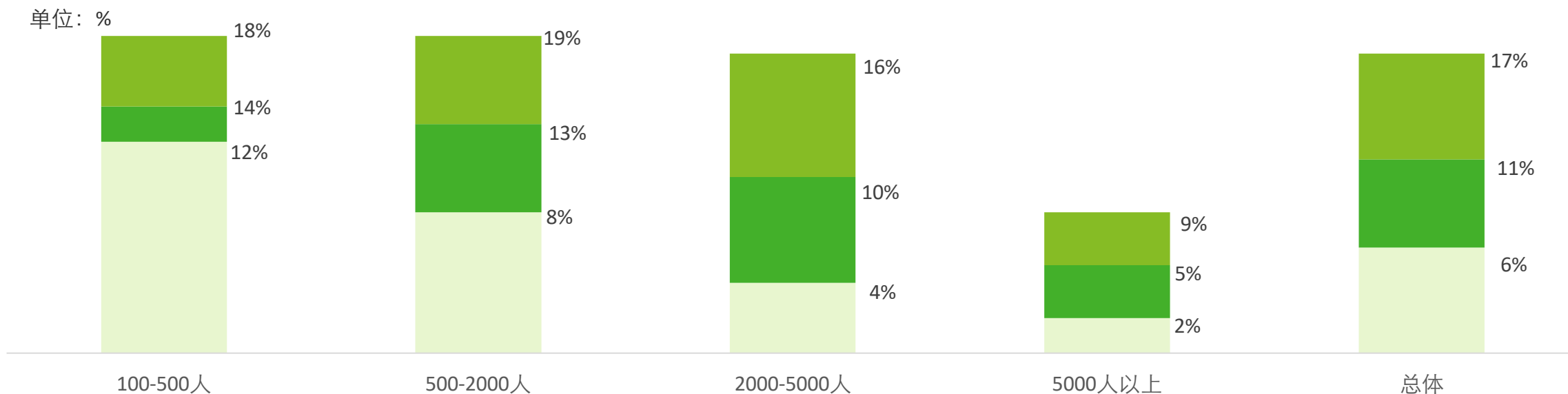
# 湖北省A股上市公司激励对象范围发现

## 激励对象聚焦公司高管和核心人才，五成公司的激励范围超过公司总人数的11%

- 2020年1月-2023年6月，50%的样本公司的激励范围超过公司总人数的11%
- 进一步看，2000人以下的小型公司激励人数覆盖率最高，随公司规模扩大，激励范围比例逐渐收缩，聚焦公司核心人才和管理骨干

### 2020.1-2023.6不同人数规模企业的激励人数覆盖率

■ 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÷有效样本公司公布激励草案时披露员工总人数。

# 湖北省A股上市公司关键岗位激励力度发现

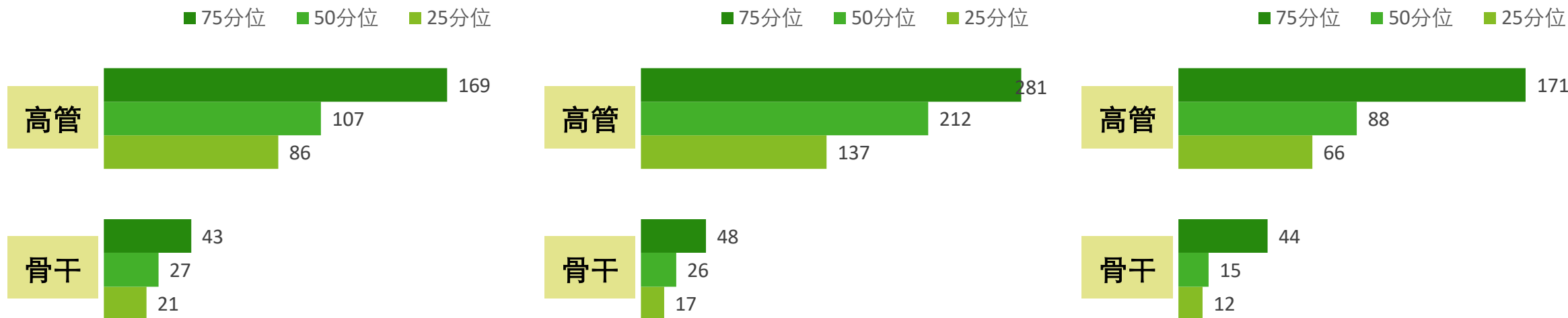
## 高管与非高管人均权益授予价值差异较大，高管权益授予价值约为非高管的5倍

- 半数样本公司**高管**第一类限制性股票人均授予价值超过107万元，**高管**第二类限制性股票人均授予价值超过212万元，**高管**股票期权人均授予价值超过88万元；半数样本公司**骨干**第一类限制性股票人均授予价值超过27万元，**骨干**第二类限制性股票人均授予价值超过26万元，**骨干**股票期权人均授予价值超过15万元；
- 湖北省A股上市公司高管人均股票授予价值是非高管的5倍左右

第一类限制性股票人均授予价值  
(单位：万元)

第二类限制性股票人均授予价值  
(单位：万元)

股票期权人均授予价值  
(单位：万元)

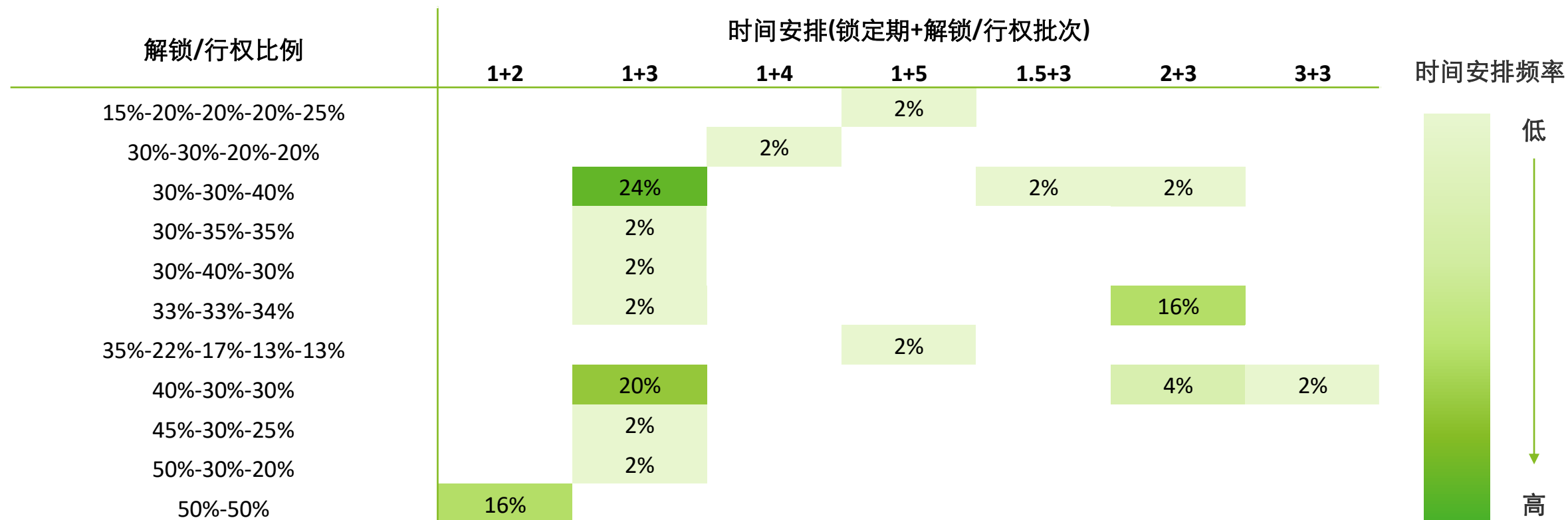


注：1) 人均激励权益授予价值=人均激励权益数量\*每股激励权益授予价值；2) 每股激励权益授予价值=公司激励摊销成本总费用/公司授予权益总数量；3) 高管或非高管人均激励权益数量=高管或非高管获授激励权益总数/高管或非高管激励对象人数；注：本报告期内高管指样本公司激励公告中披露的高级管理人员。

# 湖北省A股上市公司股权激励时间安排发现

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

- 2020年1月-2023年6月，53%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；24%的有效样本公司采取30%-30%-40%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



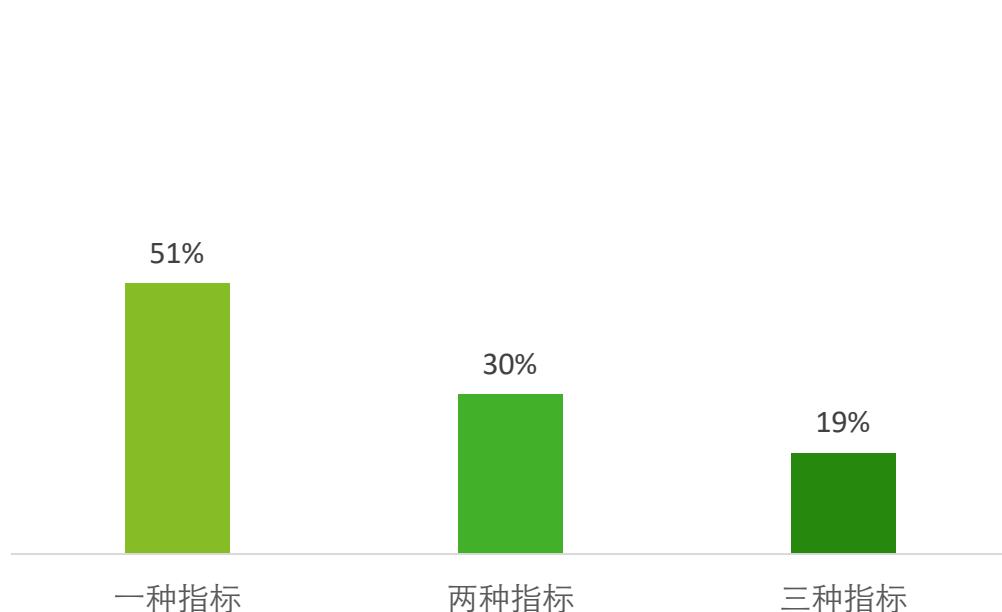
注：“Y+X”表示满足锁定/等待期Y年，分X批解锁/行权的股权激励计划时间安排。

# 湖北省A股上市公司股权激励归属条件发现

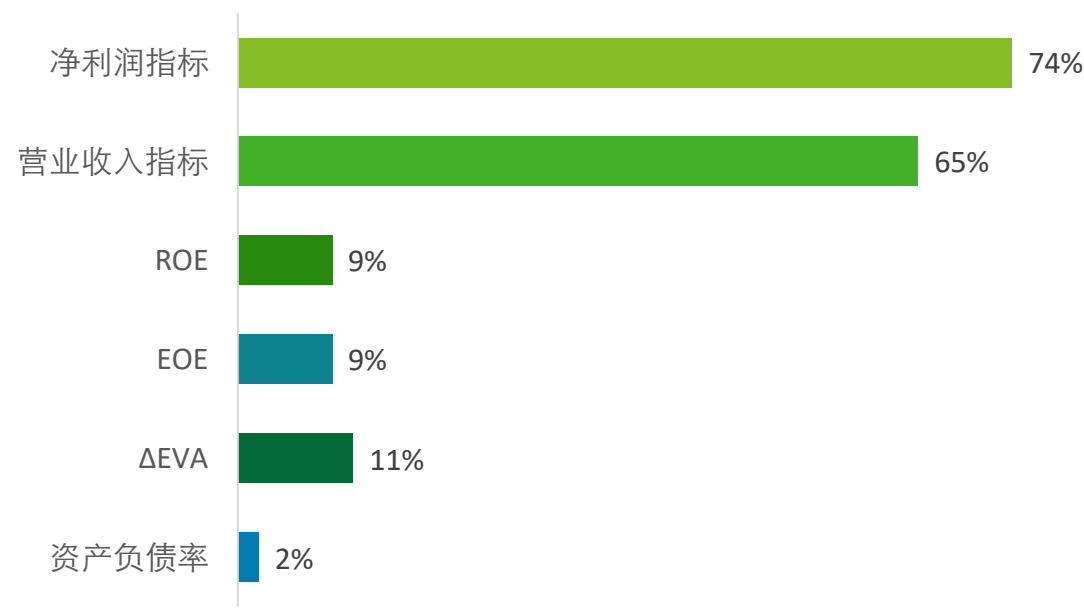
## 五成激励方案使用单一业绩指标，净利润指标和营业收入指标是主流采用的公司业绩指标

- 从指标数角度，51%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
- 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74%和65%，部分企业还使用了资本效率指标，如净资产收益率（ROE）、净资产现金回报率（EOE）。其它有效样本公司使用的业绩指标还有经济增加值（ $\Delta$ EVA）、资产负债率等

### 采取多种指标的公司占比



### 公司业绩指标使用率



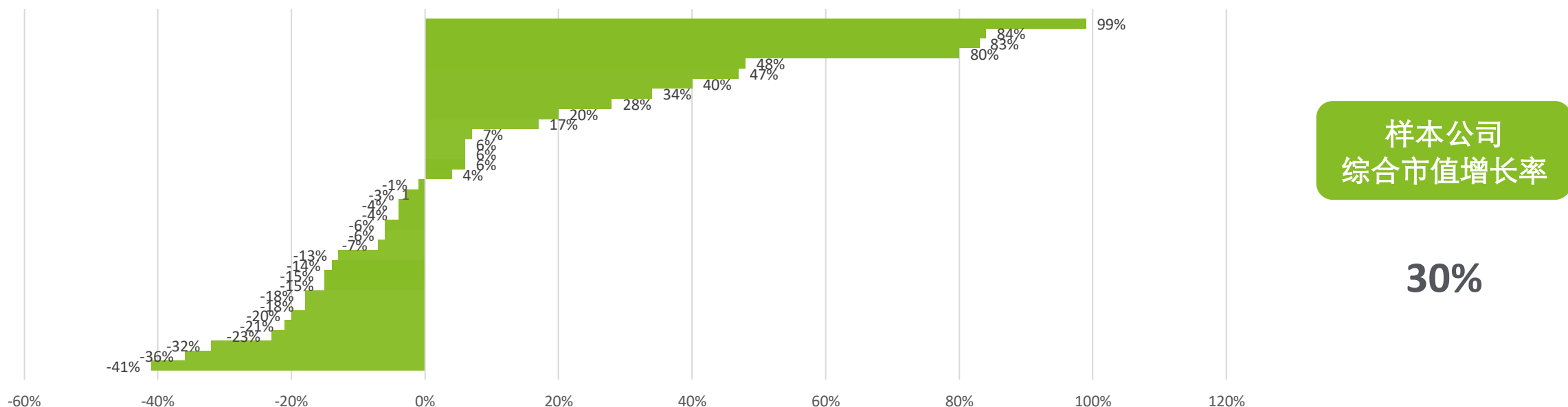
注：业绩指标使用率=使用该业绩指标的公告数 ÷ 有效公告总数，由于有的样本公司使用多项指标，因此各指标使用率之和>100%。

# 湖北省A股上市公司股权激励对上市公司市值的影响

## 近半数样本公司在首次实施股权激励后市值反映为增长，统计期内样本公司综合市值增长率为30%

- 湖北省首次实施股权激励的上市公司保持30%的综合市值增长率，体现了实施股权激励对于上市公司市值的稳定作用
- 由于近两年金融环境复杂，以及样本公司中超三成选择在近两年首次实施股权激励双重因素的叠加影响，部分样本公司实施股权激励后推动市值增长的影响效应尚未完全显现

### 2020.1-2023.6首次实施股权激励的样本公司在实施股权激励一年后市值增长率



注：

1. 市值增长率= 样本公司对应股权激励（草案）公告日后一年公司日均总市值 ÷ 对应股权激励（草案）公告日前一年公司日均总市值-1，部分样本公司因公告未及一年，对应股权激励（草案）公告日后一年公司日均总市值取计算日（20230614）为截止日期

2. 综合市值增长率=所有样本公司对应股权激励（草案）公告日后一年公司日均总市值的和 ÷ 所有样本公司对应股权激励（草案）公告日前一年公司日均总市值的和-1



# 执笔团队及联系方式

秦芹

德勤管理咨询中国 合伙人

电子邮件: qqin@deloitte.com.cn

袁佳莉

德勤管理咨询中国 顾问

电子邮件: lillyuan@deloitte.com.cn

谢继红

德勤管理咨询中国 顾问

电子邮件: sharoxie@deloitte.com.cn

由煜堃

德勤管理咨询中国 顾问

电子邮件: yukyou@deloitte.com.cn



## 关于德勤中国

德勤中国是一家立足本土、连接全球的综合性专业服务机构，由德勤中国的合伙人共同拥有，始终服务于中国改革开放和经济建设的前沿。我们的办公室遍布中国30个城市，现有超过2万名专业人士，向客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务与商务咨询等全球领先的一站式专业服务。

我们诚信为本，坚守质量，勇于创新，以卓越的专业能力、丰富的行业洞察和智慧的技术解决方案，助力各行各业的客户与合作伙伴把握机遇，应对挑战，实现世界一流的高质量发展目标。

德勤品牌始于1845年，其中文名称“德勤”于1978年起用，寓意“敬德修业，业精于勤”。德勤专业网络的成员机构遍布150多个国家或地区，以“因我不同，成就不凡”为宗旨，为资本市场增强公众信任，为客户转型升级赋能，为更繁荣的经济、更公平的社会和可持续的世界而开拓前行。

## 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承担责任，而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。

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。

请参阅 <http://www.deloitte.com/cn/about> 了解更多信息。

## 免责声明

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，您应咨询合资格的专业顾问。

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。

© 2023。欲了解更多信息，请联系德勤中国。