

宁德时代公司治理体系和股权激励措施

孟彦云

陕西理工大学，陕西汉中，723000；

摘要：在这个充满挑战与机遇、竞争异常激烈的社会环境中，企业的竞争态势和营商环境如同风云变幻，难以捉摸。为了在这场没有硝烟的战争中稳操胜券，众多企业纷纷寻求创新之道，以吸引并留住那些掌握着核心竞争力的宝贵人才。其中，股权激励作为一种新颖而有效的激励模式，被越来越多的企业采纳并实施，用以绑定那些对企业发展至关重要的核心人才。这一模式目前在我国已得到广泛应用，并逐渐成为了众多企业在人才激励方面的一大重要法宝。

关键词：治理体系；股权激励；宁德时代

DOI：10.69979/3029-2700.25.03.020

引言

股权激励，作为高层管理者激励约束机制中的一把利剑，其重要性不言而喻。它对于企业治理结构的完善、经营绩效的提升以及长远发展都具有深远的意义。而经理股票期权，作为高层管理者激励约束机制的重要实现形式之一，更是受到了众多企业所有者的青睐。他们通过奖励高管股票期权，或者赋予他们以某个预期的价格在双方约定的期限内自由购买或出售公司股票的权力，从而巧妙地协调了高管与所有者之间在目标效用函数上的差异。这样的做法，不仅让高管们的利益与企业的长远发展紧密相连，更使得公司的经营效益与股市的波动情况得以紧密结合。如此一来，高管们在制定决策时便会更加审慎和长远，因为他们深知，自己的每一个决策都将直接影响到公司的股价以及自己在未来的收益。

1 案例概要

宁德时代新能源科技股份有限公司，作为全球领先的新能源创新科技公司，致力于为全球新能源应用提供一流解决方案和服务。公司成立于 2011 年，总部位于中国福建，现已发展成为市值超万亿的锂电巨头。

宁德时代在动力电池领域具有显著优势，其动力电池系统使用量已连续多年位居全球第一。公司不断推出创新产品，如神行超充电池，充电 10 分钟即可续航 400 公里；以及麒麟电池、凝聚态电池等，这些产品不仅能量密度高，而且性能稳定，深受市场欢迎。在储能电池方面，宁德时代的出货量也连续多年领跑全球。公司积极参与全球能源转型，与多家电网电力集团战略合作，共同推动新能源产业的发展。此外，宁德时代还注重智能制造和数字化转型。公司旗下拥有三座全球仅有的锂

电池“灯塔工厂”，这些工厂利用人工智能、工业物联网等先进技术，实现了高效、智能、绿色的生产模式。这些工厂的成功经验也在全球范围内被复制推广，进一步巩固了宁德时代在锂电池行业的领先地位。除了技术创新和智能制造，宁德时代还积极履行社会责任，推动可持续发展。公司制定了零碳战略，计划在未来几年内实现核心运营和价值链的碳中和。同时，宁德时代还致力于电池回收和再利用，为环保事业做出了积极贡献。

1.1 宁德时代公司治理

宁德时代的公司治理体系是一个多维度、全方位的系统，旨在确保公司的稳健运营、可持续发展以及股东利益的最大化。以下是对宁德时代公司治理体系的详细描述：

1.1.1 公司治理架构

宁德时代的公司治理架构由股东大会、董事会、监事会以及经理层构成，形成了权责明晰、相互制约的决策、执行和监督体系。

作为公司的最高权力机构，股东大会依法行使职权，包括审议和批准公司的年度报告、利润分配方案、重大投资计划等。股东大会的决策体现了全体股东的意志，保障了股东的合法权益。董事会是公司的决策机构，负责制定公司的战略规划和重大决策。其中，独立董事在董事会中发挥着重要的监督作用，确保公司决策的公正性和透明度。监事会是公司的监督机构，负责对董事会和经理层的决策和执行情况进行监督。监事会成员由股东大会选举产生，包括股东代表监事和职工代表监事。监事会通过定期会议、专项检查等方式，确保公司运营的合规性和稳健性。经理层是负责执行董事会的决策，

确保公司各项业务的顺利进行。

1.1.2 风险管理

宁德时代建立了全面的风险管理体系，公司各业务单元和职能团队定期或不定期从内外部搜集风险信息，进行初步风险识别。法务合规部结合业务单元和职能团队的需求，提供方法指引和风险管理专业咨询支持。各业务单元和职能团队从风险发生可能性、影响程度等多个维度对已识别风险进行分析评估。评估基于固有风险，结合现有的控制或其他风险管理措施，对剩余风险进行判断，并确定是否在风险管理者的可接受范围内。针对已评估的重要风险，各业务单元和职能团队参考相关风险管理程序与预案制定应对计划，并开展相关工作。审计部每年至少开展一次全面监督评价工作，重点审视包括风险管理职能部门在内的所有相关部门及业务单位，确保其能够严格遵循既定规定，有效执行风险管理工作，并对其工作成效进行深入评估。监督评价的结果将直接汇总成报告，提交至董事会审计委员会，旨在促进风险管理体系的持续完善与优化。

1.1.3 内部控制

宁德时代高度重视内部控制体系的构筑与优化，通过精心设计与严格执行一系列内部控制举措，有力保障了公司运营的合规性与稳健前行。公司精心构建了关联交易管理体系，对关联交易的审批流程、信息披露及监控措施实施全面规范，借助定期报告与专项审计等多重手段，确保关联交易的公正无私与高度透明。同时，公司制定了严谨的对外担保管理制度，对担保对象的资格审核、担保额度设定、担保期限界定等环节层层把关，通过月报跟踪与专项审计等机制，严密监控对外担保的合规状况与风险水平。在财务管理方面，宁德时代建立了全面而细致的财务管理体系，涵盖财务报告的编制规范、资金运作的高效管理、成本控制的精细执行等多个维度。公司还通过定期的审计检查与内部控制评估活动，确保每一份财务报告的准确无误与真实可信，为公司的长远发展奠定坚实的财务基础。

1.1.4 信息披露

宁德时代在信息披露领域，始终如一地秉持公开、公平、公正的核心原则，严格遵循相关法律法规及监管指引，确保信息的时效性、精准度与完整性，及时、准确且全面地向公众传达公司动态。公司依规定期发布年度报告、半年度报告等定期汇报文件，内容深度覆盖财务状况、经营成效、现金流量等关键领域，为投资者勾勒出清晰、详尽的公司运营全貌。针对重大事件、核心合同签署及关联交易等重大临时性信息，公司迅速响应，

发布临时公告，确保公告内容准确无误、信息完整，使投资者能够紧跟公司步伐，掌握最新动态。此外，宁德时代还积极发布环境、社会与公司治理（ESG）报告，向所有利益相关方透明展示公司在可持续发展道路上的理念坚守、管理体系构建、实践行动推进及取得的显著成就，彰显企业的社会责任感与长远视野。

2.1.5 社会责任

宁德时代在不懈追求经济效益的同时，亦将履行社会责任视为己任，高度重视环境保护与公益事业的推进。公司深思熟虑后制定了雄心勃勃的零碳战略，旨在未来几年内不仅实现自身核心运营的碳中和，更将这一环保目标扩展至整个价值链，力求全方位减少碳排放，引领行业绿色转型。在资源循环利用方面，宁德时代同样展现出前瞻性的布局，全力投入电池回收与再利用项目，通过先进的技术手段和创新模式，促进循环经济体系的建立健全，有效延长电池生命周期，减少资源浪费，为环境保护贡献力量。此外，公司还积极发起并成立了公益慈善基金，该基金专注于支持社区民生改善、医疗卫生体系建设、教育事业以及环境保护等多个公益领域。通过定向捐赠资金、提供必需物资以及组织员工参与志愿服务等多种形式，宁德时代以实际行动回馈社会，为构建更加和谐、可持续发展的社会环境添砖加瓦，展现了企业的担当与温度。

1.2 宁德时代股权激励

宁德时代于 2018 年推出股权激励计划以来，截止至目前共颁布了 5 期股权激励计划公告，激励方式以限制性股票和股权激励为主，该计划覆盖了公司的管理层、核心骨干员工等多个层级，通过设定不同的激励条件和锁定期限，实现了对不同层级员工的差异化激励。股权激励的核心在于将员工的利益与公司的利益捆绑在一起，通过授予员工股票或股票期权，使员工成为公司的股东之一，从而激发他们的主人翁意识和创新精神。这种激励方式不仅有助于吸引和留住优秀人才，还能提升员工的积极性和创造性，进而提高公司的整体业绩和核心竞争力。

1.2.1 宁德时代股权激励特点

（1）以限制为本，递减后融合。从激励方式的选择及激励股票数量的分配来看，宁德时代主要采取了限制性股票作为激励的核心手段，并在 2021 年引入了股票期权，形成了股票期权与限制性股票相辅相成的综合激励模式。在历年的股权激励计划中，前三次的股票激励数量呈现出逐年减少的趋势，而最近两次则基本保持

了相对稳定的激励规模。

(2) 聚焦骨干, 价格分级。从激励对象的范围及行权价格的设定来看, 宁德时代的股权激励计划主要面向中层管理人员与核心骨干人员, 其中核心骨干人员占据了激励总数的绝大多数。值得一提的是, 在第五次计划中, 虽然增加了高级管理人员和董事会成员的参与, 但人数占比极少。在行权价格方面, 核心骨干人员享受到了更为优惠的价格, 除第三次计划外, 他们的行权价格均维持在前一个交易日股票均价的 50% 水平。

(3) 锁定期各异, 考核有别。从激励计划的期限设置及考核指标来看, 宁德时代为大部分中层管理人员设定了长达五期的锁定期, 并以营业收入作为严格的考核指标。而对于核心骨干人员, 则给予了更为灵活的解锁安排, 前两次计划仅设定了两期归属期, 后三次则延长至三期, 行权时间相对较短。尽管考核指标与中层管理人员相同, 但核心骨干人员的整体解锁难度相对较低, 体现了公司在激励政策上的差异化对待。

1.2.2 实施股权激励后的效果

(1) 员工积极性与创造力的提升

股权激励计划通过授予员工公司股票或相关权益, 使员工成为公司的股东, 与公司共同分享成长的成果。这一举措极大地激发了员工的工作积极性和创造力, 员工们更加努力地工作, 以期获得更高的股权收益。这种正向激励机制使得宁德时代的整体业绩得到了显著提升。

(2) 吸引和留住优秀人才

通过提供具有吸引力的股权激励, 宁德时代成功吸引了大量行业内的优秀人才加入公司。同时, 股权激励也降低了核心员工的流失率, 使得公司能够保持一支稳定、高效的工作团队。

(3) 公司业绩的持续增长

员工们为了获得更高的股权收益, 更加努力地工作, 推动了公司产品和服务的不断创新和优化。同时, 股权激励也激发了员工的团队合作精神, 使得公司能够更加高效地应对市场变化和挑战。这些努力共同推动了宁德时代业绩的持续增长, 使得公司在行业内保持了领先地位。

2 总结

股权激励的实施对宁德时代的公司治理体系产生了深远的影响。首先, 它优化了公司的法人治理结构。通过股权激励, 公司能够吸引更多高素质的人才加入管

理层和核心团队, 从而提升公司的决策水平和执行力。这些人才往往具备丰富的专业知识和行业经验, 能够为公司的战略规划和业务发展提供有力的支持。其次, 股权激励增强了公司的凝聚力和向心力。股权激励不仅使员工获得了经济上的收益, 更重要的是, 它让员工感受到了公司的认可和信任。这种信任和归属感能够激发员工的责任感和使命感, 使他们更加专注于公司的长远发展, 而不是短期的个人利益。此外, 通过向市场传递积极信号, 股权激励能够增强投资者对公司的信心, 吸引更多的资本流入。这不仅可以为公司提供更多的资金支持, 还能提升公司的股价和市值, 为公司带来更多的融资机会和合作机会。

然而, 股权激励并非没有挑战。在实施过程中, 公司需要制定合理的股权激励目标和考核标准, 以确保激励的有效性和公平性。如果目标设置过高或过低, 都可能影响员工的积极性和股权激励的效果。此外, 公司还需要密切关注股权激励可能带来的潜在风险, 如股权过度分散、管理层滥用职权等问题, 并采取有效措施进行防范和应对。首先, 股权激励并非“万金油”, 其效果取决于激励方案的设计是否合理、考核标准是否科学。若激励门槛过低, 可能导致管理层产生懈怠情绪, 影响公司的长远发展。其次, 股权激励需防范利益输送风险。公司应确保股权激励计划公开透明, 避免成为管理层或大股东输送利益的工具, 损害中小股东的利益。最后, 股权激励需注重长期效应。公司应制定长远的战略规划, 确保股权激励计划与公司发展目标相契合, 避免短视行为对公司造成损害。

参考文献

- [1] 刘佑铭. 创业板上市公司股权激励效果实证研究[J]. 财会通讯, 2012(3): 11-17.
- [2] 崔玉瑶. 高管显性激励与代理成本关系研究述评与未来展望[J]. 外国经济与管理, 2017(1): 47-69.
- [3] 李娇, 石巧玲, 李恩平. 科创板企业股权激励计划特征及实施[J]. 财会月刊, 2021(18): 40-45.
- [4] 顾斌, 周立烨. 我国上市公司股权激励实施效果的研究[J]. 会计研究, 2007(02): 79-84+92.
- [5] 胡飞. 积极稳妥推进碳达峰碳中和[N]. 经济日报 2022-11-11(003).

作者简介: 孟彦云(1999—), 女, 汉族, 籍贯: 山西省广灵县, 陕西理工大学在读研究生, 硕士, 研究方向: 财务会计。