

2015年06月02日 星期二
第142期 本期共四版

媒体热线:010-68735737 68735793
网址:www.zqgz.com.cn
传真:010-68735735
联系人:杨颖
E-mail:guozibaobao@163.com

速览

铁路建设任务繁重 铁总11天连发350亿债券

5月26日，中国铁路总公司发行150亿元的第二期铁路建设债券。此前，铁总于5月15日已发行了200亿元的第一期铁路建设债券。按照国家发改委的批复，铁总2015年度将可发行总额为1600亿元的铁路建设债券。如此密集地发行债券以筹集资金建设铁路，足见今年铁路建设任务的繁重。据铁总公布的财务报表显示，2015年一季度末，铁总亏损64.6亿元，负债3.75万亿元，负债率达66.2%。

中核正式“打人”埃及 正面交锋日韩俄

据中核集团官网5月27日消息，中核公司代表团与埃及核电管理委员会就“华龙一号”核电技术走进埃及的相关事宜进行了沟通交流，签署了《核能合作谅解备忘录》，成为埃及“核电项目的正式合作伙伴”之一。据悉，埃及政府计划建设首座具有4台核电机组的核电站，缓解埃及能源短缺、电力不足的困扰，并与包括日、韩、俄等核电强国在内的多个国家进行了洽谈。

*ST海龙转让2亿股 恒天集团接连“弃子”

*ST海龙5月28日公告称，公司控股股东恒天集团已与兴乐集团签订股份转让协议，拟向后者转让*ST海龙2亿股，占总股本的23.15%，转让价格为5.19元/股，总价为10.38亿元。*ST海龙自去年12月12日开始已连续停牌。继去年连续卖壳中国服装（现新洋丰）和恒天天鹅后，*ST海龙成为恒天集团“卖壳”第三子，目前中国恒天旗下的A股上市平台仅剩经纬纺机。本轮国企改革推进过程中，困境型央企上市公司的资本运作更为积极，包括通过协议方式卖壳给民企，或者直接由民企借壳上市的现象不断涌现。

建言国资监管 助力国企发展

国务委员 王 勇

祝愿《中国国资报道》
围绕中心 服务大局 办出特色
王 勇
二〇一五年五月

指导单位:国务院国资委新闻中心 联办单位:中央企业媒体联盟《中国企业报》 顾问:厉以宁

执行主编:丁国明 编辑:陈玮英 E-mail:qiyeboxinwenbu@163.com 校对:筱华 美编:符萍

9 国企进全球品牌百强榜

WPP旗下世界领先的市场调研机构华通明略发布
2015“全球最具价值品牌百强榜”
(2015 BrandZ Top 100 Global Brands)
中国品牌不断占据更多席位，上榜品牌数量已从2006年的1个增加到现在的14个。

中国移动
China Mobile

中国工商银行
INDUSTRIAL AND COMMERCIAL BANK OF CHINA

中国建设银行
China Construction Bank

中国农业银行
AGRICULTURAL BANK OF CHINA

中国人寿
CHINA LIFE

招商局
招商局

中国银行
中国银行

中国石油
中国石油

中国电信
CHINA TELECOM

(*)内为排名

Google

Apple

Microsoft

全球最有价值品牌
苹果超越谷歌成为全球最有价值品牌，品牌价值为2469.22亿美元
第2名谷歌的品牌价值为1736.52亿美元
第3名微软的品牌价值达到1155亿美元

IBM

VISA

at&t

verizon

Coca-Cola

McDonald's

Marlboro

4至10名依次为：
IBM、维萨卡、AT&T、威瑞森电信、
可口可乐、麦当劳、万宝路
100强的总体品牌价值目前达3.3万亿美元

BRANDZ™ TOP 100

BrandZ“全球最具价值品牌百强榜”是根据
品牌潜在消费者和当前消费者的观点并结合
财务数据来计算品牌价值的排行榜。

王利博制图

国资委定位管资本 员工持股五大疑问待解

本报记者 赵玲玲

国务院国资委近日公布了《2015年度指导监督地方国资工作计划》(下称《计划》)，其中涉及员工持股、职业经理人制度建立以及加强国资监管等内容成为各方关注热点。

“早在十八届三中全会就提出了国资委要以管资本为主，加强国有资产监管，完善国有资产管理体制。而此次《计划》的出台预示着现有的国资管理体制将会迎来一场新的变革。”国资委一位不愿具名的内部人士在接受《中国企业报》记者采访时表示，“管资本到底管什么？怎样管？《计划》亮出了底牌，重点将会围绕统计、预算、考核、监管等重要环节和盘托出。尤其是职业经理人和员工持股这两个焦点明确被提上议事日程，对已经在这两方面进行了试点的企业来说，无疑是吃了一颗定心丸。”

搁浅 11 年， 员工持股再迎春天

《中国企业报》记者注意到，此次《计划》重点提及了指导地方国资委研究制订混合所有制企业实施员工持股试点的管理办法，规范开展员工持股试点工作。

北京现代产业规划研究院院长彭剑彪此前在接受《中国企业报》记者采访时指出，员工持股并不是新事物。从上个世纪 80 年代开始，我们就多次不同程度地搞过员工持股试点，经历过大力推广，也被数度叫停，但是主要是作为教训的形象出现的。

“在试点过程中，很多国企员工以及负责人都在持股之后又退出了，停摆以后对企业、对员工都造成不少损失，导致大家‘一朝被蛇咬，十年怕井绳’。知道是个好东西，却谁都不敢

动。”彭剑彪称。

今年 1 月，国资委全面深化改革领导小组召开第十八次全体会议时，就审议了《关于实行员工持股试点的意见》，重启 11 年前叫停的央企员工持股，以试点方式推进计划。而此次《计划》涉及的国企改革六项具体指导意见，其中重点是混合所有制，未来员工持股计划无疑将会成为混合所有制改革推进的重要方式之一。

“员工持股，可能会成为国企改革的最大亮点，也就是从某种意义上实现了员工身份到股东身份的转变，有利于增强员工的凝聚力与向心力，防止内部人短期行为，更好地让员工与企业形成利益共同体，工作起来也更有动力。”某能源类央企内部员工徐进此前在接受《中国企业报》记者采访时如是表示。

(下转 G03 版)

观察



国企员工持股重新上路 配套措施需跟上

吴学安

国务院国资委公布的《2015年度指导监督地方国资工作计划》提出，将指导地方国资委研究制订混合所有制企业实施员工持股试点的管理办法，规范开展员工持股试点工作。分析人士认为，未来地方国企改革主要方向仍是国资证券化，推进以资本投资和运营平台为方向的管理体制改革，企业通过建立混合所有制推进公司治理结构改革，企业更大范围地推行员工持股和股权激励等市值管理 etc 发展模式。

开展员工持股试点工作，这意味着在停摆 11 年后，员工持股有望重启。如今职工持股“朝花夕拾”，必须认识到其所具有的时代性和复杂性，以期做到员工、企业和社会多方共赢。

11 年前，“摸着石头过河”的国有企业员工持股，在“减人增效”、“国企脱困”的背景下，产生了显而易见的积极作用，得以较大面积推广，但随之而来的问题、争议也不少，所以屡被决策层紧急叫停。

上一轮国有企业员工持股之所以中途夭折，究其原因在于，一方面，面对存量国有资产，无论是经营者持股，还是员工持股，都有占国家便宜的嫌疑，所以备受舆论质疑；另一方面，在实际的运作中，要么选择经营者持股模式，要么选择全体员工持股的模式，而没有将两者有机结合。因为没有区别，所以员工的积极性没有真正挖掘出来，反而带来了管理困难、员工缺乏流动、只注重短期分红不注重企业长期发展等问题。

十八届三中全会提出，允许混合所有制经济实行企业员工持股，形成资本所有者和劳动者利益共同体。这标志着员工持股将成为未来国资改革的亮点之一。

在我国，员工持股对于混合所有制改革、建立长期有效激励机制的作用毋庸置疑。一方面，国企员工持股的目的是把员工从单纯的雇员变成“主人+雇员”，这有利于更大程度上调动员工的积极性；另一方面，员工持股赋予企业员工所有者和劳动者的双重身份，企业和员工利益共享、风险共担，不仅大大提高企业的运转效率，也将促进资本市场的稳定运行。

长期以来，国企最致命的问题是所有者缺位，这导致公司治理水平低下、现代企业制度难以健全。通过员工持股，有利于国企混合所有制改革，优化其股权及治理结构。同时，也有利于员工的利益与企业效益紧密捆绑，留住企业的核心、骨干人才。从目前情况来看，从顶层设计到监管部门，再到市场个体，各方都为国企员工持股做好了准备。

但真正将员工持股落地必须要在企业范围、持股比例、持股方式、股权来源、出资方式、退出机制等方面设计得当，出台可供操作的配套措施，才会最终产生“激励相容”的效果，使员工的个人利益与企业长远发展的利益捆绑在一起。一方面，应避免人人持股、平均持股、福利持股产生新的“大锅饭”。员工持股的对象应为公司员工，按贡献的大小，以部分骨干人员持股为主，辅以动态调整，其他员工成为骨干后也可以进入持股行列，调动骨干员工、其他员工的积极性；另一方面，在持股方式和退出机制等方面，员工持股应是限制性股票。例如，所持股票不享有投票权，只享有收益性，或者收益权只能通过分红实现。对于离开企业的持股员工，可规定其必须出售所持股票且只能出售给本企业其他员工。

毋庸置疑，新时期推进员工持股制度试点工作，是一项具有深刻的理论背景和重要现实意义的制度创新。一方面，允许混合所有制企业实行员工持股，这意味着股权结构由过去国有资本和员工资本组成的二元结构，变为由国有资本、民营资本和员工资本共同组成的三元结构。三元结构更有利于三方的相互制衡，执行过程更为科学严谨。员工持股计划的设置必须合理分配股权，这关乎利益，关乎公平，更关乎国资安全。例如，哪些员工持股、员工持股总量、员工共持股比例等，都不能超出边界；另一方面，在推出全国范围内普遍适用的总体思路、基本原则和操作规则的基础上，应考虑差异化因素，为企业实践留出合理的制度弹性空间。同时，应通过政府和各种中介组织，对实施员工持股的企业加强外部监督。员工持股计划在中国将近三十年的发展过程中经历过数次的政策性调整和干预，如今再次提出试点工作，“朝花夕拾”就应该“拾”出新意，克服以前出现过的问题，规避以前走过的弯路。

(作者单位:江苏省连云港市司法局法制处)