

【员工持股之路线图】

国企员工持股现“三步走”

专家指出:先是民企中的上市公司,再是地方上市国企,最后是央企。

■ 本报记者 赵玲玲

在国企“混改”的大背景下,员工持股计划已然成为A股市场上的新主题。数据显示,截至目前,共有58家国企上市公司推出员工持股计划,中国钢研、神华集团、招商地产等多家央企上市公司正积极试水。

北京现代产业规划研究院理事长彭剑彪在接受《中国企业报》记者采访时表示,早在多年前,员工持股方案就已经引入国有企业的改革进程,但是由于持股比例以及持股范围等多重棘手难题始终存有争议,因此一直难以取得突破性的进展和成效。相信,随着混合所有制企业实行员工持股试点的指导意见的行将出台,国有企业员工持股进程将会加速前进。

国企员工持股进行时

今年9月,国务院发布的《关于国有企业发展混合所有制经济的意见》明确提出,要探索实行混合所有制企业员工持股,并强调优先支持人才资本和技术要素贡献占比较高的转制科研院所、高新技术企业和科技服务型企业发展试点,支持对企业经营业绩和持续发展有直接或较大影响的科研人员、经营管理人员和业务骨干等持股。无疑,这一意见的发布,为国有企业的员工持股探索提供了方向指引。

日前,中信股份发布公告称,附属公司中信控股与正大海外、中国移动等6家公司共同出资4.8388亿美元成立合资公司,主要投资控股中国境内实体,在中国经营跨境电子商务业务,而合作设立的合资公司为管理层持股。

无独有偶,中国钢研科技集团公司总经理白忠泉近日在接受《中国企业报》记者采访时也介绍了公司员工持股的相关进展。

“我们一直在探索,考虑在一家新成立的公司中实施员工持股计划,通过短期激励和长期激励两方面的结合,实现公司和员工的长远发展。”白忠泉称,“2014年中国钢研成立了钢研晟华工程技术有限公司,注册资金6000万元。其中,钢研集团、钢研总院、自动化院共持股85%,员工持股15%。”

此外,此前已

经先行先试的神华集团北京低碳清洁能源研究所的员工持股方案也在积极进行中。截至目前,新材料公司已成功地将第一个研发成果——“可熔加工交联聚乙烯”技术商业化,并得到了核心技术人员非常高的认同。据悉,“可熔加工交联聚乙烯”技术的3位专利发明人拿出了真金白银入股。最终,3位专利发明人占股20%,神华集团占股80%,共同进行技术放大、市场开发和应用推广。

“员工持股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,工作起来更有动力。”某能源类央企内部员工徐进在接受《中国企业报》记者采访时如是表示。

争议不“休”,疑问待解

事实上,关于国有企业员工持股的问题,一直存有争议。一方观点认为,国有资产属于全民资产,不应该由少数人(国企员工)所持有;而另一方观点认为,如果混合所有制允许外资或民营资本分享国企改革发展的红利,为企业发展做出贡献的职工为何不能呢?

彭剑彪指出,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,但主要是作为教训的形象出现的。

尤其是在2002年至2004年,国企改制中MBO(管理层收购)的员工持股方式一度十分流行。但在相关配套制度和制约措施不健全的情况下,员工持股最终导致了利益输送等严重后果,进而造成了国有资产流失。

“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。

中国人民银行行长周小川认为,职工持股计划过去所出现的错误是一些初级错误,而当前外部条件已经发生了较大的变化,可以形成比较好的设计,减少失误和出问题的可能性。他建议,在具体的交易方式上,职工持股可以让职工用工资、奖金来购买股票,“即必须通过真金白银的现金来购买,而不是像过去那样采取分配的形式”;另一种交易方式是严格按会计准则计算的股票期权。

虽然重启员工持股试点的方案已经大体明确,但是具体的员工持股指导意见以及相关配套政策尚未发布,一切只能从官员以及学者的分析表态中管窥一二了。

专家:全员持股可能性低

信达证券提供的数据显示,7月属于员工持股的爆发期,共有161家上市公司推出员工持股计划,8月份、9月份开展员工持股计划的公司分别为54家和28家,出现回落。9月22日至10月28日,员工持股开展数量回归常态,新增标的中二级市场购买模式公布草案15家,公布员工持股规划(尚未公布草案)2家,非公开增发模式的6家。

国资资深专家李锦指出,员工持股将呈现“三步走”的前进路线:先是民企中的上市公司,再是地方上市国企,最后是央企。

“第一类已广泛采纳,后两者也陆续有了动作。”李锦

预计,随着员工持股相关配套政策的出台,将会有更多的地方国企与央企推出激励计划。不过,李锦认为,当前员工持股的焦点仍然在于持股的范围与比例。

北京师范大学公司治理与企业发展研究中心主任高明华分析称,“指导意见”提出,在取得经验基础上稳妥有序推进,通过实行员工持股建立激励约束长效机制,并且明确了骨干员工持股。“如果国有资本要证券化,那就意味着要上市,上市企业不太可能搞全员持股。”

国资委企业改革局局长郭子丽此前曾在“员工持股与股权激励高峰论坛”上对员工持股的适用范围、股权来源、出资方式等做了说明。她表示,适合引入员工持股的国企应该从事一般性竞争业务,而非从事自然垄断、行政垄断业务的企业,或具有国家特许经营资质企业以及其他非竞争性企业;持股人员原则上应该限定本企业的职工,以防止利益输送;出资方式应坚持以合法现金出资;股权来源一般采取增资扩股,不宜通过转让存量的股权;持股比例上,全员持股并不是可推广和鼓励的方式,这是有历史教训的,总体来看向关键岗位、科技骨干人员倾斜,适当拉开差距。

中国政法大学教授李曙光认为,员工持股是混改的突破口,涉及劳动者、知识产权拥有者的权益如何实现的问题,以及如何更好鼓励企业创新、建立国企激励机制的问题,这也不是那么简单的事情,所以强调要试点先行,这同样体现出谨慎推进的态度。



杨清语制图

从“管资产”到“管资本” 百万亿身价国资委如何定位

(上接G01版)

“设置两类公司就好比在政府和企业之间切了一刀,并明确了两端的角色与职能。一端的国资委是国有资产监管机构;另一端的国企是市场主体,以经营为主;投资与运营两类公司以管为主;三者分开,各归其位,这是改革的关键”。国资资深专家李锦对《中国企业报》记者如是表示。

焦点在国有资本投资运营公司

《中国企业报》记者了解到,此次《意见》明确了改组组建国有资本投资、运营公司的具体路径,并且提出了两类投资、运营公司的建立方式。一是通过划拨现有商业类国有

企业的国有股权,以及国有资本经营预算注资组建;另一种方式是选择具备一定条件的国有独资企业集团改组设立。

中国社科院工业经济研究所所长黄群慧认为,两类公司原则上应在现有的大型或特大型国有企业集团的基础上组建或改组,尽可能不新设国有资本投资或国有资本运营公司。其原因是,长期以来,集团公司层面的股权多元化进程停滞不前,而组建两类公司会极大地加快集团公司层面的股权改革进程。

其实,针对国有资本投资运营公司组建问题,国资委副主任黄淑和早前在接受媒体采访时就曾表示,主要采取以下四种形式:其一,涉及国家安全的少数国有企业和国有资本投资公司、国有资本运营公司,可

以采用国有独资形式;其二,涉及国民经济命脉的重要行业和关键领域的国有企业,可保持国有绝对控股;其三,涉及支柱产业和高新技术产业等行业的重要国有企业,可保持国有相对控股;其四,国有资本不需要控制并可以由社会资本控股的国有企业,可采取国有参股形式或者全部退出。

值得注意的是,《意见》明确了国资监管机构与两类公司的关系,即政府授权国有资产监管机构依法对国有资本投资、运营公司履行出资人职责。两类公司与所出资企业的关系则是,国有资本投资、运营公司对所出资企业依法行使股东权利,以出资额为限承担有限责任。

“如果说国资委还有一点政府部门的性质,那么国有资本投资、运营

公司将是完全的市场主体,将按市场规则运作。例如,《意见》明确,投资、运营公司以出资额为限承担有限责任。投资、运营公司的作用就是将企业和政府彻底划开,有利于所有权和经营权的分离。”李锦认为。

资深国资国企改革专家张喜亮分析称,对投资、运营公司进行多层次扩围的大方向应当是,根据企业功能定位和现行管理归属,成立多个国有资本投资、运营公司,再逐步实现对国有投资、运营公司统一监管。而对于部委党政机关管理的国有企业,将开展授权国有资本投资、运营公司履行出资人职责试点工作,逐步实现政企分开、政资分开,发挥国有资产监管机构专业化监管优势,逐步推进国有资产出资人监管全覆盖。

【员工持股之观察】

员工持股并非 国有资产的让渡

■ 周放生

自今年9月国务院发布《关于深化国有企业改革的指导意见》提及将在混合所有制企业中,率先进行员工持股“试水”以来,国企上市公司实施员工持股计划的热情不断高涨。员工持股是国企改革的重要途径,好的员工持股计划,将会是国家受益、企业受益、社会受益、员工受益,何乐而不为?

我们都说员工是企业的主人,但是没有资本的利益联系,没有产权的纽带,主人是比较虚化的。当本企业的员工通过股权纽带跟企业挂在一起时,员工与企业、其他股东就形成了利益共同体,对于提高企业活力、减少浪费、制衡权力、减少投资失误都将非常有益。

国有企业的员工持股并不是新事物。1984年,当时的国家体改委在《城市经济体制改革试点工作座谈会纪要》中就提出,“职工工资实行多种形式,全额浮动,上不封顶,下不保底。允许职工投资入股,年终分红”。由此开启了国有企业股份制改革的探索。

此后30余年,国企员工持股制度的演进历程十分曲折,曾经掀起了多次“高潮”,但是每一次都由于各种原因而被紧急“叫停”。

区别于以往,当下要实行的员工持股,并非是曾经出现的人人持股,平均持股,而是以管理骨干、核心技术、核心业务骨干为核心的员工持股,即实行二八原则,20%的人持有80%的股权,80%的人持有20%的股权。过去的教训是企业员工平均持股,造成大家急功近利、分光吃尽,难以形成正确决策,难以长远发展。在后续的探索中,逐渐形成现在这样二八开的形式,收效甚佳。员工持股是多年来国企改革、改制中的有效方式,我们有大量成功案例。

十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》指出,“允许混合所有制企业实行员工持股”。这意味着企业的股权结构形成了国有资本、民营资本和员工资本的三元结构。与过去改革探索中的二元结构,即国有资本和员工资本相比,三元结构比二元结构更科学,更利于三方优势互补、劣势对冲,利于相互制衡。在执行中,要尽可能向着这个方向努力。

当然,在改革的过程中,不少人都在担心员工持股会造成国有资产流失的问题。从理论上讲,员工持股不是国有资产的让渡,也就不是国有资产流失。价值论发展分三个阶段:第一阶段是劳动价值论。劳动创造剩余价值,剩余价值不应该归资本家,应该归工人;第二阶段是资本价值论,谁出资谁所有谁受益;第三阶段是资本与劳动共创价值论。一个企业的利润,既有资本带来的,也有劳动创造的。承认劳动创造价值的方式之一就是让员工持股,使员工能分享利润。方式之二就是让员工拥有一定分红权。

国资委2008年就将分红权写入文件,当时笔者参与起草,但由于缺少大的改革环境,执行效果不甚理想。当时,大家有很多的疑问,比如说不拥有资本怎么能分红?其实,分红权意味着职工不持有股权,但是可以分享利润。员工参与创造了利润,为何不能分享利润?全国人民作为国有资产的所有者,可以通过国有资本分红,国企上缴利润,用于补充养老金而补充权益。

据了解,现在许多民营企业在做股改,就是要让员工参与利润分享。很多民营企业将超过前三年平均利润之上增加利润的60%—70%由管理层和骨干员工分享,激励效果非常明显。分红权是增量利润分红,民营企业的实践说明,没有分红权制度就没有增量利润,经营者和员工不是一条心谈何增量利润?国有企业也是如此,在国有企业实行分红权制度,国有资本只会增值。

员工是企业的主人,国企更应奖励创造更高利润的管理层和员工。没有员工的创造何来国有资产的保值增值?根本不存在国有资产流失问题。不改革,才会造成国有资产的流失。国有资产流失就是没有通过市场公平交易的方式转让、处置国有资产。社会比较容易关注的企业国有资产流失是看得见的流失。比如,在国有产权交易时不对国有资产进行评估或低估,或没有审计,或以各种手段进行资产转移等。

国资委成立后,陆续出台了一系列规范国有企业改制的法规政策。应该说,政策法规方面的漏洞越来越少了,只要严格按照相关法规政策执行,并且监督到位,看得见的国有资产大的流失就可能避免。还有一种国有资产流失是看不见的,即体制性流失。传统的国有企业是无人负责的体制,决策失误、盲目扩张、严重亏损都无人承担最终的责任,企业亏损是全国人民买单。

10多年前,国企三年脱困时期,统计数据上国有大中型企业亏损面达到39.1%,实际亏损超过60%。其中有宏观原因,也有外部政策原因,根本则是体制原因、内在原因。经过30多年的改革,传统国有企业发生了很大变化,地市级以下的国企大多改制了,大型国企也推进了各方面的改革和发展,但无人负责导致的体制性流失仍然大量严重存在。减少体制性流失只能靠进一步深化改革来解决。如不改革,体制性国有资产流失会更大。

当年没有改革大氛围,现在具备条件,可以大力推进分红权改革。实现员工持实股,需要评估、审计、工商局变更等一系列问题,太复杂,可以一步步来。当下,可以先推进分红权改革,加大分红权的改革力度。这是员工持股的一种重要方式。联想改制的时候,就是给了员工35%分红权,改制时将留存的收益转为实股,这种做法完全可以借鉴和学习。操作方法就是以企业利润前三年为基数,按超过部分确定分红比例。这是在企业利润增量上的分配,能充分调动员工的积极性。只有员工积极性被调动起来,企业业绩才能越来越好。

(作者系国务院国有资产监督管理委员会企业改革局副局长)