

员工持股的海康样本：每两年搞一次股权激励，去年近3000名员工拿到大红包 钱报智库专家：平衡好“励”和“利”

15名高管，人均拿到的“大红包”超过百万元，核心骨干人员人均拿到30万元“红包”。



记者在杭州海康威视展厅里拍摄公司新研制的工业级无人机。
新华社发

本报记者 王燕平

虽然员工持股计划在浙江省下属的国有控股混合所有制企业中刚刚拉开序幕，但实际上，浙江早已有国有控股企业实施了员工持股计划，这家企业就是位于杭州滨江区、浙江市值最大的上市公司——杭州海康威视数字技术股份有限公司，不过海康威视控股股东属于央企，国资委为实际控制人。

刚刚过去的2016年，海康威视就对2936名员工实施了股权激励，共5200多万股，占授予前公司总股本的比例为0.86%。其中高管15名，共被授予132万股，人均8.8万股；89名中层管理人员被授予近333万股，人均3.74万股；149名基层管理人员被授予367万多股，人均2.46万股；还有2683名核心骨干人员被授予4400万股，人均1.64万股。2015年度公司员工共15222人，也就是说，此次股权激励对象占员工数比例为19.29%。

此次股权激励授予的时间为2016年12月23日，授予价格为12.63元/股，而之前一天，海康威视在二级市场的收盘价为22.91元/股，相当于五五折买股票。虽然按照规定，这些股份有两年以上的限售期，但已获益不菲。

以昨天32.12元的收盘价与去年12月22日的收盘价计算，不到四个月时间，海康威视股价已上涨了四成多，这样算来，15名高管，人均拿到的“大红包”超过百万元，中层管理人员人均拿到的“大红包”达到70万元，基层管理人员人均拿到的“红包”也有40多万元，核心骨干人员人均拿到30万元“红包”。

其实，2012年和2014年，海康威视就曾先后进行过两次

股权激励，授予的股数分别为861万股和5291万股。也就是说，自2010年上市以来，海康威视每两年就会进行一次股权激励。

实施股权激励是以业绩承诺为前提的。通过股权激励让员工持股，实际效果如何呢？海康威视的业绩就最能说明问题。尽管公司前几年创造的净利润基数已经不低，2013年达到30亿元，但公司业绩仍年年保持高增长，2014年超过40亿元，达到46亿多；2015年超过50亿，达58亿多；根据今年2月份发布的业绩快报，2016年度净利超过70亿元，达到74亿。

公司突出的成长性，使得前两次的股权激励都得以顺利实施。目前，海康威视的总市值已逼近2000亿元，不但在浙江上市公司中遥遥领先，在整个A股市场的排名也高居第24位。

通过股权激励让员工持股，还保持了核心研发团队的稳定和发展。2013年度，公司研发人员4569人，2014年度增加到5333人，2015年度达到7181人。如今的海康威视，不但是国内安防行业的老大，还是全球视频安防监控领域的龙头企业。

钱报智库专家：浙江试点企业找得很准，对试点很期待

只要监管到位，不应过度担忧国有资产流失

党的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。这标志着新一轮国企改革，从顶层设计层面肯定了员工持股。去年8月，国务院国资委等颁布的《关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见》（以下简称《试点意见》），明确员工持股的改革路径。《试点意见》出台8个月，浙江版的首批试点企业名单终于出炉。

想快点看到浙江企业试点方案

“很想快点看到这5家企业的具体试点方案。”钱报智库专家、中国企业研究院首席研究员李锦直言，作为国企改革“1+N”方案中的重要一环，员工持股改革实为所有国企改革中最敏感、最复杂的环节之一，从浙江名单出炉的速度来看，“浙江还是挺主动的。”

对纳入试点的企业范围，《试点意见》中主要有四方面条件：一是主业处于充分竞争行业和领域的商业类企业；二是股权结构合理，非公有资本股东所持股份应达到一定比例，公司董事会中有非公有资本股东推荐的董事；三是公司治理结构健全，建立市场化的劳动人事分配制度和业绩考核评价体系，形成管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的市场化机制；四是营业收入和利润90%以上来源于所在企业集团外部市场。

“从名单看，除了热电集团，其余四家都是处于充分竞争行业的企业。严格说起来，热电集团也不是重大战略性新兴产业。这5家企业进行混改企业员工持股试点在我看来完全应该。”钱报智库专家、原浙江省发展和改革研究所所长卓勇良说，看到海正药业也在名单里他有点诧异，“这是条‘漏网之鱼’啊，在上一轮国企改革高潮就应该改。”

李锦也赞同说，“浙江试点企业找得比较准”，基本都是竞争充分行业和领域的企业，而且是科技型企业。

不应过度担忧国有资产流失

在此之前，曾有一家杭州老牌国企邀请李锦去调研，探讨的话题也是员工持股改革，他为此专门跑了一趟杭州，结果这家企业尚不在首批名单里。“员工持股改革执行起来很复杂，单是员工持股总量和比例就是一个难点。”李锦举例说，之前有一家上海国企也试点过，结果一万多人加起来持股比例仅占总量的1.8%，“这样的试点有什么意义？起码得到10%，量少了，不起作用。再比如‘单一员工持股比例原则上不高于总股本的1%’这条，也让企业管理层对改革的积极性不高。再比如，持股范围是‘骨干’，那么是骨干到哪一个层级呢？都很难界定。”

总的来说，就是要把控制好“励”和“利”的平衡。

员工持股改革的难点不止于此，虽然上有《试点意见》，但改革本身也仍需要一系列条框来守住风险底线。否则可能难以切实起到激活国有经济及其体制机制的主要目的，还有可能导致国有资产流失。《试点意见》规定，在员工入股前，要按照有关规定对试点企业进行财务审计和资产评估。一说到资产评估，就无法回避国有资产流失的担忧。

卓勇良直言不能因噎废食：“很多时候国有企业资产流失是被误读的，什么叫国有资产流失？如果是合理利润分配怎么能算是‘流失’？比如我有100元资本金，通过员工努力经营增加到1000元，改制时合理分配给员工100元，这只能算是兑现对员工工作成果的激励政策。只要把监管做到位，不应该过度担忧。”

而李锦担心的重点也在这里——到底怎么样才算是国有资产流失？这是一个“红线”尚不够明确的领域。李锦形容说，有些地方搞的是“没有天花板，没有地板”的改革，对职工持股的标准不明确，所以很多企业、地方政府都处于“原地待命”中，“但迟早是要做的”。浙江民营经济比较发达，所以他急切想看到浙江试点企业的具体改革方案，想看看浙江能不能有所突破。

本报记者 詹丽华