

株企开展虚拟股权、事业合伙人、员工持股制度 员工变股东“留人”放大招

株洲日报记者 廖喜张

人才资源是经济社会发展第一资源。谁能培养和吸引更多优秀人才,谁就能在竞争中占据优势。对城市发展是如此,对企业发展壮大也是如此。

不再简单涨工资、给物质奖励,而是尝试开展虚拟股权、事业合伙人、员工持股等制度。株企为更长效“留人”诚意满满,让员工和企业实行利益捆绑,变成了利益共同体,既是员工也是股东,既得激励也拿实惠。

虚拟股权

千金药业1010名店员拥有虚拟股权

2018年4月,千金药业下属公司千金大药房,与98家直营门店店长代表,签署了持有虚拟股权协议。690名店员,成了人人有“股权”的“老板”。

所谓虚拟股权,是千金药业集团继续推进国企改革最新举措:持有者虽然没有门店法定意义上的所有权、表决权、转让权和继承权,但拥有所在门店的模拟利润分配权,每年年底根据所在门店效益获得相应的利润分红。

“理解得更简单直白一点,就是店子是大家的了,店里效益好,大家的收入就高。”一位持有虚拟股权的千金大药房员工介绍。

变化随之而来:店员变“老板”、坐商变行商,全员“创业”之下,工资水涨船高;打破“大锅饭”,变规模导向为利润导向,全公司以利润论英雄;“优秀店长”“优秀门店”竞相涌现。

过去,千金大药房最苦恼的是招聘不到人,站柜2000多元一个月,很多人干两三个月就走了。推行新的激励机制后,很多门店的员工主动提出延迟下班时间至晚上10点,因为晚上散步的人多,还有生意可做。

过去,很多门店员工都站在店里等客来,现在大家想方设法走出去,有的店面自费买了冰柜,免费供买菜后的主妇、大妈们寄存,只为方便她们去跳广场舞;有的店面主动申请提供快递代收服务,只为市民取件时,顺便到店里“看一眼”;有的店面组建起用药指导微信群,免费提供用药指南……

大家也积极为企业节约成本,千金大药房黄河北路一个门店,店长通过不停地与房东谈判,争取降低门店租金,每月节省租金近万元。

效益好了,员工的收入也跟着提高。如今,千金大药房生意最好的门店,员工人均月收入达9000多元,还不包括年底分红。

2019年8月开始,千金药业对符合虚拟股权发放条件的1010人下发了虚拟股权证,虚拟股权方案全面落实。

“将公司内部视为一个市场体系,建立了产品市场、人力资源市场和资金市场,用市场约束代替管理手段,促进资源的合理配置和流动。”千金药业董事长江瑞端在接受媒体采访时介绍,最终效果就是利用利益激发员工热情,培养组织活力,实现员工与企业利益共享,达到企业利润最大化。

员工持股

唐人神员工持股计划进入第二期

目前,唐人神的员工持股计划已进入第二期。2019年12月14日,唐人神发布《第二期员工持股计划(草案)》,参与员工总人数不超过185人。

员工持股计划是企业所有者与员工分享企业所有权和未来发展收益权的一种制度安排。员工通过购买企业部分股票(或股权)而拥有企业的部分产权,并获得相应的管理权。实施员工持股计划后,员工成为了公司股东。

唐人神相关负责人介绍,实施员工持股计划有利于充分调动管理者和员工的积极性,提升公司的凝聚力,实现公司、股东和员工利益的一致性,推动公司稳定、健康、长远发展。

据悉,为激励员工,2012年唐人神开始着手针对企业优秀人才推出股权激励计划。2015年,唐人神推出员工持股计划。根据唐人神近期公告,截至2019年10月25日,唐人神第一期员工持股计划仍持有公司股票750.13万股,占公司总股本的0.90%。

天桥起重和旗滨集团也纷纷启动员工持股计划。2017年9月,天桥起重员工持股计划设立时资金总额上限为13600万元,以“份”为认购单位,每份份额为1元,员工个人按19元/股实缴认购款项1301.59万元,拟持股计划规模685.05万股,占公司当前总股本的0.2549%。

旗滨集团也发布了企业中长期发展计划,拟于2019年至2024年滚动实施6期员工持股计划。其中,第一期员工持股计划经缴款后核对,实际出资认购共计389人,员工个人按19元/股实缴认购款项1301.59万元,拟持股计划规模685.05万股,占公司当前总股本的0.2549%。

事业合伙人

旗滨集团“白送”股份给事业合伙人

近日,旗滨集团还发布公告,公司全资子公司醴陵旗滨电子玻璃有限公司拟通过增资扩股引入公司事业合伙人等关键管理人员的跟投资金,实施项目跟投。

醴陵旗滨电子玻璃是旗滨集团实现“一体两翼”战略,打造产品高端化重点发展的产业之一。2019年9月,该项目已建成点火,正在进行产品试制和生产线调试,预计2020上半年项目将进入商业化运营。目前,醴陵电子玻璃公司资产总额4.8亿元,注册资本1.5亿元。

公告显示,此次增资扩股共增资3164万元,全部由公司事业合伙人等关键管理人员共同投资设立的跟投平台(5家有限合伙企业)认缴。增资后,醴陵电子玻璃公司注册资本由15000万元增加至18164万元,跟投平台将获得醴陵电子玻璃公司17.4191%的股权。

2019年9月,为激励员工,公司实控人俞其兵提议公司实施事业合伙人持股计划,并承诺将其持有的不超过1亿股,分两批无偿赠与事业合伙人持股。持股计划的对象为公司部分董事、高级管理人员及助理总裁级别人员、独立经营的下属企业总经理等,最终赠与数量根据事业合伙人持股计划约定的业绩考核结果确定。

让高管和优秀员工持股,在上市公司中并不陌生,但企业实控人拿出自己所持股权,以免费赠送的方式来激励核心人员的做法,比较少见。旗滨集团的事业合伙人计划在形式上和股权激励有些相似,不过股权激励的股票来源,一般是上市公司新增股权,或者上市公司回购的股权,被激励对象要购买,旗滨集团则是实控人无偿捐赠,可谓诚意满满。2019年11月28日,旗滨集团事业合伙人持股计划已完成证券专用账户的开户手续。

受该计划刺激,该公司事业合伙人积极参与公司项目跟投。此次参与醴陵电子玻璃公司跟投人员共计101人,其中还包括一名外籍(马来西亚)跟投对象。同时,在该公司新投资的中性硼硅药用玻璃素管项目中,事业合伙人设立的跟投平台也积极跟投,认缴资金达3080万元。

唐人神也在2019年启动事业合伙人制度。但和旗滨集团不同,唐人神与合伙人分别签订《事业合伙人章程和业绩签约承诺书》,每位合伙人出资与公司共同组建合伙人公司,未来只要完成既定目标,公司将按数倍价值回购股份进行奖励,确保合伙人在为企业创造增量价值的同时,也为自己带来巨大的财富回报。

2019年7月31日,唐人神首批事业合伙人项目启动,共50位合伙人分别签订《事业合伙人章程和业绩签约承诺书》。事业合伙人机制深入推进成效显著。到8月份,签订合伙人协议的单元中,衡阳湘大禽料销量过万吨,环比增长30%,同比增长40%,河北湘大8月销量环比增长15%,同比增长33%;中式肉品同比增长25%;龙华上品第一家专卖店实现开业。

2019年11月,该公司又成功举行了第二批事业合伙人签约仪式,13家子公司25个事业合伙人单元,共95名合伙人分别签订了《事业合伙人章程和业绩签约承诺书》。

唐人神表示,事业合伙人机制旨在使子公司与唐人神实现“共识、共担、共创、共享”,充分激发管理层的组织活力,强化主人翁精神,凝聚并赋能志同道合的事业伙伴。

园区升级进行时

敢闯敢试撬动大发展

——打造园区“135工程”升级版系列报道
株洲高新区篇

株洲日报记者 高晓燕
通讯员/凌宇翔

先行先试、敢闯敢试,这是去年以来株洲高新区的发展基调。

去年8月,株洲高新区获批全省第一批产业园区体制机制综合改革试点,为园区大力推行改革注入催化剂。用人体制改革、区属国有平台公司转型升级等一系列重磅举措陆续落地,推动园区在打造创新特区、国家高新区“升级版”路上越走越有激情。

发展为导向改革用人体制

高新区招商合作局投资促进科科长,90后。高新区招商合作局人事改革竞聘上岗演讲与推荐大会期间,毕业于中南大学、1990年出生的汤慧,一路“过关斩将”,以经济管理类第一名的成绩成功竞聘。

激发干事创业活力,人才是首位。打破身份界限,竞争上岗、业绩考核的方式,以能力、业绩、贡献为导向选拔能成事者,解决了株洲高新区干部流动体制的深层次障碍,也打破传统投资排辈、平衡照顾的观念,充分激活各类人才的主观能动性和创造力,形成推动事业发展和实现个人价值有机统一的良性循环。

提拔、重用产业发展、招商引资等工作一线业绩突出的干部50名,选拔优秀基层干部5名,选派80名干部到招商引资等基层一线岗位……人员与岗位的“适配”,为园区营造出更活跃的发展环境。

通过前期大量调研,株洲高新区逐步形成以大部制、竞聘上岗制、绩效工资系数制、专业人才聘任制、绩效评估全员制“五制”为核心的改革方向。其中,大部制改革已完成空间和人员的物理聚合,岗位竞聘制在产业、招商等部门推开。

公司“入市”启动逆势增长

“你们的投资回报率是多少?”“产品的适用范围在哪些行业?”“你们的产品与其他相同的产品比有何优势?”在去年8

月举行的创新创业投融资路演对接会上,株洲动力谷产业投资发展集团(以下简称产投集团)负责人向前来的企业提问。

去年成立的产投集团,是株洲高新区整合金融资源,凝聚合力发展产业的一项重大举措。

“资产抱团升级,将增强企业实力和信用评级,有利于融资渠道的拓宽和成本的降低。”高新区产业局副局长王敏成说,下一步,株洲高新区将继续坚持产业发展商、园区(城区)运营商定位,走出一条集片区开发、产业培育、资本运营等多元化的产业园区发展之路。

截至2019年9月底,产投集团已完成招商项目落地5家,为园区企业提供融资服务约7.6亿元,服务企业近百家。其中,通过为创锐高陶、永盛新材、方兴科技、尚水智能等被投资企业对接发展资源、支持企业业务发展,企业部分项目业绩实现逆势增长。

配电改革做好后勤保障

做好要素保障,是园区“后勤力量”改革的主战场。

去年,全市首家混合所有制电网企业——株洲兴新电力有限责任公司成立,成为株洲高新区加快推进园区供给侧改革,实现园区增量配电业务改革的关键性标志。

增量配电业务改革,意在向符合条件的市场主体放开增量配电投资业务,鼓励社会资本投资、建设、运营增量配电网,通过竞争创新,为园区企业提供方便、安全、快捷的供电服务。

据悉,高新区的增量配电业务改革,是省内7家获批园区中速度最快的,在全国第二批增量配电业务改革的89个试点园区中走在前列。目前,园区已完成钻石切削项目一期送电工作,麦格米特等项目10KV接入等工作,解决了天易科技城立方新能源等项目用电问题。

政策鼓励只给优秀的你

——打造园区“135工程”升级版系列报道田心高科园篇

株洲日报记者 高晓燕
通讯员/凌宇翔

园区经济发展,各有难题。懂得如何迎难而上、攻坚克难,就能跳出局限获得更大格局。

2019年以来,田心高科园以改革创新为基调,不懈追求高质量发展,以亩产绩效评估改革、“全员卧倒,竞聘上岗”等举措,用有限的指标催动无限效益,推动资源高效流转,动力奔涌而出。

小指标打造“高产田”

去年,田心高科园内的株洲中车特种装备科技有限公司、株洲中车天力锻业有限公司以及株洲中车八达技术有限公司3家企业,分别获得2018年度园区“绩效考评优秀奖”和“税收增长奖”,获得总计115.7万元租金减免或奖补。而园区内的另一家企业,由于绩效评估不达标,获得黄牌警告,并上调20%租金和物业管理费。

这是园区首次推行“亩产效益”评估考核机制得出的结果。汇聚中车株机、中车株洲所等优势轨道交通产业的园区,历经多年发展,土地和空间资源日渐紧缺,如何让有限土地发挥无限效益?“我们借鉴沿海地区先进管理经验,对园区企业制定进行绩效评估,制定了百分制评分细则。”株洲轨道交通产业发展股份有限公司副总经理邓煜华介绍,已发布的入园企业《年度绩效评估方案及评分细则》,确定了亩产营业收入、税收、环保等约束性指标,并将其纳入入园合同履约条款。

根据考核结果,综合运用租金、物业费、园区增值服务等手段奖优罚劣。年度考核优秀的企业,每多1分给予下一年度租金及物业管理费减免1%的奖励,在人才公寓、园区免费停车位、城市候机楼VIP服务等方面给予优惠;考核不合格的,下一年度上调20%的租金及物业管理费;连续两次考核不合格的,依法解除租赁合同。

科学的园区亩产效益考核机制,以小指标的考核引导企业向行业顶端聚集,将有限的空间资源打造成“高产田”,推动着区域经济的高质量发展。

小考核带动大行动

日前,全市2019年园区营商环境综合评价结果公布,田心高科园以94.04的高分,摘得第一名的好成绩。

“与企业共谋发展,首先是我们要做到自身硬。”田心高科园管委会有关负责人介绍,2019年以来,园区以机构改革为契机,调动员工干事创业激情,实行“全员卧倒、竞聘上岗”,并出台《田心高科园目标考核奖励办法》等干部考核办法,提炼出考核关键词,进一步落实责任,强化奖惩,杜绝“干好干坏一个样”。

“每季度的考核结果公开透明,园区各部门工作进度完成情况就晒在那里,一目了然。”上述相关负责人介绍,考核与奖励挂钩,各部门晒出的“成绩单”实打实,大家心服口服,也让园区进入了稳步发展的快车道。

效果立竿见影。园区内的时代金属项目自拿地后,由于企业资金周转问题迟迟未能开工建设。去年,促进该项目实质性开工被纳入考核,园区各部门迅速协调、出谋划策,帮助企业对接市场、解决融资,助推项目顺利开工。类似还有铁建道岔等14个项目,都进入了建设“加速期”。

以考核提升效率,助推服务升级。去年,石峰区还成立了优化营商环境服务中心,并安排常驻园区办公,就近提供企业、中介、人才等“一站式”服务,同时全面推行项目“代办”“带办”制,聘请第三方机构帮助新入园企业办理报批报建手续,并按政策免除相关服务费用等。

改革聚集新动能,田心高科园正在有限指标的“指挥棒”下,跑出创新发展新速度。

制图/左骏