

内页导读

B4 理念分享

股市投资秘诀
成功在于等待

内页导读

B8 互联网天地

互联网已开启
私人定制时代

金融城

本报经济部主编 | 总第 176 期 | 支持单位:上海市金融服务办公室 2016 年 11 月 26 日 星期六 责编:昌 山 视觉:戴一鸣 编辑邮箱:xmjjb@xmwb.com.cn

ICBC 中国工商银行 上海市分行



姜建清:中国银行业总体良好

财经风向标

资本

最近,南玻A管理层集体辞职一事震惊市场。从董事长、CEO到副总裁大面积高管突然集体辞职,我的印象中,在A股历史上还是第一次。

高管为什么集体辞职?这与公司股权激励计划有关,尽管公司本周发布澄清公告,称与此无关,但公司高管向第一大股东前海人寿提交了一份股权激励计划是事实。虽然该计划仅仅是高管个人的想法,并不是公司正式的计划,但证明高管的确想搞股权激励,如果该计划得到第一大股东的支持,相信这些高管不会集体辞职。

问题在于前海人寿不赞成这个计划,对激励股权比例和激励范围方面提出修改建议。显然,前海人寿对股权激励计划的不同意见是导致南玻高管集体辞职的重要原因,于是,资本与管理层的矛盾再次爆发。从上海家化到万科,再到南玻,大股东与经营层的矛盾已经不是第一次了。

如何看待这种矛盾?我觉得这是A股市场的一个进步。过去,A股市场长期存在的问题是两个极端,在大股东绝对控股的公司,大股东往往直接插手上市公司经营,公司管理层成为摆设,关联交易、侵占上市公司资产的事情屡有发生;另一个极端是,在股权分散的公司,股东对经营不闻不问,任由公司管理层说了算。

现在一批以保险资金为主的资本力量进入A股市场,成为一些股权分散的公司的大股东,他们对公司重大事项有浓厚的参与意识,虽然出现与管理层的矛盾,但是,比当甩手掌柜要好,因为管理层的某些做法有可能损害全体股东的利益。就说南玻管理层提出的股权激励计划,明显有为自己捞好处的问题。该计划关注核心管理层,尤其是高管的即期利益(如股票锁定期为半年,以6.2元/股购买股票,退休后继续享受激励且不受公司业绩限制),许多市场人士认为,购买股票价格低,高管持股数量大,持股时间短,以目前南玻A15元左右的股价来看,显然对高管有利,但对全体股东并不公平。如果股权激励变成高管捞好处,那就失去意义了,所以,前海人寿建议把股权激励时间拉长到5年是有道理的。

大股东与管理层有矛盾并不可怕,在海外市场,这种矛盾经常发生,有矛盾说明权力有制约,没有制约让某一方说了算,才是真正的可怕。当然,双方有矛盾更需要沟通协商,大股东不能滥用资本优势的权力,管理层也不能只为自己利益考虑,双方最终应该达成共赢。

首席记者 连建明



中国-中东欧金融公司(中国-中东欧基金)董事长姜建清

首席记者 谈 璎 文 本报记者 胡晓芒 摄 详见 B2·封面人物>>

更多精彩内容请关注:



新民金融城



上海花城

从净资产收益率这一衡量标准看,中国银行业平均水平在15%-17%,比全球银行业7%-8%水平差不多高一倍,总盈利情况不错。这两年不良贷款上升确实比较快,然而不良贷款率不高,上升是因为大量核销坏账,有利于去过剩产能、去僵尸企业。这造成了中国银行业利润当年的增长比例比较慢,但是由于存量比较高,所以利润总量状况相比全球银行业还是不错的。

中国正在开拓“一带一路”潜力巨大的新市场,成立了亚投行、丝路基金、基础设施建设基金。本月成立的中国-中东欧基金,是以商业化的金融模式来撬动全球资本,吸引全球的合作伙伴共同参与,基金总额100亿欧元。中东欧国家GDP成长性很好,中国与其贸易年均保持两位数增长。这是一次金融创新的重要实践。

——姜建清