

名企用人 | MingQiYongren

蒙牛要送“金手铐” 光明内部募资 14 亿

乳业巨头 强化激励措施不只为留人

吕静莲

在进入中粮系统两年多之后,虽然包括牛根生在内的原高管呈现逐渐淡出之势,但上周公布的一则股权激励方案还是显示出中粮方面对蒙牛管理团队团队的倚重——有效期长达 7 年、6500 万份的购股权为后者戴上了亮闪闪的金手铐。与此同时,光明乳业发布公告称,拟向企业内部募集约 14 亿建设新工厂,本意是扩大产能,却有观点指其是处在 2009 年管理层股权激励方案第一个解锁期的后半期,此举是在为高管股权激励铺路。

“股权激励无疑会对业绩起到推动作用,期限变长则令高层的决策更慎重。”资深乳业专家王丁棉表示。但值得注意的是,前有伊利因实施股权激励计划导致 2007 年度净利润亏损并一度跌停的事实,后有光明这一“上海市国资企业股权激励试点改革第一单”在股东大会现场爆发肢体冲突的场面,经历了行业种种事态之后的乳企股权激励方案显然更需要倾听市场的声音。

中粮二次绑定蒙牛原团队

蒙牛乳业上周发布公告称,向主要管理层的合资格承授人要约授出

6500 万份购股权,行使价为 241 港元,有效期 7 年,其中总裁兼执行董事杨文俊获 900 万份,执行董事兼副总裁白瑛等 3 名共获 880 万份。王丁棉分析称,这一授予对象仍以创始团队为主的股权激励计划说明中粮仍在履行“3 年不插手经营”的承诺,虽然牛根生辞去董事会主席,孙玉斌、姚同山等已先后离去,但以杨文俊为首的高管依旧牢牢把控蒙牛。

事实上,这已是中粮联手厚朴进入后蒙牛的第二次股权激励。记者了解到,2009 年 7 月蒙牛曾公告将授出共计 8880 万份购股权,行权价 18.54 港元,但 8 天之后却否决了此总额为 16.46 亿港元的员工股权激励计划。在离奇叫停 4 个月之后,随着终于傍上中粮这艘大船,蒙牛于 2009 年 11 月重新推出高达 21.72 亿港元的新方案,共授出 8903 万份购股权,行权价格为 244 港元,包括杨文俊 660 万股、白瑛 321 万股等。

“正是新方案的披露使得甚少为外界所关注的 2007 年股权实施方案浮出水面。”业内人士胡海(化名)告诉记者,蒙牛曾在 2007 年 11 月授出 4460 万股的购股权,行权价格为 32.24 港元,杨文俊和孙玉斌分获 456 万股和 187 万股。2009 年 7 月的新方案中,杨文俊的 660 万股购股权中就



有 228 万股是取代 2007 年的购股权,白瑛和彼时尚未离开的姚同山亦是如此。“2009 年的方案中有 2012 万份新购股权用以交换将被注销的购股权,意味着在三聚氰胺使股价大挫的背景下,2007 年的激励方案有大量并未行使。”

记者注意到,本次 241 港元的行权价格较前次的 244 港元还有所下降,但等待期限则有所延长。从 2009 年的 6 年内有效,第二、三、四年分别获得购股权的 20%、40%及 40%,到 7 年内有效,自购股权授出日期起计第四、五年分别归属 50%,无疑将高管收益与业绩捆绑得更紧密。

14 亿建厂被指为解锁铺路

与此同时,光明乳业发布公告称,

拟以不超过 8 元 / 股的价格非公开发行 17770 万股,募集资金约 14 亿,用于投资闵行马桥光明乳业工业园区建设项目,项目新增产能内部收益率为 17.5%,预计达产后年税前利润为 2.3 亿。此次发行完成后,光明集团持有股权比例将由 64.9%下降至 55.5%,但仍不改变实际控制人地位。在某些业内观点看来,这一大举扩产的背后实际是为了实现股权激励解锁铺路。

记者了解到,根据光明乳业 2009 年获批通过的管理层股权激励计划,2010 年、2011 年第一个解锁期营收分别不低于 948 亿和 1137 亿,扣除非经常性损益和激励成本后的净利润分别不低于 19 亿和 22 亿,眼下其正处于第一个解锁期的后半段,但从此前发布的半年报看,实现营收 55.4 亿,完成全年的 48.7%,实现净利润 0.68 亿,只完成全年的 29.82%,净资产回报率也仅达 31.2%,大大低于 8%的要求。光明乳业董秘宋建毅曾表示,营业成本攀升主要由原材料价格增长及去年收购新西兰.Synlait 导致。而这一收购举措及高管的股权激励措施,正是导致去年 9 月光明第二次临时股东大会中小股东与高管发生肢体冲撞的直接原因——有股东称高管的股权激励是“趁低价捞金”。

“实际上,追溯至王佳芬时代的光

明乳业,早在 2002 年时提出的股权激励也曾市场上引起相当反应,甚至在内部引起了部分高管的出走。”胡海告诉记者,彼时光明乳业即设立管理层激励基金,2002 年度、2003 年度分别一次性计提 600 万和 560 万计入年度管理费用,2004 年用 1000 多万元从二级市场购入 897497 股流通股奖给了王佳芬、郭本恒等 4 位高管。“而市场普遍认为光明乳业的股权激励方案激励成本太高,2005 年 3 月股权激励兑现,股价一周之内下挫 20%。”

专家说道：

“从本轮的情况看,新的股权激励门槛较高,高管能否收获真金白银还是未知数。”王丁棉表示,光明投资建厂与股权激励不能说没有关联,但仅仅理解为高管股权激励铺路也是没有依据的,“几大乳企近期相继在激励措施上加大力度,则跟外部竞争环境的变化有很大关系。随着三聚氰胺影响逐渐淡去,蒙牛、伊利先后突破 300 亿大关,且上半年淘汰近 45%企业后留下巨大市场空间,资源愈向行业龙头集中。”而伊利在 2007 年曾因股权激励方案的争议被牢牢封在跌停板上,想必即使有新的计划,也会相当谨慎地提出。

力帆董事长女儿出任董事 身家逾 13 亿

刘斌 田晓 毕克勤

力帆 100 亿级高端乘用车基地开工仪式,日前在重庆两江新区龙兴工业园举行,让人意外的是,主席台上出现了一个年轻、陌生的身影。“尹索微,力帆集团董事长。”主持人的介绍让大家恍然大悟,她就是尹明善的“80 后”女儿——今年 24 岁的尹索微。

低调亮相引接班猜想

黑色小西服,深色裙装,尹索微一

身正装出现在主席台上,表情严肃地与重庆市政府有关领导并肩而立。尹明善显然对这个首次登上主席台的“80 后”女儿呵护有加,关切的眼光不时在她脸上掠过。仪式进行前后,见她有点咳嗽,他赶紧上前询问,还时不时在她耳边小声叮嘱。

仪式结束,尹索微陪同父亲送走了有关领导后,略显紧张地接受了记者采访。她说:“我并不分管力帆汽车,今天是作为力帆集团的董事参加这个活动。”

不等记者提出更多问题,她就借故走开。尹明善则笑着告诉记者,“她

现在是力帆集团董事长,在力帆集团分管资产结算方面的业务。”

他说,“其实这已经不是她第一次在公开场合亮相了,上次应该是去年 11 月底,在上海证券交易所,她也参加了力帆股份的上市仪式。”

话刚说完,尹明善登上一辆刚刚上市不久的力帆 X60 越野车离开,尹索微紧跟其后,乘坐一辆本田 CRV 也离开了仪式现场。

除了尹索微,尹明善与前妻有一个儿子——尹喜地,这让他的家族接班人问题备受外界关注。对此,尹明善此前在接受记者采访时明确表态,“我

的家庭里面有能人,我可以推荐出任董事长,我家族里面的人才如果不如家族外的,我们就在家族以外去选拔董事长、总裁,这也是力帆上市的一个重要目的。”

送上马,再扶一程。尹明善扶持尹索微上位的用意,似乎昭然若揭,尹索微会成为力帆的正式接班人吗?

身家 13 亿多 位列渝 80 后女首富

尹索微现在持有力帆控股 23.5% 的股权,而力帆控股持有力帆股份 61859 万股,尹索微合计直接间接持有力帆股份 14689 万股。以发行价 145 元计算,她的财富达到 21 亿多元,即使以力帆股份昨天的收盘价

926 元计算,她拥有的股票市值也有 13 亿多元。这让她个人拥有的财富,在重庆 80 后的二代接班人中遥遥领先,成为了重庆 80 后的“女首富”。

据了解,尹索微是尹明善与目前的妻子陈巧凤所生的女儿,出生于 1987 年 8 月,曾被送到英国留学,主修管理专业。目前,她担任了重庆力帆控股有限公司董事、重庆力帆资产管理有限公司董事、重庆力帆摩托车产销有限公司董事、重庆力帆科技动力有限公司董事、重庆力帆实业(集团)进出口有限公司董事。

从去年开始,尹明善开始有意让尹索微在公众面前曝光,除了在力帆股份的上市仪式上首次公开亮相,当天尹索微更是首次陪伴尹明善登上主席台,成为开工仪式上的主要负责人之一。

浅析劳动争议诉讼中被告的反诉权问题

本文从一个劳动争议案例所引发的劳动争议诉讼被告反诉权的争议,分析了司法实践中不同司法工作者基于本地相关地方性法规的不同和对法律法规的不同认识,因此对劳动争议诉讼被告是否享有反诉权持不同意见。但是,基于对该类案件被告反诉权认识和处理的不一致,给这类案件的处理带来极大困惑。笔者认为要解决争议,有效保护劳动者合法权益,应当明文规定劳动争议诉讼被告反诉权问题。

郑显芳 许前川

典型案例:王某在某建筑工地工作的第 6 天因工受伤造成九级伤残,因建筑劳务公司不愿对他承担工伤费用而申请劳动仲裁,仲裁期间公司领取开庭通知后未提出反诉,也未参加庭审,仲裁委员会裁决支持了王某的所有仲裁请求。但王某领取仲裁裁决书后的第 16 天,公司才去领取了裁决书,并在第二天向法院提起民事诉讼。诉讼举证期间,王某向法院提起反诉,要求支付所有工伤期间的费用,但法院以劳动争议案件不能提起反诉为由未受理王某的反诉请求。

一、司法实践中关于劳动争议案件被告反诉权问题的不同争议和处理

反诉,是指在已经开始的民事诉讼中,被告以本诉原告为被告,向人民法院提出的一种与本诉有牵连的保护自己合法权益的独立的反请求。由于我国法律法规没有明文规定劳动争议案件的被告是否应享有反诉权,基于对我国现行法律法规的不同理解和各地地方性法规规定的不一致,司法实践中劳动争议案件的被告是否应享有反诉权有以下几种不同的认识和处

理。

(一)劳动争议案件的被告有反诉权

基于以下一些理由,部分人认为“劳动争议案件的被告不管在什么条件下都应当享有反诉权”。

1、法律规定民事诉讼案件的被告有反诉权且没有规定禁止的情形。

《民事诉讼法》第 52 条规定:“被告可以承认或者反驳诉讼请求,有权提起反诉。”劳动争议案件一旦进入诉讼程序,都适用民事诉讼法的规定。而《民事诉讼法》规定被告有反诉权,而且也没有哪部法律明文规定劳动争议案件在诉讼阶段被告不能提起反诉,所以应当赋予劳动争议案件被告提起反诉的权利。

2、确保被告反诉权才能平等保护劳动争议案件双方当事人的诉讼权利和地位,才能切实保护劳动者的合法权益。

由于劳动者在法律知识和经济实力等方面与单位相比处于明显弱势地位,如果要求劳动者的每一诉求必须经过劳动仲裁之后才能进入诉讼,那么将增加劳动者诉累和维权成本。为此《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第 6 条规定:“人民法院受理劳动争议案件后,当事人增加诉讼请求的,如该诉讼请求与争议的劳动争议具有不可分

性,应当合并审理;如属独立的劳动争议,应当告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。”其目的就在于节约劳动者的诉讼成本。

这里规定的是“当事人”增加诉讼请求,并未指定只有原告,还应包括被告通过反诉方式增加诉讼请求。法的公平正义价值也要求劳动争议诉讼中原被告双方均有权提出与公争的劳动争议不可分的新的诉讼请求,而且不管这个请求有没有经过劳动仲裁,都应当合并审理。所以,一审阶段即使劳动者反诉中增加请求未经仲裁委员会仲裁,如果该请求与公争的劳动争议具有不可分性,法院也应当合并审理。

(二)劳动争议案件的被告无反诉权,但法院审理劳动争议案件贯彻全面审理原则

一方服从裁决,另一方起诉的情况下,被动成为被告的原本服从裁决的一方当事人是否应提出反诉呢?例如,仲裁裁决甲向乙补发工资,甲不服,起诉要求确认其扣发乙工资合法。有学者认为,甲提起诉讼后,仲裁裁决不生效,乙如果要求补发工资,那么应提起反诉。有学者则认为如果所有的劳动争议诉讼都需提起反诉,无疑会增加诉讼成本并造成诸多不便。因为劳动争议案件被告的反诉请求往往是为了反驳而不是抵消或吞并本诉,如

果当事人在仲裁裁决后 15 日内没有向人民法院起诉,那么表明该当事人接受该仲裁裁决,所以被告方无权提起反诉。

为了全面保护劳动者的合法权益,我国部分省份的高级人民法院在制定本省《审理劳动争议案件若干问题的意见》中规定了全面审理原则。如 2001 年 12 月 19 日福建省高级人民法院《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》第 10 条规定:“对于不符合部分裁决条件的劳动争议案件,当事人起诉时或在人民法院审理过程中只是对仲裁裁决内容部分不服的,人民法院应当全案受理与审理。”

二、解决劳动争议案件被告反诉权争议的建议

针对上述劳动争议案件被告反诉权问题的争议及其引发的各种不利后果,结合我国现有相关法律法规,笔者认为只有赋予劳动争议案件被告以反诉权,才能有效地处理劳动争议案件。

(一)劳动争议案件的被告作为民事诉讼被告应有权提起反诉

由于一方当事人不服仲裁裁决提起反诉后,原仲裁裁决就不发生法律效力,该无效是对双方当事人都无效,不是说只对起诉的一方无效。劳动争议案件虽然以仲裁为前置程序,但是

仲裁阶段的相关材料并不会移交一审法院,这类案件一旦已经进入诉讼,双方当事人就恢复到了仲裁前的平等的诉讼地位,必须如其他民事诉讼一审案件一样举证、质证等。

另外,从裁定用人单位先予支付工资和医疗费等法律规定来看,劳动争议案件处理的基本原则就是“及时依法”处理,以尽快、切实保护劳动者这一弱势群体的合法权益。其实国家之所以实行劳动争议仲裁程序前置原则,目的也是为了能用最短的时间和最便捷的途径解决劳动争议。

(二)劳动争议诉讼全面审理原则也要求被告享有反诉权

一旦诉讼,劳动争议仲裁裁决就不发生法律效力,所以部分用人单位为了规避自己的法律责任,使仲裁裁决不发生法律效力,不管自己的诉讼请求是否正确,它均会在劳动仲裁之后对仲裁裁决或其中部分裁决结果提起反诉。如果法院既不接受劳动者反诉,又仅针对用人单位的诉讼请求进行判决,即使判决书直接驳回用人单位的诉讼请求,而不对原仲裁裁决进行全面审查,并在判决中予以体现,那么劳动者既不能依据没发生法律效力的仲裁裁决申请强制执行,也不能以没有任何执行内容的判决书申请强制执行。

如此一来,劳动者将处于一种既需要法律切实保护,但却哭诉无门,无法保护自己合法权利的境地。即使法院判决支持了用人单位的诉讼请求,那么对于仲裁裁决中双方当事人没有异议的裁决内容,也会因为一方当事人的起诉而不发生法律效力,如果判决书中不涉及这一部分内容,同样会造成劳动者没有申请执行的合法依据。因此劳动争议诉讼应当实行全面审理原则。



拉手网 重视人才梯队培养

最近,美国著名科技杂志《Fast Company》对美国的团购人才争夺战进行了专题报道, Groupon、Google、亚马逊等互联网巨头对团购人才有着强烈的需求。随后,微软推出了 Bing Deals 团购服务,也加入了战团,让团购人才更加炙手可热。无独有偶,不久前,拉手网、美团网、嘀嗒团相继启动了高校招聘计划,团购人才的争夺战火从美国燃烧到了中国。

其中,拉手网的招聘计划将陆续在全国各大知名高校内展开一系列的宣讲活动,如清华大学、北京航空航天大学、华中科技大学、复旦大学、哈尔滨工业大学、西安交通大学,等等,此次招聘岗位涉及技术开发类、产品管理类以及综合管理培训生等方方面面。

拉手网此次校园招聘的负责人表示,在原有的人力资源储备的基础之上,拉手网将持续加强和完善在网络营销、售后服务、技术研发等方面的团队建设和人才梯队培养,以更为雄厚的实力满足团购业务高速发展的需要,巩固拉手网中国最大团购网站的地

位。

权威机构艾瑞研究院院长曹院长曾对团购人才有过如下的分析:“最近 3 年,持续高速发展的电商市场吸引了更多企业投入,特别是以传统的品牌制造企业如曲美,零售企业如苏宁、国美等为代表的企业,还有一些代理商也重视起电子商务,加上团购网站的加入,参与方的多元化和电商市场的爆发式增长,随之引发的就是人才争夺战。”艾瑞咨询最新统计数据显示,2011 年第一季度中国网络购物市场整体交易规模 1700 亿元,同比增长提速,较 2010 年同期增长 100.9%,如此的高速增长,必须有足够的人才储备进行支持。

2011 年,国内团购人才争夺战异常火爆,各种挖角事件不绝于耳。对此,拉手网越来越重视人才梯队的培养和建设。要打造团购行业的百年老店,必须从现在就开始着眼进行未来团队的培养工作。为了让即将毕业、潜力无限的大学生能够顺利地融入工作环境,拉手网设计了非常详细的人员招聘流程,如每个岗位都有着极为详细的岗位描述,包括要工作内容、工作流程、绩效考核、等等。在入职以后,还有各种各样的就职培训,让新人能够迅速进入工作状态。通过拉手网这个“团购黄埔军校”的锤炼,这批新入职的员工将经历一个化茧成蝶的过程,并成为国内团购发展的中坚力量。

(宋琳)

协办单位：



海南亚洲
制药有限公司

董事长 总经理： 楼金

地址：
海口市国际商业大厦12层

电话：0898-66775933
传真：0898-66700763