

# 年内22家A股公司核心技术人员离职 逾九成公司为科创板

■本报记者 矫月  
见习记者 贺玉娟

3月15日晚间,因核心技术人员的离职,寒武纪收到监管函。前一日,寒武纪发布公告称,因与公司产生分歧,核心技术人员梁军通知公司解除劳动合同。

事实上,发生核心技术人员的离职的公司并非只有寒武纪。据《证券日报》记者不完全统计,自2022年以来,已有22家上市公司核心技术人员的离职,其中包括20家科创板上市公司,公司公告的离职理由均是因个人原因辞去职务。

“上市公司核心技术人员的离职是一个正常现象。”盘古智库高级研究员江瀚表示,上市公司核心技术人员的离职,尤其是科创板上市公司核心技术人员的离职,主要原因还是行业竞争性强,对于核心技术人员的争夺,导致行业流动性大。

## 行业竞争导致人才流动

记者根据公告梳理发现,在公告核心技术人员的22家公司中,有7家上市公司核心技术人员的获得了股权激励,最高的一位核心技术人员获得的股权激励限制性股票为9.2万股,按其3月15日的收盘价102.80元/股计算,其作废的股票价值高达945.76万元。

为何宁愿放弃近千万价值的股权激励也要出走呢?

“每家公司的股权激励的规定都不同,有的需要完成相关KPI才能拿到,有的则需在公司工作满特定的时长。”某高新技术企业相关负责人在接受《证券日报》记者采访时表示,“相比于企业,员工在股权激励方面相对被动,此前部分互联网公司的案例也能看到,企业有各种各样的方式不对员工授予承诺好的股权激励。”

在江瀚看来,造成核心技术人员放弃股权激励,是多方面原因造成的结果,不同的人对股权激励的看法也不同。

“一方面可能核心技术人员跳槽的下一家公司愿意支付更高的薪酬来

自2022年以来

已有22家上市公司核心技术人员的离职

其中有20家科创板上市公司

多数公司公告的离职理由均是因个人

原因辞去职务



崔建斌/制图

覆盖掉其损失的部分,另外一方面也可能是核心技术人员认为自己拿到剩余部分的股权激励希望不大,索性就放弃了。”江瀚说。

此外,记者注意到22家核心技术人员的离职的A股公司中,以医药与电子芯片行业企业居多。

“医疗行业对核心人才的要求较高,对从业人员的专业素质要求高于其他行业,另外由于监管严格,所以对核心人才的要求更高,所以业界用更好的待遇和职位互挖人才。芯片行业则是由于行业自主研发的要求,催生大量专业研发核心人员需求,所以对核心人才的要求更高,所以业界用更好的待遇和职位互挖人才。”北京某芯片公司研发负责人在接受《证券日报》记者采访时表示,“相比于企业,员工在股权激励方面相对被动,此前部分互联网公司的案例也能看到,企业有各种各样的方式不对员工授予承诺好的股权激励。”

江瀚认为,医药和电子芯片领域留住人才,主要是因为整体行业竞争性较强,薪酬的激励程度也比较高,企业愿意提供更高的薪酬和福利引进人才。

透镜研究创始人况玉清亦表示,受芯片行业景气度影响,近年来半导体创业项目特别多,对于人才的争夺

已经近乎疯狂的程度,医药和芯片行业都属于人才竞争严重的两个行业,因此离职率也会比较高。

## 需留意知识产权专利风险

张磊认为,核心团队的人员出走短期内可能不会有特别大的影响,但是核心技术骨干往往代表了企业未来发展发展的技术方向,如果核心成员流失,势必会对公司未来发展战略造成影响。比如在比较依靠个人研究成果或专利的新能源材料领域,如果核心技术人员的离职,则会对上市公司造成较大影响,甚至直接影响上市公司的表现。

对于上市公司而言,尤其是技术创新导向的上市公司核心技术人员的离职自然会引起市场的关注。公司方面强调,核心技术人员的离职不会对公司的整体研发实力产生重大不利影响,公司不依赖单一核心技术人员,且有上市公司已对核心技术人员出走做了替补措施。

“核心技术人员对于高新技术产业相关企业而言很重要,但具体影响多大,还要看该技术人员具体负责的工作内容。”上述高新技术企业的相关负责人告诉《证券日报》记者,企业

技术线高管可能在研发团队中起到把控全局决定方向的作用,未必会对整个研发团队的研发进展起到绝对性的打击。

“从过往许多案例来看,核心技术人员的离职之后知识产权、专利纠纷时有发生,上海正策律师事务所律师董毅智告诉《证券日报》记者,“除技术方面的问题外,核心技术人员离职还会涉及竞业禁止协议、知识产权专利方面的问题。除此之外,公司方面还可能面临核心技术人员出走丧失部分市场份额及客户的风险。”

有上市公司负责人对记者表示,虽然员工签署了竞业协议,但也可以以幕后咨询的方式从事相关工作,是否会造成本公司技术泄密,在况玉清看来,竞业协议基本可以解决这一问题,不过虽然有协议限制,但公司并不能百分之百把控离职人员是否违反竞业协议,因此建议公司还是尽力留住人才。

“如果企业没有足够的事业留人机制,那么很难将真正核心技术人员留下。”江瀚认为,“公司要留住技术人员,尤其是核心技术人才,不能仅仅靠金钱或者股权激励来留人,而是要靠事业留人。”

# 方圆地产回应穆迪下调评级展望 旧改项目可按计划正常推进

■本报记者 许洁  
见习记者 袁传玺

近日,方圆地产评级展望遭穆迪由稳定调至负面,同时维持方圆地产B2企业家族评级(CFR)和B3高级无担保评级。

3月14日,方圆地产相关负责人在接受《证券日报》记者采访时回应称,本次穆迪没有下调公司的信用评级,只是调低了评级展望至“负面”,而展望调低是受市场与政策原因,以及疫情对公司业绩和项目进度产生影响造成的。

诸葛找房数据研究中心分析师关荣雪向《证券日报》记者表示,这从侧面反映出当前房地产市场仍处于调整期,行业信心并未完全恢复,企业债务、资产等经营层面仍然面临压力。

## 旧改项目可按计划正常推进

据中诚信国际的数据显示,方圆地产大量土地储备在粤港澳大湾区的三、四线城市,包括江门市,惠州市,文昌市,湛江市,清远市等地。

旧改项目是方圆地产近年来的战略核心。方圆地产相关负责人表示,公司已取得6个城中村改造项目的正式合作企业资质,部分项目已完成前期工作并进入二级开发阶段,其余项目开发时间预计为2年至6年,短期可转化项目与长期储备项目兼具。

但政策的调整,导致方圆地产的部分旧改项目或将推迟。2021年10月份,广州发文强调防止大拆大建,积极稳妥推进旧改。根据广州城市更新项目报告显示,114个项目中有15个需要配合新的指示,调整后方可推进。其中就包括方圆地产的两个旧改项目。

穆迪分析师Alfred Hui表示,由于行业市场低迷以及公司的城市旧改项目可能推迟,预计方圆地产在未来6个月至12个月的销售和信贷指标将会不断恶化,给出负面展望。

对此,方圆地产相关负责人回应称,公司已获取并通过审批的旧改项目均已经过省市专项检查,明确可继续按计划正常推进,旧改项目进度将符合预期。同时,旧改项目预计总投资约900亿元,预计总货值1500亿元。已有11个项目是从旧改转化的,累计销售额为233亿元,大部分为广州市项目,预计本年度旧改推货总货值达到100亿元。

此次方圆地产遭遇评级展望至

“负面”,业内不禁担心将对其融资产生影响。

方圆地产回应称,目前公司银行贷款方面未受到重大影响,并且已发行的公司债券均未到期,正常还息。目前公司的融资未受到重大影响。

“方圆地产长期致力于城市更新项目,虽然这类项目土地成本较低,但开发周期长,资金沉淀大,对企业的资金要求较高。同时,公司业绩出现下滑,导致资金链承压的情况下,无法获得金融机构的认可。”同策研究院资深分析师肖云祥表示。

## 销售额下滑业绩亏损

值得一提的是,方圆地产待进入二级开发的旧改项目货值较多,同时受广州城市更新项目推迟影响和行业市场疲软的影响,导致合同销售额出现下滑。穆迪指出,2021年,方圆地产合同销售额为122亿元,同比下降27%。

据《证券日报》记者了解,从2021年半年报财报来看,截至2021年6月底,方圆地产业绩出现大幅下降,归母净利润出现亏损至-3369.95万元,并且经营性现金流净额为-4.33亿元。

“近年来房地产行业调控趋严,行业内越来越多的房企抱团取暖,项目合作开发已成为常态合作,各公司合作开发的项目占比明显增加,归母净利润比例逐步下降,但合并净利润相对稳定。”方圆地产相关负责人向《证券日报》记者表示,并且2021年交付项目大部分集中在下半年,因此上半年盈利水平相对较低。

“虽然短期销售额下滑,但公司将全力推进旧改项目的转化落地,相信未来几年随着旧改项目的销售和交付,公司的毛利和利润将有明显提升。”方圆地产相关负责人表示。

“近些年,粤港澳大湾区的规划建设不断向前推进,区域热度日渐高涨,对后续项目的去化具有一定的积极影响;城市更新项目的重视度逐步上升,企业的旧改项目进程有望加速。”关荣雪表示。

对于接下来是否有上市融资计划,方圆地产相关负责人向《证券日报》记者表示,“代理两种模式,一种是代理买机器(充电宝),这样分成高,品牌可以分到代理八成的分成,然后假设代理给商家分成五成,代理就以三成。第二种是商家直接从品牌买机器,如果是给了机器钱,那就是直接拿八成的分成,如果没有,那就是给二成至三成。代理能不能拿到优势点位,主要看他自己有没有资源,比如景点,高消费夜店的点位都可以赚到钱。”

# 怪兽充电巨亏小电科技裁员 共享充电宝代理模式能走多远?

■本报记者 许洁

3月15日,有消费者向《证券日报》记者投诉称,自己借了一个怪兽充电的充电宝,归还后,竟然还在扣费。2021年4月份,怪兽充电顶着“共享充电宝第一股”光环登陆纳斯达克,市值曾高达21亿美元。但截至3月15日,其市值仅剩2.35亿美元。

记者查询黑猫投诉平台发现,无论是怪兽充电还是小电科技等共享充电宝品牌,几乎都存在“易借难还”导致多扣费,扣费标准很“任性”以及价格误导等问题。

彼时,与怪兽充电一起冲击上市的还有小电科技。但近日,小电科技被曝计划裁员2000人,多个部门裁员比例达50%,主要涉及BD等一线业务人员。

怪兽充电近日发布的财报也并不乐观,整个2021年,怪兽充电营收为36亿元,较2020年增长27.6%。净亏损达1.246亿元,而2020年净利润为7540万元。不按美国通用会计准则,调整后的净亏损为9390万元,而2020年调整后的净利润为1.126亿元。值得一提的是,在连续五个季度实现盈利后,怪兽充电在2021年的第三季度、第四季度接连亏损。

有研究机构报告分析,从2015年最早入局的“三电一兽”,分别是小电科技、街电、来电、怪兽充电,占据了市场90%以上的份额。进入2020年,行业品牌从十多家发展到现在的成百上千家。第一梯队的“三电一兽”明显受到市场挤压,品牌切换的压力、直营团队的运营压力也随着成本及竞争而骤升。

重压之下,为了减小运营压力,各大品牌都在尝试推广代理模式。《证券日报》记者在搜索引擎中发现,怪兽充电、小电科技等品牌充电宝企业均发布了加盟代理的付费广告。“共享充电宝百元代理可开启创业”“共享充电宝代理如何月入十万”的话语充斥在这些广告中。

一位接近小电科技的人士也对《证券日报》记者表示,“小电科技人员调整的原因或与其想从直营转代理有关。此前,小电科技九成点位都是直营,其在代理模式的布局落后于同行。”

另外一家共享充电宝企业人士则告诉记者:“代理有两种模式,一种是代理买机器(充电宝),这样分成高,品牌可以分到代理八成的分成,然后假设代理给商家分成五成,代理就以三成。第二种是商家直接从品牌买机器,如果是给了机器钱,那就是直接拿八成的分成,如果没有,那就是给二成至三成。代理能不能拿到优势点位,主要看他自己有没有资源,比如景点,高消费夜店的点位都可以赚到钱。”

但该人士也指出,“现在竞争非常激烈,因此给代理的分成越来越低,目的在于压缩品牌的运营成本,这也就挤压了代理的利润空间。一些代理是无法长期做下去的。”

网经社电子商务研究中心生活服务电商分析师陈礼腾在接受《证券日报》记者采访时表示:“一直以来,盈利模式单一是共享经济公司的通病。为了缓解盈利难题,会存在部分充电宝品牌通过充电宝涨价、提高归还门槛等方式提高收益。但这并非长久之计。各共享充电宝公司亟须构建新的增长路径,基于海量用户和商户建立强大网络渠道,在数据、流量、场景上做深耕,以解决盈利难题。”

“各家之所以选择代理模式,还是基于成本的考虑,因为代理比自营成本低很多,但这样服务品质不好把控,代理能否赚钱还要看营销手段以及品牌自身。目前充电宝各家差异不是非常大,且都没有具备核心竞争力。”陈礼腾表示,“起码到目前,共享充电宝的商业模式还没有得到验证。”

# 每股不高于7.95元回购股份拟1元转让 辉煌科技员工持股计划业绩指标存疑

■本报记者 肖艳青

“激励”变“福利”!拟将不高于7.95元/股回购的股份,以1元/股的价格转让给公司员工,辉煌科技如此豪气的员工持股计划,抢先于2021年年报出炉前公布,其背后有何玄机?

3月15日,辉煌科技披露了2022年员工持股计划草案,该员工持股计划面向部分董监高及核心骨干,拟1元/股的价格受让上市公司回购股份1825万股,计划拟募资不超过1825万元。

## 业绩考核指标存疑问

据员工持股计划(草案)显示,公司此次拟推出员工持股计划,以份额为持有单位,每1份份额对应1股标的股票,本计划持有的份额上限为1825万份,参与总人数不超过187人。

其中,公司副总经理、董事会秘书杜旭升,副总经理张奕敏和副总经理郭治国每人拟认购100万份,财务总监侯菊艳拟认购60万份,监事会主席黄继军拟认购35万份,上述5位董监高人员合计认购395万份,占此员工持股计划总份额的21.64%。中层管理人员及核心与骨干技术(业务)人员不超过182人,合计认购1430万份,占本员工持股计划总份额的78.36%。

公司给出的两个解锁业绩考核标准分别为,以2020年净利润为基数,辉煌科技2022年净利润增长率不低于45%,2023年净利润增长率不低于50%。

然而,看似较高的业绩解锁标准或另有玄机。

《证券日报》记者梳理该公司公告发现,根据辉煌科技资产减值准备公告,2016年至2020年连续五年计提资产减值准备金额分别为:2166.98万元、2.17亿元、6982.61万元、-1653.29万元、

4155.88万元。这五年间辉煌科技对国铁路阳和西南交大驱动的商誉进行了全额计提,以及长期股权投资和坏账等进行资产减值,实现“轻装”上阵。

当前河南地铁项目处于密集建设期,据辉煌科技披露的签订经营合同情况,2021年公司与郑州地铁集团有限公司和洛阳市轨道交通有限责任公司签订合同金额合计为6.98亿元,远高于其他年份。

经营合同金额大,业绩自然水涨船高,根据辉煌科技2021年三季报显示,2021年前三季度实现归属于上市公司股东的净利润已高于2015年至2020年全年净利润。

值得一提的是,辉煌科技此次员工持股计划设置的业绩考核指标因抢先在2021年年报公告前发布,因此避免了以2021年的净利润为基数的考核指标。那么,这是否意味着公司为了选择较低年份的业绩为考核标准而抢先披露员工持股计划呢?

公开资料显示,辉煌科技2021年年报预约披露日期为4月15日。3月15日,《证券日报》记者以投资者名义致电该公司证券部,公司证券部工作人员表示:“这不是我决定的,我也不清楚,2021年的年报数据还没出来。”

## 定价公允引热议

尽管员工持股计划中对解锁条件设置了两道业绩考核标准,不过对于参与员工持股计划的员工来说,这是一笔稳赚不赔的买卖。

2021年2月24日,公司拟使用自有资金以集中竞价交易方式回购公司股份的议案顺利通过董事会审议,依据原回购方案,回购总金额不超过3.5亿元且不低于2亿元,回购价格不超过9.3元/股。

据最新回购进展显示,截至2022年2月24日,辉煌科技累计回购公司股份数量为2879.88万股,占总股本的7.39%,最高成交价为7.95元/股,最低成交价为6.36元/股,累计支付的总金额为2.016亿元(不含手续费)。粗略计算,上述回购股份的均价为7元/股。

依据方案,员工持股计划的股份来源为公司回购专用账户的回购股份,受让价格为1元/股,股票规模为不超过1825万股。

以最高7.95元/股的价格回购股份后,辉煌科技拟以1元/股的价格将其部分股份转让给员工,这样一份阔气的员工持股计划草案,引起了市场各方的热议。

上海明伦律师事务所王智斌律师在接受《证券日报》记者采访时表示:“实际上所有的股权激励或者员工持股计划,都有公司股东向员工‘让利’的成分。如果股东大会审议通过该方案,就相当于公司股东同意向公司员工‘让利’。所以问题的关键是,相关方案设置的‘让利’条件是否合理,不合理的方案有可能会被公众股东否决。”

## 业绩考核指标基准是惯例

以较低年份业绩作为股票解锁的考核基准是辉煌科技的惯用手法。2020年辉煌科技先后进行了两次限制性股票激励计划设置的业绩解锁条件均以业绩较低年份为基准。

2020年1月16日辉煌科技披露2020年限制性股票激励计划草案,其中公司副总经理、董事会秘书杜旭升被授予30万股;副总经理张奕敏被授予30万股;财务总监侯菊艳被授予15万股;其他核心员工共11人被授予225万股。限制性股票的授予价格为每股4.39元,辉煌科技2020年1月16日收盘

价为8.62元/股(前复权)。

公司给出的三个解锁业绩考核标准分别为,以2018年的净利润为基数,2020年净利润增长率不低于160%,2021年净利润增长率不低于170%,2022年净利润增长率不低于180%。

2020年8月21日辉煌科技披露2020年第二期限制性股票激励计划草案。其中公司副总经理、董事会秘书杜旭升被授予40万股;副总经理张奕敏被授予40万股;副总经理郭治国被授予40万股,财务总监侯菊艳被授予20万股,中层管理人员及核心技术(业务)人员(共151人)被授予860万股。限制性股票的授予价格为每股4.35元,辉煌科技2020年8月21日收盘价为8.36元/股(前复权)。

这次公司给出的三个解锁业绩考核标准分别为,以2019年的净利润为基数,2020年净利润增长率不低于8%,2021年净利润增长率不低于15%,2022年净利润增长率不低于20%。

2020年两次限制性股票激励计划,辉煌科技副总经理、董事会秘书杜旭升和副总经理张奕敏均获得70万股,副总经理郭治国获得40万股,财务总监侯菊艳获得35万股。

再看公司2020年两次股票激励的解锁业绩考核标准分别以2018年和2019年的净利润为考核依据,为何不以2020年经营业绩为考核基数呢?

根据公司财报显示,2018年至2020年辉煌科技分别实现归属于上市公司股东的净利润为2773.3万元、6703.4万元、8525.68万元。公司2020年净利润明显高于2018年和2019年。

值得注意的是,辉煌科技目前没有实际控股或控股股东,其第一大股东为公司董事长李海鹰,截至2021年9月30日持股比例为7.95%。