

从“口说无凭”到契约保障：信托如何撬动企业人才激励新棋局



视觉中国图片

构建长期利益共同体

从上市公司员工持股信托的业务架构来看,上市公司为信托委托人,将用于员工持股的资金或股票交付给信托公司;信托公司作为受托人,按照信托合同和持股方案的约定持有股票、办理员工加入退出、归属授予、收益分配等事项;核心员工作为信托受益人,通过受益权享有对应的经济利益。

爱司凯发布的员工持股信托计划合同显示,陕国投作为受托人,负责参照委托人代表的投资建议并经自主决策后进行投资操作;该信托计划项下信托资金仅限于投资爱司凯股票,以及银行存款、国债逆回购、货币市场基金、信托业保障基金,不得投资其他资产。同时,合同约定,投资爱司凯股票的数量不得超过该公司总股本的4.99%,不得超过该公司流通股本的4.99%。

在此基础上,兴业信托提供员工利益保障信托业务,信托资金主要投资于陕国投管理设立的集合资金信托计划、信托业保障基金。

业内人士表示,在上述信托方案中,员工持股信托计划负责前端操盘账户、交易上市公司股票;员工利益保障信托属于后端的资金托管保障通道,从而搭建起双层隔离架构。

今年以来,多家信托公司探索上市公司员工持股业务。例如,海亮股份、诺斯贝尔(原青松股份)此前分别发布公告称,与云南信托签署员工持股计划合同。

“截至2026年6月末,我司已与400余家上市公司建立员工持股相关业务合作,专门设立了薪酬福利部开展并推进相关业务。”云南信托副总

裁贾岩向记者表示。

“我们的客户,既包括半导体、生物医药、新能源、机器人、人工智能等硬科技赛道以及智能制造升级类企业,也覆盖消费、装备制造、能源化工、金融、汽车等传统行业优质上市公司。”贾岩介绍。

记者了解到,核心人才密集且处于快速成长期的上市公司,是员工持股信托业务的主要客群。

“有员工持股业务需求的上市公司大多处于产业链关键环节,研发投入大、技术壁垒高,员工持股的主要诉求是稳定核心科研人员和技术骨干。这些公司通常处于快速成长期或上市初期,需要通过制度化、透明化的员工持股安排,将核心团队利益与公司长期利益深度绑定。”贾岩介绍道。

薪酬福利信托激励员工成长

在业内人士看来,信托制度在员工激励方面具有多方面独特优势。“信托制度可实现财产独立,使信托财产与企业经营实现风险隔离,可以让员工持股权益得到更稳定的保护。此外,通过信托合同与公司激励制度双重约束,可以让员工激励从‘口说无凭’变成可执行、可追溯。权益分配也更加公平。依托信托支付制度安排,实现任务发布、激励兑现的良性循环,把公司和员工置于公平透明的契约之下;信托公司作为独立第三方执行激励安排,能够避免企业既当‘裁判员’又当‘运动员’的问题。”贾岩说。

除员工持股信托外,薪酬福利信托也是激励企业员工成长、完善公司治理的高效工具。不少信托公司聚焦于金融机构绩效薪酬递延、国企补充

医疗与普惠员工福利、核心人才中长期激励等场景,提供差异化服务。

记者了解到,薪酬福利信托是以薪酬福利管理为信托目的,公司作为法人委托人,将员工薪酬福利资金交付信托计划,由信托公司作为受托人,根据委托人指令的投资组合,对薪酬福利资金进行投资管理,实现保值增值,并根据委托人内部薪酬福利管理办法,定期向受益人(员工)分配。

例如,建信信托依托建行集团“健养安”养老金融体系,打造“安心专养”薪酬福利信托产品,主要面向国有企业、金融机构、上市公司、事业单位薪酬递延、补充医疗、中长期人才激励等市场需求;华宝信托自2001年起不断探索、拓展养老金融与企业薪酬福利管理服务场景,提供综合化金融服务方案;今年4月,中诚信托落地职工薪酬福利信托项目,通过信托独特的法律结构,向合作方企业提供专业、安全、高效的薪酬福利保障服务;今年3月,国民信托落地公司首单薪酬福利管理服务信托。

“以延期支付绩效薪酬为例,目前,规范延期支付绩效薪酬管理已经成为银行等金融机构的刚性需求,延期支付绩效薪酬资金具有逐年积累的特性。相关企业委托第三方专业管理机构进行管理,可有效建立资金隔离机制,规范资金投资管理,降低操作风险,节约管理成本,保障员工权益。”建信信托相关业务负责人向记者表示。

亟需打通跨部门协调通道

在实践过程中,员工持股信托、薪酬福利信托等业务存在一些难点和堵点。上述建信信托相关业务负责人表

示:“在薪酬福利信托项目推进过程中,部分国企、金融机构对信托工具认知不足,习惯于依靠内部台账管理递延薪酬、补充医疗资金,对信托法律价值、业务流程不熟悉;部分管理层担心引入信托会增加流程复杂度与管理成本。对此,我们一方面从审计、风险处置的视角与企业开展沟通,另一方面把复杂业务逻辑封装在信托端,简化企业操作。”

此外,薪酬福利信托业务还面临参与人数多且动态变化的难点。“信托受益人规模从几十人至上千人不等,每年持续发生入职、离职、退休、岗位调整,单纯依靠人工传递人员名单,容易出现名单、受益份额登记错误的操作风险。为破解这一难题,我们制定标准化受益人变更书面指令模板,明确委托人对人员名单、分配规则的真实性承担主体责任;探索系统对接、建立季度对账机制等。”上述建信信托相关业务负责人介绍。

“员工持股信托是大市场,目前主要的难点是跨部门的监管规则衔接复杂。”贾岩认为,“企业实施员工激励,涉及证券交易、股权激励、税务处理、工商登记、会计核算等多个监管条线,不同环节的规则分属不同主管部门,一个完整的员工激励信托计划实施,往往需要与多方协调沟通。”

业内人士认为,未来,信托公司可在服务上市公司员工激励方面开展更多有益探索。例如,可深化员工股权跟投激励场景;做好员工持股业务个性化服务,通过信托结构和交易管理设计,实现不同员工的个性化增减持;推进产品标准化,降低中小客户落地门槛等。

“此外,随着更多企业赴境外上市,员工跨境持股需求将持续增加,信托公司可以提供更多优质、创新的跨境服务模式。”贾岩说。

保险资负新规落地

险企料增配高股息资产布局分红险迎加速窗口

● 本报记者 李静

日前,国家金融监督管理总局正式出台《保险公司资产负债管理办法》,聚焦资产负债联动偏弱、内部管理政策程序不清、监管指标标准缺失、监管约束手段不足等问题,进一步完善保险资产负债管理制度体系。

市场尤为关注正式稿相较征求意见稿的核心变化:人身险公司资产负债管理监管指标由有效久期缺口(用于衡量利率变动下资产与负债现金流久期的错配程度),调整为利率风险对冲率(用于衡量资产端利率波动对负债端利率波动的覆盖程度)。业内人士认为,此举更贴近利率风险管理的实质,同时可防止部分中小险企为缓释达标压力,被动扭曲资产配置。伴随监管部门进一步强化成本收益匹配,《办法》将推动险企加大高股息资产配置力度,加快发展分红险等浮动收益类保险产品。

利率风险对冲率成为监管指标

征求意见稿将人身险公司资产负债管理监管指标设置为有效久期缺口、综合投资收益覆盖率、净投资收益覆盖率、压力情景下流动性覆盖率四项。其中,有效久期缺口=现金流入有效久期-现金流出有效久期,有效久期缺口监管底线为不得高于5年或低于-5年;对于缺口低于-5年的人身险公司,现金流入有效久期不低于5年。

正式稿对监管指标体系作出调整,以利率风险对冲率替换征求意见稿中的有效久期缺口,监管指标更新为利率风险对冲率、综合投资收益覆盖率、净投资收益覆盖率、流动性覆盖率。利率风险对冲率计算公式为现金流入利率敏感度÷现金流出利率敏感度,最低监管标准为50%至150%;对于利率风险对冲率低于50%的人身保险公司,现金流入利率敏感度不低于5%。有效久期缺口则由硬性监管指标调整为监测指标。

“对于征求意见稿设置的有效久期缺口监管标准,部分中小人身险公司难以达到。正式稿不再强制人身险公司有效久期缺口达标,可以避免公司被迫扭曲资产配置。”中泰证券非银金融首席分析师葛玉翔表示,从部分人身险公司公布的修正久期缺口数据看,不同公司之间差异巨大,尽管有效久期缺口通常远低于修正久期缺口,预计仍会有部分人身险公司的有效久期缺口无法达标,需要通过增配长久期债券,甚至通过销售久期短的保单来应对。用利率风险对冲率替代有效久期缺口作为监管指标,更贴近利率

风险管理的实质。

推动险企增配高股息资产

《办法》建立定量的资产负债管理监管及监测指标体系,进一步强化成本收益、流动性及期限结构匹配,其中对成本收益匹配的要求明显提升。《办法》规定,人身险公司净投资收益覆盖率=净投资收益÷负债保证成本,最低监管标准为不低于100%。业内人士普遍认为,在当前的利率下行周期中,净投资收益覆盖率将是险企面临较大达标压力的核心指标,增配高股息资产已成为必然选择。

中信建投非银及金融科技首席分析师赵然预计,这对险资资产配置产生两方面影响:一是高股息股票的配置比例将进一步提升,助力人身险公司满足净投资收益覆盖率不低于100%的监管要求;二是险资拉长资产久期、管控久期缺口的需求仍在,但实施节奏将更加灵活,可根据市场利率水平相机抉择,在利率相对高点加大配置力度,兼顾期限匹配与收益匹配。

多位受访者强调,上述过程是渐进式的,《办法》为监管指标暂不达标的相关保险公司,设置3年过渡期。

分红险转型将提速

业内人士表示,传统寿险负债成本刚性突出,资产负债匹配压力较大;分红险保证利率更低、分红水平可动态调整,利率风险相对可控。在《办法》引导下,行业将加速向分红险这类浮动收益产品转型。

葛玉翔表示,传统账户的负债成本均属于保证成本,险企需要承担较高的保证利率风险,账户损失吸收能力偏弱。分红险保证利率有限、分红可调节,利率风险相对较低。发展分红险也有利于适度抬升险资资产配置风险偏好,产品转型已是行业共识。险企提升分红险占比,既能优化久期管理、管控综合负债成本,也能推动险企降低对超长债的配置依赖,增配中短期高票息信用债。此外,分红账户“保底+浮动”的收益特征,要求管理人在稳健固收底仓之上博取超额收益,提升红利实现率或成为险企核心抓手。

开源证券非银金融首席分析师高超认为,《办法》一方面将推动险企压降刚性负债成本,加快分红险等浮动收益产品布局;另一方面凸显出长久期优质资产、利率风险管理工具的价值,有利于行业缓释利差损风险,平抑经营波动。头部上市险企在负债成本、资产负债管理上的竞争优势将进一步放大,中长期利好板块估值修复。

成为愿意等待的“文化合伙人”

爆款电影背后的影视金融新逻辑

● 本报记者 张佳琳

近期爆火的影片《欢迎来到龙餐馆》,揭开了商业银行深度参与影视项目的一角。北京银行、杭州银行等机构身影浮现,令金融活水赋能影视产业这一话题再度引发热议。

银行人士表示,影视行业具有起步难、资产轻、回报周期长的特征。影视作品从剧本走到银幕,隔着无数道关卡。对此,金融机构正用版权质押打开通道,用专属金融产品赋能影视产业,成为愿意等待的“文化合伙人”。

让轻资产变成硬通货

“影视公司的核心资产往往是创意和版权,而非厂房设备。一家影视公司可能坐拥价值不菲的IP,但账面上没有几台可以抵押的机器。这种轻资产、重创意的行业特性,长期以来让银行在放贷时面临‘看不清、不敢贷’的困境。”一位城商行人士告诉中国证券报记者。破局始于银行对影视版权的价值重估。“与龙餐馆一起守护一方烟火。”一位北京银行人士表示,该行没有用传统的抵押逻辑,去衡量影视作品的价值,而是为《欢迎来到龙餐馆》量身定制覆盖拍摄、后期、宣发全流程的金融服务。

结合细分行业需求,北京银行围绕电影及电影延伸产业链,推出“电影+”版权质押贷,聚焦以电影优质版权为核心的演出、动漫、衍生品等细分领域,释放版权价值,构建“创作-融资-再创作”的良性循环。在版权交易场景中,北京银行积极联动专业平台,推动金融服务与版权交易深度融合。

在2026年暑期影视热潮中,杭州银行服务的影视企业收获颇丰,共有4部影片登陆院线,2部精品剧集上线主流视频平台,多部作品取得亮眼的票房、收视率与口碑成绩。其中,杭州银行服务的客户北京上狮文化集团有限公司也参与了《欢迎来到龙餐馆》的投资与发行。

从项目孵化到上映宣发全周期陪伴

如果说版权质押解决了“拿什么抵押”的问题,那么专属金融产品则化解了“怎么贷、贷多少、贷多久”的实操难题。北京银行表示,“剧影e贷”“文化领军贷”等一系列专属产品,为影视公司从项目孵化到上映宣发全周期提供金融支持。

“优质作品持续产出,既源于影视企业对精品内容的长期坚守,也是杭州银行深耕影视文创赛道、陪伴客户稳步发展的缩影。”杭州银行表示,作为国内首家设立文创金融专营机构的银行,该

行组建了专业服务团队,搭建覆盖影视全产业链的金融服务体系。

凭借专业化、全周期、跨区域的服务能力,杭州银行持续赋能不同发展阶段的影视企业,陪伴客户稳健成长,助力优质内容输出,为文创产业高质量发展提供有力支撑。“影视文创产业兼具创意属性与成长属性,需要懂行业、懂内容、懂企业的金融机构专业化陪伴。”一位杭州银行人士表示,该行始终围绕文创产业核心需求,依托专属专营团队、全链条服务机制、定制化金融产品,深度嵌入影视项目孵化、创作制作、宣发上线全流程,持续陪伴文创企业稳健经营、迭代成长。

从放贷者到产业共建者

如果说早期影视金融遵循的是“借钱拍片”的简单逻辑,那么今天银行的角色已经发生了深刻转变——从被动的资金提供者,升级为主动的“文化合伙人”。

转变体现在时间维度上。电影制作周期长,从剧本孵化到拍摄制作,再到上映宣发,动辄两三年甚至更久。杭州银行文创支行相关负责人介绍,影视公司普遍具有轻资产特点,发放贷款时不能只看固定资产。银行会综合考察团队资质、过往业绩、剧本内容、演员阵容、

发行渠道等要素,经客户经理端与审批风控端一致评审后放款。

转变也体现在生态构建上。多家商业银行秉持平台化发展理念,着力构建“政策引导+资本赋能+资源整合”的文化金融生态圈。北京银行表示,针对文化企业轻资产、缺抵押物、项目周期长的痛点,该行创新打造文化金融专项审批机制,开辟绿色通道,以专职、专属、高效的服务,破解融资难题,利好创作不被资金困住。

与此同时,北京银行与北京电影学院携手,推动产教深度融合、强化校企协同联动。通过整合业界顶尖资源与教育专业优势,双方将系统推进高端复合型影视金融人才的培养工作,为影视产业高质量发展注入新动能。

除了《欢迎来到龙餐馆》,杭州银行服务的客户主要参与制作的国风动画电影《八仙!》创新演绎传统神话IP,以年轻化表达方式赋能传统文化,收获市场广泛好评;长期客户追光动画文化传音(北京)有限公司推出的国风动画作品《三国第一部:争洛阳》,凭借精良制作与厚重立意收获良好口碑。杭州银行人士表示,未来,将不断优化文创产业金融服务模式、升级专业服务能力,精准赋能优质文创企业与精品内容创作,助力国产文创产业提质增效、稳步前行。