

策划词 | CEHUACI

上半年业绩亏损、股价接连创新低,净利润大幅下滑……不利的消息接踵而至,让国美有些坐不住了。重掌国美的黄光裕家族正在酝酿通过大范围的股权激励和大幅度的加薪来扭转局面。日前,国美向外界证实,已经在商讨对原有的股权激励方案进行修改,虽然暂未有具体的方案出炉,但外界相信新方案对高管的激励作用更加明显。消息人士则指出,除了高管,黄家还有可能针对基层员工启动“有史以来力度最大”的加薪。



国美业绩下滑 优化股权激励提振士气

□ 稿件撰写 刘新宇

业绩急剧下滑

继苏宁电器发布上半年业绩预告下降20%-30%的消息后,国美电器日前发出盈利预警,称其根据对未经审核综合管理账目初步审阅,预计截至今年6月底期间将获得净亏损。此前国美披露的数据显示,今年第一季度,国美实现净利润6739万元,按此计算,国美第二季度亏损将超过6739万元。



彩电行业产销规模均呈下滑趋势,而国内冰箱行业整体销量同比下滑12%,销售额同比下滑7%;洗衣机销量与销售额也均为负增长;空调销售量同比下滑超过20%。

7月24日,高盛表示将国美2012年-2014年盈利预期分别下调77.9%、75.0%和69%,同店销售增长下调至-25%、-2%和2%,并称主要由于劳动力成本和租金上升,高资本支出和广告/网上市场业务营销的费用,以及受网上销售的毛利削弱影响。高盛同时大幅削减国美目标价,由22港元下调至0.80港元,评级为“中性”。

在一连串的不利消息下,重掌国美的黄光裕家族正在酝酿通过大范围的股权激励和大幅度的加薪来扭转局面。日前,国美向外界证实,

已经在商讨对原有的股权激励方案进行修改,“此前与股权激励挂钩的销售目标和销售利润将根据现有的实际状况进行深化调整及完善”。消息人士则指出,除了高管,黄家还有可能启动针对基层员工启动“有史以来力度最大”的加薪。

股权激励方案再修正

“上周,国美在天津召开了半年的经营战略大会,高层在这一会议上通报了优化调整股权激励的消息。”国美权威人士向记者透露。这位人士虽未披露具体的细节,但外界相信,包括与股权激励计划行权条件相关的销售目标和销售利润有望朝利于高管行权的方向改变,甚至包括行权价也纳入了商讨范围。

“如果只是涉及销售利润和目标,可能不需要在香港联交所作出披露,但如果涉及分配的年限、比例和数量等问题,则需要联交所公告。”

记者了解到,国美曾在陈晓主政时代推出过一份覆盖105名高管为期四年分四次行权的股权激励方案,此方案是当时中国家电业金额最大的激励股权激励方案。11位公司高管及其他员工总共105人获得3.83亿股国美股权,行权价格为1.9港元。不过随着陈晓的离开,这一方案的后两期仍未落地。

去年12月,国美股东大会以超过85%的赞成票通过有关购股权及购股权计划条款之修订的决议案,这意味着国美的股权激励方案正式由“陈晓版”过渡到“黄家版”。

权威消息人士称,国美现在商讨的新激励方案主要是针对此前方案的后两期进行调整。但由于旧方案的行权价为1.9港元,国美要启动新方案,如果不对行权价作出调整,很难对现有的高管形成实质性的激励——截至7月23日,国美的股价已下挫至0.76港元。

除了高管激励,黄光裕家族还在酝酿对基层员工启动工资上调和绩效考核升级,消息人士称,国美这次全系统涨薪是有史以来力度最大的一次。

电商高管薪酬或大幅提升

值得注意的是,除了常规业务外,黄家还将对电子商务领域进行大刀阔斧的变革。消息人士告诉记者,国美的电商高管将不再参考实体店工资水准,而是以京东为代表的同行作为参考对象,这就意味着,国美电商高管的薪酬有望大幅提升。

接近黄光裕家族人士向记者透露,今年国美商城的快速增长对行业格局产生的影响,也使黄光裕加码电商布局。国美正由陈晓主政时期的“温和”向黄光裕主政时期的“强悍”回归,明确指示国美商城要对线上零售市场格局进行彻底洗牌。

国美商城总经理韩德鹏对记者指出,此前的电商价格战“都不是真正的价格战”,在韩德鹏看来,“大都在玩噱头。有的所谓低价但是供应量就供应几台或十几台,消费者买都买不到;有的号称打价格战,但是实际上在进行虚拟标价,把价格调到最低,但没有货。”

韩德鹏的这番言论被视为针对近期持续进行价格战的京东商城、苏宁易购等电商企业。韩德鹏坦言:“现在电商B2C行业里没有真正的行业领导者,我希望国美商城能够站出来为行业制定这个标准。”

专家声音 | Zhuanjia Shengyin

分析家说,韩德鹏的上述言论正是为落实黄光裕“洗牌”而放出的信息,高墙内的黄光裕如何在电商领域发挥其强悍风格成为接下来电商价格战的一大看点。

后“人口红利”时代 促HR转型

国内首份针对HR转型的人力资源领域的专业报告《2011-2012企业人力资源管理转型与HR外包调研报告》日前在京发布。《报告》指出,在中国,HR正在悄然发生改变。他们将从“HR职能专家”和“员工鼓动者”的角色,转变成能让员工为未来的转变准备好思想和能力的“人力资本开发者”以及有足够影响力的“HR领导者”。

随着中国经济的发展,人口红利优势逐渐削弱,而且这种趋势还在不断加速。据相关数据显示,2013年,我国的人口红利将彻底消失。而从沿海蔓延至内陆的“用工荒”、高企的用工成本、不敢轻易对员工开口说“不”的HR……似乎要用此类事实为这一结论做出佐证。

“中国整体经济正处于结构调整和优化升级的关键阶段,对于身处其中的企业而言,一方面,给中国的经济发展注入了巨大活力的剩余劳动力优势正在消失;另一方面,创新的本质因素本身更人的问题。因此,如何更有效地利用人才,充分发挥HR的角色职能,成为企业面临的首要问题,HR转型迫在眉睫。”中国国际技术智力合作公司外企服务分公司(以下简称“中智”)人力资源专家表示。

当变革成为必然,如何更顺畅、更有效地转型升级成为企业、特别是HR务必要考虑的问题。从《报告》呈现的结果来看,企业转型现状不容乐观,对于HR转型仅有8%的受访企业处在“转型中”。

中智人力资源专家表示,HR转型中,最大的障碍就来自于HR角色自身的挑战。在调研中发现,有超过一半的受访者都认为:“人力资源人员缺乏专业的技能”。

这就促使选择更为专业的人力资源服务企业外包部分或全部的HR工作成为一种趋势。中智调研专家表示,企业选择外包的首要因素已不再单纯是为了降低运营成本,他们更看重的是HR管理的专业性、加强HR管理的合理性和能节约时间成本。

“通过HR转型呈现出来最直接的效果,就是员工表现出了更高的敬业度和满意度。中国的HR转型还刚刚起步,转型之路任重道远。但我们相信,我们在转型之初所做的这些工作,可以让行业内对外对中国HR转型有更清晰的认识,而这可以让中国的HR转型之路更加顺畅和有效。”中智人力资源专家表示。

据悉,该《报告》由中国最大规模的人力资源外包企业中智发起和组织,调研对象从5000家企业按照系统抽样的方式产生。(刘威)

▶▶▶▶▶ [紧接 A1 版]

有“扬一益二”之说。巴蜀文化源远流长已有5000多年的发展历程,在中国上古三大文化体系中占有重要地位,与齐鲁文化、三晋文化等地域文化共同构成辉煌灿烂的中华文明。独特的地理构造和厚重的人文历史,赋予了四川人民弘扬优良传统和开拓创新胆识与谋略,生成了四川新时期新条件下发展的新内涵和新潜力、新活力和新的征程。

产业盆地增值财富

四川盆地自然禀赋优良。天然气、水能、铝土、煤炭、磷、盐卤等资源富集,开发潜力巨大;拥有4000多种野生植物,50多种国家重点保护的珍稀野生动物,6处世界遗产和世界地质公园,是西部全国重要的旅游目的地。

四川产业基础较好。农业开发历史悠久,是中国粮食主产区之一,特色农林产品在全国占有重要地位,正加快由传统农业向现代农业跨越。四川工业门类齐全,配套能力强,工业规模已达到全国第八位,工业经济增长速度走在了全国前列,形成了以装备制造、电子信息、生物医药、能源化工、冶金建材、轻纺食品、航空航天等为主导的工业体系;金融危机倒逼发展方式转变和结构调整,“7+3”产业布局和新战略产业发展全面提速,特别是一批电子信息、汽车制造、油气化工等产业加快发展,富士康、英特尔、戴尔、联想、仁宝、纬创等一批世界知名企业纷纷进驻四川,一大批核心配套产业链企业来蓉,四川板块迅速崛起全球电子信息版图。

未来几年,四川电子信息产业将在现有基础上,形成集成电路、软件、光电、显示、电脑制造和网络通讯设备

开放四川 财富高地

——对四川盆地何以虹吸美国“财富”全景报告

制造五大基地,打造“中国电子谷”,“十二五”末有望迈进电子信息产业“万亿俱乐部”。如今,全球每两台笔记本电脑的芯片就有一枚是成都制造,全世界超过半数的iPad产自成都。实施大企业大集团、中国白酒金三角、节能减排、要素保障等重大战略,实现四川工业在扩大增量中调优结构,在加快发展中转变方式,初步走出了一条集约、优化、创新、开放、低碳、可持续发展的新型工业化道路,呈现出“加速度”发展的现象。“十一五”期间,四川“7+3”优势产业连跨4个千亿元级台阶,高新技术产业规模高居西部第一、全国第六。坚实的基础,完备的体系,开放的市场,吸引着全球的目光。

开放盆地引进财富

四川盆地自古就是开放的“四塞之国”,而今是中国内陆开放高地。6000万年前,盆地内湖水东泄,劈山而出,以长江和东海一脉相连。千百年以来,川人如喷薄之水,冲出盆地,走向世界。历史上的四川盆地,曾是中国最早的经济中心、对外交流中心,是中国走向世界第一座桥梁,三星堆和金沙遗址、南北丝绸之路、蜀布之路、茶马古道、千里栈道,以铁证事实述说着古代古人走出盆地的艰难探索和尝试。汉代张骞出使西域,就惊异地发现“蜀布”、“邛竹枝”等产自四川盆地的商品。历史上,四方商贾云集,巴蜀商贸繁荣,早在北宋时期,成都就发明了世界上第一张纸币——交子,比欧洲使用钞票还早600多年。

打开中国经济版图,四川已站在加速崛起的开放高地前沿。近4年

来,全省累计引进国内省外直接投资19万亿元,是之前10年总和的38倍,2011年突破7000亿元,是2007年的36倍,总量居西部第一;累计利用外资255亿美元,是改革开放30年全省利用外资总额的1.6倍,2011年突破110亿美元,是2007年的5.5倍,总量居中西部首位;在川落户的世界500强企业超过220家,其中境外企业177家;成都外资银行达13家,数量继续保持中西部第一;美国、德国等9个国家在成都设立了领事馆,是中西部地区最多的。成都高新区已建成“中国最具投资潜力经济园区”,投资潜力位居全国各高新区第三;综合排名列全国第四,其中可持续发展能力排名全国第二,知识创造与孕育创新能力、产业化与规模经济能力居全国第四。成都举办的西部国际博览会、国际车展、国际美食旅游节等展会均具有较高的国际声誉,中国西部国际博览会成为西部第一、国内一流、国际知名的品牌博览会,全国(春季)糖酒商品交易会创办以来已22次“花开”蓉城,去年起永久落户成都。2009年以来,成都连续被业界评为“中国十大会展城市”、“中国十大魅力会议目的地城市”等。

虹吸盆地聚集财富

四川盆地产生“水往低处流”的虹吸效应。各种经济要素向盆地集聚和流动产生聚财效应;四川盆地四面环山,形如“抛物线”结构,具有强大“聚焦”功能产生聚变效应。四川盆地是西部开发程度较高,同时也是经济密度和城市密度最高的区域,其经济密度是西部平均经济密度的14倍,每万平方公里有173座城市,比全国平均水平多103座;每平方公里产出350万元,比全国平均水平高出227万元。四川盆地是“西部天眼”,是中国南北与东西的交汇点,是中国黄色文明与蓝色文明的结合点,是西南、西北和中部地区的重要结合部,是云贵藏甘等省(区)经济发展的重要依托,是西南地区各种要素和商品的重要集散地,是承接华南华中、联贯西南西北、沟通中亚南亚的重要交汇点和交通走廊。世代期盼变“蜀道难”为“蜀道通”的西部综合交通枢纽梦想正在成为现实,集聚着难以估量的区域人流、物流、资金流和信息流,成渝经济区正在发展成为仅次于长三角地区、珠三角地区、京津冀地区的中国经济增长第四极。双流机场建成中国中西部地区最大的航空枢纽港,国内城市通达率排名全国第二。旅客吞吐量稳居“航空第四城”,今年1-5月,客运量、货运量增速双双排名全国机场第三位。一年6000万台电脑从成都空运到欧洲,航空线路比从上海还要快两个小时。

四川盆地劳动力资源丰富,拥有庞大的熟练产业工人队伍。科技实力较强,科研机构和专业技术人员众多,成都拥有2700多个科研机构 and 各类职业技术学院的数目,此外还有80多个国家级研发中心,80多万专业技术人才,是西部科技创新能力最强的地区。

(李后强:四川省社会科学院党委书记、教授;邓子强:四川省广元市委办公室副主任)

西部当选 雄厚资金

CCI 成功千万里 融资零距离

雄厚资金支持各类项目融资借款, 两百万起贷, 可免抵押, 个人、企业不限, 地域不限, 手续简单, 审批快, 利率低, 放款迅速。

电话: 028-68000368

外资银行 人事变动 准备布局中国

一个月之内,汇丰、花旗、星展三家外资银行大中华区高管换血,这是自5年前同时成立法人银行以来,首次密集的人事变动。

7月初,花旗银行首次将消费金融业务部门的全球负责人,设立在亚太地区,由亚太区消费金融业务总裁罗中恒接管。同时原瑞信方正CEO葛甘牛接任星展银行CEO一职。花旗银行亚太区首席执行官卓卓文评价称,亚太区是花旗全球实现快速增长机遇的区域之一,该任命凸显亚太地区对花旗全球的重要性。

业内人士表示,利率市场化会带来对利率产品的需求,利率产品的衍生品向来都是外资银行的一个优势,因此会带来更多的业务机会。

值得注意的是,在分享中国金融市场这块大蛋糕时,各外资银行的策略已出现差异化。分析人士指出,汇丰银行更偏向于全球业务,通过多年海外经验为客户提供全球业务服务;东亚一直倡导香港和大陆的密切联系,推动内地和香港两岸之间的贸易往来和经济发展;星展银行则强调自己生于亚洲、长于亚洲,更加本土化经营,优势之一在于不断深耕大中华区市场,业务遍布东北亚、东南亚和南亚市场,为客户提供无缝衔接。

对于那些母公司在欧洲的外资银行,虽然也很珍惜中国的发展机会,但却可能不得不因为修补资产负债表,放弃在中国的扩张。(安邦)

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

保险业限薪 高管天价薪酬或不再

一项对高管“利空”的消息是,《指引》规定了绩效薪酬的支付延期性。由于金融风险一般具有滞后性,一些过度冒险行为为短期内会为公司创造可观的盈利,而风险往往要在后续几年甚至更长时间才能暴露出来。因此《指引》规定,高管的延期支付期限下限定为3年,其中延期支付董事长和总经理则不低于50%,其他高管比例不低于40%。而一旦在延迟支付期间发生了规定中的风险造成损失的,相关责任人员未支付的绩效薪酬将被停发。

企业风险影响高管收入

此外,风险水平不同,所对应的薪酬结果也应当有所不同。保监会曾实行分类监管制度,按照偿付能力充足率,公司治理、内控和合规性风险指标,资金运用风险指标,业务经营风险指标和财务风险指标五大类监测指标,将产寿险公司分为A、B、C、D类,并采取不同的监管措施。

按照这一分类,分类监管确定为C类的公司,高管人员当年平均基本薪酬加绩效薪酬不得高于上年度水平。分类监管确定为D类的公司,高管人员当年平均基本薪酬加绩效薪酬在上一年度基础上上浮,下浮幅度不得低于5%。其中,董事长和总经理的下浮幅度应明显高于平均值。分类监管被确定为A、B类的公司,可以自行根据分类监管部分指标评价结果对高管薪酬进行调整。

遗失启事

成都传人新商务咨询有限公司所持有的税务登记证(国税正副本,号码:510105672116417)遗失,特声明作废。