

2 热点透析 Hot Dialysis

突围市场“寒冬” 中联重科高管主动降薪 50%

■ 傅煜 李俊杰

6月27日,中联重科在长沙总部召开年度股东大会,董事长詹纯新宣布,因公司业绩下滑,公司高管团队主动提出:自今年7月1日起团队成员全面降薪50%,直至企业经营业绩出现好转。

在中国工程机械行业持续低迷之时,行业巨头中联重科高管团队的主动降薪之举,无疑将引发社会的广泛关注。

市场“寒冬”促行业战略转型

自2011年4月起,中国工程机械行业连续28个月同比负增长,这在行业发展史上是从未有过的事情。而2013年,更是整个行业步履艰难的一年。受困于产能过剩、下游基建刺激减少、市场工程机械保有量过高等因素,中国大多工程机械企业徘徊于市场寒冬。

中联重科董事长詹纯新表示,虽然2013年是中国工程机械行业遇到挑战最大、困难最多的一年,但对中联重科来说,却是迎难而上、力量迸发的一年。

这一年,尽管行业整体低迷,可中联重科仍取得了不俗的业绩:全年实现营业收入385.42亿元,净利润38.39亿元,两大指标均位居中国工程机械类企业首位。同时,长臂架泵车、搅拌车、车载泵、搅拌站的国内市场占有率稳居行业第一。

“消极等待没有出路。面临危机,我们必须从过去高速增长转变为稳健增长,由过去靠产能决定市场占有率,转变为借助技术优势,及时调整产品结构,紧贴市场需求组织生产。”詹纯新如此解读“逆势”而上的背后原因。

据了解,中联重科的长臂架、尤其是超长臂架泵车产品技术优势明显。其中,源于意大利CIFA公司的碳纤维臂架技术更是让中联重科不断刷新最长臂架世界纪录。

业内专家表示,随着建筑技术的发展和超高层建筑的兴起,长臂架、高效率泵车已经成为混凝土泵车的发展趋势。臂架制造技术是混凝土泵车竞争的焦点,技术优势所催生的高端产品将让中联重科的行业领先地位进一步扩大。

“行业收缩期并不意味着工程机械行业的穷途末路,反而是工程机械企业难得的调整机遇。在詹纯新看来,行业收缩期其实是企业自我整理的关键期,尤其对于之前发展较快的大企业来说,正好借此机会思考一下未来的发展方向,研究市场需求,寻找转型方向,积极向相关产业拓展,开辟新的市场空间。

在去年的年度股东大会上,詹纯新曾提出,未来中联重科在做好工程机械龙头产品的同时,要对重型卡车和农业机械等板块进行战略布局,形成工程机械、环境产业、农业机械、重型卡车、金融服务5大板块齐头并进



的格局,提高抗击行业周期风险能力。

中联重科战略转型升级序幕就此拉开。詹纯新表示,中联重科的未来发展方向将会有多个增长点,以避免工程机械行业波动所带来的风险。“环卫板块、农业机械板块、重卡板块、金融板块将同工程机械板块一起发展。”他说,中联重科不是简单的多元化,而是相关多元化。农业机械和重卡都与工程机械密切相关,“环卫板块我们已经在做,金融板块也跟公司融资租赁业务有关。”

2013年12月28日,中联重科第一个农机产业园落户重庆璧山工业园区。此前,中联重科还专门成立了农机事业部,并在美国成立了农业机械研究所,显示出其做大农用机械的决心。目前,中联重科的农机产品已在试制中,重卡项目正按计划稳步推进,环境产业板块已完成园区搬迁,产能瓶颈已得到有效缓解,五大板块战略部署初具雏形。

在中联重科诸多新板块中,环境产业成为发展最快的一支“劲旅”。数据显示,2013年环境产业占公司整体收入的8.5%,2014年第一季度已超过10%,同比增长超过20%。已落成投产的麓谷中联第二工业园,将成为国内最大型、最先进的环卫、环保设备研发及生产基地。中联的环境产业板块也有望迅速成为新的百亿板块。

也是2013年,中联重科加快“走出去”步伐,借助海外并购整合全球资源,实现了与发达市场的资金、技术、管理优势的对接,并产生了革命性的竞争优势。

还是2013年,中联重科通过并购世界干混砂浆领域的第一品牌德国M-TEC公司,以及正式实现对CIFA的全资控股,向“世界级企业”战略目标迈出了至关重要的一步。

通过整合国际资源,中联重科迅速实现同国际标准的对接,借力JOST高端技术平台,塔机产品成功打入德国、新加坡、香港等国家和地区,逐步得到了高端市场客户的认可。

在发达国家市场,比如日本福岛重建工程现场,已经有了中联重科泵车的身影。出口俄罗斯的混凝土搅拌车单笔金额已超千万美金。根据海关数据,该公司轮式起重机海外销售同比增幅达480%以上。

新兴市场上,中联重科也取得了可观的业绩,公司在巴西、印度的海外基地已正式运营。搅拌车、布料机也批量销往马来西亚、阿联酋、印度等地,实现了泛太地区、中东市场的重大突破。

2013年报数据显示,报告期内,该公司实现海外销售收入约27.87亿元。其中,混凝土机械、起重机械部分产品取得远高于行业增长的业绩提升,成为2013年海外业务的亮点。

这让詹纯新有充分的理由相信,中联重科有信心也有能力推动战略转型落地,并最终获得更大的发展空间。他在当日的股东大会上说,“中联重科正在从一家工程机械企业转型升级成为一家高端装备制造企业,为未来公司实现更大发展打好基础。”

业内人士认为,中联重科在艰难的2013年,通过努力成功实现低调转型,这是中国工程机械行业从过去注重量的扩张转向重视质的提升的生动佐证,也是中国制造在经历国内外市场及经济形势跌宕的多重“洗礼”后,主动适应市场需求,提升国际竞争力寻求多元化、可持续发展的重要表现。中联重科的发展新战略或许正为中国工程机械行业探索着一条“寒冬”突围的路径。

用真金白银“投票”员工信心

然而,寄希望于在2014年“回暖”的中国工程机械行业,并未逆势上扬。中联重科亦不例外。

“这也意味着,开源之时还须节流。”中联重科董秘申柯27日表示,为了节流,公司通

过“模拟股份制”管理变革和降本增效的长效机制,建立起了节约共享机制,积极引导全员参与成本和费用管理,有效控制了各项支出。2013年,中联的财务费用为负1.2645亿元。但公司高管认为这还不够。为把节流开到最大限度,他们提出主动降薪。

记者留意到,央企、国企高管主动降薪在中国并非首次。2008年国际金融危机爆发后,包括中铝在内的一些央企高管就宣布降薪。中铝在其后进行了一系列改革,成功实现了扭亏为盈。2009年初,上海市国资委透露,上汽集团等9家大型国有企业高层将率先带头减薪,最高降幅达到40%。之后的2013年,中船集团主要负责人带头降薪30%,明确“领导降薪幅度大于中层干部,干部降薪幅度大于一般员工”。

针对央企、国企高管的降薪举动,有观点认为,企业遭遇经营寒冬,高管们应与员工站在一起风雨同舟,所以“这是好事,值得肯定和推广。”

而据记者了解,中联重科高管团队在2013年的总薪酬约为3500万元人民币,此番集体降薪后,一年可为公司节省1700余万元的费用。

董秘申柯认为,高管团队的降薪举动其实不只是为了降低企业经营成本,更传达出他们对企业未来持续稳定发展的信心。“可以说他们是用真金白银在‘投票’员工们的信心。”

出于同样目的,包括詹纯新在内的21位中联高管及核心管理人员曾于去年“自掏腰包”耗资逾亿元集体增持本公司股票。

正是因为对未来充满信心,27日的股东大会上,詹纯新强调,工程机械依旧是一个非常有前途的行业,经历现阶段的低谷期后,必将迎来下一轮的高峰期,中联重科仍将坚守并做强这一板块。

据国家开发银行预计,未来3年中国城镇化投融资资金需求量将达25万亿元。随着城镇化持续升温,与之紧密相关的水泥、砂石、混凝土需求将随之增加,各类机械设备的市场需求也将同样出现新的增长点。詹纯新认为,中国城镇化基础设施建设还有很长的路要走,这为公司做强工程机械板块提供了坚实基础。

詹纯新表示,工程机械行业已进入效益与品质为王的时代。在经历市场的大浪淘沙后,唯有技术、品牌、管理、资本全面领先的企业才能生存,拥有可持续发展能力的企业才能笑到最后。

当前中国经济正处于转型发展的关键时刻,尤其对于在市场倒逼下步履维艰的工程机械行业来说,转型升级更是刻不容缓。作为行业领军者的中联重科,正有条不紊地一步步谋划着更高要求的提质转型。詹纯新说:“我们对未来充满信心。这个信心来源于中联战略转型升级后很快能取得的一些实质性效应。”

左右腾挪

李书福意在盘活“大吉利”

■ 金雪

“在什么情况之下,你会把装在左口袋的东西腾挪到右口袋?”这样的问题,正应该问吉利汽车。

5月30日,吉利汽车宣布与母公司浙江吉利控股集团(以下简称“吉利控股”)签订一份《谅解备忘录》。依据备忘录,吉利汽车拟向吉利控股出售旗下位于澳大利亚的DSI变速器公司、山东吉利变速器公司以及湖南吉盛国际动力传动系统公司。

尽管备忘录中强调,出售上述3家公司仅为“建议交易”,双方仍未就上述动作签订正式协议且暂无时间表,但据《华夏时报》报道,上述3家归属吉利汽车层面的变速器公司划归母公司吉利控股已是板上钉钉之事。

从吉利汽车到吉利控股的资产腾挪,无异于从吉利控股和吉利汽车的双料掌柜李书福的左口袋转移到右口袋。那么,回到开篇的问题,李书福的答案会是什么?

按部就班

5月30日,吉利汽车的这份《谅解备忘录》悄然出现在联交所公告栏中。

根据备忘录,吉利汽车建议向吉利控股出售旗下变速器公司DSI的100%股权、山东变速器公司100%股权以及湖南吉盛国际动力传动系统公司50%的股权。除此之外,吉利汽车宣布,已向吉利控股授出三个月之专有权以磋商相关正式协议。“除专有权外,备忘录不具约束力,目前,吉利汽车与吉利控股并未就建议交易订立任何正式协议且并未协定重大条款或时间表。”吉利汽车在公告中强调,同时以“建议交易未必会被落实”提醒投资者谨慎对待。

“无时间表”、“建议交易”等低调、谨慎的用词看起来似乎预示着交易实施存有诸多不确定因素。或也因此,公告发出已近一个月

的时间过后,仍未在业内引起关注和热议。然而,事实上上述3家公司的资产转让事项已步入既定路径。

“此事需要按流程处理。”6月23日,对于吉利汽车公告中披露的《谅解备忘录》,吉利控股公关负责人杨学良对记者回应,“上述资产转让事项正在按计划进行,还需要一系列审议,决定下一步进展。”

备忘录中提及的吉利汽车旗下DSI公司,正是已有近90年自动变速箱研发、设计和制造历史的澳大利亚自动变速器公司Drivetrain Systems International,并在5年前被吉利汽车100%收购。“2009年(DSI)被吉利汽车全资收购后,目前总部和研发仍在澳大利亚,在中国市场与吉利在生产 and 销售过程中直接对接,一直没有在中国设立独立的事业部。”有吉利汽车内部人士告诉记者。

收购DSI之后,DSI的自动变速器技术迅速为吉利所用。而山东变速器公司和湖南吉盛国际动力传动系统公司正是DSI引入中国之后,吉利为运用DSI技术而在济宁和湘潭设立的两大变速器生产基地。

现实落差

公开资料显示,山东吉利变速器公司于2010年6月8日奠基,总投资16亿元人民币,设计年产能30万台自动变速器。在初期,这一工厂主要生产大扭矩6速自动变速器,适用于1.8升以上SUV及轿车。2013年9月,业内有消息传出,基于DSI技术的8速自动变速箱的研发已经结束,并将由山东吉利变速器公司生产。不过这一消息并未得到吉利的官方肯定。

另据湖南省发改委官方网站消息,湖南吉盛国际动力传动系统有限公司自动变速器项目总投资为49998.65万元,年产能20万台6速自动变速器,但与山东吉利变速器公司不同,湖南吉盛由吉利汽车与DSI合资建

立,双方各占股50%。

而此前规划的位于重庆铜梁的变速器生产基地,则已于2013年6月9日注销,主要原因是重庆周边没有吉利汽车的整车工厂,产业的整合度和集中度不够;同时,已投产的湖南湘潭和待开工的山东济宁的DSI自动变速箱项目,已可以满足对市场的供应。

然而,相继投建的山东、湖南两大自动变速器项目的现状并不乐观。据记者了解,吉利汽车目前位于湖南湘潭基地投产的6AT变速器,年产量仅为5万到6万台,这在2013年吉利汽车全年54.95万辆的总销量中占比不足10%。并且,在这其中,为其他中国汽车企业代工的销量微乎其微。

“收购DSI并引入中国市场之后,吉利就希望打开OEM市场,但结果没有预想的那么积极。”杨学良对记者坦言,由于变速器业务隶属于吉利汽车,其他国内整车制造商在采购上会有所顾忌。“通常会有一些担心,在供货和匹配进程上会有限制,尤其是竞争对手企业,更难选择我们。目前来看,来自OEM业务的全年产量确实很少,但我们希望在这方面能打开局面。”

尽管如此,吉利汽车并购DSI公司仍在业内评价很高。在中国机械工业联合会张小虞看来,吉利是购买了DSI公司技术的脑袋,而非仅仅是学习他的技术。“这种购买技术脑袋的方式可以让吉利汽车自动变速箱的发展步伐与世界水平持平的目标加快2-3年的时间。这在现实的汽车技术并购案例中是多快好省的最为管用的一种方式。”张小虞曾表示。

全盘考量

大方向没问题,成果不显著。正因如此,吉利开始考虑为打破现状换一种思路。于是,这种思路最先的体现就是——5月30日李书福左口袋掏出,放入右口袋的这3家变速

监管从严 致辞职潮涌 高校老师 霸占独董江湖

■ 江芬芳

去年上半年证监会严打内幕交易,券商投研人士基本退出独董圈;去年下半年中组部颁布18号文,“官员独董”辞职潮涌。监管从严,相继隐退,独董顿时稀缺,一时间,“象牙塔”内的高校老师有霸占独董江湖之势。

记者发现,在近期A股上市公司发布的任命独立董事公告中,高校势力劲道十足:如果董事会成员有三个独董席位,两个高校老师算“标配”,三个高校老师也常见。人们不禁要问,高校老师在承担繁重教学任务与履职多家独董职责时,如何有精力一肩挑?来自本地、水平一般的高校老师仓促担任独董,除了当花瓶、做人情,还能干什么?

高校新势力

2013年10月19日中组部下发《关于进一步规范党政领导干部在企业兼职(任职)问题的意见》(中组发[2013]18号,称“18号文”),对党政领导在企业中的任职资格、离职期限、任职年龄、报酬等方面做了严格限制。随后,A股上市公司的独董辞职书骤然增多,记者初步统计,截至今今年6月底,沪深两市近300人请辞,有党政领导履历的独董占比逾四成。

有人辞官归故,有人星夜赶考。记者统计发现,6月份以来20多家上市公司发布了独董变更公告,高校老师为最常见的面孔。6月9日,湖南天润控股召开董事会通过了拟聘任独董人选,三位独董无一例外为高校背景。其中,徐勇现任中山大学管理学院教授、博士生导师,中山大学管理学院副院长、产业发展与企业可持续成长研究中心主任,兼任广东省人民政府发展研究中心特约研究员,同时为星湖科技、青海华鼎独董;罗筱琦现任广东商学院法学教授,兼任广东南方福瑞德律师事务所律师;牟小容现任华南农业大学经管学院教师,兼任广州银穗税务师事务所有限公司注册税务师、广州银粤会计师事务所有限公司注册会计师,另为万家乐独董。

记者查阅发现,星湖科技、青海华鼎、广日股份、瀚蓝环境、天润控股给出的独董津贴分别为10万/5万、3.6万/2.5万、5万、4万,以此来看,徐勇每年的津贴在20-25万元。

最佳补缺者

“券商、官员、财会、律师、老师,一直是独董的五大群体。去年开始,券商、官员都退出了,高校老师资源众多,研究领域又横跨各行各业,自然成为上市公司补缺的最佳人员。”记者接触的投行人士分析。

虽然高校老师扎堆当独董,但记者发现,来自北京大学、清华大学等排名靠前学校的独董并不多见。例如,同力水泥独董提名人盛杰民1941年生,现任北京大学法学院教授、博士生导师、北京大学经济法研究所所长、中国法学会经济法研究会常务理事等职位。

究其原因,“18号文”下发后,部分中央部委也加强了管理,如教育部就要求北大、清华等直属高校的校级领导不得在企业中兼职。另外,按照相关规定,被提名独董应不存在年龄超过70岁,并同时在多家公司、机构或者社会组织任职的情形。以此而言,盛杰民能否通过交易所审核尚存疑问。

前述投行人士对记者透露,在这种情况下普通高校老师成为独董香饽饽。日前,名为“新股”的专业自媒体整理出来的《浙江高校独董白皮书》显示,浙江大学、浙江财经大学、浙江工商大学成为独董输送大本营,身兼独董职位的老师人数分别为41人、23人、18人,宁波大学、台州学院、嘉兴学院等学校也有上榜。

“花瓶”有何用

“这些老师独董只是形式上的独立,实际上发挥不了作用。”接受记者采访时,北京师范大学经济与工商管理学院副院长、公司治理与企业企业发展研究中心主任高明华直言。

他介绍,在西方国家独董人选必须具备三大条件:专业知识与公司业务发展相适应;丰富的管理经验,通常为其他大型公司的高管;具有很高的声誉,这一声誉与头衔无关,而是交由发达的经理人市场做出客观评价。以这些条件考量,A股公司绝大多数独董并非合适人选。

在高明华看来,真正使独立董事制度发挥其应有的作用,国内必须推动资本市场和职业经理人市场发展,同时建立完善的独董制度。比如,西方董事会成员很少有大股东的代表,独董占比达到2/3甚至4/5。相比而言,内地只要求独立董事人数达到董事会成员1/3,“董事会成员平均9个人,不到3人的独董,导致独董的话语权无足轻重。而且大股东一股独大,独董只能听话,否则位置就保不住。”