中钢集团 800 万卖子公司 或回归传统主业

■ 彭斐 报道

深陷债务泥潭的中国中钢集团公司 (以下简称中钢集团)在新帅徐思伟的带领下,正试图通过多途径减压。

北京产权交易所信息显示,11 月 17 日,中钢集团将其累计持有的中钢集团吉林铁合金股份有限公司 (以下简称中钢吉铁) 73.326%股权 (3.8 亿股) 挂牌转让。对此,中钢吉铁相关人士向记者表示,之所以转让股权,是因为企业亏损严重,已经资不抵债。

在一位接近中钢的人士看来,在债务泥潭中,中钢集团抛售上述资产,有"补充资金、缓解运营压力"的意图,也有调整业务方向的可能。

值得注意的是,在挂牌信息中,中钢吉铁的资产总计 25.78 亿元,中钢集团直接或间接持有 73.326%的股权,对应价值应为 18.9 亿元。与此对应的是,因中钢吉铁的负债达到 27.68 亿元,此次转让股权的对应评估值为-1.39 亿元,而挂牌价格仅为 800 万元。

记者注意到,"中钢与力拓签署协议商讨恰那铁矿合作第 2 轮展期"、"中钢国际子公司签订 7.24 亿元经营合同"的利好,于本周出现在了中钢官方网站上。

在一位市场人士看来,为钢铁贸易提供服务,本是中钢集团的立足之本,但涉足生产的扩张最终成了包袱,近期的一些动作或预示着公司正向传统贸易服务回归。

子公司去年亏损 4.98 亿

11 月 17 日,在北京产权交易所中央企业产权转让信息一栏,中钢集团吉林铁合金股份有限公司 73.326%股权被摆上柜台。

记者注意到,在此次股权转让中,共涉及三个股东,除中钢集团外,吉炭素有限公司和中国冶金进出口辽宁有限公司,所属均为中钢集团。

在中钢吉铁的股权构成中,中钢集团持股比例达 73.01%,吉林炭素有限公司占比为 0.19%,中国冶金进出口辽宁有限公司有 0.126%股权。

中钢吉铁人士告诉记者,公司自 2007 年归到中钢集团旗下,但这个央企靠山,并没有帮助企业走出亏损。

中钢吉铁网站信息显示,在 2007 年 4 月,中钢吉铁前身吉林铁合金与中钢集团及吉林省国资委实施增资重组,总股本由 21641.46 万股增加到 41411.81 万股。

此后的 2008 年 1 月,中钢集团向中钢吉铁定向增加 10000 万股,公司的总股本由 41411.81 万股增加到 51411.81 万股。

上述中钢吉铁人士表示,作为 1953 年建厂的老牌国有企业,在与民营企业的竞争中,因历史负担以及生产成本等方面,中钢吉铁毫无优势。

中天运会计师事务所的审计报告显示,仅在 2013 年度,中钢吉铁亏损 4.98 亿元。同年底,中钢吉铁资产总计虽在 21.33 亿元,但负债已高达 26.87 亿元。

2014 年,中钢吉铁的经营仍未改善。企业财务报表显示,截至 10 月 31 日,中钢吉铁净利润为-3.1 亿元,总负债突破 30 亿元。

今年 9 月份,中钢集团内部人士曾向记者透露,目前中钢集团债务总量为六七百亿元,逾期、展期的贷款规模在 100 亿元左右,造血功能基本丧失。

在上述中钢吉铁人士看来,作为大股东和实际控制人,中钢集团当前的财务状况,已不太可能对公司注入资金,转让股权或许能真正解救公司。

中钢集团回归传统主业?

一位政策研究人士表示,当年为了不被重组兼并,很多央企开始加速扩张,中钢也不例外。

10 年前,中钢集团的业务重心集中在矿石进出口、钢铁设备制造等业务。但后来公司发展战略有所改变。中钢集团开始转型,意在将集团从单纯的钢铁贸易服务商,向钢铁实业中的生产供应和销售环节延伸,成为"钢铁生产型服务商"。

2005 年之后,经过一系列的重组和并购,中钢集团构建起了"矿业、碳素、耐火、铁合金、装备制造"五大产业运作格局。在这个运作格局中,中钢吉铁被纳入中钢体系。

在 2008 年金融危机爆发后,钢铁和矿石市场几乎同时急转直下,在向生产型服务商转型中,中钢集团遭遇滑铁卢。

值得注意的是,近期中钢集团的利好消息开始传出。

11 月 17 日晚间,中钢国际发布公告称,2014 年 10 月 21 日中钢国际工程技术股份有限公司子公司中钢设备有限公司与加拿大 ESAI 公司签署了 4 座热风炉重建项目总承包合同。其中,每座热风炉修复合同金额为 2950 万美元,合同总金额为 1.18 亿美元,约合人民币 7.24 亿元,为公司 2013 年营业总收入 94.66 亿元的 7.65%。

中钢集团称,该合同的履行有利于公司进一步开拓北美发达国家业务,进而扩大公司在北美地区的市场份额。

11 月 17 日,在澳大利亚堪培拉,力拓和中钢集团共同宣布,双方将对西澳皮尔巴拉地区的恰那采矿合营企业的再延期进行商讨。当日,力拓集团总裁山姆·威尔士和中钢集团总裁徐思伟签署了《恰那合营企业再延期框架协议》。

中钢内部人士向记者表示,恰那合营铁矿为中钢与力拓 1987 年建立的合营项目,是中国海外首个资源投资项目,也是中钢在海外少有的盈利项目。

对此,一位市场人士向记者表示,为钢铁贸易提供服务,本是中钢集团的立足之本,中钢近期的一些列动作,或预示着其正向传统主业回归。

五大行三季末理财余额破 6 万亿 表内理财占比集体下降

■ 柳灯 张佳楠 报道

记者独家从五大国有大型银行相关部门获得的数据显示,截至 2014 年 9 月底,工行、交行、建行、农行、中行的理财余额分别约为 2.04、(未知)、1.02、1.20、1.04 万亿元,均突破万亿规模,并扭转了今年一、二季度末出现的负增长格局。

与此同时,与通过发行表内理财来平滑存款波动性的预期不同,面对存款偏离度考核指标的影响,今年三季度末,五大行表内理财占比环比均出现下降。

对于今年的理财产品预期收益,多位近期接受记者采访的银行资管部负责人表示,投资端收益的下滑,将使得投资者收益继续下滑。

五大行理财余额均过万亿

截至今年一季度末,工、建、中、农的理财产品余额分别为 15270、11210、8753、8422 亿元,较年初分别增加 1870、-334、-1023、-75 亿元。

与动辄 50%以上的年均增长率相比,四大行时点理财余额规模首次几乎全体出现环比下降。并且,规模的增长压力还在进一步延续。

截至 2014 年 6 月底,工、交、建、农、中行的理财余额分别约为 17000、10016、9889、9674、9322 亿元。而在 2013 年底,各家理财余额分别约 13400、7171、11544、8497、9776 亿元。也就是说,今年上半年,五大行理财规模分别增长 3600、2845、-1655、1177、-454 亿元。

以此规模来看,不仅各行理财规模增长不一,进而导致理财规模大小重新排序,比如交行规模首度超越建行、农行等,成为一匹黑马。

"只要中国金融脱媒还在继续深化,理财规模就还有增长空间。但是由于存量规模目前已经超过 15 万亿元,增长速度自然会降下来。"近日,光大银行资管部总经理张旭阳告诉记者,今年以来,银行理财收益整体在逐渐下降,加之银行理财探索向净值化转型,存在一定的投资者接受度问题,使新增资金减少。

不过,整体而言,记者近期采访的多位银行资管部负责人表示,银行理财预计仍可能将保持 20%-30%左右的增速。

实际上,根据全国银行业理财信息登记系统的统计,截至 2014 年 6 月末,全国已有 498 家银行发行并登记了理财产品,存续 51560 只,理财资金账面余额 12.65 万亿元,较 2013 年末增长 23.54%。

理财收益或仍将下滑

9 月中旬,银监会等三部委联合发布《关于加强商业银行存款偏离度管理有关事项的通知》,对通过银行理财"拉存款"等行为进行限制。然而,与部分银行增发保本型理财产品来平滑存款波动性不同,今年三季度末,四大行保本型产品占比环比均下滑。

其中,工、建、中、农分别从二季度末的 34%、33%、19%、57%,下降至三季度末的 27%、28%、15%、40%。

某国有大行资管部负责人解释,今年年中通过表内理财"拉存款"规模较大,随着存款偏离度指标考核出台,会对规模进行一定控制。同时,随着各家银行加大力度控制高成本负债,对保本型产品发行也有一定减少。"明年表内理财的占比还将进一步下降。"

存款偏离度也影响着银行理财的投资。

某股份行资管部总经理还介绍,存款偏离度对理财流动性管理偏正面,原来可能需要配置 30%的短期货币市场工具,现在可能只需要 20%,这部分资金将转为配置中长期的债券。

实际上,今年以来,随着货币市场、债券市场整体利率的下滑,对银行理财特别是新增资金形成一定投资压力,甚至导致多家银行理财中间收入下降情况。

农行资管部副总经理彭向东告诉记者,受制于今年货币市场、债券市场等整体利率下降比较多,理财新增资金缺乏投资工具,新增资金可以向资本市场转移、向结构化产品转移,将更加考验银行理财的投资运作管理能力和产品创新研发能力。目前的策略是,将减少货币市场投资占比,适当增加债券市场、非标投资,也关注中石化混改、银行优先股等与资本市场相关的品种。

对于四季度银行理财的投资者收益情况,多位银行理财负责人表示,可能还将继续下降。

民生银行资管部一位人士表示,银行理财资产端的整体利率还在往下走,货币市场、债券市场一般各占总体投资的 1/3,使得理财收益还将下降。同时,由于资金面宽裕,一些优质客户把原来相对高成本的理财融资模式,替换成目前成本更低的贷款、发行债券等模式,也会对银行理财投资收益带来压力。这些因素最终传导至银行,理财预期收益率的整体预计会继续往下走。"不过,投资者收益下降速度肯定会滞后和小于投资收益下降速度,从而对中间收入构成压力。"

中小企业怎样才能站稳脚跟

■ 吴小毛 报道

经营一个中小企业,在各种劣势面前,想仅仅凭借自己的"匹夫之勇"是不可能在市场上站稳脚跟的。中小企业既然已经处在这么一个环境下,那么就必须按照有中国特色的市场经济规律办事,尽量避开与大企业的正面相撞。

作为一个中小型企业,在进入任何一个市场之前,一定要有拿得起放得下的气概。因为中小型企业的资源是有限的,所能经受的损失和失误的余地也是很小的。

走差异化的道路。中小企业走差异化策略,首先可以选择产品和服务的差异化。这种差异化所形成的差异竞争优势是指企业除了可以提供低价格的有竞争力的产品外,还可以为购买者提供有价值的独特的东西。中小企业可以选择在服务系统上做文章,也可以在其他方面如分销等策略上动脑筋。

同时,中小企业可以利用地域差和时间差去发现一个全新的市场,而且还可以把成熟和饱和市场上的营销经验移植过来,提升竞争力。

做市场空白的补缺者。消费者的需求是多方面、多层次和不断发展的,任何一个公司不可能完全占有市场,而仅仅只能选择自身最大的优势最大限度地去满足市场需求,这就为中小企业留下了生存与发展的空间。面对一些较小需求或是特殊需求构成的小型市场,或是大公司遗漏和不屑一顾的市场,中小企业便可以以多品种、小批量和具有目标性针对性的服务对这些市场空白进行战略补缺。中小企业可以利用游击战拥有的各种战术优势,使自己存活于强者之林。

首先,中小企业要对空白市场的容量进行预测和调查。一定要使其不大不小,因为容量太大容易招惹大公司的围攻;而要是太小,那自身的利益又无从谈起。

其次,这一空白市场应该是有效的"潜力市场",一定要有很大的潜力才行。因为虽然身处小公司之列,但是我们一定要做到"像大公司一样的思索",可以在这一空白市场上为自己制定百年之策,努力去实现自己的基业常青。

第三,中小企业不要把自己划入大企业之列。因为那样只可能带来流于形式的组织系统、工作说明等许多低效的劳动。游击公司应该尽量把自己的有效实力投入到战场上去,尽量减少自己的非战斗人员。这样才能极大地提高游击战的速度,适应市场变化。

央企改革

72 家央企先行薪酬改革 多数负责人将降薪

■ 韩冰 王雅洁 报道

备受社会各界关注的央企负责人薪酬改革即将正式开始,中石油等 72 家央企将成为首批实施对象。

人社部副部长邱小平 11 月 20 日在接受新华社采访时表示,中央管理企业负责人薪酬制度改革将于 2015 年初开始实施。改革将首先涉及 53 家由国务院国资委履行出资人责任并由组织部门任命负责人的央企,及 19 家金融、铁路等央企。改革后的央企负责人薪酬结构将新增任期激励收入,对于不达标的央企负责人,已经发放的薪酬或将面临追索扣回。

接近人社部与国资委人士均对记者表示,上述消息表明央企负责人薪酬改革方案将很快对外完全公布。此次提到的 72 家央企负责人哪些属于中组部任命,哪些是非组织任命的职业经理人,方案将会作出具体细化。

72 家央企首批入列

邱小平明确表示,此番改革提及的中央管理企业负责人包括由国务院代表国家履行出资人职责的国有独资或国有控股企业中,由中央管理的企业董事长、党委书记(党组书记)、总经理(总裁、行长等)、监事长(监事会主席)以及其他副职负责人。

依照上述标准,此番改革将首先涉及 72 家央企的负责人,具体调整范围包括由国务院国资委履行出资人责任并由组织部门任命负责人的 53 家央企,如中石油、中石化、中国移动等,以及其他 19 家金融、铁路等央企。

邱小平说,"与现行政策相比,改革后多数中央管理企业负责人的薪酬水平将会下降,有的下降幅度还会比较大。"

不过,上述 72 家央企的负责人是否均属于组织任命高管?邱小平并未提及。多位接近人社部人士对记者表示,应该更多地引入竞争与激励机制,对组织任命高管进行薪酬限高。

新华社消息称,按照国有企业负责人薪酬制度改革的系统性要求,其他央企负责人、中央各部门所属和地方所属国有企业负责人薪酬制度改革,也要参照改革方案精神积极稳妥推进。

除此之外,国务院代表国家履行出资人职责的非国有控股企业国有股权代表、董事、监事或央企管理的所属独资、控股企业负责人的薪酬分配,也要参照改革方案精神。

薪酬将施行"追回"制

值得注意的是,此番改革后,央企负责人的薪酬结构将发生变化。在过去的基本年薪和绩效年薪两部分构成的基础上,新增任期激励收入。

新华社消息显示,央企负责人的任期激励则不超过央企负责人任期内年薪总水平的 30%。基本年薪将按照上年度央企在岗职工年平均工资的 2 倍确定;绩效年薪则根据考核结果,不超过央企负责人基本年薪的 2 倍。

国资委内部人士对记者表示,"新增的任期激励收入将起到的效用是,能促使央企人员,尤其是央企高管的行为长期化,操作经营决策等时更周全,毕竟目前的薪酬体系一定程度导致相关高管考虑问题比较短期化"。

根据即将公布的改革方案,对于年度或任期考核评价不合格的央企负责人,将不得领取绩效年薪和任期激励收入。这意味着,如果央企负责人干得不好,已经发放的薪酬或将面临追索扣回。

此外,央企负责人将按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险,并建立补充养老保险(年金)、补充医疗保险和缴存住房公积金等,纳入统一薪酬体系统筹管理。中央管理企业负责人将不得在企业领取国家规定之外的任何其他福利性货币收入。央企严禁按照职务为负责人设置消费定额,也不得用公款支付其工作职责之外的费用,更不得为其转移个人费用支出。

专家:高管薪酬细项应公开

针对刚刚露脸的上述 72 家央企薪酬改革方案,国资内部人士对记者表示,此次薪酬改革思路明晰,从薪酬总量的角度来看,相关央企高管的薪酬水平应该会出现一定程度的下降。

细化来看,此番改革中,央企负责人薪酬将由过往基本年薪和绩效年薪两部分构成,调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。上述国资内部人士表示,下一步,需要后期配套细则的支持,细则着力的点,应说明任期激励收入发放的时间、周期以及发放的具体形式。

上述国资委内部人士表示,"是退休了以后发放薪酬,还是在职时发放,发放形式是否延期支付?这些都需要在下一步的细则中得到进一步的明确"。

他预估,这三个结构的薪酬层次,其计算方法有望得到细致的规范。以基本薪酬为例,在不同的央企,其基本薪酬是不一样的,而绩效薪酬又是基本薪酬的倍数。所以,这个倍数的制定与量化就很关键,究竟是按相关员工所在企业计算,还是按照所有央企"一刀切",使用同样的倍数。如果"一刀切",各个央企的基本薪酬又不一样,那么央企高管的薪酬就差异较大了。具体的计算方法,还须根据不同的央企情况来量化。

值得注意的一点是,刚刚露脸的央企薪酬改革思路中,尚未触及到央企高管薪酬公开这一问题。

在现有的薪酬体系中,并未要求定期公开央企相关人员的薪酬细项,下一步,在出台配套改革细则方案时,能否明确作出定期公开央企高管薪酬的规定,例如国资委每年在统计所有央企经营情况时,就可以一并公布其薪酬情况,尤其是个别央企高管的薪酬细项,拿了多少钱,公布给大众知晓。

在制定配套细则时,还需注意对不同的央企采用不同的方法,由国务院国资委履行出资人责任并由组织部门任命负责人的 53 家央企,和国资委直接任免的央企,这二者的薪酬体系应注意管理模式上的细微差异。

上述国资委内部人士进一步表示,"任免方不同,级别不一样,管控的方法也是不一样的,这需要细化,不同的企业采用不同的办法"。