



房企薪酬变化的行业晴雨

在利润更重于规模增长的当下,房地产企业的成本控制能力显得尤为重要。而作为成本构成中薪酬的多少,一方面体现企业对人才的渴望程度,而另一方面也关系到企业成本的承受力如何。日前,由中国房地产协会、上海易居房地产研究院中国房地产测评中心等多个机构联合发布的《2016-2017年中国房地产企业薪酬报告》显示,2016年房地产企业的薪酬总额比上年提升了27.47%,但是在薪资成本整体上涨的背景下,也出现了中小企业更愿意为员工涨薪、大型房企高管薪酬占管理费用比再度下探等变化,这也不同程度地反映出了各类型房地产企业的生存状态。

上市房企薪酬总额

中国恒大	132.92亿元
绿地控股	124.96亿元
碧桂园	106.08亿元
万科地产	66.89亿元
华润置地	49.32亿元



中小房企薪酬波动明显

这份薪酬报告是以130家主营业务为房地产开发企业作为样本调查的,这里包括96家A股房企和34家H股房企,主要依据为这些企业的2016年年报薪酬数据。报告显示,2016年130家上市房企薪酬总额为1186.34亿元,比上年同期提升27.47%。2016年薪酬总额TOP 20入榜门槛为12.82亿元,同比提高18.4%。其中,恒大、绿地、碧桂园3家房企薪酬总额均超过百亿元,并获得“2016年中国上市房地产企业薪酬榜”三甲。

在业内人士看来,薪酬总额的提升与社会劳动力成本的提升有关系,此外,房地产企业营业收入总额的不断扩大大也带动了薪酬的整体提升。

不过,对于个体企业来说,薪酬有增有减。该报告统计出的薪酬总额领涨的前十家企业,包括中茵股份、深大通、绿景控股、绿地控股、花样年、融创等。其中,中茵股份薪酬总额涨幅高达796%,位居榜首位置;深大通列第二位,涨幅为716%;位列三、四位的绿景控股和绿地控股涨幅分别为136%、127%。值得一提的是,这10家企业以中小型房地产企业为主,仅华夏幸福、绿地控股和融创中国为大型房地产企业。

一部分中小型房企通过涨薪来吸引人才,而又有一部分中小型房企则在2016年不得不通过降薪来调整生存状态。同样,在薪酬总额跌幅后十位企业中,除了首创、SOHO中国、信达外,多以区域性房地产企业为主,跌幅最大的是城投控股,跌幅达75%。分析指出,在薪酬跌幅排名的企业中,不少企业已经开始准备退出房地产市场,所以企业收

缩、人员减少,是导致薪酬支出下降的重要原因之一,如海航投资、浙江广厦。另外,还有一些企业则是由于经营问题,出现人员调整,从而导致薪酬支出下降。

薪酬涨跌在中小型房企身上频繁波动,而对于大型房企来说,却是一个稳健的指标。在报告重点关注的15家房企中,融创中国和华夏幸福两家企业最高,薪酬总额涨幅分别为70%和58%,华夏幸福的薪酬总额已经连续两年保持在50%左右的增长。万科、华润等企业增幅在40%-30%之间,恒大、保利等地产公司的增幅则在20%以下。

薪酬与利润增幅分化

在业内人士看来,薪酬也是反映行业发展现状的晴雨表,例如上述中小企业的薪酬变化也从侧面反映它们的生存困境。“在大型房地产企业不断进行全国扩张的情况下,中小型房地产企业的生存空间被不断挤压,要么夹缝中寻找突围之路,要么就被淘汰出局,这是这些企业们普遍面临的问题。”有位不愿具名的房企人士根据企业自身情况介绍,他所在的城市由于土地出让条件和价格在不断攀升,留给他所在企业的机会并不多,因此对于他们来说,带着几个既有项目,被全国性企业以合理的价钱并购,是条不错的出路。

但也有一部分企业更加愿意坚持。从薪酬变化上也能看到这样的心态。上述报告显示,将当期样本数据净利润增幅与薪酬总额增幅对比,二者差额同比大幅增加。前十位涨幅差额均值达645%(剔除最高和最低值影响),同比扩大290个百分点,后十位涨幅差额均

值达363%(剔除最高和最低值影响),同比减少375个百分点;这组数据表明,130家样本企业中,存在净利润增幅与薪资总额增幅不同步,甚至大为分化的情况。

从企业稳健的运营机制来看,薪酬总额和净利润之间存在相互促进关系,通常将二者涨幅进行对比:差额越小,代表薪酬机制合理,与企业业绩及利润增减相匹配;反之,差额越大,代表薪酬机制未能跟随企业业绩及利润的增减而变化。

以深大通为例,2016年该公司的净利润涨幅达到了2883%,但是薪资总额涨幅为716%,涨幅的差额达到了2167%。这是薪酬涨幅并未跟上利润涨幅的案例。

报告进而显示,2016年在房地产市场火热的大局面下,房地产企业收益普遍向好,但由于国内用工成本上涨,中小房地产企业的人员成本压力也随之升高,不少中小房企在面临企业亏损或者利润上涨有限的情况下,员工成本支出仍出现上涨。对于中小房地产企业来说,很难通过降低薪酬总额来补平净利润的下滑。

大型房企高管薪酬比低于均值

当然,上述分化在大型房地产企业身上也并不常出现。薪酬增长机制较为合理、薪酬成本的控制能力更强是大型房企的特点。报告也显示,从15家重点房企看,薪酬与净利润、营业收入比的均值分别为0.38和0.04,低于行业平均水平。重点房企的营收和盈利能力均远超中小房企,同时人力成本管控能力显著优于中小房企,因此15家重点房企薪酬与净利润、营业收入比绝大多数处于

较低水平。

这里提到的数值是行业薪酬比率,指的是企业薪酬总额和净利润、营业收入之比,反映了企业在期内的薪酬支付水平和成本控制能力。130家样本企业数据显示,行业薪酬与净利润、营业收入的平均比值分别为0.88和0.08,同比分别提高5个百分点和下降6个百分点。

不过需要重点提出的是,大型房企的高管薪酬占管理费用比率不仅低于行业均值,也呈下降趋势。根据企业年报显示,130个样本企业的高管薪酬占管理费用的比值约为0.05,同比下降3个百分点,说明行业的高管成本管控趋于合理。

从高管薪酬占管理费用比值前十位企业来看,其平均值为0.17,同比下降7.5个百分点。从企业的规模来看,入榜企业主要以中小型房企为主,究其原因,一方面,因为企业的规模小,因此中小房企更愿意付出高薪水以防止人才流失;另一方面,企业管理费用压缩,也是比值上升的原因,2016年排名前十的企业中有一半的管理费用出现下降。

而15家重点房企中,高管薪酬在管理费用中的占比约为0.023,比上年同期下降了0.002,同时也远低于行业平均水平,其中仅恒大地产的高管成本水平高于行业平均水平。

上述房企人士进一步分析道,对于大型房地产企业来说,高端管理人员吸纳力的重要性并不比中小型企业差。不过,从上述变化看,薪酬只是大型房企拿出的留住高管的手段之一,包括万科此前提出的事业合伙人计划等,这些都是“捆绑”人才的手段之一。大型房企的留人之道倾向于人才激励、投资者利益的权衡上。北京商报记者 阿茹汗