

海外观察

丰田认罚背后

刘洪

美国司法部19日表示,已与日本丰田汽车达成和解协议,丰田缴纳12亿美元的罚金,以了结司法部对其的刑事诉讼。12亿美元,这也是有史以来一个汽车企业缴纳的最高罚款。丰田认罚,事出有因,但丰田内心未必服气。美国维护消费者权益的做法值得赞赏,但如此重罚也未必就理直气壮。

丰田的倒霉事,要回溯至2009年和2010年,当时很多美国司机抱怨丰田汽车突然加速和刹车失灵,一些极端事件还造成人员伤亡惨剧。丰田为此召回了1000万辆汽车,丰田首席执行官丰田章男还专门到美国国会山出席相关听证会,鞠躬道歉,泪水涟涟。

但在美国执法部门看来,丰田显然冒犯了美国消费者,尤其是该公司多次发表声明,否认产品存在问题,甚至暗指美国人将刹车当作油门,因此更有欺诈骗嫌疑。不少自称是受害者的美国消费者提起诉讼,丰田在美国名声扫地,其在美国市场的份额,也从2009年的17.8%跌至目前的约13.3%。

丰田真的有错吗?笔者当时正在美国担任记者,也曾旁听了丰田章男的国会听证会,领教了美国政客和媒体对丰田的辛辣批评。但在当时传得沸沸扬扬的丰田汽车电子系统存在缺陷的传闻,美国政府部门经过长时间的研究,最终证明:这真没问题,丰田是被冤枉的。

因此,闹得沸沸扬扬的丰田“召回门”,核心原因可能是踏板缺陷,导致被地垫挡住。这当中,丰田当然有不可推卸的责任,这也说明其设计存在某种缺陷,再召回缓慢,更显示丰田对消费者权益的忽视。但全面看,在不少案例中,问题出在马大哈的美国司机身上,他们将油门和刹车搞混了,然后对丰田横加指责。

但美国的司法判决,却足以让丰田认识到环境的险恶。比如,不久前俄克拉何马州一法庭对2005年凯美瑞车祸案进行审判。在这起车祸中,一名乘客死亡。尽管丰田的律师认为,在这起案件中,事实上是司机将油门当作刹车。但陪审团仍认定,丰田车的电子系统存在缺陷,因此丰田应赔偿300万美元。

要知道,还有数百起类似诉讼在等着丰田。权衡利弊之后,丰田最终作出赔钱认错之举,美国司法部则同意,如果丰田遵守达成的和解协议,美国政府将在3年后撤销对丰田的相关刑事指控。此前丰田因为在召回问题上过于迟缓,已被美国政府罚款6800万美元。

一桩原来轰动美国的汽车质量案件,最后似乎是稀里糊涂地结了案,留下一大堆值得反思的问题。

首先,值得肯定的是美国上下维护消费者权益的意识,哪怕对方是汽车业的巨头,美国政府严格监管毫不含糊。在强大的压力下,丰田老总也不得不前往美国公开鞠躬道歉,最后更付出10多亿美元的巨额罚款。这与丰田在其他市场,包括中国市场相对傲慢的态度,形成鲜明对比。

其次,必须认识到,美国上下对外企的复杂态度。在丰田“召回门”事件中,不得不提的一个大背景,当时丰田正如日中天,底特律“汽车三巨头”则处于破产边缘,一些美国政客难免将气撒在丰田身上,丰田由此遭遇苛刻对待也就在所难免。对中国人而言,值得庆幸的是,这次主角幸亏是日本丰田,如果是中国车企,美国政客更不知会如何折腾了。当然,以中国车企目前实力,想进国会山听证的机会都没有。

再次,美国的判决,未必都符合真相。美国是法治国家,但不少司法判决也引起巨大争议。包括针对丰田的判决,在一些业内人士看来,电子系统根本不存在问题,但丰田就是被罚款了。这种存在争议的判决,其实也经常发生在针对中国企业的“双反”和“特保”裁定上。

最后,作为一个外来企业,即使明知美国有些强词夺理,但除了眼泪往肚里吞外,似乎也别无他法。因此,付出些罚款,保持些低调态度,从而让事情翻开新的一页,也成为丰田的最佳选择。毕竟,10多亿美元虽然不少,但丰田上个季度盈利就有52亿美元,如果就此能重新赢得美国消费者,也算一桩无奈但不错的买卖。

颇让人诧异的是,尽管有美国媒体也委婉指出,俄克拉何马的判决,其实有些不顾事实,但事情就此打住,接着批评丰田如何“店大欺客”。有些美国媒体甚至根本就不提这茬儿。看来,事到外企头上,要让美国媒体说公道话,也挺难!

海外聚焦

格罗斯 债券天王“走背字”

本报特约记者 吴心韬 伦敦报道

“两亿美元!你现在不知道比尔·格罗斯最终会拿多少薪水,但两亿美元显然是不合适的。”

曾担任太平洋投资管理公司(PIMCO)资产托管人的威廉·波普乔伊,日前对PIMCO董事长兼首席投资官格罗斯的年薪问题发起难来。投资失利、市场质疑、重要搭档兼“内定继承人”闪电离职以及有争议的高薪,年近古稀的格罗斯这几年可谓“背到家了”。

倔强老头不信邪

今年初爆出高管离职门事件后,近日被讨论最多的莫过于格罗斯的高薪——2亿美元薪金。毕竟金融危机刚过,行业监管发生变化,基金业文化面临重塑,此时格罗斯“顶风作案”无疑太过张扬。

且PIMCO旗下传奇基金——全回报基金在过去几年出现两次重大失误,让大家对格罗斯的能力产生质疑。2011年,格罗斯做空美债,错失美国国债价格的一轮上涨;去年,格罗斯错判美联储缩减QE时机及影响力,造成全回报基金成立二十年来最大资产缩水,该基金表现也跌落至全球核心债基底部五分之一水平,即表现差于其他80%的核心债基。

而让PIMCO及格罗斯成为舆论焦点的是,今年1月,PIMCO首席执行官兼联合首席投资官穆罕默德·埃尔-埃利安宣布将辞去上述职位。这个消息来得太过突然,甚至被看作是对PIMCO的一次很大打击。毕竟作为二号人物,埃利安和格罗斯同为这家全球最大债基管

金融城传真

伦敦为何留不住科技企业

本报记者 王亚宏 伦敦报道

三年前美国软件巨头微软以85亿美元收购了伦敦土生土长的高科技公司Skype,让金融城的投资者兴奋不已。众多VC、PE都在用放大镜审视自己身边那些高科技公司,看哪家能成为未来的脸书或者推特,让自己大赚一把。

但幸运者毕竟是少数,这一方面归咎于他们的运气,另一方面是在英国“扎克伯格”式的人物依旧难觅。甚至连当年的明星Skype也开始走下坡路。Skype的创始人之一让·塔林炮轰微软未能尽责,称谷歌可能才是更佳收购方。

对英国能够出产明星式科技企业保持信心的,是伦敦市长鲍里斯·约翰逊。他坚信伦敦最终一定能产生像脸书、亚马逊或谷歌这样的全球领军企业,而这“无非是个早晚的问题。”

约翰逊的信心在很大程度上来源于英国信息服务完善的硬件条件。英国电信监管机构最近一项研究表明,在英国、法国、德国、意大利和西班牙这五个欧洲最大经济体里,英国的宽频网络服务占领先地位。而且英国的网络渗透率也高于自己的邻居们。调查显示,英国每周网络使用量是五国里最高的,英国上网的家庭比例在五国中

华尔街夜话

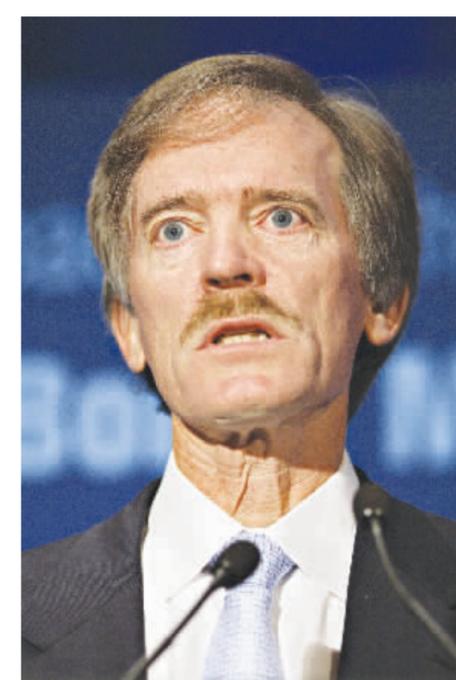
最低工资该不该涨

本报记者 樊宇 华盛顿报道

提高最低小时工资近来在美国成为一个公说公有理、婆说婆有理的话题。总统奥巴马喊破嗓子,国会共和党人就是不买账,连经济学家也分为态度截然不同的两大阵营。

美国国会在1938年通过了《公平劳动标准法》,确立了每周最多44小时工作制(后减至40小时)和0.25美元的最低时薪标准,各州可根据当地情况设立各自标准,但雇主支付给员工的小时薪酬不得低于联邦标准。

最近一次提高最低时薪还是在近五年前。总统奥巴马上任后,2009年7月将6.55美元的最低时薪调高至7.25美元。以每周40小时的满额工时计算,全年不休息,拿最低时薪的人一年的收入尚不足2万美元。因此,有种说法是,麦当劳、肯德基的员工靠自己的收入甚至买不起店里的快餐。



投资失利、市场质疑、重要搭档兼“内定继承人”闪电离职以及有争议的高薪,年近古稀的格罗斯这几年可谓“背到家了” CFP图片

理公司的明星。因此,市场传言四起,所有矛头几乎都指向作为公司创始人和掌门人的格罗斯,因为他的倔强和坏脾气不再是他的“个性标签”,而是一种罪状。

英国《金融时报》直言,格罗斯的竞争本性让他成为一个缺乏宽容心的领袖,而关于他的坏脾气早已是业界“传奇”。美国《华尔街日报》称,埃利安与格罗斯此前的亲密关系已经开始“发馊”,因

金融城传真

伦敦为何留不住科技企业

本报记者 王亚宏 伦敦报道



也是最高的。在英国只有8%的人从来没有使用过互联网,比例是五国里最少的;而77%的人曾经在过去一年在网上购物,在五国里也是最高的。

这一比较说明信息产业在英国起码拥有较好的群众基础,而在“人民战争”的汪洋大海中,难保不会激起一两朵璀璨的浪花。当然,对于金融城来说,如何把这些浪花变成收益是一个挑战,在这方面伦敦与纽约相比处于劣势。

3月初总部位于伦敦的游戏开发商King宣布将上市筹集五亿多美元,这家以开

PIMCO的“高压锅”

纽波特海滩位于美国加州洛杉矶市南面,此处风光旖旎,阳光明媚,是加州有名的阳光海滩,也是全美知名的富人区,不少好莱坞明星和体育明星在此置业。

在纽波特中心大道840号,坐落两栋乳白色八层方形建筑,外表简洁朴实,周遭环境静谧,大楼高层更是可以眺望一英里开外的碧蓝大海,这就是PIMCO总部所在地——太平洋金融大厦。

但与加州阳光形成鲜明对比的是,PIMCO的员工似乎感受不到阳光,特别是在埃利安出走以后。

据媒体报道,自埃利安辞职后,格罗斯连开了几个员工大会,和基金经理进行面对面长谈,和大客户见面,一来稳定军心,二来不忘在员工面前表露他的气愤和威慑力。

许多离职员工对PIMCO压力锅式的工作氛围多有指责,因为格罗斯崇尚结果和目标导向,对失误持零容忍态度,且惩罚严厉。部分员工甚至反映这种氛围让其一度“寝食难安”。

埃利安曾向媒体透露心声:“与一些真正聪明的教授和学生互动非常有趣,在看重学术探讨、创新性思维和领导力的文化下也如此。PIMCO今日的情境就是这样,这也是我愿意在此工作的原因。”

精明的“强迫症”王者

成立43年的PIMCO,目前其资产管理规模已达到令人咋舌的1.91万亿美元,但其全球雇员人数仅为2474人。格罗斯管理的全回报基金资产管理规模达到了2360亿美元,是全球规模最大的基金管理型共同

基金,是当之无愧的市场王者。

当年,格罗斯的投资理念来自于大学假期在拉斯维加斯当职业二十一点扑克手的经历,他曾表示,他将很多扑克赌博方法运用在投资决策的风险分散和概率计算环节。当然,对于一位每天雷打不动4点半起床开始工作,并将瑜伽当作人生修炼的人来说,精明或者聪明只是他成功的原因之一。

1944年4月,格罗斯出生于美国俄亥俄州,父亲是一家钢铁公司的销售总监,母亲是一位家庭主妇。10岁时,格罗斯举家搬至加州旧金山,从此加州成为格罗斯的大本营。1966年,格罗斯毕业于杜克大学。毕业后加入海军。兵役期满后,进入加州大学安德森管理学院,获得工商管理硕士学位(MBA)。

1978年,他创立PIMCO,开始书写传奇债市投资履历。

由于旗下基金表现卓越,1996年,格罗斯成为首位入选固定收益分析师协会名人堂的基金经理。美国晨星公司将“2000-2009年十年固定收益基金经理”大奖颁给了格罗斯及其投资团队,格罗斯还获得1998年、2000年和2007年的晨星年度固定收益基金经理奖。2010年名声鼎盛时,格罗斯在接受媒体采访时自称是一个有“强迫症的人”。

另外,并不广为人知的是,格罗斯还是一位传奇的邮票收藏家。早在2005年11月,他就成为美国历史上第三位拥有完整的19世纪美国邮票的收藏家。美国国家邮政博物馆还开设了以格罗斯命名并由其捐赠的邮票展廊。在市场上,他收藏的部分10美分邮票,其价格已经被炒至两万美元以上。

海外选粹

打造新一代皮克斯

动画界声名赫赫的皮克斯公司,当年因乔治·卢卡斯的电影公司制作《星球大战》应运而生,后经苹果公司创始人史蒂夫·乔布斯收购并正式命名为皮克斯动画工作室。2006年,在动画界创造了无数票房神话的皮克斯被动漫界元老迪士尼公司收购,并成为迪士尼的子公司。虽身为子公司,但业界普遍认为,皮克斯动画是迪斯尼很难超越的一座大山,而身临其境者,对于皮克斯的企业成功哲学亦是感触良多。

苏珊·斯拉彻便是其中一位,她曾任职皮克斯公司三维动画师,并参与制作了海底总动员、赛车总动员、飞屋环游记等多部创造票房奇迹的皮克斯动画片。如今斯拉彻已脱离动画界,并投身商界,成为一名成功的保健食品企业家,她的切身

努力,即

耐心与行动之间寻求平衡发展。“乐无穷”看似无形,却恰如其分地反映出皮克斯与观众之间的和谐关系,任何公司都可以为之努力,即

使他们并非动画制作公司;而摒除“以自我为中心”并采取以皮克斯为中心的管理策略,会激发出皮克斯人的潜能、促使其为公司作贡献;同时人人皆可创造的新型创意理念更成为皮克斯企业文化的法宝,它基于前者的人人皆可为公司作贡献,并衍生出人人皆可为创意作贡献,从而使皮克斯几乎每一岗位的工作人员都成为创意一分子,这既减少了普通员工对于创意的恐惧感,又令公司创意遍地开花;而作为动画新时代领军者,皮克斯的发展目标往往超越业界同行,于是很多皮克斯人培养出这样一种经营理念:在开创了无数业界先河之后,要学会忍耐,直到世界赶上皮克斯的脚步。(石璐)



《快公司》

发下载超过5亿次的“糖果粉碎机”而闻名的游戏公司估价约为76亿美元。本来伦交所应该算得上是近水楼台,可这家公司却舍近求远,最终选择在纽约上市,让金融城空欢喜一场。

和伦敦金融城相比,美国股市的上市政策对高科技企业更有吸引力。奥巴马推出的“乔布斯法案”更为小企业在上市时“松绑”,让募资变得更容易。而且在纳斯达克上市的公司可以轻松得到30倍的估值,而在伦敦能到20倍就要谢天谢地了。这种差异,让不少企业远走他乡到美国去融资。

其实不止中小企业对金融城颇有怨言,一些大的信息企业也想与伦敦告别,而雅虎在这方面已经迈进一步。雅虎已经决定把欧洲、中东和非洲运营中心从伦敦迁往爱尔兰的都柏林。这样可以不受英国反恐法案的约束,可以拒绝英国警方和情报机构要求其交出信息的要求。

雅虎强调走出伦敦是出于“商业需要”,但英国内政大臣特里莎·梅仍紧急约见雅虎代表,警告雅虎欧洲总部迁往都柏林可能有损信息安全。不过对科技企业来说,和收益比起来,信息安全显然并非优先考虑的项目。因此与其让内政大臣出来规劝,还不如让商业大臣拿出点晓之以“利”的规划。

平方面都欠缺考虑。提高雇主支付给员工的小时薪酬实际上相当于让雇主承担全部成本,这对他们来说无异于再次“征税”,而且大多数领取小时薪酬的就业者技能普遍低下,用这样的方式来帮助他们仅仅是“治标不治本”。

和曼昆一样,不少经济学界人士认为,经济复苏乏力,工资水平上涨缓慢,贫困人口生活艰苦,政府忧心情有可原。但贫困是个复杂问题,需要综合解决方案,提高最低时薪这种一刀切的方案并不可取,会加重企业负担,挫伤企业用工积极性。

美国全国餐饮联合会发言人克里斯丁·费尔南德斯说,真正拿2.13美元小时薪酬的人并不多。算上小费,餐馆服务员的人在整体服务业行业中并不低,每小时薪酬能达到16美元至22美元。目前三分之二的州要求雇主支付给员工的小时薪酬高于联邦标准。

据美国国会局估算,很多低收入工人并非低收入家庭的成员。提高最低时薪所能影响到的人群中真正生活在贫困线以下的不足20%。