

房企纷纷谋求转型 成功案例罕见

10月27日,融创中国董事长孙宏斌为融创中国新进入的大健康领域站台。他说,以前是富人不老,老人不富。现在富人也慢慢老了,所以医疗市场会非常大。

孙宏斌将此次投资逻辑定位至消费升级。如今的房地产市场,已再难为房企提供躺着赚钱的环境。行业销量见顶和“房住不炒”政策基调下,仅靠土地、人口和城市红利实现资本增长的光阴一去不返。

一众开发商选择“泛地产化”,基于地产主业切入文旅、医疗、养老等细分市场。目前行业TOP30房企,已找不到纯地产开发定位的企业。

难弃的开发环节利润

地产行业走过“黄金十年”暴利期,房企利润正逐步被土地、资金成本压缩。中小房企面临巨大生存压力,破产事件频发;大型房企同样调整战略,加码新产业布局。

10月27日,融创中国与清华大学、青岛市人民政府及西海岸新区管委会分别签署协议,确立在青岛西海岸新区合作共建“清华大学附属融创青岛医学中心”。

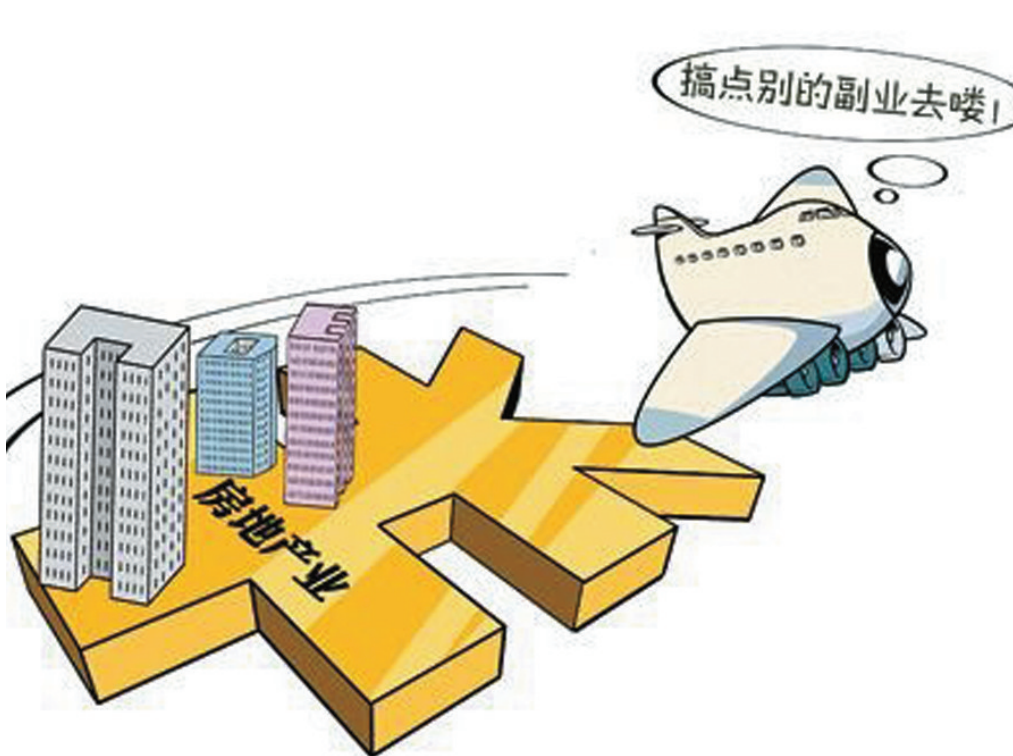
“这不是公益,这是个投资。”对于涉足大健康,孙宏斌回应称,此举遵循融创的逻辑,即投资消费升级和美好生活。不仅是融创,泰禾集团、阳光城、中国恒大、万科、绿城中国等房企均表示进军医疗行业或与医疗企业合作。

随着我国人口老龄化不断加剧,医疗产业需求越发旺盛。

国务院《健康中国2030》规划纲要提出,到2030年,我国的健康产业规模有望突破16万亿元,丰厚的市场蛋糕引来大量试水者。

对于需要迅速展示转型成果的房企而言,如果直接收购成熟医院,不仅避免投资新建的风险,还可以迅速呈现业绩。但从实际情况看,房企多投资新建而非收购,这与上市药企在医院投资上多采用收购方式明显不同。

开发商并非没有药企有钱,他们在图谋什么?



“房企不想放弃开发环节的丰厚利润,而核心就在于低价的医疗卫生用地。”有业内人士表示,房企通常承担前期开发任务,后期医院运营管理则由专业医学院、医院管理集团负责。开发商最多仅入股或合资组建管理公司。

不仅如此,相比房地产不断压缩的利润空间,医药行业利润空间较高、成长性较好,具备较高的吸引力。与此同时,房企若想培育出合理的养老地产模式,医疗将是整个链条中不可或缺的一环。

截至2019年9月1日,A股市场上涉及养老概念的上市公司共37家,主要集中在房地产行业、金融行业等。其中,房地产企业有9家,包括万科A、上实发展、世联行、云南城投、海航投资、凤凰股份、金地集团、保利地产和泰禾集团。

孙宏斌同样表示,融创将投资

文化、旅游、医疗、教育、医养和养老等板块。

然而,从养老产业经营情况看,业内尚未形成完善的发展体系。在重资产、高投入、回报周期长现状下,房企均处于抢占市场、经营品牌阶段。虽然多数房企采用“养老+地产”的模式进入该领域,但仍将“地产”作为发展重心。

转型成功者罕见

融创进军大健康,是房企在行业洗牌期谋求新出路的缩影。10月23日,中国海外发展发布公告称,因公司发展需要,公司名称由“中海地产集团有限公司”变更为“中海企业发展集团有限公司”。

对于更名原因,中海并未提及。业内人士认为,这和中海这两年调整策略有关,从之前单纯的住宅开发商变身国际化不动产开发运营集团,并低调进入教育、长租公

寓、养老等创新产业,中海的“住宅地产理想”渐渐远去。

无独有偶,阳光100今年表示,将坚定、下决心离开住宅主流房地产市场,把全部精力投入到创新产品线。9月20日,阳光100入股环京文旅项目热河山谷,与拾得大地幸福集团展开合作,升级文旅产品线。

房企殊途同归的转型与地产环境的改变关系密切。曾经在周期力量下,拿地就赚钱成为铁律。有业内明星职业经理人曾说:“房地产行业大量的库存,竟然放着就能够增值,这太罕见。面包库存放几天就不行了,就别谈增值了。”

但招商证券指出,随着我国城镇化进程渐渐成熟,行业销量增长落入负增长的概率越来越高,库存跌价风险放大,拿地就赚钱的年代早已远去。2014到2016年的这段时光再难复制,过往周期赋予的库

存升值空间将被压缩。

在此背景下,房企进军多元产业已是“不得不为”。

然而,早年那批转型试水者,如今仍在盈利边缘挣扎。自2015年朝“文化+旅游+城镇化”模式转型后,华侨城远离传统地产“高周转”逻辑,但也陷入转型迷思。10月28日,华侨城发布第三季度财务报告。报告期内,公司营业收入1221亿元,同比增加24.15%;归属于上市公司股东的净利润31.88亿元,同比增加36.2%。但若扣除非经常性损益,华侨城第三季度归属于上市公司股东的净利润为23.06亿元,同比减少23.65%。

不仅如此,10月22日,华侨城公开挂牌转让其持有的上海华合房地产开发有限公司50%股权以及上海华筵房地产开发有限公司50%股权,总出让底价为47.12亿元。这是今年以来,华侨城公开挂牌出售的第13个项目公司。

与此同时,华侨城经营性现金流进一步承压。报告期内,公司经营活动产生的现金流量净额为-36.99亿元,高于二季度的-20.69亿元;投资活动产生的现金流量净额为-71.55亿元;筹资活动产生的现金流量净额为26.543亿元。

房企转型多年,但行业成功案例少之又少。数据显示,全国文旅地产处于“721”尴尬格局,即70%亏损,20%持平,10%盈利的整体状态。

阳光城执行副总裁吴建斌给出的数据更为直观。他曾表示,去年公司产业发展中心动员31个区域找到132个项目,立项96个,签约投资意向41个,做策划方案42个,最后内部过会6个,而确权仅3个。

房企投资项目时,需考虑钱从哪里来、融资成本高低、股东年化资金回报率、项目投资团队是否愿意跟投等。“如果项目投资开发期长,还本期也很长,又没有长期便宜的资金可使用。哪怕企业财力雄厚,也不能干上两三个这样的项目。”他说。但在市场激烈角逐下,哪怕是摸着石头过河,房企也必须“夹道求生”。 (一财)

三季度成房企高管跳槽季

长三角区域企业最高频

10月17日,正荣地产原行政总裁王本龙被曝出离职,消息人士称其可能加盟温州房企华鸿嘉信;同日,奥山控股原副总裁谈铭恒被曝加盟祥生地产;鸿坤集团原总裁袁春加盟南京房企弘阳地产;新力集团总裁兼首席财务官王炎去职……同一天,行业内集中曝出多起高管人事变动,在业界引起不小的震动。

虽然地产行业人事变动已成为常态,但集中曝光的高管变动信息仍然引起行业的关注。在出现变动的高管职位中,既有总裁、副总裁,同时,营销、财务官依然是最“善变”的职务。

从地区分布上来看,此次集中出现变动的房企多为长三角区域内房企,其中弘阳地产、新力集团、奥山控股、祥生地产等均为近期将总部搬迁至上海的房企,对此,上海中原地产市场分析师卢文曦认为,随着总部搬至上海,公司发展要迅速进入状态,招揽人才必不可少,所以这类企业的人事变动较为

频繁,企业本身也会更积极从其他企业挖人才。

一位闽系房企营销负责人向中国房地产报记者表示,随着行业进入深度调整期,企业和个人都面临重大转折。“有的企业在放缓,有的企业还想冲;有的高管善于拼内功,也有的高管善于打冲锋。有的跟得上变局,也有的还在混日子。集中跳槽是这个行业大系统里面,企业和个人再次相互匹配的一次过程。”

市场压力是主因

今年以来,房企高管变动案例已超过110例,数量上已超过去年全年。

在记者的采访中,不止一名房企高管将行业内频繁的人事变动与市场压力相关联。德信地产一名高管认为,近期的高管人事变动是多种原因导致的。“对行业未来的认知和市场压力是主要原因,还有一些可能是自身有了一定积累后想换环境或者有创业打算。”该

高管表示。

虽然这些高管离职的真实原因有待考证,但高管人事动荡加剧与目前行业下行压力呈正相关。业绩压力成为职业经理人频繁跳槽的最直接因素。此次涉及高管变动的正荣地产,其前三季度完成销售额950亿元,距离其年度销售目标1300亿元还有约350亿元缺口,这意味着在四季度,正荣地产每月的平均销售额需近120亿元才能如期完成目标;弘阳地产前三季度的目标完成率与正荣相近,其前三季度销售额约为442亿元,完成其年度目标600亿元的约73.6%;新力集团和祥生地产前三季度目标完成情况也不甚理想。

“现在行业下行,职业经理人压力很大,老板期望高,完不成业绩就走人是很正常的现象。”一位地产从业人士透露。

此前,在房地产行业高速发展时期,企业将规模发展放在第一位,而现在企业发展不仅要规模还要质量。“房企对人才的要求比以

前更高了。”前述闽系房企营销负责人说:“过往土地红利不再,企业盈利堪忧,高财务杠杆驱动的高规模诉求无以为继,这种形势下,后续会出现一批企业做不下去,只有控制财务风险,夯实产品品质和经营内功,才能博取一线生机,因此房企对人才的要求也更高。企业家和经理人正处于一个普遍焦虑的状态。”

长三角多房企正处于发力期

从近期集中发生的几例高管人事变动来看,长三角的企业人才流动较为频繁。已曝出的几家有高管变动的房企基本上聚集于长三角,有的总部位于长三角,有的发迹于长三角。

上述闽系房企营销负责人也认为,目前对于规模不大的企业来说,先要把规模冲到一定体量,否则将进入不了主流行列。正是在这样的背景下,长三角区域内的房企近两年开始发力追赶,其中较为明显的是纷纷搬迁总部至上海的房企,比

如新力、祥生、奥山均是近期将总部迁至上海的典型房企。

“随着房企搬至上海,后续发展则需要匹配相应的人才,这就导致这类房企人才流动较频繁。”卢文曦表示。从企业自身发展来看,这些企业或有冲击千亿或有上市谋求发展的雄心壮志。

以弘阳地产为例,这家发迹于南京的房企于2018年登陆港股资本市场,随后其制定了2020年冲击千亿规模的目标,且从弘阳地产上半年发展来看,其商业和住宅双轮驱动的发展战略也颇具成效。根据目前曝出的消息,此次鸿坤集团原总裁袁春加盟弘阳地产将有可能负责营销业务,而这也正说明完成上市后的弘阳地产急需引进高质量运营类人才以匹配其上市后的快速发展。

前述接受采访的德信高管表示:“兼顾成长性和稳健性的企业可能是高管离职后的选择方向,不乏一些高管会选择增量和存量运营兼顾的企业。” (地报)