

技术研究所和深圳广宇工业集团公司联合控股(51%)，“民营高科技企业”深圳市中兴维先通设备有限公司参股(49%)并负责经营。

2001年，深圳市聚贤投资有限公司成立，创建者同样是一群“中兴骨干创业员工”。其中“深圳市聚贤投资有限公司工会委员会”持股49.5%，其余为个人持股。据媒体报道，当时的政策不允许在上市公司的平台上搞股权激励，为了确保核心管理层以下2至3级骨干管理者的稳定，侯为贵专门成立了这家公司，“相当于在特定历史条件下搞变相的股权激励。”

四年后，深圳中兴发展有限公司成立，聚贤投资和维先通分别占50%和40%的股权。它又开辟了另一条利益输送链：中兴通讯的利润流向中兴新和维先通，中兴新的部分利润再流向中兴发展，再由中兴发展向聚贤投资和维先通输送利益——最终的获益者仍然是中兴创业元老和早期的2至3级核心员工。

聚贤投资的身影还浮现在诸如中兴软件、中兴康讯、中兴微电子、中兴新宇、中兴新地和中兴国际投资等一系列依附于中兴的采购和外包的关联公司背后。中兴通讯相当一部分运营成本被花费到上述关联公司，而聚贤投资仍可从中共获益。

2012年6月27日，中兴通讯发布公告，将其下属的中兴和泰酒店投资管理有限公司82%的股权卖给了中兴发展，作价2517.4万元。有网友惊呼，深圳一套别墅，价格都高达上千万元，而一个四星级的酒店投资管理公司(中兴和泰官方网站显示，目前其已经建成和在建的酒店有五家，均为四星级以上)，其82%的股权竟然抵不上一栋别墅。更为离奇的是，在以如此低的价格卖掉股权之后，中兴通讯反过来以4600万元/年的价格租赁酒店，以9000万元/年的价格采购酒店的服务(住宿、开会等)。

南方周末记者通过查询工商资料得知，在此交易中占尽便宜的中兴发展，其背后的股东包括聚贤投资、中兴新通讯、中兴维先通以及洪波、彭燕两位中兴高管。而中兴维先通的股东，则是中兴另外39位高管，侯为贵、殷一民、史立荣等赫然在列。

裁员进行时

通过关联公司掏空上市公司利润，在中兴日子较为好过的时候，似乎并不易被人察觉，而今，世道艰难，中兴的危机因此而爆发。

中兴长沙某研发部门的一位员工向南方周末记者介绍，三季度业绩公布前不久，中兴内部即开始进行裁员。其所在的部门裁员比例高达20%，在其他部门，

则在15%-30%不等。

这位入职两年多的员工，自认为一直表现不错，但在上个月，他的业绩突然第一次被打成了C1——与华为分为A、B、C、D四级考核类似，中兴考核分为S(优秀)、A(普通)、C1(直接淘汰)、C2(降薪)。

详细了解之后，他才知道，原来公司规定，每个部门必须有一定的比例得C，而他，则不幸被摊上了。

对这样的裁员方式，这位员工无法接受，一气之下，他建起了一个中兴员工维权群，几天之间，这个群就满了，他又接着开了第二个、第三个……

更惨的是中兴2012年新招的三千多名应届生，其中数位刚入职不久的员工向南方周末记者抱怨，还没转正，他们就被以“不合格”为由裁掉了。

不过，对于裁员，中兴内部有另一个叫法——“结构性优化”。南方周末记者获得的一份中兴内部资料上，对“人员优化方案”的操作，有一系列说明，其中有一条特别强调：注重内部沟通口径，“公司并非裁员，而是在做人员的结构调整和优化”。

在中兴的利益分配结构中，底层员工基本被排除在既定利益格局之外。一位在中兴手机售后部门待了五年的员工告诉南方周末记者，他刚入职时，工资是5500元，年初离开的时候6000多元，“为什么中兴的员工狼性不如华为，这就是原因”。

据这位员工介绍，与华为相比，中兴给员工的各种补助、住房公积金、社会保险和附加商业保险等福利基本都要缩水20%，由于业绩不彰，与华为同一岗位的年终奖相差50%以上更是司空见惯。

对正在进行的裁员，许多进入裁员名单者表示无法接受。但是对中兴来说，这似乎是目前唯一能够自救的办法。有研究显示，中兴通讯的业绩受人力成本的影响同样非常大，湘财证券分析师周明巍就做过一个模拟模型：以2011年财务数据为基准，选取一些TMT行业的典型公司与中兴通讯一起比较发现，中兴通讯受人力成本变化影响最大，若人力成本上升10%，中兴的净利润将下滑62%。

2011年的年报显示，中兴通讯的员工为89786人，而刚刚公布的2012年中报上，这一数字少了2806人。

(来源：南方周末 陈新焱\文)