

星宇股份解约风波问责落地

车灯龙头星宇股份“解约门”事件内部问责结果落地。9月7日午间,公司对外发布《关于我司近期调岗减员错误行为的相关情况及整改措施》,详细介绍了此次107名应届生批量解约事件始末,并同步披露针对公司总经理等4名相关人员的处罚结果,以及后续改进措施。伴随官方通报的披露,此前仅在常州市人社局通报中模糊提及、备受市场关注的人力资源总监揭开面纱。星宇股份在通报中提到,“对人力资源总监俞志明给予免职处理”。不过,北京商报记者查阅往期资料发现,往期,俞志明多以“星宇股份党委书记”等职务亮相。另外值得关注的细节是,俞志明生于1965年6月,现已61岁;且其早在2025年4月便已卸任公司董事职务。



处分总经理等四人

批量解约应届生风波爆发后,星宇股份的一份内部通报9月7日在市场传开。当日午间,星宇股份官网正式发布了整改情况,除了网传的内部处理结果之外,还公开披露了有关事情经过、公司的认识和态度,以及后续改进措施等更多细节。

回顾本次解约事件始末,星宇股份在通报中表示,2025年秋季及2026年春季校园招聘期间,星宇股份共与440名2026届高校毕业生签订《全国普通高等学校毕业生就业协议书》,其中372名同学毕业后陆续与公司建立正式劳动关系。

2026年7月,公司管理层基于后续订单情况及用工需求,提出公司岗位优化整合方案,错误地作出了对部分新入职同学进行调岗减员的决定,并要求人力资源部门尽快实施。8

月初,公司人力资源部门明确与372名同学中的140名同学进行协商,其中33名同学保留原工作岗位,其他107名同学与公司签订了《解除劳动合同协议》。

针对相关事项,星宇股份也披露了对于公司相关人员的处理结果,其中亦包括备受市场关注的“人力资源总监”。

具体来看,星宇股份决定对负管理责任的总经理周晓萍给予扣薪1年的处理,对负直接责任的副总经理李树军调整其分工并给予扣薪6个月的处理,对人力资源总监俞志明给予免职处理(此前已停职),对人力资源部部长李梅给予降职调岗处理。

其中,星宇股份2025年年报显示,周晓萍同时任公司董事长,2025年薪酬为110万元;同样被扣薪的李树军,2025年税前薪酬75万元。

从公司此次对四人的处分力度来看,周晓萍仅被处以扣薪;李树军、李梅处理结果分别为调整分工并扣薪、降职调岗。唯有职级高

于人力资源部部长的俞志明所受处罚相对最重,遭到免职处理。

另外值得一提的是,北京商报记者查阅星宇股份往期公开信息得知,俞志明生于1965年6月,现已61岁。往期,在常州市自然资源和规划局新闻动态以及星宇股份宣传稿件中,俞志明仅以“党委书记”“副总经理”等身份亮相。

对于饱受争议的人力资源总监身份,北京商报记者也查询了星宇股份的职务晋升通道。

从星宇股份官网公开的管理序列晋升通道来看,分别为“初级者—班长、组长—主任—部长—副总”,也并未出现“总监”这一层级。

结合俞志明个人履历来,亦无十分垂直的人力资源任职经历。俞志明于1986年至1990年担任常州兰翔机械厂技术员、助理工程师,1990年至2000年担任常州牵引电机厂工程师、全质办主任、厂长助理,2000年至

2005年担任常州家善新科有限公司销售副总经理,2005年至2022年担任公司副总经理,2014年11月至2016年4月担任董事会秘书一职,从2014年12月起担任董事一职,且已于2025年4月卸任。

71人已入职新单位

在最新通报中,星宇股份做出舆论爆发后的第三次公开致歉,也公布了107名应届生最新就业情况。

通报显示,星宇股份于8月27日一次性支付了107名同学的3个月求职补贴(每人每月5000元),报销外地来常参加招聘活动同学的交通费,向在此期间仍留宿公司宿舍的同学提供免费住宿,并明确了3个月之内未实现单位就业的同学按原工资标准给予6个月工资补偿,同时逐一告知了以上同学。

截至9月7日中午12时,107名同学中已

入职新单位71人,通过面试并收到入职通知22人,其余14人正在面试、对接就业需求或计划考研等。

上海市海华永泰律师事务所高级合伙人孙宇昊律师告诉北京商报记者:“企业享有一定的经营管理自主权,但并不意味着可以任意调整员工岗位。如果企业通过明显降职、降薪或者与原岗位性质差异较大的调岗方式,实际上迫使劳动者选择离职,即使最终签署了协商解除协议,也仍可能产生争议,需要结合协议签署过程以及员工意思表示是否真实、自愿等具体事实判断其法律效力。”

星宇股份表示,公司将深刻汲取教训,积极改正错误,强化以人为本经营理念、优化人力资源管理工作、强化员工权益保障机制、健全外部监督机制。

实际上,作为A股上市公司,星宇股份此次事件,也折射出部分制造企业校招扩张与实际岗位需求错配的现实矛盾。道歉补偿之外,高管问责能否真正倒逼企业完善用工决策流程,成为这场风波留给上市公司的现实考题。

孙宇昊对北京商报记者表示,此次事件具有一定的示范意义。其值得关注之处在于,劳动用工合规正在从传统的人力资源管理事项,进一步上升到上市公司的公司治理、内部控制和ESG合规层面。

“对相关高管和人力资源负责人进行内部问责,实际上体现了上市公司将重大用工风险纳入管理层责任体系的趋势。对其他上市公司的启示是,重大人员调整不宜仅作为HR事务处理,而应当建立包括事前法律审查、决策权限控制、员工沟通以及舆情和社会影响评估在内的合规机制。”孙宇昊进一步谈道。

北京商报记者 王蔓蕾

主营业务毛利率连降 安闻科技闯关IPO

安闻科技集团股份有限公司(以下简称“安闻科技”)IPO事项有了新动态。近日,深交所官网显示,安闻科技主板IPO对外披露了首轮审核问询函回复,并更新披露招股书。值得关注的是,正值IPO闯关的关键期,安闻科技净利出现明显波动,2025年实现归属净利润约为4.95亿元,较2024年的6.91亿元同比下滑。净利下降之外,安闻科技主营业务毛利率也接连下滑。

2025年净利下滑

深交所官网显示,安闻科技主板IPO于今年6月17日获得受理,并于7月2日进入问询阶段。公司主营业务为汽车座舱舒适及安全系统的研发、生产及销售,主要产品具体可分为热温舒适类、体态舒适类和传感检测类。

据安闻科技介绍,2025年公司汽车座椅舒适领域收入占国内市场规模的比例为25.25%,占全球市场规模的比例为9.56%,市场份额位列国内第一、全球第四。

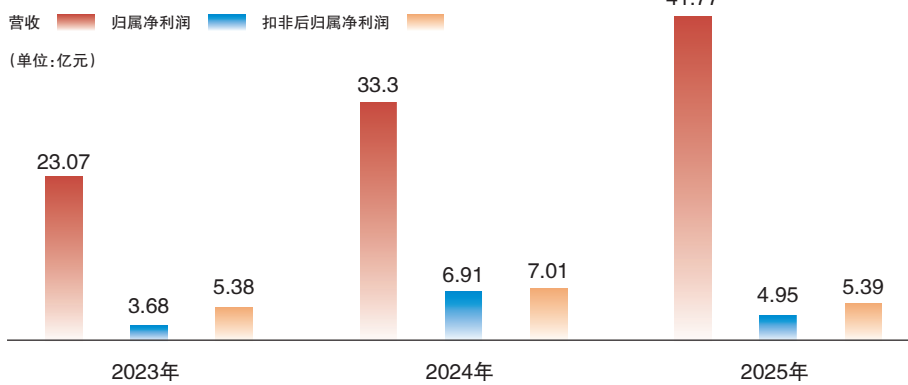
从安闻科技的基本面来看,报告期内,公司营收持续增长,但2025年,公司净利出现明显下滑。

财务数据显示,2023—2025年,安闻科技实现营业收入分别约为23.07亿元、33.3亿元、41.77亿元;对应实现归属净利润分别约为3.68亿元、6.91亿元、4.95亿元;对应实现扣非后归属净利润分别约为5.38亿元、7.01亿元、5.39亿元。

对此,安闻科技在招股书中解释称,2025年公司扣非后归属净利润下滑主要是由于主营业务毛利率下降以及期间费用增长。

此外,报告期各期,安闻科技主营业务毛利率分别为40.61%、35.91%、27.5%,呈现下降趋势。这一情况也遭到了深交所追问,在首轮审核问询函中,深交所要求公司量化分析报告期内各类产品毛利率变化原因及合理性。

·安闻科技2023—2025年业绩一览·



梳理安闻科技主营业务收入构成,2025年,公司来自热温舒适类产品的销售收入占公司主营业务收入的比例为48.23%,但该产品的毛利率从2023年的40.41%下降至2025年的24.67%。

此外,2025年,安闻科技体态舒适类产品实现收入约为12.93亿元,占公司主营业务收入的比重达31.07%,毛利率由2023年的35.37%降至2025年的24.61%;传感检测类产品当年销售收入约为6.96亿元,毛利率从2023年的52.06%下降至41.71%。

应收账款持续攀升

营收持续增长背后,报告期内,安闻科技应收账款也在持续攀升。

招股书显示,报告期各期末,安闻科技应收账款账面价值分别约为12.14亿元、17.33亿元、21.23亿元,占资产总额的比例分别为53.08%、54.07%、45.94%。

针对这一情况,安闻科技表示,公司应收账款主要来源于全球知名的汽车座椅厂商,应收账款无法收回的风险较小。随着公司经营规模的扩大,公司期末应收账款余额仍会进一步增加。

中国投资协会上市公司投资专业委员会副会长支培元表示,在公司应收账款持续增长的情况下,若客户回款能力下降,可能导致坏账损失,直接影响利润,还可能带来现金流

压力。

股权关系方面,安闻科技的控股股东、实际控制人为张海涛,其合计控制公司71.56%的表决权。

具体来看,张海涛直接持有公司40.92%股权,张海涛之子张骁直接持有公司25.37%股权,张海涛之弟张海峰直接持有公司5.27%股权,上述三人签署了《一致行动协议》。

此外,小米智造、蔚来产投等现身安闻科技股东名单。

从安闻科技股东与客户关联关系来看,小米智造持有公司2.88%股份,小米智造和公司间接客户小米汽车为同一控制下企业;蔚来产投则持有安闻科技0.96%股份,而公司客户蔚来汽车的实际控制人间接持有蔚来产投的权益。

此次冲击上市,安闻科技拟募集资金约20.05亿元,扣除发行费用后拟投入汽车电子零部件生产项目、天津汽车零部件生产及研发项目、浙江汽车零部件生产建设项目、研发中心建设项目、数字化建设项目和补充流动资金。

其中,安闻科技拟投入2.8亿元用于补充流动资金。不过,拟募资补流背后,2023年,公司现金分红2.5亿元。

针对相关情况,北京商报记者向安闻科技方面发去采访函进行采访,但截至发稿未收到公司回复。

北京商报记者 马换换 李佳雪

侃股 Stock talking

机构调研热度只能作为投资参考

周科竟

机构调研热度高涨,部分投资者把机构调研当作投资决策的重要依据,认为被机构调研越多的个股投资价值就一定更高,实则是一种错误理解。调研热度只代表一段时间内机构投资者对热门赛道的关注度,并不代表对投资价值的判断,其只能作为一种辅助参考,而不是决定性的因素。

在A股市场,机构调研是常态化的投研行为,尤其是财报披露前后,机构会集中走进上市公司开展调研交流。随着调研纪要公开,不少热度较高的个股会受到普通投资者的重点关注。部分投资者将机构调研频次、参与机构数量,直接等同于机构看好的信号,甚至直接依据调研热度筛选个股、买入持仓,这种投资方式并不可取。

实际上,机构调研只是信息收集的常规环节,和实际投资行为是完全独立的两件事。机构开展调研,核心目的是了解上市公司经营现状、行业发展趋势、未来业务规划,补齐自身的研究信息缺口。调研的初衷是为了完善研究判断,并不代表机构已经达成买入共识,更不意味着短期内会进场建仓。

机构调研热度榜单本身只反映关注度,与投资价值并无必然联系。部分关注度较高的个股,只是身处当下热门赛道,行业整体关注度、调研需求偏高,并非上市公司自身经营质量优于同行。还有不少机构调研属于常规性回访、批量调研,没有针对性的投资意向,只是完成基础投研工作,这种常规调研并不具备

特殊的利好指向意义。

此外,机构的投资逻辑和普通投资者存在明显差异。机构资金更看重中长期产业逻辑、上市公司估值匹配度、业绩持续性,投资周期相对较长。即便机构通过调研认可一家公司的长期价值,也会等待合适的买入价格,不会盲目跟风追涨。普通投资者仅依靠调研热度入场,很容易出现时间错配,高位承接筹码。

同时需要注意的是,调研纪要披露存在时间差。机构实地调研、整理研究逻辑的阶段,普通投资者尚未获取相关信息。等到调研信息公开、个股热度攀升时,市场预期可能已经充分反映,股价往往已经反映了调研带来的正面预期。投资者此时跟风入场,很难获得超额收益,反而容易面临预期落地后的震荡调整。

还有部分上市公司,本身经营业绩一般,缺乏扎实的业绩支撑,仅凭借所属热门赛道持续获得机构调研。这类个股的热度完全来自赛道题材,而非上市公司核心竞争力,调研热度的高低,无法改变其经营现状。如果投资者盲目跟风布局,将面临较高的投资风险。

对于普通投资者而言,正确看待机构调研的方式,是将其作为了解上市公司的辅助渠道,而非选股交易的核心依据。可以通过调研纪要,补充了解上市公司的经营业务和经营状况,加深对上市公司的了解,不能省略基本面研判、估值分析而直接根据机构调研下定论。