

策划词 | CEHUACI

兔年春节过后,基金公司高管变动次数呈现井喷状态,不但涉及的公司数量较多,而且部分基金公司甚至出现多名高管同一天变更的“盛况”。从更换高管的基金公司中不难发现,其中大部分为中小基金公司。业绩不佳、换届选举等诸多原因导致这些高管先后离开。据不完全统计,从去年12月到今年3月初,短短3个多月,共有7家基金公司总经理变更,5家基金公司公告变更董事长,共计发生了21次基金公司高管变动,创出基金业有史以来最密集的高管变更潮。

□ 本组稿件采写 李锐



业绩不稳 中小基金公司高管“换不停”

A. 万家基金一天换“两帅”

尽管是在行业人事变更高发期,但公司同一天更换董事长和总经理的举动也很罕见。

3月4日,万家基金发布关于高管的变更公告。让市场和投资者都感到惊讶的是,就在同一天,万家基金的董事长孙国茂、总经理李振伟双双离任,由新任董事长毕玉国、新任总经理杨峰接盘。

毕玉国1990年7月至2003年12月在莱钢集团工作,历任莱钢股份炼铁厂财务科科长、莱钢股份财务部成本科科长、莱钢集团财务部副部长、莱钢日照钢铁有限公司财务总监等职;2004年1月至今,曾任齐鲁证券计划财务部总经理;现任齐鲁证券副总裁兼财务负责人。

而杨峰2002年3月至2004年3月在泰达宏利基金任组织与战略规划部总经理、职工监事等职;2004年3月至2005年9月在大成基金任规划发展部副总监;2005年9月



至今,任万家基金总经理助理、副总经理。

虽然原董事长孙国茂和原总经理李振伟皆因任期届满而离任,不过万家基金去年表现不尽如人意却是事实。

业内人士分析称,任期届满不再续聘与该基金公司去年的表现

多少有些关联。万家基金最近几年表现一般,在2010年没有发行新基金,旗下拥有股票型、债券型基金各两只,指数型、偏股混合型、配置混合型、货币型基金各一只。去年这几只基金业绩表现不算太好,股票型基金均呈亏损状态,排名垫底,只有债券型基金赚钱。

B. 至少14家公司高管变动

今年以来,基金高管变动的次数确实很多。

2月20日,银河基金正式披露高管变更公告,一口气涉及三名公司高管,即公司董事长和两名副总经理。其中,徐旭为新任公司董事长,而尤象都、陈勇两人增聘为公司副总经理。

在今年2月份,深陷“会议门”事件的东方基金,日前也对公司高管做出变动。3月1日,东方基金公告显示,原公司董事长李维雄离任,杨树财接任该职位,而公告给出的更换理由是“董事会换届”。资料显示,李维雄被传牵涉在东方基金“会议门”事件中。

而在2月26日,金元比联基金公司也发布类似公告,称公司总经理易强由于个人原因辞职,而3月11日的最新公告显示,金元比联基金公司总经理一职暂由公司财务总监卢晓星代为执行。2月12日,华泰柏瑞基金宣布副总经理刘宏友辞职。

此外,民生加银、国联安、华泰柏瑞、银华、中欧、天弘、上投摩根、益民、中海等多家基金公司也于今年以来发生高管变动,其中中欧基金公司是督察长离任。这样算下来,涉及的基金公司至少已经达到14家。

C. 业绩考核 决定命运

如果公司股东保持稳定,一般公司高管很少发生较大变动。但是,如果公司业绩不给力,或者考核不达标,那就没那么幸运了。

以万家基金为例,截至2010年底,该公司的资产管理规模为160亿元,在61家基金公司中排名第39位,旗下公募基金产品数量为9只。在2010年一年中,万家基金都没有发行新基金产品,而从其2010年全年业绩来看,除了旗下万家稳健增利债券基金表现不错外,其他基金同期表现乏善可陈,在2010年偏股基金整体飘红的环境下,万家旗下偏股基金全部亏损。

此外,类似的情况也发生在东方基金身上。从2009年6月24日以后,东方基金再也没有发行新基金,而其旗下偏股基金在2010年的表现也不理想。

D. 中小公司是“重灾区”

而从公司的角度来看,中小公司明显是高管变动的“重灾区”。

单从上面涉及的基金公司来看,除了银华、上投摩根两家公司的规模较大、整体业绩不错外,其余公司多为中小规模基金公司,也就是这类公司,高管的位置更换更加频繁。从上述14家基金公司来看,其中多数公司的资产规模排名都在行业最后15名之内,并且大多挣扎在100亿元的“盈亏平衡线”之下。

首先,中小公司受限本身实力,一旦遇到同行大公司挖角,往往很难留住人才,而人才流失,产品业绩、产品发行、渠道维护等环节都会受到冲击,这往往是决定公司规模、业绩的关键因素,这也是考核公司高管的重要指标;其次,受限自身规模和产品线,中小公司受到市场震荡的影响更大,这也加剧了公司高管的职业风险。

业绩不稳定、规模无法稳定增长已经成为中小基金公司的“通病”。对于以规模提取管理费的基金公司而言,首先规模停滞不前的基金公司成为变动概率最大的基金公司。

据WIND统计显示,截至3月17日,全国纳入可统计的61家基金公司中,规模在100亿元以下的基金公司仍有13家,去除刚刚成立不久的纽银梅隆基金,其余12家基金公司成立历史均不短。一年来,这些公司就出现了不少高管变动的消息。

老总话道 | Laozong Huadao

门官

□ 刘鹏凯/文 何兵/图



1. 门卫大老张血压突然升高住院了。一大早,行政科长就向我汇报了这件事,我示意行政科长,门房工作由他负责协调。



2. 当天下班我走过厂门时,发现门卫还是值白班的老李,我特意问了句:“老张住院,谁换你的班啊?”“科长说你今天忙,待明天请示你后再定,今天我连轴转。”老李实话实说。



3. 听了这番话,我心里直打鼓。是我没放权,还是行政科长没有履行自己的职责?我想起了托马斯说过的一句话:他们总是职责不清,因此很容易失去责任心。



4. 第二天一上班,我还未来得及找行政科长,他却主动找来了:“厂长,昨天你很忙,我没打扰您,关于门卫值班的事我想请示您一下。”



5. “这不是要我做行政科长吗!”我非常严肃地说,“既然你要我做科长,我要摆正自己的位置,就决定让你来做这个门官。”



6. 行政科长易职做门官,员工们议论纷纷,管理层更在反思,在其位就要谋其政。(作者刘鹏凯系江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长)



国企负责人的车辆配备、差旅费等将纳入单位预算,除了原有的离任审计外,今后还将加强任中审计。

北京: 国企高管薪酬方案须报批

□ 蒋彦鑫

日前,北京市国资委发布《北京市市属国有企业领导人员管理暂行规定》,企业高管的薪酬必须报市国资委审批后方可执行。

国企高管将接受任中审计

根据规定,北京市属国企领导人员在任期届满或任期内办理调任、免职、辞职、退休等事项,以及企业改制重组时,需进行经济责任审计。还将根据企业领导人员的具体情况,在任职期间内适当安排任中审计,将任中审计与离任审计结合。

市属国有企业领导人员职务消费管理制度也将更加健全。企业领导人员公务用车的配备及使用、通信、业务招待(含礼品)、差旅、国(境)外考察培训等与履行职责相关的消费项目,将明确标准,纳入预算。年终将年度职务消费情况按管理权限报备,并接受监事会监督检查和职工民主监督。

选聘高管或借用“猎头”方式

干部的任命方式也将有转变。此前多年间,市属国企高管均以组织任命为主。规定称,当前北京选拔市属国企高管时,主要采取组织选拔、公开选拔、内部竞聘(竞争上岗)等方式进行,将探索委托人才中介机构推荐方式选拔市属国有企业领导人员,这意味着今后北京市属国企选聘高管也可能借用“猎头”的方式。

国企高管的薪酬一直备受关注。规定要求,市属国企高管的薪酬与岗位职责和工作业绩挂钩,由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收益3部分构成,以基本年薪和绩效年薪为主,合理确定基本年薪与绩效年薪比例。

市属国企领导人员的薪酬方案应当报市国资委审批批复后实施。除经市国资委批准外,企业领导人员不得在企业领取薪酬方案所列收入以外的其他任何收入,不得在兼职单位领取薪酬、奖金等任何报酬。

▶▶▶▶▶ [紧接 A1 版]

刘永好谈“接班”: 家族企业要适度分权

即使创始人因种种原因离开管理者的位置,而企业仍能继续成长。刘永好总结,能够“人机分离”的民营企业,绝大部分是上市公司。或许在刘永好看来,当公司的制度完善,所有权和经营权在制度的保障下合理分离,刘畅接班或者不接班已经不是重要问题。

其实就像刘畅所说,“我不认为我是唯一一个能够担起这个大任的人,但我绝对是最忠心、最由衷想把这个事业做大做强的人,我希望在我的能力范围内,在这个企业里守护着它,做出自己的一份力。”当企业发展到一定规模,所有人经营者之间必须找到最适合自己的定位,但也就是这个“度”,将继续考验刘永好以及其他民营企业的创始人。

19名南京“科企”老总 成首批“董事长教授”

□ 科伟轩 张璐

鼓励科技创新人才在高校和企业间“双向流动”,江苏再出新招。近日,由江苏省内13所高校首次选聘的111位“产业教授”新鲜出炉,19名南京科技企业老总榜上有名,成为市南京首批“董事长教授”。

据介绍,早在2007年,南京市就开始探索“创新在高校、创业在园区”的人才工作模式。高校与园区、企业“联姻”,创新人才在高校搞科研,到园区办企业,催生了不少“教授董事长”。而高校选聘“产业教授”,则是与之“相反”的人才流动模式。科技企业的董事长、老总、总工程师,直接到高校任职,联合培养专业人才、开展产学研紧密合作,一批“董事长教授”应运而生。

“产业教授”选聘工作由省委组织部、省教育厅、省科技厅共同组织实施,计划从今年起,3年内从省内企业选聘300名具有较高学术背景和丰富实践经验的科技企业企业家到高

校任职。选聘的程序是,首先由高校按需求排定岗位,企业家自行申报,最终由高校和相关部门遴选确定。

“产业教授”选聘还有不少“硬杠杠”。这些科技企业老总必须具有硕士及以上学位或高级职称,年龄不超过55周岁,是国家“千人计划”或省“双创计划”资助人选,企业建有省级以上研发平台、有自主知识产权的产品并具有一定的销售规模和效益、主持或参与过省级以上科研项目的主要负责人。

首批19名“董事长教授”,分别被南京大学、东南大学等9所高校选聘,聘期为3年。据介绍,这些“董事长教授”将在推动所在企业与高校共建企业院士、博士工作站、工程技术中心等科技创新载体,承担高校科研成果转化和产业化建设,联合开展科研项目,参与高校学科团队建设,指导培养研究生等方面,开展一系列有益的探索。

江苏博特新材料有限公司总经理刘加平,这次被东南大学聘请为

材料科学方向的“产业教授”。“我就是从东大硕士毕业的,能有机会回到母校当教授,非常高兴。”刘加平对记者说,高校科研成果众多,利用企业的优势,在科技成果转化和产业化方面大有文章可做。

南京大学人力资源处负责人告诉记者,“‘产业教授’绝不是仅仅是挂个名,接下来,各相关院系将与新聘的教授签订具体合同,工作目标、成果将作为他们今后的考核依据,直接与待遇挂钩。”

“‘产业教授’在推动产学研合作的同时,还将与学校的导师联合指导研究生,培养青年教师。”南京工业大学人事处相关负责人说,高校也将为“产业教授”所在企业员工的技术培训、继续教育等提供支持。

江苏省科技厅相关负责人介绍说,3年内,通过选聘“产业教授”,将促进企业与高校共建各类研发载体200个以上,联合开展科技项目600项以上,联合培养研究生600名以上。