

策划词 | CEHUACI

12月30日,2011年创造A股IPO承销家数、承销金额、承销收入三项第一的平安证券总经理薛荣年“因个人原因提出辞呈”,并拟聘任平安证券现任副总经理何善文担任总经理。由于薛荣年在投行方面的突出贡献,市场对薛荣年离任后,平安证券特别是投行未来的前景存在疑虑。



平安证券换将 投行前景存疑

平安证券投行的人士变动或将终局

□撰稿 简俊东 陶杏芳

投行老兵离任

曾就职安徽信托的薛荣年2000年加盟平安证券,薛荣年从投行部门经理做起,历任投行部总经理、证券公司副总经理,并在2008年起正式升任平安证券总经理。其间,平安证券也逐步发展成为特点鲜明的券商。

早从2002年起,平安证券即聘请以叶黎成和陈敏达为首的香港专业团队,一方面加强公司的内控治理,降低风险;一方面开始对平安证券未来发展布局,尤其是投行、固定收益业务方面。叶自2002年起的5年,历任平安证券总经理和董事长,陈自2002年起至2009年,历任平安证券分管投行副总经理、副董事长、董事长之职。在叶和陈主政期间,根据当时市场竞争格局和国内经济发展走势,即确定了将投行战略重点放在中小企业等未来市场发展主力军上,避开当时大型企业融资激烈竞争的局势,此举被一致认定为未来平安投行的崛起奠定了坚实基础,而薛一直置身其中,深谙其要义。

平安投行随着中小板、创业板和IPO的回归而异军突起。2010年、2011年连续成为A股IPO承销家数和承销收入的冠军,2011年更

勇夺IPO承销金额第一。中小板和创业板占据了整个平安投行业务的大头。多位熟知内情的人士表示,平安证券抓住了几个关键时候,包括2005年的股权分置改革、中小企业板推出、2009年创业板开板,为业务开展争得了有利时机。投行业务10年来厚积薄发,取得了不俗业绩。薛荣年曾向媒体表示,平安投行团队实现了经验累加、资源累加、客户累加,而且执行力很强,别人想复制并不容易。

据Wind统计,2009年新股重启以来至2011年10月底,A股市场IPO平均过会率为83.8%,平安证券IPO过会率为90%。2011年前10个月,全市场IPO过会率为81%,平安证券为93%。同期,平安证券继续蝉联股票承销家数和IPO承销收入第一。

薛荣年从一个部门经理开始,凭借业绩一路做到总经理。虽已离职,但薛荣年接受采访时,仍表示感谢平安品牌及平台带给他的独特机遇。

薛荣年告诉记者,选择在春节前离职,是考虑到11年多以来,一直都在忙工作,从未休过假,这次春节前离职就是为了多陪陪家人。薛荣年表示,节后会给自己安排一个数月的学习提升的时间,然后会重返证券行业。



薛荣年

海外专家接任

由于薛荣年在投行方面的突出贡献,市场对薛荣年离任后,平安证券特别是投行未来的前景存在疑虑。

薛荣年的暂时继任者是何善文。公开履历显示,何善文香港籍,毕业于多伦多大学,主修计算机信息管理和工商管理,同时为特许分析师(CFA)。何善文2008年10月加入平安证券,2009年11月出任平安证券分管财务企划、运营、IT的副总经理。此前何历任花旗银行资本市场部联席董事、汇丰银行资本市场部债券发行董事、汇丰银行(中国)战略总监等多个重要职位,并在

汇丰任职期间借调世界银行驻中国代表处担任金融部门专家。

对于何善文,平安证券的评价是“其具有丰富的海内外金融机构从业经验,并熟悉金融证券各项业务,是一位优秀的资本市场职业经理人。”

据知情人介绍,何善文拥有近20年的资本市场从业经验,拥有过硬的财务功底,并擅长风险控制。

平安证券的现有班子成员中,曾年生和周强是两位分管投行的领导,两人均为“老平安”,均在2000年前后加入平安。律师出身的曾年生身兼平安投行事业部总经理,对于水产类公司上市比较熟悉,据称平安证券的水产类公司上市业务多数由他负责。在其任上,平安证券先后保荐了好当家、獐子岛、国联水产、壹桥苗业等IPO项目,成为水产行业的保荐“专业户”。

周强是留日海归金融博士,也曾在平安证券担任多年保荐人,担任过平安集团的证券事务代表,全程参与了2007年平安回归A股、2009年至今的平安与深发展交易等重磅资本市场交易。

主持工作的平安证券董事长兼CEO杨宇翔出身中信投行,同样拥有超过10年的投行从业经验。

“平安投行的优势,在于之前在中小板和创业板企业保荐领域的不断累积的传统优势和平安集团强大

的综合金融平台的结合。”一位仍在平安证券任职的人士向记者表示,“现在少数人的离开,对平安的影响估计不会很大。”

现在的平安证券的投行业务已经确立了行业领先的优势,经过10多年的持续积累,平安证券背靠平安集团的综合金融平台,通过各兄弟公司的交叉销售和信息共享储备了不少准中小板和创业板资源。

此前在接受采访时,周强曾向记者透露,平安证券投行在项目储备最多时候的400-500个,而即使经过两年保荐的高成长发展,消耗“库存”储备项目后,现有储备项目数量仍有300多家,即使没有增量也已经足够应付未来数年的需求。

但是对平安来说,真正的挑战是,要在众多项目中挑选出最终能够上市的企业,而这首先要过越来越严的质量和风险控制关。

平安风控样本

平安证券在风控上吃过亏。

2011年11月29日,因为在保荐胜景山河项目过程中,尽职调查工作不完善,对胜景山河经销商、关联方等事项核查不充分,证监会向平安证券出具了警示函,并撤销了两名保荐代表人的资格。

而在胜景山河撤销过会资格后的今年年初,平安证券即着手制定了投行风控优化方案,从组织结构、内控决策机制、调整业务管理流程以及建立问责考核和风险捆绑机制方面重点下功夫,以提升保荐项目品质。

据平安证券投行人士透露,在内控决策机制上,平安证券建立了独立的内核体系,大幅增加了内核委员会、立项委员会的外部委员人数,保证外部人员占据多数,并提高了表决通过的标准。在业务管理流程上,重点加强内核环节的专业人员配置。在问责考核方面,则把内控关口设立在监管红线之前,按照比监管要求更严格的原则来设置提前预警和处罚,体现业务问责和风险捆绑机制。

但是作为仍在公司任职的员工,该人士还是表示,“希望这一段时间的人事变动能在新的一年里到来时,画上句号。”

年终奖“不给力” 半数人士欲跳槽

岁末年终,年终奖再次成为大家议论的话题。日前,某网站微博调查显示,2011年将近半数职场人士表示因年终奖不“给力”会选择跳槽。其实,自2011年10月份以来,暗流涌动的跳槽趋势已比往年更加活跃,特别是一些具有一定技术和经验的中高级人才跳槽欲望尤其强烈。经记者调查发现,由于物价、房价和油价等生成本不断上涨,越来越多的中高级技术人员才由于薪酬原因开始考虑转行。

记者调查发现,在有跳槽意向的职场人士当中,几乎过半人士表示目前薪资水平较低,状况不令人满意,希望有跳槽机会以获得更高的薪酬回报。而由于近年来金融行业的高速发展,其薪酬水平、薪酬涨幅水平均已大幅领先于其他行业,不仅“跑赢”CPI,也成为当之无愧的高薪酬、高增长的“双高”行业,因此也吸引了大批求职、跳槽者纷纷锁定金融行业作为首选目标。

调查数据显示,包括证券公司、基金管理公司、银行、金融投资控股公司、投资咨询顾问公司、大型企业财务公司等在内的金融行业,平均年薪为246万元。而证券业的薪资及涨幅,又高居整个金融行业之首。根据2010年上市公司年报,证券业为公司高管发放的年薪均值为208421万元,与2009年相比高管薪酬增加幅度达59.29%。此外,2010年,在加薪的20家金融企业中,有11家为证券公司。“正是证券业优厚的薪酬水平,‘金’光闪闪的发展前景,使得近年来证券业一直是人才市场的求职‘热点’。”某资深人力资源专家说。

值得注意的是,虽然发展前景广阔、收入诱人,但金融行业却是一个人才远未饱和、缺口接近九成的行业。统计数据显示,2011年超过44%的金融企业扩大了招聘规模,其中以银行、证券等机构为代表的金融机构人才需求量较往年增长幅度最大,人才供给也相对最为紧缺。而由于各证券公司业务的不断拓展,“产业+金融”的复合型人才成为各家金融机构的香饽饽。这使得大批其他行业的求职者将目光瞄准了证券行业,并纷纷报考证券从业资格考试,以此希望能够迈入证券业的大门。

据了解,虽然证券业对求职者的专业背景没有任何要求,但我国规定从事证券业务的专业人员,必须在取得从业资格的基础上取得执业证书,才能从事相应的证券活动。对证券行业的“热捧”,使得近年来证券从业人员资格考试持续升温。据中国证券业协会有关资料显示,2011年首次全国证券从业人员资格考试报考达到了65.48万科次,与2010年同期相比提高了29.33%。(林蓉)

今年上半年中国企业平均涨薪 9.8%

人力资源服务商“前程无忧”日前发布《2012年中国企业离职与调研调查报告》。这份报告预计,2012年上半年中国企业平均涨薪幅度将达到98%。

报告数据显示,受到高离职率的压力,有近1/3的中国企业在2011年有两次或两次以上的调薪。报告预计,2012年,受政策和市场的多元影响以及企业自身运营能力的分化,调薪将呈现减薪与涨薪的双向变动。

“前程无忧”首席人力资源专家冯丽娟分析认为,2012年上半年,决定员工薪酬变动的首要因素将由企业内部收入和利润,转为外部的人才市场供需。换言之,无论企业运营能力如何,只要用人,付薪水就必须向市场平均值靠拢。

这份报告在企业离职率方面的调查则显示,2011年各行业的员工平均离职率达到18.9%,为2008年金融危机以来最高,其中传统服务业员工离职率达到了21.2%,制造业员工离职率也高达20.5%。(赵超)

我在银行业已经干了七八年,这些资源和经历足够让一家新的银行给予更好的职位。”刚刚跳槽到南京路上一家外资银行的韩女士告诉记者,之前她在香港路一家外资银行做高级经理,带领一个营销团队,但是2010年底升职遇到了障碍,后来正好有北京、上海的多家猎头公司找来,推荐了不少好的职位,于是自己最终选择了跳槽。“不过也有损失,那就是放弃了原来单位的数额不菲的年终奖。”韩女士表示。

记者采访获悉,近年来,企业高管集体跳槽的现象并不少见,尤其集中在酒店服务业、银行业、房地产等行业。2003年底,青岛啤酒华南部副总经理率领华南和北方部约有90人转投燕京啤酒;2005年前后,青岛某国际旅行社重金挖走几十人的知名导游团队;而这股集体跳槽的风气在岛城酒店服务、房地产及银行界更是屡见不鲜,国企银行高管跳槽外资银行、房地产高管被新开发项目挖走、星级酒店高管跳槽同行等现象时有发生。

业内人士表示,高管跳槽一般都带有小团队,这批人掌握的客户也随之被带走了,很容易让企业伤筋动骨,不得不防。

企业无奈缓发年终奖

“偶尔走个一两个的员工还不要紧,我们最头疼的就是一下子走好几个甚至走掉一个团队。”谈到员工跳槽,一外资银行青岛分行负责人也感到很无奈。他说,一些新开业的金融企业纷纷开展挖人大战,特别是营销团队的竞争更是激烈,因为营销团队跳槽带走的是实实在在的业务。

记者了解到,为了防止员工年底跳槽,不少企业费尽苦心,将年终奖分为两次或者三次发放。近日,在一家餐饮企业上班的于女士刚刚收到了公司人力资源部发来的电子邮件,告诉她今年企业的年终奖要分两次发,年前发一半,“五一”后再发另一半,这让她有点哭笑不得。

猎头年底业务量翻番

“随着大企业人才流动的频率增高,现在精英团队集体跳槽现象也越来越多。”青岛中天人和猎头公司董事

长贺丰彬表示,现在新项目开张或者外来企业在青岛分部的落户,首先考虑的就是如何在当地尽快组建起一个有着较强战斗力的团队,如果能从同行业中挖来,当然最好,一方面可以尽快增加自己的竞争力,同时也有利于削弱竞争对手的实力。

记者从青岛多家猎头公司了解到,去年“十一”以来,各家公司的业务量翻番。“以前一个猎头顾问一个月最多做三四个订单,现在一个人要做10

多个,根本忙不过来。”青岛宏鹏猎头公司的谢宏伟总经理告诉记者,现在公司的订单基本上饱和,订单主要集中在房企、酒店餐饮等企业,猎头对象都是年薪在30万以上的高管甚至经营团队。

专家三四月或现跳槽高峰

青岛市人力资源市场的一位工作

人员告诉记者,春节之前,受年终奖等影响,高管跳槽“暗流涌动”,很多人在年前选好去处年后再次跳槽,预计三四月份将出现跳槽高峰。另外,高级雇员的集体跳槽很大一方面证明了企业的管理出了大问题,对于企业高管不是扣工资或者分发奖金等措施所能留住的,企业必须站在雇员的位置上时时换位思考,彻底改变传统的思维模式,以应对越来越趋于成熟的人才市场的流转机制。

企业高管年底频跳槽 高额年终奖难敌诱惑

□刘大正 刘玉彩

一边是拉帮结伙投奔新雇主,一边是管理层出招缓发年终奖。近日,记者获悉,节前“跳槽”高峰开始向公司高管甚至精英团队蔓延,有的甚至不顾年终奖诱惑集体跳槽新的企业。

是在老东家麾下安穩度日,还是一跃投奔他处寻找新的发展天地?年终频现的跳槽现象频频刺激白领神经。

事件一企业六骨干集体跳槽

“考虑到老领导对自己比较重视,并且新单位也许诺了比较好的条件,也有更加宽广的发展空间。”刚刚从青岛一家大型旅游企业跳槽不久的小陈告诉记者。据了解,小陈只是该企业多名选择跳槽的员工中的一员,就在几个月的时间里,原单位从副副到市场总监等6位骨干员工纷纷放弃老东家,集体来到了青岛另外一家正准备开业的旅游休闲度假项目。这件企业骨干集体跳槽的事件,让青岛旅游界不少同仁大吃一惊。

“我手头客户存款就有上亿元,加



长贺丰彬表示,现在新项目开张或者外来企业在青岛分部的落户,首先考虑的就是如何在当地尽快组建起一个有着较强战斗力的团队,如果能从同行业中挖来,当然最好,一方面可以尽快增加自己的竞争力,同时也有利于削弱竞争对手的实力。

记者从青岛多家猎头公司了解到,去年“十一”以来,各家公司的业务量翻番。“以前一个猎头顾问一个月最多做三四个订单,现在一个人要做10

专家三四月或现跳槽高峰

青岛市人力资源市场的一位工作