

员工变股东 上市银行探路“混改”

“员工收入与股价高度绑定、强市值管理诉求”时代来临

史上最白菜价的银行股终于有人高调求购了,而且是银行自身的核心员工。

11 月 7 日晚间,民生银行发布公告,董事会议审议通过以非公开发行方式实施员工持股计划的方案,拟发行不超过 14.08 亿股 A 股普通股,募集资金不超过 80 亿元。

“我们比较羡慕民生银行这种集体参股的行动,如果是个人员工在二级市场增持,市场风险太大,而通过员工持股计划参与定向增发第一可以锁定参股成本,第二可以提高核心员工的忠诚度”,一位股份制银行中层人士对《证券日报》记者表示,“目前我们更关注的是,这种模式是否会被推广,毕竟包括我们银行在内的绝大多数上市银行与民生银行的股权结构大相径庭”。

“民生银行的股价现在本就处于两年以来的底部,定向增发价较股价又打了个九折,其实小股东也有些顾虑,不过,如果能够通过股权实现银行核心团队与二级市场休戚与共,管理层强化市值管理的意识,那么至少我个人可以接受低于每股净资产的定向增发价格”,一位民生银行投资者对记者坦言。

员工“兼职”股东

员工和股东原本是两个各司其职的角色,不过对于上市银行来说,员工“兼职”股东,或许是一个不坏的主意。

民生银行 11 月 7 日的公告显示,本次员工持股计划的对象为公司核心员工,非公开发行的定价基准日为董事会决议公告日,发行价格为 5.68 元/股,发行价格不低于定价基准日前 20 个交易日公司股票交易均价的 90%(即 5.68 元/股)。员工持股计划通过公司非公开发行所认购股票的持股期限不低于 36 个月,资金来源为员工合法薪酬及法律、法规、规章及规范性文件允许的其他方式。

民生银行也由此成为这一轮混合所有制改革中,首家宣布推出员工持股计划的上市银行。有关部门明确要推进混合所有制改革后,多家银行均曾提出要推行,员工持股即是内容之一。证监会也在今年 6 月发布了《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》。

民生银行称,员工持股计划是长效激励



约束机制,为充分调动公司核心员工对公司的责任意识,提振资本市场对公司发展的认同度,保持公司的团队稳定性及战略执行的有效性,公司拟抓住有利时机,设立并实施员工持股计划。公司员工按照自愿参与、依法合规、风险自担、资金自筹的原则参加本次员工持股计划。

上述计划的实施,还需要获得该行股东大会审议通过以及银监会、证监会等部门的审批。

投资者的纠结

对于民生银行通过定向增发方案实施员工持股计划,中小投资者的态度比较纠结,在某著名股吧中,《证券日报》记者看到了赞成和反对两种声音的激烈交锋。

一方面,由于上市银行普遍处于破发状态,此时启动定向增发,定增的价格自然低于每股净资产,民生银行截至三季度末的每股净资产为 6.86 元/股,确实明显高于定向增发的价格。

不过,低于净资产价格的银行股定向增发并非没有先例,由于银行股集体破净已经持续了一段时间,此前已经有多家银行在每股净资产价格以下定向增发,从二级市场的反应来说,实际效果也大多是正面的。

另一方面,也有部分小股东发帖指出,“民生银行股权分散,管理层对公司的控制力和影响力比较强,如果能够通过大额度的员工持股计划,进一步将股东和管理层的利益捆绑在一起,有利于民生银行的长远发展。

上述投资者对记者表示,“民生银行的股东阵容虽然豪华,但是股权结构分散、没有控股股东也决定了民生银行不可能向国有大行一样背靠大树的发展,因此各类股东和管理层的团结就显得尤为珍贵,这也是我能在纠结中接受定增方案的最主要原因。”

二级市场点赞

实际上,民生银行并不是第一家宣布探路混合所有制改革的,但是行动确实很快。

早在今年 5 月,交通银行董事长牛锡明就曾公开表示,“要通过深化混合所有制改革,来探索‘市场在资源配置中发挥决定性作用,更好地发挥政府作用’的改革经验;探索国有资本、海外银行资本和民营资本怎样在市场配置资源中发挥决定作用;探索在利率市场化、经营国际化的环境中,学习借鉴国际经营经验,规范银行经营决策、提高服务实体经济水平、增强企业经营活力的新方式;探索银行内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革;探索完善银行经营投资责任追究机制。”

而与之相呼应的是,交通银行的高管层今年曾多次在二级市场集体增持交行股票,并自愿锁定三年。

无论是民生银行的员工持股计划还是交通银行的二级市场高管增持,其背后都反映出“银行管理层以及核心员工对于银行未来发展预期的认可”。

国金证券研报指出,这是一个具有划时代意义的方案、预示着银行资本补充渠道和节奏变化,“员工收入与股价高度绑定、强市

值管理诉求”时代来临。研报指出,本次定增员工持股计划的意义,远远超过其对民生银行自身的影响;首先预示着监管机关对银行员工持股的认可;其次,在员工持股放开的大背景下,面向员工定增新股将成为银行资本补充的主流选择,资金来源将由此前“向市场要钱”转变为“员工自己出钱”,而由于每次定增的规模都不大,定增之间的时间间隔将会缩短,“小步快走”的资本补充方式将取代此前银行“大额补充资本-消耗数年-再次大额补充资本”的循环,这一方面将有效降低银行再融资对市场资金面的冲击,另一方面也将弱化大额再融资后对现有股东的摊薄效应;第三,“员工自己出钱”的模式,不论银行是否对员工的股份购买行为进行补贴,实质上都是将银行营业费用的一部分(部分员工成本)直接转化为了资本金,这一方面拓宽了资本金来源(即来自传统内生积累的归属股东净利润),另一方面,与通过归属股东净利润积累资本金比起来,营业费用在税前列支,通过这一渠道补充资本金的税盾效应意味着其更高的资金效率;第四,员工以自身收入的一部分购买股份后,其收入结构从原来的纯现金模式转变为现金和股票,员工收入与公司利益和股价高度绑定,这将有效避免过度短期化行为,提升团队凝聚力;最后,员工收入与股价高度绑定的直接结果就是公司更强的市值管理诉求。

招商证券的分析也认为,民生银行的员工持股和资本补充方案在未来混合所有制改革中或被同业借鉴运用。

而一位金融猎头的角度则更为另辟蹊径。“去年和今年,互联网金融和民营银行从传统银行挖角了大量人才,估计以后银行们要是都效仿民生银行,我们再想找高端岗位人才跳槽的难度加大了。”

当然,正如上面股份制银行中层人士所表示的,“绝大多数上市银行与民生银行的股权结构大相径庭,能否复制以及如何复制,甚至是多久后可以实现复制还是未知数。”

更有投资者极具想象力,“民生银行的员工持股计划拟认购逾 14 亿股股份,其持股总额接近甚至超过排名靠前的几位 A 股大股东,未来或许可以实现终极超越,获得第一大股东之位”。

(张敬)

2016 年收回诺基亚品牌 芬兰诺基亚提前招人

新浪网 11 日消息,近期的一条招聘信息显示,诺基亚正在规划开发新的硬件产品。这条招聘信息显示:“你将领导新一类设备的产品管理活动,包括定义产品价值和商业机会。”

据了解,诺基亚的 N9 开发团队正在开发运行 Android 操作系统的旗舰手机。虽然商标使用权在微软的手中,但诺基亚完全可以先设计出手机,然后通过制造商进行生产。

今年早些时候,诺基亚将手机业务出售给了微软,而诺基亚的其他业务仍保持良好。不过,诺基亚似乎并未放弃对消费类硬件的开发。

另一条招聘信息则提到,应聘者需要拥有手机方面的经验。其中显示,应聘者需要“具备手机产品开发的广泛知识和经验”。近期有传闻称,诺基亚可能在计划开发 Android 智能手机,这款手机的开发团队此前曾开发了诺基亚 N9。此外,诺基亚通过 Z Launcher 项目的尝试表明,该公司仍有意于移动市场。

据外媒报道,芬兰诺基亚预计将在 2016 年从微软手中收回诺基亚品牌,并且



很可能再次回归智能手机市场。消息称,微软与芬兰诺基亚此前达成的协议是,前者可以使用“诺基亚”品牌 18 个月(自完成交易之日算起),以及获准使用“诺基亚”功能机品牌 10 年。今年 4 月 25 日,微软正式完成了收购诺基亚设备和服务业务的交易。也就是说,芬兰诺基亚将于 2015 年底收回“诺基亚”品牌。

与此同时,有关芬兰诺基亚计划重返手机市场的消息也浮出水面。今年 8 月,这家公司在 LinkedIn 上发布了多则招聘信息,涉及专利协调员、高级工程师、应用工

程师、移动图像工程师等职位。其中,移动图像工程师的职位要求是需要有 Android 驱动器方面的工作经验。此外,其他一些职位也有硬件方面的要求。外界认为,此举或许意味着芬兰诺基亚将重返手机市场。

而芬兰诺基亚的表态似乎也是印证了上述信息想,其表示将于 11 月 17 日举办一场活动,主题是“诺基亚的故事将会如何延续”。同时,其还将“诺基亚”品牌称为“最有价值的资产”,并透露考虑到与微软的协议,“我们现在还不能这么做”。

(李晓)

一个小本一段奋斗 工长和项目一起成长

“他是我认为最负责任的工长了!”四川宜宾丽雅龙城项目资料员小陈一边抱着才收过来的资料,一边满意地说道。

今天故事的主角名叫张伟,一位中建二局三公司数以百计的平凡工长之一。他勤奋,几乎每天都是第一个到达现场,手持前一天制定好的工作计划,身披朝阳开始了一天的工作;他机智,对于不懂的问题总是记录下来,执着地追着前辈请教,连吃饭的时间都不放过,最终不断成长;他细致,身边总是携带记录工作内容和问题的小本儿,这成为了他独一无二的标志。

张伟是 2011 年 7 月大学毕业后进入成都分公司工作的,性格内敛的他平时话并不多,但是在谈到他的工作和自己的那个小本本的时候,自信和兴奋写满脸上。

张伟最初的工作岗位是技术员,自工作以来便不断琢磨如何培养更好的习惯来处理技术工作中庞大的数据,他在不断总结中逐渐养成了使用随身笔记本记录工作内容

和问题的习惯,后来因为岗位需要转入工长行列,这个小本儿记事的习惯逐步发挥起了更大作用。

对于工作中不懂的问题,他总是随笔记录,一遇到专业上的前辈便主动凑上去请教。初到宜宾丽雅龙城项目,面对陌生的环境和劳务队伍,由于不能合理计划和沟通,施工工作往往不能顺利开展,时常会有工期延误的情况发生。面对严峻的情况,张伟不断向生产经理冷西明讨教,学习工作经验。冷西明告诉他,对于劳务队伍要有更全面的考虑才行,因为如果为了临时的抢工期盲目增加工人数量,那么抢完后会存在“窝工”的情况,成本急剧增加,但是不增加工人又满足不了抢工任务。怎样解决这一矛盾?在不断的讨教中,张伟总结出:要想解决以上矛盾,只能把工作尽可能的提前做,把预计紧张的施工阶段提前分解下来。这样,一方面克服了劳务队不愿意盲目加人的问题,同时也满足了施工任务的需求。这个办法十分奏

效,不仅追回了之前延误的施工任务,在后面的工作也得到了极大的推进。

至于小本子对他的帮助,张伟骄傲地说这个本子帮他解决了不少问题,其中最为典型的一次就是和劳务队伍的一次“针锋相对”:一次指挥工人加班中,施工十分顺利,已经按照原计划在晚上 8:40 分结束了施工任务,但是第二天一大早,劳务队长过来和张伟对头天的加班时间进行确认时却一口咬定加班到了晚上 11:30,这与实际完工时间严重不符,已经严重超出了偏差范围。由于双方还未进行最终的签工确认,各执一词的情况下争论不休,为此,张伟拿出自己的记录本,给劳务队长查看头天的加班记录,上面还留底了工人加班后的人数、时间等各类信息的签字记录,对方顿时哑口无言,纠纷也得以顺利解决。

“好记性不如烂笔头”是他的口头禅,他的小本记录了自己成长的点点滴滴,也记录自己每一天工作的详尽内容。他出色的工作

乔布斯教你如何 做好工作的技巧

史蒂夫·乔布斯不仅仅创建了当代最有价值的两家公司,更重要的是,他给商业世界带来的影响力。

无论是创建苹果公司,还是之后的皮克斯公司,起步之时,乔布斯都面临过许多障碍。但是乔布斯用他自己的方式创造了属于自己的世界,这仿佛是一种“扭曲力场”,它可以说服人们追随乔布斯的个人信念,实际上,这也是他推动公司前进的方法。此外,在董事会会议上和世界上最有权力的公司高管协商时,他还会使用一些操纵手段,确保自己获得成功。

许多人认为乔布斯是个天才,但是我们仍然可以从他运用过的各种策略中学到一二。在此,我们会教你如何得到自己想要的,无论是在你的职业生涯中,还是在自己的生活中,这些技巧都非常有帮助。我们会列举乔布斯生活中的一些实例,其中绝大多数故事都取自 Walter Isaacson 所著的《史蒂夫·乔布斯》的个人传记。

努力工作,赢得尊重是第一步

1996 年,苹果公司遇到了非常严重的问题:他们把整个公司的希望寄托在一个全新的操作系统上面,但悲剧的是,这个系统当时没有、之后也没有解决苹果的需要。因此,苹果公司希望找到一个合作伙伴,构建一个更加稳定的操作系统。最后,入选合作伙伴的剩下两家公司,一家是由 Jean Louis Gassée 创立的“Be”公司;还有一家,则是乔布斯的计算机公司 NeXT,但实际上当时 NeXT 公司的日子也不好过。

但是,当这两家公司开始给苹果进行路演的时候,Gassée 给人的感觉是一副漠不关心的样子,而乔布斯却不是这样,用时任苹果公司首席执行官 Amelio 的话说,当时乔布斯在 NeXT 操作系统的销售路演上的表现,只能用“令人眼花缭乱”来形容。

最终,乔布斯回到了苹果公司,而且他仍然领导皮克斯公司。他说自己每天从早上 7 点开始工作,一直到晚上九点,而且他还忍受着肾结石的病患之苦。不过,乔布斯依然坚持调动两家公司员工的积极性,他会经常出现在公司里面,尽力帮助员工制造出最好的产品,正是鉴于此,员工们都非常尊重乔布斯。

强烈的情感表达可以影响他人

在乔布斯的工作技巧中,演讲是他掌握的一个极其关键的技能。同样,你也可以掌握和乔布斯一样的演讲技巧。这是一个推销自己,或是推销你产品的过程,演讲非常关键,因为本质上来说,它是让别人“购买”你的理念。

乔布斯曾经给知名小号手 Wynton Marsalis 做过一次路演,希望把 iTunes 所有能实现的功能都展现出来,当时他希望能够招募音乐家,乔布斯计划将所有歌手音乐家的唱片都纳入到 iTunes 旗下。Marsalis 和乔布斯谈了整整两个小时。“他简直就像是着魔一样,”Marsalis 说道,“而只用了片刻工夫,我就开始对他另眼相看,并不是因为他技术多么久远,而是因为我被他的激情感染到了。”

作为一个市场营销大师,他在推销产品的时候一样充满了激情,不仅如此,乔布斯甚至要保证苹果公司制作的每一个广告,都要像他一样充满激情。

用魅力和恭维来消除敌意

无论是他们为你工作,还是你为他们工作,人们做事的一个主要目的,其实就是为了寻求一种认可,因此,每个人都非常重视情感上的响应。下面这段就来自于 Isaacson 所著的《史蒂夫·乔布斯》传记:

“乔布斯能够随意地引诱,并魅惑住其他人,而且他也喜欢这么做。举个例子,苹果前任首席执行官 Gil Amelio 和 John Sculley 就坚信对他们而言,乔布斯非常有魅力,这意味着他们非常喜欢乔布斯,而乔布斯也非常尊重他们。乔布斯会将自己的溢美之词奉献给渴求恭维的人,但同时,也有人非常恨他,因为乔布斯会随意侮辱他人。”

(快鲤鱼)

前程无忧发布 2014 典范企业招聘报告

人力资源服务商前程无忧 12 日发布《2014 典范企业人才招聘状况报告》,报告显示,2014 年的典范企业更乐意使用年轻人才,特别是对研发类的人才的饥渴使得典范企业在人才招聘中充满竞争也不断创新。

2014 典范企业的招聘规模达到 386171 人,平均每家雇主在 2014 年计划招聘雇员超过 3300 人,招聘计划中每十个新入职员工中有四人为 1990 后出生的年轻人,高于 2013 年 33.5%的比例。

2014 典范企业平均每家招聘 683 位大学应届毕业生,比 2013 增加了 12.8%。这些典范企业在 2013 年举行了近 3000 场校园招聘会,比 2012 年增加 45%,合作开发的课程数量增长超过 100%,在校园端投入的技术研发项目更是呈倍数增长。

各行业的研发类人才成为 2014 典范企业招聘重点。为发现和吸引目标人才,典范企业打破既有的推荐机制和人才网络。不过,这绝不意味着典范企业的门槛降低,在专业不限,年龄不限和描述宽泛的 JD(招聘广告中的职位描述)的背后隐含了“不能错过一个”却筛选严苛的选人目标。

前程无忧首席人力资源专家冯丽娟指出,经济社会的数字化程度越来越高、变化越来越快的世界,创意、数据分析和设计的日益重要。企业生存从来没有像今天这样依赖年轻的人才,而对今天的年轻人才来说,与其说在找一份合适的工作,不如说是在等一个完美的雇主。

(金隅)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销