

## 第五届全国期货实盘大赛颁奖典礼举行

证券时报记者 秦利

由证券时报和期货日报联合主办的第五届全国期货实盘大赛颁奖典礼暨成功的交易如何适应市场变化经验交流会在杭州举行, 21家指定交易商、获奖选手以及期货投资者300多人参加了本次会议。

证券时报副总编辑官云海指出, 随着我国居民收入的稳定增长, 投资者对理财的需求越来越旺盛。目前国内已经进入财富管理时代, 各大金融机构都在争夺财富管理市场。作为管理风险的重要工具之一, 我国期货市场的资产管理业务刚刚起步, 还处于萌芽阶段。但从海外发展来看, 我国期货资产管理市场空间非常巨大。

据不完全统计, 在国际期货市场, 期货资产管理业务已经相当成熟, 既有定向理财的个人管理账户, 也有集合理财性质的期货投资基金。目前仅美国对冲基金的规模就已经达到了2万亿美元, 其中投资于商品期货市场的资金量有7000亿美元。

云海指出, 资产管理业务最重要的一环是人才, 目前顶级的基金经理、信托经理、券商资管投资经理都是一将难求。在期货资产管理业务即将开放的情况下, 证券时报和期货日报搭建的实盘大赛平台正是培养期货投资人才, 发现投资人才的一个最佳平台。

期货日报总编辑陈邦华指出, 第五届全国期货实盘大赛参赛资金最高达到了20.91亿元, 参与的账户高峰值时达到了2000多个, 坚持到最后的是1515个账户。在收益率方面, 轻量级冠军的收益率达到了274%; 重量级冠军的收益率达到了141%。因此, 本次大赛无论是参与资金还是参与人数均创出了新高, 显示出期货市场蓬勃发展的趋势。

本次论坛最后一个环节, 还特别邀请了8位获奖选手举行了圆桌论坛, 共同探讨期货交易过程中的经验, 分析其交易账单, 还原获奖选手在当时行情的状态下, 是如何判断行情、如何操作手中仓单。获奖选手阐述的操作经验博得了参会投资者的阵阵掌声。

## 海通证券上半年净赚22亿

证券时报记者 黄兆隆

今日, 海通证券公告称, 该公司上半年实现营业收入52.47亿元, 同比增幅19.72%; 归属于上市公司股东的净利润22.35亿元, 同比增长21.33%; 上半年每股收益为0.27元。

海通证券认为, 业绩主要来源于自营业务部门把握市场机会及时兑现盈利, 衍生产品套保业务取得较好业绩, 自营业务利润同比大幅增加; 融资融券业务快速发展, 融资融券利息收入同比增加; 公司加强资金管理, 同时银行存款利率上升, 银行存款利息收入同比增加。但受证券市场持续低迷、佣金率竞争加剧, 以及经营规模扩大、证券营业部设立或迁址等原因使成本费用相应小幅增加等因素的影响, 公司证券经纪业务利润同比下滑。

具体业务上, 海通证券上半年证券及期货经纪业务实现营业收入20.67亿元, 利润总额12.30亿元, 同比减少10.8%。自营业务实现营业收入7.63亿元, 利润总额7.03亿元, 同比增长395.07%。资管业务实现营业收入5.14亿元, 利润总额2.17亿元, 同比增加43.71%。投行业务实现营业收入5.97亿元, 利润总额4.64亿元, 较去年同期增加0.32亿元。境外业务上半年实现利润总额1.71亿元, 同比增加147.83%。

今日, 海通证券还在半年报中称, 公司董事会已在7月29日审议通过了《关于设立上海海通证券资产管理有限公司(名称暂定)的议案》, 同意公司设立资产管理子公司, 注册资本增加至10亿元, 并授权公司经营层办理资产管理子公司的筹备、报批以及成立等相关事宜。

此外, 记者在海通证券的半年报中发现, 该公司旗下海通开元投资有限公司经营范围也进行了变更, 新增“设立直投基金, 筹集并管理客户资金进行股权投资”一项。目前, 仅有中金公司一家获批直投基金。在业内人士看来, 海通开元将经营范围提前放宽, 表明公司意在争夺下一个试点业务资格。

## 世纪证券完成首单主承销

日前, 安琪酵母以非公开发行的方式向7名特定投资者发行了2358.6万股A股, 增发价为每股34.5元, 较预定增发价提高0.86元。本次安琪酵母定增项目的成功发行, 是世纪证券成立后作为主承销商及保荐机构完成的首单定增项目。(伍泽琳)

## 袁长清正式出任光大证券董事长

光大证券今日公告称, 经上海证监局批准, 袁长清将正式出任光大证券董事长。(黄兆隆)

# 第四届中国优秀信托公司评选圆满落幕

证券时报记者 张伟霖

由证券时报主办的“财富管理论坛暨第四届中国优秀信托公司颁奖典礼”日前圆满落幕。中诚信托、上海信托、华润深国投信托、平安信托、华宝信托、百瑞信托、中海信托、中铁信托、大连华信信托、杭工商信托等10家公司获得“中国优秀信托公司”奖项。

深圳市金融办副主任肖志家在出席当天的论坛时表示, 中国的财富管理领域呈现出方兴未艾的巨大潜力。与此同时, 今年以来国内外经济环境的变化, 也给财富的管理者带来了挑战。目前深圳市政府正致力于把深圳打造成一个有影响的金融中心, 并重点突出投融资中心、财富管理中心和金融创新中心、金融信息中心等目标, 在这些方面, 信托公司是大有可为的。

证券时报社常务副社长田迎春在致辞中表示, 作为全球私人财富增长最为迅速的国家, 中国理财产品市场发展速度之快是很多人没有

想到的。中国的老百姓迅速从无理财到理到有财可理, 从没有投资渠道到投资渠道越来越丰富, 现如今投资理财已经成了绝大多数百姓所共同关注的话题, 而信托产品和银行理财产品更成为社会热议主流的投资品种。由此也造就了除传统的商业银行外, 信托公司和第三方理财机构纷纷崛起的格局, 各机构共同分享着这场财富的盛宴。

据悉, 本届评选共有27家信托公司递交了参评自荐材料, 合计2010年末管理的信托资产总规模超过1.8万亿元, 占行业总规模的六成以上, 基本囊括了2010年收入前二十的信托公司。“中国优秀信托公司”、“最具投资价值信托理财产品”、“最具成长性信托公司”等九大奖项吸引了众多信托公司的积极参与, 致使本次评选竞争空前激烈。为了保证评选的公正性及客观性, 主办方建立了31人的豪华评审团为参评公司及参评信托产品进行了认真的打分投票, 保证了本次评选最终结果的真实性和准确性。



证券时报社常务副社长田迎春和深圳市金融办副主任肖志家为“中国优秀信托公司”获奖单位颁奖。 春雨/摄

## 机构买家难觅 城投债发行依旧艰难

据称, 监管部门将区别对待全国各地投融资平台的债券融资。对于现金流充足, 拥有的土地、资产能覆盖贷款的地方融资平台, 视同优质企业对待, 可通过贷款或债券融资的方式以新还旧。而对现金流不足, 债务负担太重的地方融资平台, “借新还旧”的方式可能被停止。

证券时报记者 吴清桦

尽管8月中旬银行间市场成功迎来新的城投债“11株高科债”的发行, 结束了自7月8日以来城投债发行的静默期, 但伴随着流动性的紧张, 以及市场心理的悲观预期未有明显改观, 此次“株高科债”发行过后, 城投债迄今无一单再进入发行周期。据悉, 机构买家难觅是此次“株高科债”发行过后, 城投债再次陷入沉寂的原因。“株高科债”的发行人是湖南

省株洲市下辖高新区的城投企业, 该城投债的发行十分不易。据一家券商固定收益部门负责人透露, 该公司曾多次打听参与此次城投债发行的机构投资者主要是哪类机构, 但是由于有关方面对此讳莫如深, 因此获得的信息十分少。而这单城投债在资金面如此紧张, 机构投资者拿券意愿骤降的情况下, 仍旧坚持发行的原因主要是, 企业方亟需资金, 通过和主承销商的多次沟通后, 确定了尽快发行的方案。主承销商为此在发行之密集拜访了多

家合作关系良好的机构客户, 为此次发行做好了准备工作, 才使得此次发行圆满结束。

目前城投债发行仍处于比较艰难的时期。多位券商固定收益部门负责人表示, 手中已获批的项目仍旧会择机发行, 而不会选择在这个风口浪尖上发行, 除非有较多的机构投资者有意购买。多数承销商也期望监管层对机构投资者购买城投债的监管更进一步放松。

在记者采访中, 有业内人士透露, 相关监管部门对地方融资平台的债券融资以及机构投资者购买城投债有放宽的迹象。据悉, 相关监管部门有望对全国各地投融资平台的债券融资进行区别对待。其中, 对于现金流充足, 拥有的土地、资产能覆盖贷款的地方融资平台, 视同优质企业对待, 可通过贷款或债券融资的方式以新还旧。反之, 对现金流不足, 债务负担太重的地方融资平台, 这种

“借新还旧”的方式可能被停止。

前不久, 相关监管部门提出, 今年将继续按照“降旧控新”目标, 进一步做好地方融资平台贷款风险监管。这一度引发机构投资者对城投债还债的担忧, 如果降旧控新严格执行, 少数投融资平台可能陷入债务危机。对此, 业内人士一直呼吁, 借新还旧的还债方式是国际上通行的做法, 监管部门应区别对待投融资平台, 在对部分地方投融资平台进行清理、做到债务融资透明规范的同时, 鼓励现金流稳定, 优质的投融资平台继续发债融资。若对所有的投融资平台都“一刀切”, 是不太合理的。

一位债券分析师认为, 随着地方融资平台债务清理和摸底的进一步推行, 相关监管部门对机构投资者购买城投债的监管可能会进一步细化和分级分类, 资质好的地方融资平台会获得更大的支持力度。(黄兆隆)

## 东方红新睿1号募集近18亿

记者日前从东方红资产管理公司获悉, 原计划推广至9月9日的东方红新睿1号已提前于8月25日结束募集, 随后将转入封闭运作。作为行业内首只专注于定向增发的券商集合理财产品, 东方红-新睿1号发行首日即吸金超过8亿元, 短短一周内投资者认购的资金总额接近18亿元。

据介绍, 东方红团队已具备了充足的定向增发项目, 将根据“幸运的行业+优秀的管理层+合理的价格”的选股标准, 遴选安全性与成长性兼备的定向增发项目参与。未来, 公司将在巩固权益类产品业绩优势的基础上, 根据不同客户的不同需求, 积极开展创新业务, 为投资者提供多领域、多方位的理财解决方案。东方红资产管理总经理陈光明说, 东方红-新睿系列将成为继东方红系列大集合、东方红-先锋系列小集合之后的创新型产品系列。(黄兆隆)

## 券商资管走马换帅 人才缺口巨大

证券时报记者 曹攀峰

铁打的营盘流水的兵, 投资界的人事变动本是稀松平常事。不过, 今年以来有4家券商的资管业务负责人以高升的姿态更换东家, 仍在券商资管界引起了不小的震动。业界表示, 资管业务放开以后, 涉足该业务的券商数量日益增多, 使得本来就不多的资管人才更加稀缺, 供求失衡必然导致人才流动, 而那些重视资管业务并愿意做大业务的券商更是会不惜代价去招揽所需的人才。

### 领军人物频频跳槽

券商资管的人才流动从未像今年如此频繁, 其中波及人士已不仅是投资主办层面, 而是上升到资产管理负责人的层面。

最新的消息是, 原华西证券资管总部总经理庄粤珉, 拟任金元证券分管资管业务的副总裁。庄粤珉到任后, 即开始在业内广揽人才, 以搭建金元证券的资管团队。而在庄粤珉离任后, 原民族证券资管部董事总经理樊锐空降至成都, 接替庄粤珉原来的职位。

庄粤珉擅长管理, 具有与渠道打交道的丰富经验, 我们将他吸纳进金元, 也是希望他通过建章建制, 建立有效的激励机制, 并把他在华西的成功经验搬到金元。”金元证券某负责人表示。

据了解, 在庄粤珉任职华西证券资管负责人期间, 华西证券资管业务2010年收入增加1778万元, 较2009年增加1526倍, 资产管理

业务净收入增长率在该年度业内排名第一。

而今年以来资管人才变动最大者莫过于齐鲁证券。近日, 民生证券挖角成功, 将原齐鲁证券资管负责人贾岩纳入麾下, 给其以总裁助理和资管部门负责人的职位。贾岩离开后, 原齐鲁证券经纪业务总经理徐建东接替贾岩原有的职位。而就在贾岩离开前后, 齐鲁证券资管部的投资团队也大多选择离去。

贾岩的投资能力在业内有良好口碑。以前贾岩在齐鲁自营部门时, 就为公司赚了好多钱。”其以前的部下如此评价。而在履新民生证券前, 贾岩旗下的金泰山2号曾以9.03%的回报率排名业内第一, 而在今年一季度结束时, 在132只权益类产品中, 该产品仍能排名第四。

除上述两位副总级别的大佬外, 今年初, 掌舵华泰证券资管部多年的武晓春低调离去, 就任德邦证券分管资管业务的副总裁。武晓春在华泰证券时, 曾推动了资管伞形产品的设计, 以搭建金元证券的资管团队。德邦证券资管业务也是风生水起。公开资料显示, 德邦证券已开展了“手拉手1号”到“手拉手4号”四项定向资管业务, 其中“手拉手2号”的客户为青年创业就业基金会。

即使今年上半年股市震荡下行, 但手拉手2号仍取得了不错的业绩, 对方表示很满意。”武晓春透露, 近期德邦证券已递交了首只集合计划“心连心1号”的申请材料。

### 人才供求失衡

以往, 券商资管人才通常流入

公募基金或私募等行业; 今年, 资管流动的人才不仅大都未离开券商行业, 而且流向了更加重视资管并能给予更高职位的中小券商。

这与券商资产管理业务的发展过程有很大关系。该项业务一开始只有创新类券商能做, 随后放开到规范类券商, 到了目前已基本被放开。于是, 一大批中小券商都对该业务报以极大热情, 涉足者越来越多, 人才自然越来越匮乏。”德邦证券副总裁武晓春表示, 行业环境的变化是造成资管人才流动加快的根本原因。

武晓春认为, 在发展资管业务的过程中, 大型券商和中小券商也会有明显区别。在大型券商那里, 资管业务基本是常规性业务, 在机制和管理上与整个体系的业务难有区分度; 但在中小券商那里, 资管业务则更靠近基金公司和资管子公司模式, 更市场化一些。不过, 近年来有一些大型券商如国泰君安和东方证券也已成立了资产管理子公司, 更加以市场化的模式去运作资产管理业务。

另外, 在资管行业大扩容的背景下, 券商资管内部激励机制设计的不科学往往也会诱发人员变动。

券商资产管理本就是新兴的行业, 这就如鸡生蛋、蛋生鸡一样。券商总是希望先赚到钱, 再投入; 而不投入, 怎么可能赚到钱?”某券商资管一位已离职的投资主办透露, 该券商资管产品业绩一度很好, 而供职资管部门的人员却难以拿到公司同级别员工的平均奖金。于是, 离职只是时间的问题。

### 记者观察 | Observation |

## 券商资管需市场化考核机制

证券时报记者 曹攀峰

尽管目前资产管理业务对券商的收入贡献仍显微不足道, 但在资管业务整体大扩容的背景下, 很少有券商敢对该业务视而不见, 中小券商对于发展资管业务显得更加积极。数据显示, 2008年底, 涉足资管业务券商仅有15家, 到了2009年底已有31家券商涉足资管业务; 而截至目前, 该数字已增加至59家。

专业的投资类人才, 在资产管理领域一直都是比较稀缺的。在券商资管业务大扩容的今天, 资管人才更是一种稀缺品。因此, 对于拟大力发展资管的券商而言, 资管团队的激励考核是留住人才极为关键的一环。据证券时报记者了解, 眼下券商对资管业务的考核通常有四种方式:

其一是对业绩情况进行考核。建立该制度的券商通常为扶持资产管理业务, 在考核中重点看业绩排名和品牌塑造的情况。只要业绩做得好, 资管团队就会获得相应的激励。

其二是对收入情况进行考核。建立该制度的券商通常为对资管业务进行单独考核, 在基本薪酬或者业绩奖励方面有一定灵活性, 最终根据该业务创造的收入对资管从业人员进行相应激励。

其三是与券商其他业务体系基本一致, 奖金设置较为平均。业内通常认为此类机制有点类似于“失锅饭”

的机制。其四是消极的考核机制, 也就是说部分券商只是纯粹将资产管理当作业务的配置进行处理, 对于业务的空间没有具体要求, 于是考核机制稍显被动, 资管部门从从业人员甚至难以拿到券商所有部门的平均奖金。

以上四种机制, 孰优孰劣, 一眼便可见出高下。而之所以设计这些不同的考核机制, 与其所处券商的发展战略不无关系。显而易见, 券商只有更重视资产管理, 才能赢得更多人才的加盟, 如堪称业内楷模的东方证券。业内大多都认为, 东方证券资管团队之所以能有今天的辉煌, 主要是因为其建立了合理的激励机制。

据了解, 东方证券主要从事事业、待遇和感情三个层面留住人才。东方红资管即使是在2001年-2005年事业最困难的时候, 东方红资管的老人都不曾离开, 而现在事业正如日中天, 人才队伍也更加稳定了; 在感情上, 在东方红资管团队里, 每个投资经理都有很大的投资权限和自由向上的空间, 一定宽容度令投资经理相对自由; 在待遇上, 东方红团队资管的待遇在业内肯定不算差。面向未来, 东方证券资管负责人表示, 东方红资管将会推行市场化的考核机制。

记者认为, 从长远看, 券商资管推行市场化考核机制, 也许不见得能留住人才, 但如若不推行, 则必将失去更多人才。