

航天证券易主引发人事强震 高层离职中层遭清洗

证券时报记者 李骁

中金公司首席执行官和董事长的离职引起市场一片愕然,而小券商航天证券的人事大动荡却鲜为人知。

航天证券——这家曾是航天科工集团控制的券商,尽管规模不大,但因“航天”二字而被业界熟知。随着航天证券控股股东,今年3月份变更为珠海金控旗下的珠海锋创之后,该公司高层、中层大面积的人事地震在持续。

对此,有业内人士表示,公司易主,股东方更换部分负责人可以理解,但在如此短的时间内,中高层管理大范围变更不多见。

高管集体离职

10月底,航天证券副总裁兼董事会秘书郁蕊芬离职后,航天证券有高管任职资格的仅有4人:董事长李克难8月20日刚取得董事长任职资格;新总裁宋卫东;刚从太平洋证券跳槽过来的副总裁武助惠;另外一位是上周刚获批高管资格的总裁助理胡斌。

与此同时,在上海证监局网站上,航天证券正在批量申请经理层人员的任职资格,包括合规部总经理吴迪、经纪业务管理总部总经理张志军。

这种尴尬局面的出现,源自短短数月内航天证券高管集体离职:原董事长王云林,2014年4月中旬离职;原总裁詹毅超,2014年7月底离职;原分管经纪业务、研发、金融工程等部门的副总裁金涛,2014年8月底离职;原总会计师、合规总监、财务总监徐伟琴,2014年9月初离职;原分管投行、资金结算、信息技术和协管总办的副总裁兼董秘郁蕊芬,2014年10月底离职。

这些离任的高管,多是航天证券的老员工,有的甚至还是航天科工2005年接手久联证券(航天证券的前身)时就在公司。“航天证券一位内部员工说,尽管这些人在市场上谋一份职务并非难事,但如果不是遇到了特别的变故,谁愿意离职呢。”

航天证券的前身久联证券于2000年9月设立;2005年3月,由中国航天科工集团等股东对久联证券实施重组并变更为现名;2010年1月,航天证券注册资本增至6亿元,中国航天科工集团及所属单位持股比例占90%;2014年3月,珠海金融投资控股(以下简称珠海金控)旗下重要金融平台——珠海锋创投资管理公司(以下简称珠海锋创)通过增资扩股形式进入航天证券,成为航天证券控股股东,注册资本随之增至12.8亿元。

新股东的引入,注册资本的大幅增加,对于当时仅有4家证券营业部、业务较为单一的航天证券而言,本应是件好事。不过,剧烈的人事变动,亦从换了控股股东后拉开序幕。

中层大洗牌

航天证券本轮人事变动,被波及的多数中层被调岗、降职。来自航天证券内部员工的统计,珠海锋创入主航天证券后,职务发生变更的中层负责人至少有10位。据了解,被调整的中层包括人力资源部负责人、总办负责人、经纪业务部负责人等。

总部中层大面积调整,营业部负责人也难幸免。“一位航天证券内部员工称,证券营业部负责人原本享受中层待遇,珠海锋创接手后,中层待遇均被取消,目前已有一家营业部负责人被撤换。”

新管理层认为他们带来的人才才是真正的专业人士,航天证券原来的人不行。“一位航天证券资深员工称,这也是上述中层被调整的原因。有多位航天证券中层及业务骨干,在珠海锋创入主后,发现苗头不对,没等岗位调整,就自行离职找好了去处,包括研发部负责人、金融工程负责人以及研发部几位资深研究员。”

对此,深圳一位券商投行人士表示,这几年国内证券公司因控股股东变动等原因,引发的人事地震非常多,但一般都有一两年的过渡期,而没有航天证券这般着急,毕竟,人员的稳定是业务开展的前提,一般的券商也还会顾忌社会影响和担心公司品牌受损的。”

在通过调岗降职调整旧员工的同时,新管理层还对薪酬及费用报销进行调整。上述航天证券员工称,该公司对员工待遇采取新老划断,同一级别的岗位,做同样的工作,新股东和新管理层招揽进来的新员工,薪酬明显高于航天证券老员工。

不仅如此,新管理层进入航天证券后,严控各部门费用,正常费用申报往往受到影响,但新员工一般不受影响。”尤其让老员工不满意的是,有些总部业务和职能部门作风蛮横,效率低下,一个普通流程能走将近一个月而不予审批。

员工质疑新股东食言

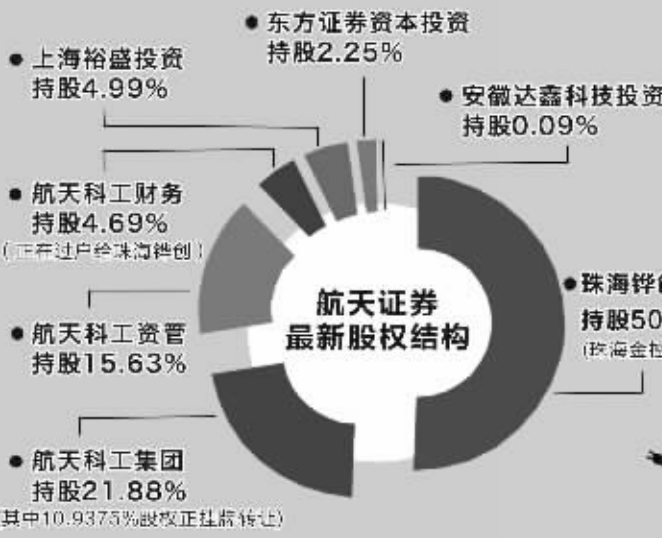
有航天证券老员工质疑,新股东目前对待老员工与此前的承诺明显不符。

航天证券高层变动情况一览

名字	原职务	离开时间	分管领域
王云林	董事长	2014年4月中旬	
詹毅超	总裁	2014年7月底	
金涛	副总裁	2014年8月底	经纪业务、研发、金融工程等
徐伟琴	总会计师、合规总监、财务总监	2014年9月初	
郁蕊芬	副总裁兼董秘	2014年10月底	投行、资金结算、信息,协管总办
王冰	工会主席	2014年5月内退	

航天证券中层岗位调整情况一览

原岗位	调整后	备注
人力资源部负责人	研发部副总经理	
财务部负责人	财务部副职	离职
总办负责人	经纪业务管理总部营销总监	
经纪业务部负责人	风控部负责人	离职
研发部负责人	——	离职
合规部负责人	部门副职	
党群部负责人	人力资源部副职	部门撤销
自营部门负责人	部门副职	
金融工程负责人	——	离职
信用交易部负责人	经纪业务部业务总监,后风控部副职	
投行部负责人	部门助理	
资金结算部负责人	定员为副职	



证券时报记者获得的一份航天证券今年4月份总裁办公会议通讯稿显示,与会的华发集团董事长兼珠海金控董事长李光宁,在会上代表股东提出6点要求中:第一点为“尽快平衡、顺畅地度过过渡期,妥善安排人员,留下来的人员待遇不降,要创造条件向上调整,保持稳定”;第五点为“加强团队建设,依靠航天证券现有广大干部群众支持,及从市场上吸引人才,做好团队建设工作”。

证券时报记者获悉,珠海金控入主航天证券,在初期曾遭到后者员工的抵制。不少航天证券员工担心新股东进来后,老员工可能被裁减,甚至在后期还有员工集体到老股东和相关监管部门去表达意见。

当时,郁蕊芬和詹毅超极力劝阻员工上访,他们为此还与工会主席专程去北京找了航天科工集团的领导。最后,回来告知新股东承诺以后员工职位和待遇都不会降低。”一位航天证券老员工说,现在情况却是,工会主席自己提前退休了,詹毅超和郁蕊芬也已离开,而老员工的利益受损。

业内人士表示,如今中国航天科工集团或许对航天证券内部人事变动的干涉,早已是心有余而力不足。因为中国航天科工目前更关心的是再次转让所持的航天证券股权。

10月20日,北京产权交易所公开挂牌转让航天证券10.9375%股权,挂牌价为2.38亿元,出让方为中国航天科工集团。

截至日前,航天证券共有7位股东,均为德业法人。其中,珠海锋创以50.4741%的持股比例处于控股地位。在其他6家股东公司中,航天科工集团、航天科工资管和航天科工财务公司目前分别持有航天证券21.875%、15.625%和4.6875%的股权。

公司内部早在盛传,中国航天科工集团不久后或将完全退出航天证券。”航天证券内部员工称,此次股权的继续挂牌出让也印证传言并非空穴来风。

据北京产权交易所此次披露,航天科工财务公司持有的4.6875%股权已转让给珠海锋创,目前尚处于报备阶段,工商变更手续尚未完成。这意味,珠海锋创实质持有航天证券的股权已达55.1616%,控股地位已无人撼动。

与此对应的,如果中国航天科工集团挂牌出让的10.9375%易主,即使算上航天科工资产管理公司持有的股份,航天科工系在航天证券的持股比例将进一步降至26.5625%。

珠海金控继续提高持股比例

在航天证券持股比例此消彼长的背后,从另一个层面也表明珠海金控进军证券业的急切。



李骁/制表 彭春霞/制图

作为推进珠海横琴新区金融产业发展的一项重要举措,珠海金控于2012年8月成立。珠海金控集聚了珠海市管企业的优质资源,控股股东为华发集团,股东首期出资就高达35亿元。

珠海金控对外公布的资料显示,该公司目前已拥有银行、财务、证券、期货等8种金融牌照,目前还在努力收购公募基金、保险等金融牌照。根据珠海金控的规划,该公司未来将拥有银行租赁、投资业务、证券期货、小微金融、其他金融业务等五类核心业务板块。

对于证券业务,李光宁曾表示,航天证券是珠海金控最重要的金融平台,珠海金控将大力支持航天证券的发展。李光宁还对航天证券实现工作目标提出12字要求:继往开来、攻坚克难、转型升级。

李光宁代表股东对航天证券在4月份也提出了期望:在3年~5年时间内将使航天证券发展成为全国券商20强,并且成为上市券商,以此战略引领公司未来发展方向;在体制机制、改革创新方面有所突破,在薪酬机制、激励机制、资产证券化、混合所有制、市场化

的业务机制等方面走在全国前面,实现战略目标。

航天证券新管理层采取了行动。10月23日,上海证监局核准航天证券新设20家证券营业部,新覆盖区域包括天津、湖南等11省市,将航天证券网点从4个迅速扩充到全国大部分地区,改善了该公司网点不足的窘况。

证券时报记者从相关渠道获悉,航天证券已获得资产管理牌照;两融业务下月初即可开展,小额贷款业务也即将上线;公司办公地也将于年底搬到上海陆家嘴金融服务广场,现在正在进行装修;公司名称也即将由航天证券变更为“华金证券”。

航天证券一位老员工称,一切业务似乎都在有条不紊地推进,但背后的人事问题仍在继续发酵,员工反映问题的信函还在继续往股东方和监管部门投递。

或许是受到了相关方面的压力。10月18日,新股东和新管理层组织了一次航天证券员工务虚会议。但航天证券一些老员工称,老员工没接到参会通知。

券商应建立职业经理人制度

证券时报记者 李骁

中国企业中高层变动往往是“一朝天子一朝臣”,规模越小的企业此现象似乎越明显。

像航天证券这样的小券商,在更换大股东后,短期内发生了强烈的人事地震。这在近几年的证券业里绝非个案,有的还引起市场高度关注,甚至有的还引发监管部门介入。

也正因为如此,在诸多的公司兼并案例中,人事安排妥当与否甚至成为兼并收购案最终成功的决定性因素。前两年某上市券商收购一家小券商最终宣告失败,症结就在于人事安排上。怪不得有投行人士感叹道,国内成功的企业兼并案例,关键不在对价,而在人事安排。

笔者在这并不想展开分析券商人事机制,而是想谈一个相关的关键制度——即职业经理人制度。顾名思义,职业经理人制度,就是以职业经理人为主体,形成整套的机制和规章制度。

职业经理人是职业化企业经营管理专家,在所有权、法人财产权和经营权分离的企业中承担法人财产的保值增值责任,并全面负责企业经营管理工作,对法人财产拥有绝对经营和管理权。职业经理人由企业在市场中聘任,以受薪、股票期权等为获得报酬的主要方式。

国内券商频频发生高管人事大变动,主要在于企业所有权、法人财产权和经营权分离的背景下,没有严格的机制来约定双方的权益义务。作为企业经营者,一方面自身薪酬没有强有力的保障,另一方面除了经营业绩,还有来自企业所有权和法人财产权方(即企业所有者)的种种其他压力,尤其是莫名的业务干预和无理的人事安排。作为企业所有权、法人财产权一方,往往对经营层都抱着质疑和监督的态度,今天找点茬明天又找点不足,时刻防止经营者私吞企业财产。

在这种情况下,拥有企业所有权法人财产权的一方要么就亲自来管理企业,或者派遣自认为信得过的人去打理企业,于是,经常出现外行管理内行的情况。有的券商经营者在不懂业务的外行管理之下,不是自行离职就是被迫离开,人事地震就发生了。这往往会导致公司业绩下滑,股东方被迫更换派遣新的经营者,于是再度引发人事变动。

笔者认为,专业的事情就应该交给专业的人士去做,非专业的人就不该对非自己本专业的业务指手画脚。而证券业就是一个对专业性要求相当高的行业。

证券业现实情况却是,控股券商的往往是非金融行业的国企或其他大型企业,这些企业管理者对证券业有所了解,但往往不深入,偏偏酷爱对证券业务“指点江山”。这就导致证券业经常出现“外行指挥内行”的现象,但真正的内行专家却被排斥在外。

其实,作为券商的企业所有者,最该关心的不应该是券商经营者在如何做,而是在合法合规前提下,券商经营效益如何,能否带来预期的回报和现有财产的保值增值。在充分保障经营者利益的前提下,给予经营者充分的信任和授权,放开手脚让他们做事。

证券公司做大做强后,双方的利益才都有保障。而这种做法,也就是笔者想说的券商职业经理人机制。

如果建立了职业经理人制度,诸如像航天证券这类换了大股东引发高管人事大地震的现象才不会发生,“一朝天子一朝臣”的怪圈才会减少。

从这一点来讲,作为金融企业的证券公司,尤其是负责给其他企业改制辅导的券商,在引入职业经理人制度上更应该走在前列。