

有公司紧急发文禁止员工炫富

## 券商超高薪酬探秘

本报记者 崔文静 夏欣 北京报道

“对我们来说,这是一个非常不友好的消息,预示着我们可能要降薪了。2021年券商整体的利润特别高,我们还盼着拿个好年终奖呢,这下可能要打折扣了。”某头部券商投行高管陆庆成(化名)告诉《中国经营报》记者。

他所谓的不友好消息,是日前中

### 人均薪酬:券商1年=私企10年

在已公布2020年人均薪酬的40家券商中,平均年薪为53.62万元,16家券商位居平均值之上。

通过上述券商发布的《固定收益融资部员工社会行为准则(试行版)》,可在一定程度上窥见券商薪酬之高。比如,其中提到这样几条:

第一,奢侈品使用:工作环境(上班时间,有客户在场的任何场合)须穿着得体,不允许开豪华车(100万元以上)、戴高档手表(15万元以上)、使用高档包(5万元以上),以及使用其他不合时宜、奢华定制的物品。

第二,不允许在使用社交软件、社交平台(公开媒体,包括朋友圈、抖音、小红书等)时发工资、奖金等截图或具体金额,不在社交平台上发布高端奢侈品、高端旅行以及高端餐饮、酒水的相关内容。

第三,对待个人生活必须抱着负责任的态度,严肃处理个人生活问题。

根据Wind数据,在已公布2020年人均薪酬的40家券商中,平均年薪为53.62万元,16家券商位居平均值之上,由高到低分别为中金公司、华泰证券、招商证券、中信证券、国金证券、东方证券、广发证券、中信建投、海通证券、财通证券、国泰君安、申万宏源、兴业证券、西部证券、天风证券和浙商证券。其中,中金公司以114.98万元位居榜首,华泰证券以92.71万元排名第二,招商证券、中信证券和国

国证券业协会(以下简称“中证协”)向券商下发的一则薪酬管理制度调研通知(以下简称“薪酬调研”)。根据这份通知,调研旨在了解行业对完善薪酬管理制度的意见建议,更好发挥协会的自律引导作用。

2022年1月13日,一则券商发布的《固定收益融资部员工社会行为准则(试行版)》更是在金融圈刷屏。文中提到,“避免炫富,高调等行为给

金证券超过80万元,东方证券为79.87万元。

而根据国家统计局对外发布的2020年全国平均工资数据,2020年我国城镇非私营单位就业人员年平均工资为9.73万元,城镇私营单位就业人员年平均工资为5.77万元。

从平均薪酬来看,证券公司人均年薪53.63万元,简单平均到月收入为4.47万元。对比可见,券商员工两个月的收入近似于城镇非私营单位员工全年收入,而其一个月的收入更是近似于私企员工一整年的收入。换句话说,如果你的收入恰好为非私营单位的平均水平,若想赚得证券公司从业者一年的平均薪酬,需要工作5年半,倘若收入为私企平均水平,则需耗费近10年。而上述统计局公布的平均工资中已包含了证券公司,也就是说,若将证券公司剔除则平均工资的差距将更大。

此外,券商高管的薪酬对于大多数普通人来说更是“高不可攀”。根据Wind数据,从券商2020年行业平均数据来看,总经理平均年薪高达365.71万元,董事长平均年薪为242.59万元。

总经理年薪方面,在公布该数据的36家券商中,超越平均值者共11家,中金公司以1598.20万元位居榜首,排名第二的中信证券总

公司甚至整个行业带来负面影响”“我部员工须注意言行举止,不允许因家庭背景等非自身因素产生优越感,当好一名职业banker。”

无论是中证协发布的薪酬调研,还是上述刷屏的券商内部准则,其背后都离不开证券公司人员的高额收入。实际上,近年来,券商薪酬偏高多为市场诟病。尤其是银行限薪之后,券商的高薪更是被广为讨论。

经理收入仅为中金公司总经理收入的六成,为993.52万元。天风证券总经理收入为947.52万元,位列第三。第一创业和国金证券总经理收入超800万元,其他券商总经理年薪均在600万元以下。

董事长年薪方面,公布此项数据的券商共35家,中金公司未公布该数据,薪酬最高者为第一创业董事长,年薪980.71万元。与总经理年薪的行业前五均超800万元不同,董事长年薪在800万元以上者仅有第一创业,而超600万元者除第一创业以外仅有国金证券一家,为793.64万元。

另外,根据Wind数据,共有40家券商统计了金额前三的高管薪酬合计数据,平均值为1224.95万元,位居其上者共16家,前十名分别为中金公司、中信证券、天风证券、国金证券、中信建投、国海证券、第一创业、东方证券、国信证券和国泰证券。其中,金额前三高管薪酬合计在2000万元以上的有中金公司、中信证券、天风证券和国金证券4家,中金公司为5389.20万元,排名第二的中信证券为3229.74万元。

根据Wind数据对中金公司2020年高管薪酬的统计,仅年薪超千万者即有7位,其中4位年薪在1500万元以上。

### 头部券商投行年终奖10万元起

从目前券商人均薪酬与社会整体平均薪酬对比情况来看,差距有些过大,国家还需对收入分配体制进一步优化调整。

陆庆成告诉记者,在券商内部就前中后台来说,一般而言,前台人员比中台、后台人员收入高;从业务条线来看,投行最高,资管、研究所次之,其他条线再逊一筹。“简单来说,业务条线比非业务条线收入高,谁对公司的创收高谁挣得多。”

陆庆成告诉记者,在他们公司的投行部门,薪酬由“基本工资+奖金+补贴+年终奖”构成,应届毕业生入职满一年,其每月基本工资可达2.5万元左右;资深一些的普通投行人员,其每月基本工资则在3万元以上。奖金根据项目收入而定,并不固定,年终奖是其收入大头。

陆庆成坦言,年终奖与当年团队创收直接挂钩,多劳多得,大小年分化明显。一般来说,普通投行人员年终奖10万元起步;中层团队负责人在百万元以上,少则二三百万元,多则四五百万元,团队创收最佳时更高;投行高管年终奖则可超千万元。

不过,并非每家券商的投行都能像陆庆成所在单位一样,向员工发放高额年终奖,同为投行人王海(化名)先后在两家中型券商投行部门任职过,却从未拿到过年终奖。

王海告诉记者,他所在的投行部门没有年终奖一说,临近过年时一般会发一笔项目提成奖金,以替代年终奖。但项目提成奖金不仅数额差异巨大,而且并非年年有。

“拿到项目奖金的前提是项目赚到钱。要是遇上IPO停摆,或者业绩特别差、一年一个项目也没拿下来,我们就没有奖金可发了,一年到头的收入几乎只有基本工资。”王海直言。

王海所在的券商为中型券商,其基本工资也比头部券商低一些,普通员工每月基本工资在万元左右。不过,比起头部券商,

他们能拿到更多的项目提成。“大券商是基本工资高,提成比例低;中小券商相反,基本工资低,项目提成高。大券商一个项目提10%左右,中小券商能拿到30%~40%。”王海解释道。

他告诉记者,在规模更小一些的券商投行部门中,还存在“事合伙制”。即,公司把权力充分授予团队负责人,公司净赚30%,项目收入的70%由团队负责人全权处理,团队成员的工资、奖金、社保、差旅费等一应费用均由团队负责人承担。

王海进一步解释,此种模式下,如果团队负责人能力特别突出,又恰逢一级市场牛市,其收入会非常可观;但若能力一般且碰上熊市,不仅收入寥寥,而且可能倒欠公司。“公司替你支付了员工基本工资、社保等,你拿下的项目创收有可能还不够公司垫付的钱,尽管这种可能性一般很小。”王海说。

王海和陆庆成均告诉记者,券商的收入的确远超社会平均薪酬,甚至比银行等金融机构高出不少,但他们在一定程度上是靠天吃饭,尤其是投行部门,收入的波动性极大,“遇到熊市,腰斩都是轻的。”

在中国企业改革与发展研究会研究员吴刚梁看来,券商收入高有四点原因。第一,券商入职门槛高,从业者普遍受过良好的教育,大多毕业于名校,而且要考下CPA、CFA之类含金量高的证书,薪资起点自然高;第二,券商靠天吃饭,收入相对来说并不稳定,部分条线熊市时收入面临腰斩,签署业绩保障型合同的中高层管理者更会因业绩不佳而被迫离职;第三,市场化竞争激烈,国内券商同质化严重,券商间竞争异常激烈,要想在同质化的激烈市场竞争中博出天地关键在人才,留住人才离不开高薪报酬;第四,券商从业者为公司带来高创收,同时承担着较高的职业风险。

不过,他认为,从目前券商人均薪酬与社会整体平均薪酬对比情况来看,差距有些过大,国家还需对收入分配体制进一步优化调整。

在具体薪酬体制上,吴刚梁认为应当对体制内和体制外人员区别对待。一方面,对于享有国家资源优势的体制内人员,应按照国家规定对其薪酬加以限制,切勿将非市场因素带来的高创收视为个人业绩,从而给予过高报酬。另一方

面,对于体制外的职业经理人等市场从业人员,应当按照市场需要给予薪资,但需建立在准确衡量业绩的基础之上,剔除政策性资源对业绩的影响,充分考虑其个人能力,按照能力和贡献发放报酬。

武汉科技大学金融证券研究所所长董登新同样认为,券商薪酬体制亟须完善。“我国券商基本靠天吃饭,薪酬分配大多为‘一锤子买卖’。收成好的年份猛发奖金,市场行情差的年份薪酬大幅下调。这一注重当下而忽视长远的薪酬分配体系,一定程度上助长了券商的人才流失,不利于券商的长远稳健发展。”董登新说。

对此,他建议调整薪酬考核体系,转变“一锤子买卖”式的薪酬架构,加大长期考核力度,着眼于长期激励。

具体方法上,董登新建议学习华尔街投行做法。他告诉记者,华尔街投行的高管薪酬80%以上来自期权等长期激励,真正的当期现金薪酬占比不超过20%。这一薪酬架构具有很强的长期激励性,对金融机构的发展至关重要。

他建议券商降低现金等短期薪酬比重,提高股票期权和限制性股票等长期激励薪酬比重。尤其是高管薪酬方面,要将现金报酬比例降下来,长期激励部分提上去,通过薪酬体系促使券商从业者更加注重风险控制和机构的稳定健康长远发展。

实际上,2018年实施的《证券公司投资银行类业务内部控制指引》中提到,“证券公司应当针对管理和执行投资银行类项目的主要人员建立收入递延支付机制,合理确定收入递延支付标准,明确递延支付人员范围、递延支付年限和比例等内容。对投资银行类项目负有主要管理或执行责任人员的收入递延支付年限原则上不得少于3年。”

据了解,王海所在的券商投行部门即实行薪酬递延。他告诉记者,项目提成奖金分三年发放完毕,并且需事先扣除风险金。首先,根据个人在项目中的担责大小,扣除10%至40%不等的风险金,待项目全部完成、不存在风险点后再发放,如后续项目出问题,如被监管处罚,公司将进行罚款并从风险金中直接扣除;其次,扣除风险金之后的项目奖金,按照“二二六”原则分三年发放完毕,前两年各发放20%,第三年发放剩余的60%。

### 2020年部分证券公司薪酬排名统计(单位:万元)

项目	平均值	第一	第二	第三	第四	第五	第六	第七	第八	第九	第十
人均薪酬	53.63	中金公司 114.98	华泰证券 92.71	招商证券 81.24	中信证券 81.16	国金证券 80.32	东方证券 79.87	广发证券 73.37	中信建投 68.51	海通证券 68.1	财通证券 63.26
金额前三的高管薪酬合计	1224.95	中金公司 5389.2	中信证券 3229.74	天风证券 2487.06	国金证券 2300.11	中信建投 1996.52	国海证券 1894.94	第一创业 1816.59	东方证券 1659.7	国信证券 1465.79	中泰证券 1436.31
董事长薪酬	242.59	第一创业 980.71	国金证券 793.64	国信证券 548.09	招商证券 517.96	中信证券 491.51	长江证券 489.97	中信建投 480.28	申万宏源 379.01	山西证券 353.95	中国银河 326.83
总经理薪酬	365.71	中金公司 1598.2	中信证券 993.54	天风证券 947.52	第一创业 894.31	国金证券 868.86	国海证券 596.8	长江证券 539.77	招商证券 517.98	中信建投 466.61	方正证券 463.21

注:1.中金公司未公布董事长薪酬;2.仅部分券商公布上述数据,且各类数据公布家数不一;3.根据Wind数据整理。

## 中小银行理财业务谋变

本报记者 慈玉鹏 张荣旺 北京报道

近日有消息称,某地区省监管部门要求辖区内中小银行按期完成不合规理财业务整改工作,暂未设立理财子公司,以专营部门形式经营理财产品的银行,应严控现有理财产品规模,避免未来整改压力过大。

《中国经营报》记者与某城商行总行高管确认此消息属实。此外,记者采访业内人士获悉,目前监管对于没有理财子公司牌照的银行,退出理财业务的方向和态度较为明确。

光大银行宏观分析师周茂华表示:“对于中小银行来说,理财子公司设立门槛并不低,例如净资本不得低于5亿元及不低于风险资本的100%。对于部分中小银行来说,同时存在‘软实力’条件制约,例如人才团队、投研能力、产品设计等存在不足。”

对此,有地方银行零售业务负责人建议,可以探索以地区为单位整合中小银行理财业务,多家机构抱团成立区域化的理财子公司。而在压缩理财业务后,代销成为多数中小银行发力点之一,打造具有自身特色的产品超市成为新方向。但值得注意的是,强监管下,目前有华北地区银行开展理财产品代销业务亦需审批。

### 存量收缩

实际上,2021年曾有媒体报道,未设立理财子公司的银行或将无法再新增理财业务,即存量规模锁定,逐步消化。

某华中地区银行零售业务相关负责人告诉记者:“根据《商业银行理财业务监督管理办法》第十四条:商业银行应当通过具有独立法人地位的子公司开展理财业务;暂不具备条件的,商业银行总行应当设立理财业务专营部门,对理财业

务实行集中统一经营管理。银行理财业务不仅关系到人民群众多元化的财富管理需求,而且也关系实体经济发展的金融支持。可以看到,资管新规落地的举措环环相扣,稳步推进,监管对于没有理财子公司牌照的银行退出理财业务的方向和态度较为明确。”

“2022年1月1日起,新金融工具会计准则(IFRS 9)全面执行,在各方面政策约束和市场竞

争下,未成立理财子公司的银行理财业务也必然面临萎缩压力。”上述银行人士提及。

华南地区某城商行财富管理中心负责人告诉记者:“目前部分中小银行已逐步加码代销,加强代销系统建设、客户市场销售管理等方面能力。”

《中国银行业理财市场报告》(以下简称《报告》)显示,2021年6月,全国共有325家银行机构和20

多个金融市场,这加大了金融体系的复杂性,也加大了潜在风险,监管对理财业务的总体发展思路将是‘回归本源、打破刚兑、减少顺周期的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

子公司在存量理财规模上可能存在门槛。另外,银行需要足够的人才储备,成熟的科技系统和合理的管理模式,以支撑理财子公司的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

多个金融市场,这加大了金融体系的复杂性,也加大了潜在风险,监管对理财业务的总体发展思路将是‘回归本源、打破刚兑、减少顺周期的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

多个金融市场,这加大了金融体系的复杂性,也加大了潜在风险,监管对理财业务的总体发展思路将是‘回归本源、打破刚兑、减少顺周期的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

子公司在存量理财规模上可能存在门槛。另外,银行需要足够的人才储备,成熟的科技系统和合理的管理模式,以支撑理财子公司的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

多个金融市场,这加大了金融体系的复杂性,也加大了潜在风险,监管对理财业务的总体发展思路将是‘回归本源、打破刚兑、减少顺周期的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

多个金融市场,这加大了金融体系的复杂性,也加大了潜在风险,监管对理财业务的总体发展思路将是‘回归本源、打破刚兑、减少顺周期的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

子公司在存量理财规模上可能存在门槛。另外,银行需要足够的人才储备,成熟的科技系统和合理的管理模式,以支撑理财子公司的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

多个金融市场,这加大了金融体系的复杂性,也加大了潜在风险,监管对理财业务的总体发展思路将是‘回归本源、打破刚兑、减少顺周期的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

多个金融市场,这加大了金融体系的复杂性,也加大了潜在风险,监管对理财业务的总体发展思路将是‘回归本源、打破刚兑、减少顺周期的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

子公司在存量理财规模上可能存在门槛。另外,银行需要足够的人才储备,成熟的科技系统和合理的管理模式,以支撑理财子公司的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等

多个金融市场,这加大了金融体系的复杂性,也加大了潜在风险,监管对理财业务的总体发展思路将是‘回归本源、打破刚兑、减少顺周期的运营,由于一些银行规模小和经营范围小等原因,其在上述几个方面能力较弱,支撑理财子公司的建设和发展有一定难度。

中国银行业研究院高级研究员李佩珈表示:“从更长期视角看,理财业务对所有商业银行及监管都是新事物,由于其横跨银行信贷、资本市场、基金、大宗商品等