

多家总裁年薪“腰斩” 近六成董监高降薪

券商“天价薪酬”革新

本报记者 罗辑 北京报道

截至4月6日,已有28家上市券商公布年报数据。在已披露年报的券商中,绝大部分券商业绩较上一年度出现增长。与此同时,这些净利润同比增长的券商中却有接近六成出现了管理层(含董监高)降薪。这28家券商管理层年度薪酬总额也较上一年度的总额出现下降。同时,多家券商总裁年薪缩水,部分甚至出现“腰斩”。

管理层整体降薪10%

28家券商管理层年度薪酬总额较2020年(11.71亿元)整体下降近1.11亿元,降幅接近10%。

2021年是券商业绩大年,绝大部分券商业绩实现同比增长。Wind数据显示,2021年已披露年报的28家上市券商中,有24家归属于母公司的净利润出现同比增长。

按照管理层薪酬变化与业绩趋同的逻辑,2021年原本也应该是管理层“加薪”的年份。但值得注意的是,上述28家券商中,有16家管理层年度薪酬总额出现了下滑,其中净利润增长的24家券商中,共计14家(接近六成)出现了管理层降薪。另据记者计算,这28家券商管理层年度薪酬总额合计为10.6亿元,较2020年(11.71亿元)整体下降近1.11亿元,降幅接近10%。

管理层年度薪酬下降额度最大的是中金公司(601995.SH),其2021年管理层年度薪酬总额为9441.8万元,较2020年减少7384.5万元。而2021年中金公司归属于母公司的净利润同比增长接近50%。

中金公司并非是同比降幅最大的券商。在已披露年报的28家上市券商中,第一创业(002797.SZ)同比降幅超六成,其2020年的管理层年度薪酬总额为5781.62万

元,2021年则收缩到2145.2万元。其次是国海证券(000750.SZ),总额从3791.52万元下降到1708.43万元,同比降幅达到54.94%。

不过,在上述券商管理层降薪的同时,部分上市券商2021年管理层薪酬总额仍然有所上涨。以中信证券(600030.SH)为例,这家以高薪著称的龙头券商2021年管理层年度薪酬总额为1.66亿元,较2020年的1.49亿元上涨1711.74万元。

对比这28家券商的领导班子薪酬情况(排除6家董事长并不在机构领取薪酬或董事长人事变更、总经理代行职务的券商),记者发现,有10家券商董事长降薪,12家加薪。整体上看,董事长2021年薪酬比2020年有一定幅度的下降。董事长降薪额度最大的前5家券商分别为第一创业、招商证券、浙商证券、广发证券和中国银河证券,降幅分别是696.32万元、129.55万元、65.36万元、44.33万元、37.99万元。

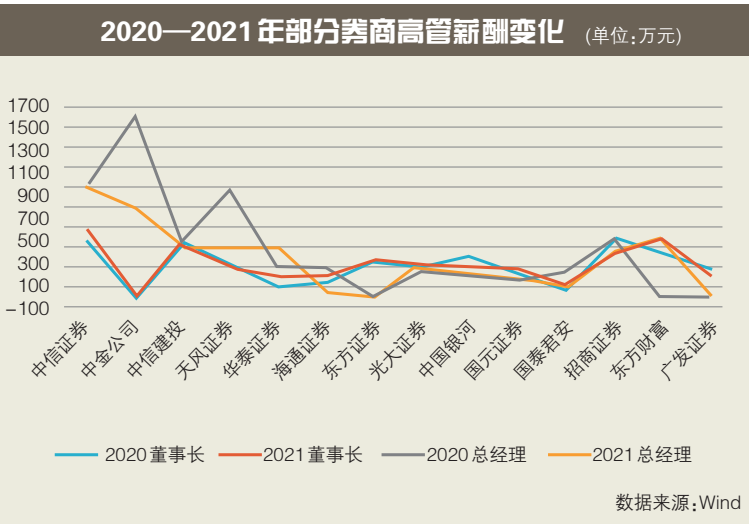
总经理薪酬方面,除部分券商存在总经理先后由董事长兼任、不另行计算薪水等情况外,有10家

会正式发布。这其中包括加分、扣分指标,薪酬激励过于激进,未能体现建立长期激励机制和稳健薪酬制度要求的,最高扣1分。

中国企业改革与发展研究会研究员吴刚梁告诉《中国经营报》记者,券商管理层降薪不排除有国企薪酬改革因素的影响,但证券公司管理层薪酬变化有涨有跌,这意味着薪酬改革并非不分情况的“一刀切”。“目前国企领导人员有三种

不同的‘身份’,如组织部门管理的干部、市场化的职业经理人和任期制与契约化管理的经理层成员,不同身份的国企领导人员,其薪酬体制也不一样。”

记者注意到,上述披露管理层降薪的券商中有不少公司的实际控制人为央企或国企。在管理层总体薪酬规模下降的同时,这28家券商的整体工资薪酬总额出现了大幅上涨,整体比2020年上涨了65.6%。



券商总经理降薪,8家加薪。值得注意的是,总经理降薪额度平均值远高于涨薪。总经理薪酬减少额度在200万元以上的券商有5家,总经理涨薪额度达到200万元的券商只有一家。在总经理薪酬下降的10家券商中,不乏如中金公司、国海证券等央企、国企背景的券商,而这些券商几乎都是实现了净利润的增长。

再进一步观察可以看到,在管理层涨薪的12家上市券商中,不少券商董事长或总经理涨薪幅度不及管理层薪酬的平均涨幅,部分甚至出现了管理层薪酬总额上涨,但董事长或总经理降薪的情况。例如,中信证券管理层薪酬总额整

体增长1711.74万元,涨薪约11.46%,总经理薪酬较上一年度上涨5.14万元,涨幅约0.52%。

除此之外,董事方面,金额前三的董事薪酬合计数据出现同比下降的券商有11家,同比增长的则有17家。但整体而言,2021年上述28家券商金额在前三的董事薪酬总计较2020年下降了2526.88万元,降幅约在12%。金额前三的高管薪酬合计数据出现同比下降的券商有18家,同比增长的则有10家,而整体来看,2021年28家券商的这组数据总计较2020年下降幅度超20%。这意味着券商高管薪酬的“天花板”出现了较大幅度下降。

定投≠降低投资风险

除了赛道型基金,在今年的震荡市环境中,备受机构推崇的基金定投似乎也“失效”了。

有投资者表示,自己从去年8月开始定投了5只偏股型基金,有主题基金,也有非主题基金,但截至目前,只有1只产品略有浮盈,其他4只产品均出现了不同程度的浮亏。与许多基金“小白”一样,这位投资者因为接触公募基金的时间不长,所以选择了被贴上“省心又稳健”标签的基金定投,但亲身经历了最近一年的市场后,目前对于是否还要坚持下去,她举棋不定。

通俗来讲,所谓定投是指在固定时间点,以固定金额分批投入同一只基金。理想状态下,当市场处于下跌时,基民可通过“定投”来降低平均持有成本,待市场上涨时再获利止盈。目前,定投往往被描述成降低持仓成本、平滑波动的“神器”。

不过,在招商基金策略分析师潘睿莹看来,不应当将定投神化,其本质上只是一个管住基民

杜绝“一刀切”

在不同情况下,薪酬制度、薪酬标准有所不同。这正是为了薪酬制度既能有效激励又不失公平。

已披露年报的上市券商管理层薪酬并没有像往年一样随业绩增长而全员加薪,反而整体出现了一定幅度的收缩。董事长和薪酬金额排前的董事、高管们整体薪酬较2020年亦有所下滑。这些变化在吴刚梁看来,可能存在着国企薪酬制度改革的影响。

“国有金融企业,尤其是归国资委管的金融机构,薪酬方面往往有较为明确并相对细化的要求。”吴刚梁说道,具体而言,目前国企领导人员有三种不同的“身份”,一是组织部门管理的干部,他们有些保留着公务员编制,或者虽然不是公务员编制,但在档案里仍然保留公务员级别,按照公务员进行管理。总体上,这类人员所占比例极小,一般是集团公司的班子成员。二是市场化的职业经理人,目前所占比例在10%~20%。三是任期制与契约化管理的经理层成员,从薪酬机制的市场化程度看,这类人员介于职业经理人与组织部门管理的干部之间,目前在国企里面占绝大比例。“不同身份的国企领导人员,薪酬体制自然也是不一样的,这叫‘差异化薪酬’。组织部门管理的国企干部既然是保留着公务员的管理模式,就不能完全按照市场化的高管来定薪酬,所以近些年对他们有了各种限薪规定。”

以央企负责人的薪酬为例,吴刚梁介绍,这类人员薪酬由三部分组成:基本年薪、绩效年薪,再加上任期激励收入。其中,基本年薪是要与上年度企业在岗职工平均工资相联系。绩效年薪、任期激励收入也不是固定的,要根据经营业绩考核结果来确定。此外,即便是竞争性行业的央企也拥有较多的资源优势,央企的经营业绩也不完全是靠管理人员的贡献,同时其职位相

超九成权益基金亏损 投资误区浮出水面

本报记者 易妍君 广州报道

2022年一季度,A股阴晴不定,3月中旬的调整尤为剧烈。在此背景下,公募产品大面积出现净值回撤。Wind数据显示,2022年第一季度,主动权益类基金2022年内大多出现亏损,平均亏损14.63%,取得正收益的基金不足100只,亏损基金占比超九成。截

赛道基金“不香了”?

2019年以来,A股结构性行情愈演愈烈,行业板块之间的分化不断加深。赛道型(通常指行业主题)基金就此迎来了高光时刻,从2019年、2020年的消费、医药主题基金,再到2021年的新能源主题基金,近三年以来,在主动权益类基金年度TOP10榜单上,赛道型基金永远是主角。但在今年的市场上,赛道型基金的业绩普遍遭遇了“滑铁卢”。

“我买了不少主题基金,医药、白酒、新能源汽车、稀有金属、半导体等”,一位有着3年以上投资经历的基民告诉记者,他在过去两年曾获得了一些收益,但这些年主题基金今年以来普遍处于浮亏状态。至于为何热衷于投资主题基金?他说道,“主要是看到了第三方平台上的推荐,这些平台上的‘社区’里经常有各种推荐帖,我一般只买热门基金。”

在被问及“买基金之前,是否会了解基金经理的投资理念、投资风格”时,上述基民表示,很少会去关注基金经理,更多是去了解行业本身的一些变化、政策信号等。

这位基民的“选基法”可谓颇具代表性:凭感觉、追热门。从某种逻辑上来说,部分热门主题基金确实能够覆盖“风口”行业。然而,且不论“追热门”极有可能买在市场高点,更为重要的是,赛道型基金并非适合所有的基民,投资这类基金需要储备一定的专业知识。

至目前,绝大多数主动权益类基金年内收益仍未回正。

对于基民而言,当下如果选择了错误的“投基”姿势,极有可能令“浮亏”转换为实际亏损。尤其是伴随国内外宏观环境不断变化,基金投资本身已然迎来了挑战。无论是2021年风光无限的新能源主题、周期类主题基金,还是已调整了一年多的医药主题、消费主题基

主动权益类基金 2022年一季度收益前十			
基金简称	总回报(%)	同类排名	
万家宏观择时多策略	32.89	1/2213	
万家新利	30.49	2/2213	
万家精选	27.61	1/2671	
万家颐和	14.49	3/2213	
财通智慧成长A	10.95	2/671	
财通科技创新A	10.80	3/2671	
财通智慧成长C	10.73	4/2671	
财通科技创新C	10.59	5/2671	
财通多策略福鑫	10.34	4/2213	
金元顺安元启	10.26	5/2213	

截止日期:2022年3月31日 数据来源:Wind

在严格意义上,“目前被市场解读成赛道型基金的主要有两类,一类是行业主题基金,其产品投资范围较明确地限定在个别主题或行业上;另一类则是基金经理重仓少数几个行业或者板块的主动管理类基金。”盈米基金研究院研究总监邹卓宇指出。

他解释,投资以上两类基金所需要具备的能力不一样。首先,投资行业主题类基金,需要预先对板块和行业的未来基本面有一定判断,同时需要了解产品的定位,根据自我判断来选择是否要投资这个赛道及哪些产品更贴合自己的投资需求,如果对于赛道的基本面预判出现偏差,自己也需要承担产品的业绩回撤。其次,对于行业主题集中度高的主动权益基金经理,投资者则更需要了解基金经理整体投资框架以及在重仓行业主题上的投资能力。另外,对于自己投资的期限也需要有合理规划,如果基金经

理,都没能在今年逃出震荡下跌的“牢笼”。这或许意味着,依赖于赛道型基金获取收益的投资思路需要作出改变。

不仅如此,《中国经营报》记者注意到,目前市场上有关公募基金的投资者教育内容鱼龙混杂,诸如“定投”“分散投资”等专业技术语常常被混淆概念,凡此种种亟待纠偏。

基金简称	总回报(%)	同类排名
万家宏观择时多策略	32.89	1/2213
万家新利	30.49	2/2213
万家精选	27.61	1/2671
万家颐和	14.49	3/2213
财通智慧成长A	10.95	2/671
财通科技创新A	10.80	3/2671
财通智慧成长C	10.73	4/2671
财通科技创新C	10.59	5/2671
财通多策略福鑫	10.34	4/2213
金元顺安元启	10.26	5/2213

理的投资框架有效,长期大概率能为投资者赚取到合理回报,但这类基金经理也可能存在短期回撤较大、投资目标着眼长期而导致产品业绩兑现周期较长等特特点,以上特点也是投资者选择这类基金经理前需要了解的。

上海证券基金评价研究中心高级分析师池云飞则提醒,一般情况下,主题基金会集中投资某个主题或赛道,这种高度集中的配置策略往往会带来更高的尾部风险。例如,当基金投资的赛道景气度下降,或估值过高时,该基金的跌幅会明显高于市场。

他认为,在投资主题基金时,一般至少要做好以下三个方面的准备,首先要了解基金经理的能力是否胜任,包括研究背景、历史业绩等;其次,还要深入了解行业背景,包括技术水平、国家政策、市场前景等;同时,还要了解行业的整体估值水平是否合理,未来还有多少涨幅空间。

手脚的投资策略和纪律。很多基民都试图去猜测市场的顶部和底部,但实际收益寥寥。历史上A股每日涨跌幅往往呈现“两头小,中间大”的分布情况,也就是“大涨大跌”出现的次数比较少,更多的时间都在“小打小闹”。换言之,未来难以预测,普通基民需要“以不变应万变,以定投应乱投”的方式来做好风险控制、仓位管理,不困于心(猜测低概率的行情),也不乱于情(被市场情绪带着走)。她建议,一般来说,定投可以用作建仓策略,追求高位解套和财富管理三种用途。

池云飞指出,定投出现浮亏也很正常。例如,起始买入点价格过高;或者出现黑天鹅事件,投资标的突然大幅回落。他亦强调,定投本身不能改变资产的风险收益特征,也不是一种有效降低投资风险的策略。定投的最大作用是帮助投资者养成一个定期将部分当前现金流“存起来”变成未来现金流的理财方法。不过,如果投资标的

杜绝无效的“分散投资”

其实,最无厘头的“投基”方法莫过于“海王式”广撒网买基金。今年年初,一位基民用1万元购买了1314只基金的故事上了新闻热搜;2021年的一则旧闻也提及,有一位基民“小伙伴”为了所谓的分散风险,自2020年开始,陆续买了1000多只基金。

虽然这种极端情况只是个例,但现实中,不少基民对于分散投资的理解也存在误区。

就专业角度来看,业内人士普遍不赞同漫无目的、随意选购基金产品的投资操作。邹卓宇指出,分散投资的作用是规避极端风险对于持有组合的影响程度,进而提升投资的持有体验。基金投资过程中,投资者需要对自己买入的基金产品有足够了解,不应仅凭产品名称来判断基金产品的投资特征。部分投资者尽管买了多只不同的

基金产品,由于对于基金产品了解不够,导致产品投资方向仍比较集中,起不到分散投资的效果。

池云飞则谈道,从狭义的配置角度看,分散投资就是让我们将闲钱分散地投资在债券、股票等资产中,尽量不要押注赛道,以避免尾部风险,通俗地讲就是不要把鸡蛋放在同一个篮子里。而广义分散投资,意味着要将自身年龄、收入、支出、居住等情况考虑在内,在保险、房产、固定收入、债券、股票等资产间做合理分配。

整体而言,今年的市场环境增加了基民选基的难度,依靠基金赚钱也更难了。这更加说明,选择正确的“姿势”购买基金,意义重大。

邹卓宇分析,购买基金是一种投资行为,需要投资者充分了解各类信息,这是提升获取收益

对稳定,所以不能完全采取市场化的激励制度,因此,这类人员的任期激励收入不能超过年薪收入的30%。

而职业经理人、契约化经理的情况则不一样,职业经理人完全实行市场化,这在市场化程度较高的券商中较为常见,其收入与业绩挂钩,业绩不好也有离职风险。契约化经理按照改革要求,收入水平也应浮动,与经营绩效挂钩。据观察,近年来,证券行业中,任期制与契约化管理的改革工作推进顺利,不少券商进行了薪酬改革并持续深化。

“改革杜绝‘一刀切’。在不同情况下,薪酬制度、薪酬标准有所不同。这正是为了薪酬制度既能有效激励又不失公平。”在吴刚梁看来,这样的薪酬制度是经过多年探索得出的,已较为规范和成熟,未来国有券商的薪酬改革工作或还将按上述逻辑持续推进。

中信证券相关人士提到:“公司管理层薪酬是按薪酬管理制度、由董事会薪酬与考核委员会、董事会等制度、流程审议拟定。”而根据2022年1月中信证券发布的关于修订公司《章程》的公告,其中拟增加一则关于薪酬的条款内容,即“建立科学的绩效考核与合理的薪酬管理制度,将廉洁从业、合规诚信执业、践行行业和公司文化理念等情况纳入绩效考核与薪酬管理。”

中金公司方面则暂未回应,不过其独立非执行董事就公司2021年高级管理人员薪酬分配方案提到,(方案)符合相关法律法规的要求及公司实际情况,综合考虑了金融及证券行业的特点、同类公司支付的报酬、高级管理人员须付出的时间及其职责、个人绩效表现、公司内其他职位的雇佣条件等因素。