

# “日切”套利漏洞：同一笔资金当日重复计息

本报记者 慈玉鹏 北京报道

阿来(化名)在广东从事资金中介工作多年,主要做银行资金冲

量。他告诉《中国经营报》记者,“日切”是给银行冲量的一种操作手法,具体是根据不同银行的记账时点差异,实现一笔资金在多家银

行转存,被多家银行确认为日终存款。“日切”因为资金停留时间短,利率一般低于普通的冲量单,但以数量取胜,能够获得更大利益。

记者采访了解到,“日切”冲量会导致银行相关经营指标、监管指标失真,在一定程度上推高银行负债成本,易引发金融风

险。近年来随着监管强化存款偏离度管理,银行临时资金冲量行为得到一定遏制。针对资金“日切”的行为,监管

部门已经采取行动。日前,国家金融监督管理总局河北监管局通知各银行机构全面开展排查,要求调整“日切”时间,堵塞套利漏洞。

## 利用“计息时点差”牟利

存款在短短数小时内不同银行之间游走,只要“日切”后,银行相关报表已经记录在案,这样同样一笔钱就可以做多家银行季末的冲量存款。

2024年1月31日,是银行网点存款月底冲量的重要时刻。一整天,阿来都特别忙碌,他一边将银行资金需求及利率、存储时间发到资方群中,一边与资方对接确保资金到位,“我有一个近400人的群,基本都有过合作。”截至当天下午3点,阿来一共发布了94个银行需求,主要是国有银行的网点需求。

他告诉记者:“我的工作内容简单说就是帮助银行员工寻找资金,来应对单位业绩考察。业务具体分为日均单、冲量单,其中日均单指一定期限内,平均每日在银行资金保持一定额度,而冲量单集中在月底、季度底、年底。一般来说,日均单利率低于冲量单,因为冲量单资金需求更紧迫。”

“正常情况下,冲量单要资金当天进入银行账户后,第二天再取出,比如月底31日进跨月1日出。”阿来告诉记者,“所谓‘日切’即当天存入,当天取出,主要依靠银行计息时间的不同来操作,一天之内资金可以辗转几家银行,获得多次收益,一般只有熟手才会操作。”

记者采访了解到,“日切”操作的根本逻辑是利用银行计息时点不同而牟利。例如,A银行计息时点是当晚22:00,B银行计息时点是23:00,只要资金在计息时点之前存入,计息时点之后取出,就可

被认定该行当天拥有该笔存款。利用上述时间差,资方可以做到一笔资金一天之内多次操作,从而满足多位机构人员的资金需求。

金融监管专家周毅钦告诉记者:“如果临近季末不同的银行都有揽储目标,且每家银行核心系统的‘日切’时间不一样,并非统一于24:00,其中就有操作空间。存款在短短数小时内不同银行之间游走,只要‘日切’后,银行相关报表已经记录在案,这样同样一笔钱就可以做多家银行季末的冲量存款。”

操作流程上,阿来告诉记者,进行冲量操作首先要准备好资金并开户备用,他推介给记者多篇开户攻略,以某国有银行为例,“A行开户时不能绑定A行一类卡,需要绑定其他银行一类借记卡,若绑定A行一类卡将无法输入网点代码,开户成功后再换绑A行一类卡即可。资金按照规定时间点存入该行网点账户,超过计息时间后转出,然后截图发中介可领取收益。”

一位资方冲量人员向记者透露,资金掮客主要是挣差价,即“银行人员给出的资金利息”减去“掮客给与资方利息”的差额,一般事成后通过微信转账。

天津地区某股份行人士告诉记者,目前由于业绩考核的原因,每到月末、季度末,有些银行员工

甚至需要去市场上临时拉资金,自己贴息付款。不过,现在监管趋严,“日切”冲量资金一旦被发现会被要求退回,并且会被监管处罚。

具体到利率,阿来告诉记者,冲量单利率都是变化的,主要看资金额度和时间紧迫性,一般而言,月末、季度末、年末最后一天,愈临近计息点,银行给的利率越高。例如,某月25日之后,月底冲量单子逐步发出,中介发给资方客户的单子利率一般是万3(0.03%)一天,但当月30日18:00之后,利率逐步上涨到万5(0.05%)一天,当月30日22:00之后,利率会再度上涨,有些单子的利率一度超过万8(0.08%)一天。相对来说,冲量若使用“日切”方式,资金停留时间缩短所以利率相对较低,主要以次数取胜。

记者假扮银行员工身份联系到一位资金掮客,他告诉记者,冲量利率要看实际情况,他最高曾在月末临近24:00接过万60(0.6%)一天的单子。

值得注意的是,并非只有冲量单才能“日切”。记者与另一位资金掮客取得联系,表示需要一个月800万元的资金支持,上述资金掮客告诉记者如果不“日切”,利率需要给到万1.3(0.013%)一天,如果以“日切”,利率则需要万0.9(0.009%)一天。

## 存款乱象全面排查整治

这类资金掮客和银行机构内部人员联合进行套利,容易隐匿案件风险,在一定程度上反映出相关银行的反洗钱监控及内控管理出现了一定的问题。

国家金融监督管理总局河北监管局近日通知当地机构,其在非现场监管中发现全省存款总量呈季末上涨、次月下降规律,不排除部分机构存在冲时点行为。同时发现部分存款人存在“日切”套利行为,即利用不同银行核心系统每日记账时点的时间差,通过短时间内在多家银行间“踩点”“接力”转存,实现同一笔资金同一日在多家银行同时被确认为日终存款的行为。“日切”套利导致监管数据失真、推高银行负债成本、易引发案件风险。

周毅钦告诉记者:“‘日切’套利实际上就是利用不同银行‘日切’时间不统一这个漏洞。实际上,要完成类似操作需要同时满足两个条件:一方面,少数银行分支机构存款指标完成不好,愿意自掏腰包补贴存款人;另一方面,‘日切’时间也是银行内部重要信息,要能够完美完成这种‘极限操作’,资金掮客需要和银行机构内部人员相配合。”

周毅钦表示:“上述这类‘形式主义’揽储只为了账面数字好看,对银行业务没有任何指导意义,反过来导致其相关经营指标、监管指标失真,一定程度上推高了银行负债成本。更重要的是,这类资金掮客和银行机构内部人

员联合进行套利,容易隐匿案件风险,在一定程度上反映出相关银行的反洗钱监控及内控管理出现了一定的问题。”

对于冲量套利,监管早已有所重视。记者注意到,早在2014年、2018年,原银监会和原银保监会分别发布《关于加强商业银行存款偏离度管理有关事项的通知》和《关于完善商业银行存款偏离度管理有关事项的通知》,对银行机构设定存款偏离度指标,致力于增强商业银行存款稳定性管理,约束月末存款冲时点行为,同时督促商业银行完善绩效考核体系。

记者注意到,监管对于月底冲时点完成任务行为一直关注,一旦查实立即做出处罚。2023年11月,国家金融监督管理总局云南监管局对某农商行人员进行处罚,原因是该行员工利用“按日贷”冲时点,虚增存贷规模。

记者采访了解到,近年来随着监管强化,资金中介冲量业务开展有时并不顺利。一位资金掮客告诉记者,2023年9月底的季末存款冲量,某国有银行网点开始出现大量退单,随后退单潮扩散至其他个别银行,据了解问题根源是存款的偏离度考核强化。所以当月月底,整个冲量市场冷淡。

为防范“日切”冲量风险,国家金融监督管理总局河北监管局要求调整“日切”时间,堵塞套利漏洞,河北辖内城商行、农合机构应调整核心系统“日切”时间至24:00,原则上应于2024年3月底前调整完毕。并要求各分支机构及村镇银行应及时向总行、主发起行等汇报,建议调整“日切”时间至24:00,堵塞套利漏洞。因系统建设能力不足原因无法调整的,应通过建立异常时间转账预警机制措施,防范“日切”套利风险。

同时,国家金融监督管理总局河北监管局指出,各银行机构应切实加强业务规范和员工行为管理,做实做细员工行为排查,防范个别员工“日切”存款揽存、内外勾结、账外交易返佣等行为引发的案件风险。同时结合本行实际,举一反三开展存款乱象全面排查整治,加大对账户异常行为的监测和预警力度,切实斩断内外利益输送链条,有效维护良好市场秩序和金融生态。

上述天津地区某股份行人士告诉记者,防范冲量,本质上应该优化考评体系、业绩设置体系,强化存款日均贡献考评及月末存款偏离度管理,并且根据实际情况设置业绩任务,如果业绩考核不科学,冲量问题将难以根除。

# 裁员降薪 VS 招兵买马 信托业调整组织架构深化转型

本报记者 樊红敏 北京报道

岁末年初,信托公司人员变动愈加频繁。

2024年开年以来,一方面,部分信托公司忙着招兵买马,引入与业务转型方向相匹配的人才,从招聘的岗位设置来看,主要围绕标品业务、财富管理及信息科技等;另一方面,多家信托公司被传降薪、裁员,其中,传统业务团队成为被

## 围绕转型业务招聘

记者注意到,开年以来,华融信托、厦门信托、苏州信托、西藏信托、百瑞信托等多家信托公司在官网或第三方平台发布招聘广告,招兵买马。

从上述信托公司发布的招聘信息来看,岗位需求主要集中在标品信托业务、财富管理业务及信息科技领域等。

具体来看,标品业务方面,华融信托岗位需求包括标品信托业务部总经理/副总经理、债券信评岗、债券交易员、标品投资风控等多个岗位;厦门信托在招聘交易岗,该职位负责跟踪债券市场的动态和趋势,根据市场分析和投资策略执行买卖债券及资金的交易等,并要求应聘者具有2年以上债券交易经验,熟悉债券投资与资金交易操作流程等;苏州信托则在招聘资产配置部投资助理。

财富管理业务方面,百瑞信托在招聘财富顾问、高级财富顾问等;西藏信托在招聘财富管理中心分部负责人、财富顾问以及家族办公室经理;苏州信托在招聘财富管理总部理财营销经理及助理;华融

裁员重点,个别公司财富团队也是被压缩的对象。

业内人士向《中国经营报》记者表示,过去信托公司组织架构主要是围绕传统非标融资业务,并围绕非标产品的销售构建财富团队,现在则需要围绕“三分类”新规(《关于调整信托业务分类有关事项的通知》)明确的业务方向来调整组织架构,这就必然涉及人员的结构性调整。

信托在招聘财富管理与家族信托部总经理、副总经理。

另外,厦门信托、华融信托、苏州信托等多家信托公司同时还发布了信息科技岗位。记者注意到,部分信息科技岗也明确围绕标品、财富管理转型业务方向。比如,厦门信托在招聘财富管理及服务信托方向、资产管理方向的研发工程师;苏州信托在招聘信息化办公室产品经理/助理,并明确备注了“标品系统方向”。

金乐函数信托分析师廖鹤凯在接受记者采访时表示,随着“三分类”新规的推进,信托公司发展方式正在发生重大转变,发展思路也有较大调整。与此同时,信托公司角色面临转换,“买方”角色强化,“资产管理业务”会是未来信托公司的主要盈利来源,财富管理服务信托业务也是在“三分类”新规下最具前景性的转型赛道之一。诸多转型业务面临金融科技的介入和转换,以适应金融行业高科技渗透的新时期发展需求,这也成为近年来信托公司高管任命和业务团队资源倾斜的重要考量。

## 压降传统业务人员

值得关注的是,在部分信托公司忙着招聘的同时,也有一些信托公司被传降薪、裁员。

近期,关于“多家头部信托公司开启降薪裁员”传言的讨论增多,据记者了解,卷入舆论的信托公司包括五矿信托、平安信托等四五家机构。

对于裁员、降薪风波,五矿信托方面对外回应称,近期“五矿信托大幅裁员”的相关言论不客观,目前公司经营一切正常,各项工作平稳有序。公司作为央企背景信托公司,始终严格落实监管、国资委的各项要求,为深入落实2023年原银保监会发布的《关于调整信托业务分类有关事项的通知》要求,加快业务转型,加上落实监管部门关于信托公司异地展业部门数量限制的整改要求,近期公司对组织架构进行了重塑,进行了人员的合理调整及团队合并。

平安信托方面也对外表示,相关裁员的传闻不属实,公司近

## 组织架构调整持续深入

记者注意到,“组织架构重塑”“架构调整”成为五矿信托、平安信托强调的关键词。实际上,随着信托业转型的推进,近几年信托公司组织架构的调整优化也在不断推向深入。

据百瑞信托统计,2022年共有47家信托公司进行组织架构调整,其中多数公司是增加资产服务信托业务部及资产管理信托业务部等。而2019年、2020年新

增离职人员主要为与架构调整相关的业务团队人员,以及同比例缩减的中后台人员,且不存在所谓的降薪情况。目前公司经营管理正常,业务发展稳健。

值得注意的是,此轮裁员、降薪风波中,除了传统业务人员之外,财富管理人員同样也成为被压缩的重点之一。

“过去支撑信托行业高速发展的业务主要是房地产、政信类信托等高报酬率的非标融资类业务,随着这些业务的减少,导致信托公司的利润出现下降。信托公司必然会裁减从事传统业务的人员,实现降本增效。”北方地区某信托公司财富管理主管向记者表示,个别信托公司财富团队过于庞大,且在财富管理业务信托业务利润微薄的情况下,自然会缩减财富人员,以压缩成本。

据百瑞信托统计,信托行业人均净利润自2012年首次突破300万元以来,2013—2017年均稳定在300万元以上。受监管加剧

部门主要是标品类投资部门,2021年主要是家族信托办公室、慈善信托办公室、服务信托业务部及股权投资业务部等。

另外,2022年共有8家信托公司进行事业部调整,与2021年调整事业部的信托公司数量持平。其中有3家公司新增事业部,5家公司取消事业部。新增的事业部主要开展的是资产管理信托业务和特殊资产业务。

## 2024年全行业信托产品到期情况

时间	个数	规模	其中:集合	单一	财产权
2024年1月	844	3475	1797	818	859
2024年2月	636	2213	1010	699	505
2024年3月	926	3796	1888	988	920
2024年4月	913	2885	1710	674	501
2024年5月	904	2669	1503	726	440
2024年6月	1081	5016	2860	1026	1130
2024年7月	1019	4419	3216	542	661
2024年8月	941	2885	1654	594	637
2024年9月	1152	6564	3167	1070	2328

截止时间:2023年三季度末

数据来源:中国信托业协会

及行业转型影响,2018年以后,信托行业人均净利润快速下降至230万元左右,2022年人均净利润大幅下降至175万元。

根据中国信托业协会统计数据,截至2023年三季度末,信托行业人均利润进一步下降(154.87万元)。

从信托公司财富团队建设历程来看,早在2017年前后,信托业就开始发力财富管理建设。

公开数据显示,截至2017年年末,35家信托公司成立了财富中心,不同地区财富中心机构数量合计204家,2017年新成立的财富中心机构数量超过20个。截至2018年11月,有近50家信托公司成立了近350个财富中心,较2017年年末增加了100多个。

“现有的组织架构(包括前台和中后台架构)以及人员能力匹配,与‘三分类’下未来的发展模式存在错配。目前行业正在不断调整人才结构,同时加强前台和中后台专业化能力建设。”麦肯锡全球资深董事合伙人、中国区金融机构咨询业务负责人曲向军近期撰文提到。

甘肃金融学会常务理事袁吉伟在接受本报记者采访时也表

示,信托公司过往主要是围绕非标建立的能力体系,未来其对于投资、财富管理、资产服务等方面的能力要求一定会更高。在能力体系重构过程中,必然涉及人员的重构,信托公司应该给予现有人员学习和培训,帮助其适应新业务发展的能力需求。同时,这也需要信托从业人員要尽快适应转型要求,否则可能会面临被分流或者被淘汰。

百瑞信托相关研报也提到:“经过前期大力布局财富中心,2022年信托公司布局财富管理力度有所放缓,有3家信托公司新增财富中心。”

不只是普通员工,信托公司高管同样变动频繁。据统计,以监管批复时间为口径,2023年,共35家信托公司高管变动,占67家信托公司总数的52.24%。其中,22家公司的“一把手”(董事长、总经理或总裁等)更迭,占比32.83%。而2024年以来,在不到一个月的时间里,就有中原信托、平安信托等多家信托公司的高管发生变更。

上接 B3

实际上,盈利困境是财富管理信托普遍面临的痛点。以家族信托为例,毕马威在《2023年信托业报告》中提及,家族信托从整体导向上,规模是各家信

托公司现阶段的最大诉求,甚至是唯一诉求。“跑马圈地”策略和配套的考核导向固然有助于各家信托公司抢占快速扩容的市场并在排名中占有一席之地,然

而以牺牲盈利为代价,不利于业务模式的升级和能力的打造,容易陷入低水平竞争,从长远看可持续性不甚明朗。

保险金信托也面临同样的

问题。据记者此前了解,信托公司开展保险金信托业务目前主要收取设立费跟管理费两项费用。其中,设立费多数按单计费,一单业务一般不超过3万元;

管理费则是在保单成功赔付,资金进入信托账户之后才开始,费率多在5%以下,有的信托公司收取的管理费甚至低至1%。

“家庭服务信托的推广过

程是非线性的,需要有足够的耐性和战略定力,这是一个先有资源投入,但未必能很快看到产出的发展过程。”中建投信托方面强调。