

公募基金“分红潮”同比增近三成 权益类分红总额飙升1.65倍

中经记者 罗辑 北京报道

“我买的基金今年以来已经进行了3次分红,分红收益率已接近6%。趁近期市场调整,我正在考虑加仓。”一位持有某大盘宽基指数产品的90后投资者告诉《中国经营报》记者。

近日,不少公募基金密集分

分红格局呈结构性分化

权益类基金今年以来分红总额为397.78亿元,分红规模较去年同期增长约165%。

Wind数据显示,截至9月26日,今年以来公募基金合计分红5513次,分红总额达到1816.13亿元,较去年同期的1415.28亿元,同比增幅达28%。

从分红金额占比来看,债券型基金继续占据分红主力地位。今年以来,债券型基金分红次数达到4353次,合计分红总额达1336.44亿元,分红总额同比增幅在10%左右。权益类基金方面,今年以来,分红总额虽然规模相对较小,为397.78亿元,但是该分红规模较去年同期数据出现了飙升,增长约165%。

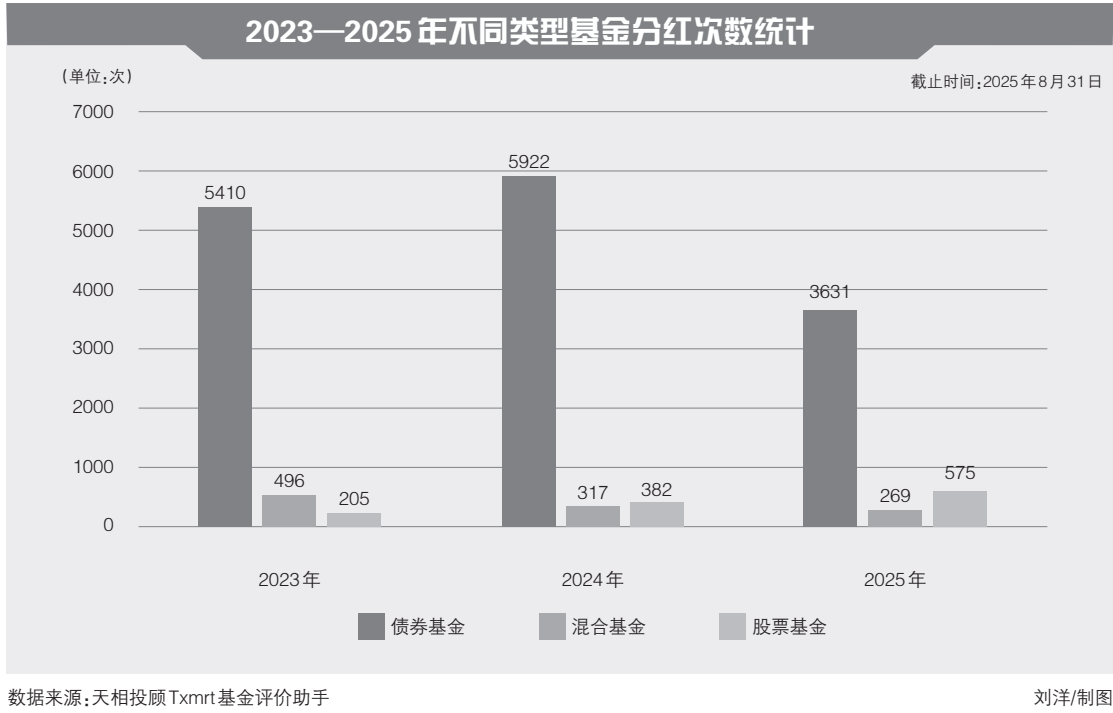
晨星(中国)基金研究中心高级分析师李一鸣指出,2025年前三季度,中国公募基金分红格局呈现结构性分化的显著特征。

“债券型基金及偏债型混合基金的分红数量与2024年同期基本持平。这类基金凭借稳定的票息收益和低波动特性,延续了过往稳健分红的传统策略。而偏股型混合基金、股票型基金的分红数量则同比显著增加,与之形成鲜明对比。”李

红,其中不乏年内已经多次分红的产品。这让投资者的获得感持续提升。Wind数据显示,截至9月26日,今年以来公募基金合计分红已超5000次(按权益登记日统计,下同),分红总额超1800亿元,相较去年同期分红规模提升

近三成。其中,债券型基金继续占据分红主力地位,但从分红的同比增幅来看,权益类基金分红总额较去年同期增长超1.65倍。多位受访人士指出,今年以来,公募基金持续的“红包雨”背后,除了市场整体回暖为基金分

红提供坚实基础外,主要是近年来监管层持续推进分红机制的进一步完善。此外,公募竞争加剧,基金公司也在积极进行策略调整与产品创新,通过积极分红、持续分红提升投资者体验,增强产品竞争力。



一鸣表示。

更进一步来看,Wind数据显示,债券型基金中,分红规模占比最大的仍然为中长期纯债型基金,今年以来的分红总额为1004.02亿元,较去年同期的883.68亿元增长14%左右。权益类基金中,分红规模占比最大的为被动指数型基金,分红总额为313.95亿元,较去年同期的96.38亿元出现超两倍的增长,达到226%。

之所以出现上述分红格局的分化,李一鸣认为:“从市场表现看,2025年,A股市场整体回暖,权益类基金投资收益丰厚。而且

指数基金当中,分红的基金多为股息率较高的大盘宽基指数基金和红利指数基金。这些都为分红提供了坚实的收益基础,使得相关基金具备充足的分红条件。”

具体到分红最多的基金(以基准日应分配金额统计),分红规模前10的以股票指数基金为主,包括1只中长期纯债型基金和9只被动指数型基金,并主要为沪深300ETF。

其中,华泰柏瑞沪深300ETF分红额度达到83.94亿元,易方达沪深300ETF紧随其后。就在9月17日,易方达沪深300ETF发布

年内第3次分红公告,分红方案为每10份基金份额分红0.22元,基准日应分配金额为14.73亿元。而此前易方达沪深300ETF今年5月、8月完成的分红额度依次为13.24亿元、27.6亿元。

“未来,预计基金管理人在政策引导和市场影响下,将继续努力提升投资者获得感,而积极分红或是一项重要选择。这其中,被动指数基金往往在合同中会约定分红条款,随着指数基金的迅速发展,这一类基金也将是分红基金的重要部分。”天相投顾基金评价中心表示。

强化“投资者回报”导向

A股上市公司2025年中期现金分红总额达到6450.88亿元,在去年同期已经出现一轮“分红潮”的基础上,再度攀升。

排排网财富公募产品运营曾芳芳指出,2025年,公募基金分红呈现“小高潮”,这背后还在于多个方面的影响。

“近年来,监管层持续完善分红机制。新‘国九条’和分红新规等政策不仅促使上市公司分红积极性提高,也引导基金加大分红力度回馈投资者,推动了行业整体分红意愿的提升。加上2025年市场整体回暖也为基金分红提供了坚实基础,如受益于市场上涨,宽基ETF实现了基金净值增长和可分配利润积累。此外,在行业竞争加剧的背景下,基金公司积极进行策略调整与产品创新,通过积极分红、持续分红提升投资者体验,吸引更多资金流入,扩大管理规模,增强产品竞争力。”曾芳芳分析认为。

Wind数据显示,A股上市公司2025年中期现金分红总额达到6450.88亿元,在去年同期已经出现一轮“分红潮”的基础上,再度攀升。2024年中期,A股上市公司分红数据为5866.97亿元,彼时较2023年中期的2052.46亿元已出现翻倍式增长。

某头部公募机构人士告诉记者,近年来,伴随多项“强化上市公司现金分红监管”政策的逐步落地,上市公司分红的稳定性、持续性和可预期性不断增强,A股市场因此迎来了分红热潮,并且这一趋势逐渐从资产端蔓延至投资工具端,体现在公募基金分红频率和分红总额的持续增长。

而就权益类基金分红大幅提升的趋势,李一鸣进一步指出,当前,包括新“国九条”在内的政策工具正强化“投资者回报”导向,明确鼓励公募基金提高分红比例,特别是对高股息率资产的配置与分配,这直接推动了权益类基金分红的积极性。同时,基金公司的市场判断策略也起到关键作用——在市场上行阶段,基金公司倾向于通过分红实现投资者收益的“落袋为安”,既提升客户体验,又

通过信号效应吸引增量资金,形成“分红—申购”的正向循环。

在此背景下,未来“红包雨”是否还会持续?

“2025年,中国公募基金分红格局的演变,实质是市场环境、政策导向与产品结构三者动态博弈的结果,这三者也将影响未来趋势的延续与强化。”李一鸣分析表示。

在李一鸣看来,市场表现是分红率提升的底层支撑,未来持续性取决于经济基本面与市场生态。若A股继续演绎“慢牛”行情,企业盈利增速与ROE维持高位,则分红基础将进一步夯实。同时,在“以投资者为中心”的监管导向下,投资者体验优化将倒逼分红机制长期优化,公募基金行业正经历从“规模导向”到“回报导向”的深刻转型,基金管理人也将更重视收益分配的稳定性与可预期性。此外,产品结构升级将重塑分红格局,指数化浪潮与红利策略共振放大分红空间。从资产配置角度看,大盘宽基指数与红利指数的扩容是基金行业分红能力提升的重要变量。

曾芳芳同时提示,红利基金因其高股息率、分红稳定等特点受到求稳型投资者的青睐。但投资者在选择红利基金时,需关注分红的可持续性,考察基金所投资的红利股是否具有长期稳定的分红能力,避免为追逐短期高分红的“红利陷阱”。

“虽然红利基金投资标的多集中在银行、煤炭、非银金融等行业,若红利资产短期涨幅过大,仍可能会面临波动较大、估值过高的风险。除市场风险,基金的投资策略、投资标的的行业集中度情况也值得关注。另外,投资港股红利基金时,税费也是投资者需要特别注意的因素,不同投资渠道的税率差异较大,需了解不同投资渠道的税费差异,例如QDII基金在投资港股红利时通常更具税务优势。”曾芳芳提醒道。

23名独董两年被罚1305万 有会计专业背景受“特殊对待”

中经记者 孙汝祥 夏欣 北京报道

自2023年9月“独董新规”实施以来,A股上市公司披露23名独董因未勤勉尽责,总计被罚款1305万元。

《中国经营报》记者梳理发现,在独董被罚案例中,部分具有会计专业背景的独董,被罚款金额高于非会计专业背景的独董。而在上市公司薪酬体系中,两者拿着同样的薪酬。

对此,有专家在接受记者采访时表示,会计专业独董被罚款金额较高,本质是其专业义务与法定责任的映射。证监部门在处罚会计专业独董时,亦会强调作为会计专业人士,其理应对上市公司财务、会计问题保持更高的注意义务。

专家建议,可对具备不同专业背景、承担不同责任与风险的独董,进行差异化的薪酬安排,以更好地激发独董勤勉履职的积极性,尽可能地发挥其专业作用,实现独董制度效能最大化。

不同专业背景影响独董处罚?

2023年9月4日,证监会《上市公司独立董事管理办法》(以下简称《独董管理办法》)开始正式施行。记者据上市公司披露的《行政处罚决定书》(不含披露时已退市公司)梳理发现,近两年来,共有13家上市公司的23名独董,因未勤勉尽责地履行独董职责被证监部门处罚,罚款总额1305万元,人均罚款金额56.74万元。其中,具有会计专业背景的独董13人,人均罚款金额57.69万元;非会计专业背景的独董10人,人均罚款金额55.50万元。

会计专业独董负有特殊责任

“会计专业独董会在监管定责时被‘特殊对待’,应该是责任量化的结果,不是对专业背景的‘特殊对待’。”知名财税专家刘志耕强调,“会计专业独董被罚款金额较高,本质是其专业义务与法定责任的映射。”“会计专业独董在监管定责时,特别是上市公司的违法违规问题与财务、会计相关时,会计专业独董往往被‘特殊对待’。”北京上市公司协会原秘书长、中上协独董专委会委员余兴喜对记者表示,会计专业独董被“特殊对待”是有一

激励与约束如何更好平衡?

“我认为需要重点关注的一个问题是,独董的激励与约束平衡的问题。”曾斌认为,一方面,会计专业独董承担着更大的责任,面临着更大的处罚风险;但另一方面,会计专业独董并没有获得比其他专业独董更高的薪酬,缺少相应的激励。如前述案例中提及的安秀梅(罚款60万元)、王洋(罚款50万元),2024年在广道数字获得的税前报酬同样为8万元;曾丽萍(罚款

“在独董被罚案例中,大部分会计专业独董被罚款金额要高于其他专业的独董。”天册(深圳)律师事务所合伙人曾斌对记者指出。以*ST广道(广道数字,839680.BJ)9月13日披露的《行政处罚决定书》为例,时任独董、审计委员会主任委员(召集人)安秀梅以及时任独董、审计委员会委员王洋,被认定为公司财务造假的其他责任人,分别被罚款60万元、50万元。在陈述申辩和听证中,安秀梅主张其不具有会计专业背景。但深圳证监局指出,该主张与公司审计

定的法律依据。《独董管理办法》规定,独董能够证明其已履行基本职责,且在审议或者签署信息披露文件前,对不属于自身专业领域的相关具体问题,借助会计、法律等专门职业的帮助仍然未能发现问题的”,可以认定独董没有主观过错。“免责的前提之一是‘不属于自身专业领域’,如果属于自身专业领域就不能免责。”余兴喜进一步解释道,上市公司独董被追究责任的原因,绝大部分与财务、会计有关,属于会计专业独董的“自身专

120万元)、熊鋆(罚款80万元),2023年从紫天科技获得的税前报酬皆为18万元。“在今后的独董制度改革中,可以进行相应的差异化薪酬安排。比如对发挥专业专长的独董、担任审计委员会主席或召集人的独董,给予更高的薪酬。”曾斌表示。“会计专业独董比非会计专业独董承担着更大的责任,与其责任相对应,会计专业独董的工作

委员会履职情况报告、其独立董事候选人声明等内容不符。综合其他因素,安秀梅最终罚款金额比王洋多10万元。公开信息显示,安秀梅为中央财经大学财政税务学院教授、博士生导师。其在广道数字独董候选人声明中自称“本人具备较丰富的会计专业知识和经验”。8月23日,*ST紫天(紫天科技,30028.SZ)披露《行政处罚决定书》,公司被认定存在财务造假行为。曾丽萍、熊鋆、钟晓永、汪速等4名时任独董分别被罚款120万元、

业领域”。“因此,在上市公司独董被处罚的案例中,会计专业独董被‘特殊对待’,也就‘顺理成章’了。”实际上,在上市公司披露的《行政处罚决定书》中,不乏证监局对独董会计背景的着重强调。例如,2024年5月,广东证监局向ST摩登(002656.SZ)下发《行政处罚决定书》,其中明确指出:“时任独立董事陈凯敏,作为公司审计委员会召集人,系会计专业人士,对存货减值事项,理应保持更高的注意义务,但未主动调查,获取决策所需的资料 and 文件,审慎核实相关存货的

量也更大。因此,上市公司向会计专业独董支付更高的薪酬,是合理的。”余兴喜对曾斌的建议表示认同。另有专业人士认为,独董薪酬“应该是市场选择、博弈的结果”,很难在制度上作出规定。“市场选择需以制度完善为前提,而当前市场博弈机制存在结构性缺陷。”刘志耕建议未来改革应通过“职责界定+程序优化”,间接引导薪酬差异化定价。可在审计

80万元、70万元、50万元。罚款金额较高的曾丽萍、熊鋆被认定为公司2022年年报及2023年半年报虚假记载的其他直接责任人员;罚款金额较少的钟晓永、汪速,被认定为2023年年报虚假记载的其他直接责任人员。福建证监局在《行政处罚决定书》中对曾丽萍、熊鋆二人的处罚理由由描述完全一致。包括未对公司业务异常情况保持必须关注,没有对存疑问题进一步开展实质性核查,未勤勉尽责等。不同的是,曾丽萍的职务是“时任独立董事、审计委员

减值数额是否准确,未勤勉尽责。”“诚然,相对于不懂财务、会计的独董,会计专业独董在发现财报中的异常以及追问异常的原因方面,肯定是有优势的,这也是为什么《独董管理办法》特别强调会计专业独董重要性的原因。”余兴喜表示。《独董管理办法》明确规定,上市公司独董占董事会成员的比例不得低于三分之一,且至少包括一名会计专业人士。上市公司应当在董事会中设置审计委员会,其中独董应当过半数,并由独董中会计专业人士担任召集人。

委员会负责人之类关键岗位试点市场化议价机制,同时强化中小股东对薪酬方案的监督权。“由于独董负有监督制衡职责,不同于公司的雇员,独董薪酬“应该由市场选择、博弈的结果”,很难在制度上作出规定。“市场选择需以制度完善为前提,而当前市场博弈机制存在结构性缺陷。”刘志耕建议未来改革应通过“职责界定+程序优化”,间接引导薪酬差异化定价。可在审计

会委员兼召集人”,熊鋆的职务是“时任独立董事、审计委员会委员”。公开可见的另一个更大的区别在于,紫天科技年报显示,曾丽萍是注册会计师、会计师,曾任中审国际会计师事务所厦门分所、天健会计师事务所(特殊普通合伙)厦门分所高级项目经理,而熊鋆的简历则没有如此鲜明的会计专业背景,虽然其也曾其他公司兼任过财务负责人。钟晓永、汪速皆无会计专业背景,同为审计委员会委员,钟晓永兼任召集人。

刘志耕指出,上市公司财务会计信息非常重要,所以《独董管理办法》突出了会计专业独董的必要性和专业性,同时也赋予会计专业独董区别于其他专业背景独董的特别责任。“如果一般会计专业人士能够发现的上市公司财务、会计问题,而会计专业独董却没有发现,那他们应当承担比非会计专业独董更多的责任。”余兴喜同时表示,在行政处罚及司法实践中,也应注意避免对会计专业独董过于苛刻的倾向。

独董承担的不同责任和风险;三是与工作量相关的薪酬,体现独董不同的履职投入。上市公司应当在法律法规原则性规定范围内,根据行业自律指引和本公司实际情况,制定本公司独董薪酬制度。“独董的薪酬水平应当适中。太低则与独董需要较高的素质、较多的投入以及承担一定的风险不相称;太高则可能使得独董因顾及推荐者或选聘者的人情、太在意这份收入,而丧失独立性。”余兴喜表示。