

十大银行员工薪酬调查:平均年薪最低22万也算寒冬?

与境外银行大刀阔斧裁员不同,境内银行在本轮周期未现裁员潮,不少银行人均薪酬下降主因是绩效递延

证券时报记者 安毅

这两天关于中国银行业 银行高管层带头降薪,下降幅度将近一半,一线员工压力大工资低,全靠责任感死撑”的报道吸引了行业内外的眼球。

随着包括工农中建交五家国有大行,和招行、民生等5家股份制银行年报的披露,银行员工薪酬的涨跌情况亦随之浮出水面。

从整体“薪酬包”来看,农行、建行、招行、中信4家银行出现下滑,其余均较往年有所增长。

人均薪酬方面,五大行中,除交行及中行人均薪酬分别增长7.73%、2.36%外,其余三大行则有所减少,但减少幅度并不大;倒是招行及中信银行,人均薪酬降幅分别达15%、20%,但是这并非降薪导致,绩效薪酬的延期支付才是重要原因。从人均情况来看,并不能得出“寒冬”结论。

人均薪酬增减不一

16家A股上市银行中,目前有2015年业绩数据可比的有10家银行,包括工农中建交5家国有大行,以及招行、民生、中信、光大、平安5家股份制商业银行。此外,还有6家H股上市城商行、农商行发布业绩公告,但由于部分H股上市银行并未披露员工人数,故未纳入统计样本。

银行平均薪酬并非简单地以资产负债表中“应付职工薪酬”科目除以职工人数就可计算。按照会计通用准则,通过资产负债表中的“应付职工薪酬”与现金流量表中的“支付给职工以及为职工支付的现金”两个项目,按照“本期工资福利总额=期末应付职工薪酬-期初应付职工薪酬+支付给职工以及为职工支付的现金”的公式,应该是较为合理且容易理解的“薪酬包”。

针对“人均”这个概念,应当采用期初人数与期末人数的加权平均计算额,毕竟在一个完整会计年度中,每家银行人来人往,难以确定时点概念。尽管商业银行业普遍告别高速增长,五大行平均净利润增速甚至仅维持在1%附近,但统计结果表明,银行员工的平均薪酬福利仍足以引来艳羡目光。

薪酬包有增有减

从整体“薪酬包”来看,农行、建行、招行、中信4家银行出现下滑,其余均较往年有所增长;但从人均情况来看,增减不一。

五大行方面,由于整体员工数量较多,拉低员工平均薪酬至22万元~28万元。除交行及中行人均薪酬分别增长7.73%、2.36%外,其余三大行均有所减少。需要注意的是,交行人均薪酬的增长主要源于该行员工人数减少2190人至91468人;中行人均薪酬的增长则主要归因于该行“薪资包”的扩大。

股份行方面,“薪资包”的扩大或缩小程度决定了人均薪酬的变动。其中,平安、民生两家业务风格偏“进取”的股份行平均薪酬均达40万元以上,增幅高于3%;而光大银行虽然工资福利总额略有增长,但不足以弥补员工人数增加带来的影响,平均薪资略微下滑至36万元。

绩效薪酬延期支付

值得注意的是,招行及中信两家股份行整体工资福利总额下滑幅度超11%,拖累人均薪酬从42万元以下降至35.5万元左右,降幅分别达15%、20%。业内人士分析,大幅下降的主要原因是绩效薪酬的延期支付,并不能说明招行和中信银行在大幅降薪。

以招行为例,该行去年4月曾下发文件,将在境内分行实行延期支付风险金制度,即对跟风险相关岗位上的员工的绩效薪酬计提一定比例金额,计提金额视项目风险释放情况逐年发放,计提比例10%,涵盖市场、合规、运营等岗位普通员工。

此类风险金一般称为“薪酬风险准备金”,由国内银行从花旗银行引进。采纳此类制度的原因是银行



利润有当期性,而风险有滞后性。而这一机制的直接后果,则是银行员工当年收入减少。

事实上,大部分用户都有奖金留存制度,但主要针对管理人员。譬如中信银行、平安银行中高级管理人员的部分绩效薪酬就实行延期支付,一般延期支付期限为3年。

而银监会对银行高管的薪酬管理也有明确规定。2010年下发的《商业银行稳健薪酬监管指引》提到,商业银行的基本薪酬一般不高于其薪酬总额的35%;商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工,其绩效薪酬的40%以上应采取延期支付的方式,且延期支付期限一般不少于3年。

当然,除固定薪酬及绩效薪酬之外还有员工福利,这部分包括适合于岗位级别的培训、保健、携家属旅行等,或是到一定岗位级别后的所谓“伙食费”报销额度,以工会名义发的购物卡等不纳税货币化收入。在八项规定严格推行之下,不少“员工福利”项目已被取消。

未现裁员潮

证券时报记者调查发现,10家银行员工人数变动情况主要呈现两个特点。

一方面,由于发展趋势集中显露疲态,欧美诸多银行纷纷大举裁员断臂求生,但这股裁员潮未在国内银行出现。

10家上市银行中,除民生、交行、建行外,其余7家银行员工人数均较上年有所增加,其中平安银行、中信银行员工人数增幅分别达8%、11%,前者增加的2868名员工中63%为业务人员,后者增量也全部为业务及管理类人员;人数增加最多的则是农行,主要为柜面及技能人员增加。

另一方面,国有大行削减劳务派遣员工,股份行则态度不明。其中,农行减少超五成至11288人,工行减少八成至489人,建行则减少12.2%至5509人;股份行中,平安、光大银行增加部分派遣制员工,中信银行则减少数百人。

一般来说,银行派遣制员工归属劳务公司,银行相当于向劳务公司“借用”,所以给此类员工的待遇非常低,正式员工的隐性福利基本上都没有。目前外包工的岗位大多集中在大堂经理、保安、现金清收、电话客服、信用卡销售、IT系统等岗位。

四大行一线员工:工资没动 福利降了

一线普通员工的薪酬在当地仍处中等或中等偏上水平

证券时报记者 孙璐璐

受到国企领导限薪令的影响,四大国有银行董事长、行长级别的高层领导去年薪酬较2014年近乎“腰斩”。

不过,从年报得出的平均工资并不能完全反映员工的真实收入情况,因为同一家银行,在不同地区、不同岗位的薪酬档位都不一样。证券时报记者采访了3位来自不同地区、不同岗位的四大行一线工作人员。他们普遍反映一线薪酬待遇略有下降,但这种下降更多的是反映在单位福利和绩效考核方面,基本工资并无变动。

在农行西部某省分行工作的王女士称,自己从事贵金属理财业务,这两年来工资待遇并没有变化,只是福利待遇逐年下降。以前过节发钱,后来变成发卡,现在迅速变成发卫生纸、洗洁精。”王女士说,福利待遇明显下降,各项福利几乎都被砍掉了。”

据王女士介绍,省分行的薪酬待遇

类似于机关单位,基本是拿死工资,但即便如此,薪酬待遇在当地来说仍属中等偏上。至于各地支行的情况,支行普通员工的工资普遍没有省分行普通员工的工资高;但在领导级别方面,同一行政级别的银行领导层,支行领导的薪酬待遇有时则比分行领导高。

“支行行长和省分行一个科长都属于正科级,但前者的薪酬待遇远远高于后者,因为支行行长的权限较大,而分行科长没什么权限,几乎就是拿死工资。”王女士说。福利待遇降低的不只农行一家。工行山东省一沿海城市的支行员工丁先生表示,这两年薪酬待遇的下降主要体现在福利待遇,比如话费补贴、餐费、医疗费等补贴方面。根据工行2015年年报显示,去年员工平均福利费用5.9万元,而2014年这一数据为6.2万元,平均降幅3000元。建行2015年平均员工福利2.3万元,较2014年亦减少3000元。

降薪还体现在绩效考核上。对一线基层银行来说,主要业务仍是传统的存贷汇。因此,资产端的信贷风险控制,以及负债端的存款规模,成为对基层员工的主要考核因素。

银行有一套非常细化的考核体系,对信贷业务员来说,在现在的经济环境下,不断冒出的不良资产也使得这些岗位的银行从业人员的薪酬受到影响,这在东南沿海和资源大省等不良“重灾区”更为明显,但这并不属于银行主动降薪,而是从业考核不达标的降薪。”中行广州市一支行员工张女士说。

如果说因信贷风控考核引发的降薪是“被动”降薪,那么对于拉存款规模的奖励减少则是“主动”降薪。丁先生介绍,去年以来,其所在地区的工行对员工拉存款的奖励政策在降低。虽然银行对员工还有拉存款的任务要求,但是对拉存款的激励却在减少,员工每拉100元存款所得的提成在减

少,而存款规模关系到几乎所有支行员工的绩效考核,因此对支行一线员工来说,奖金普遍减少。”丁先生说。

丁先生称,拉存款的奖励政策在降低,并不是因为存贷比监管指标取消后银行没有了拉存款的压力,因为存款立行仍是目前银行重要的经营策略,拉存款需求依旧不减。但银行之所以会调低拉存款的奖励机制,主要是受利润减少的压力影响,尤其是净息差不断降低。

不过,受访对象表示,虽然福利待遇和绩效考核等有所降低,但降幅并不大,并不像外界说的那么夸张,银行一线普通员工的薪酬水平在当地普遍仍处于中等或中等偏上的水平。

当然,本文探讨的银行员工的薪酬待遇并不包含劳务派遣员工的情况。这部分员工一般属于劳务公司,并非银行正式员工,因此待遇非常低,去年大行都在缩减劳务派遣员工数量,其中农行减少超五成,建行则较2014年减少12.2%。

■ 攸游互金 | Liu Xiaoyou's Column |

当场外ABS定价遇上互联网金融

证券时报记者 刘筱筱

对资产的收益、风险、现金流重新打包组合并拆分销售……同样一件事情,一年半前叫“类”资产证券化;现在成了“场外”资产证券化。一些互联网金融平台似乎已经认定其从事的业务符合资产证券化(ABS)思路,只是参与主体不属于持牌金融机构。

场外ABS最普遍模式如下:一家手握资产而急切等待现金回笼的企业(如小贷公司)发起证券化需求,互联网金融平台(网贷、综合理财平台)将这些非标准化的企业或个人债权打包并分割成线上标准化的理财产品销售;该平台合作的担保公司、资管公司承诺溢价回购。当然,为了给产品增信,互联网金融平台在发售这些理财产品前,还会先到各地金融交易所将产品登记挂牌,再由关联公司摘牌,将资产转让到平台销售。

这个“销售”,并非真正的债权转让,因为投资者最后还是要通过相关公司的资产回购来获得本息收入,资产只是暂时抵押给投资人,仍然和发起人有债务关系。

传统的资产证券化操作中,需要成立特殊目的实体(SPV)来代表债权人(投资者)接收资产池,发行针对该资产池的受益权证或证券。但互联网金融的资产证券化产品没有资质组合合法的SPV,充当类SPV角色的是互联网金融平台的相关公司甚至其本身。因此,互联网金融平台慢慢“身兼数职”:类SPV、类承销商和承诺回购的类交易所。

这也是自去年以来,越来越多互金平台(尤其综合理财超市)喊出要对标陆金所,做金融资产交易所的背景。如今,新的趋势是,互联网金融平台不仅要充当证券化产品交易所,还要介入此间的风险定价和交易评级。

国内第一批综合理财平台铜板街董事长兼CEO何俊对证券时报记者称:“我们要对非标类资产评级和定价,并撮合它们与资金对接。我们现在用自己的方式对一些民营企业的消费金融资产进行评级和定价,这些资产很分散,笔均可能才两三千。传统评级机构擅长大类资产评级,而像我们手上这些(资产),更适合用互联网数据的方式,重新建模进行评级和定价。”

何俊的话透露了目前其评级业务赖以生存的3个条件:一是资产来自民营企业(包括小贷公司、网贷平台、开展消费金融业务的互联网金融平台),因为来自银行和非银金融机构的资产会选择传统评级公司;二是分散,这类民营企业通常不对接机构,而是利用互联网等手段直接放贷或撮合放贷给个人;三是小额,每笔资产金额较少,以几千到几万居多。

上述条件能保证铜板街不仅可以基于自身庞大的资产、资金双方用户数打开市场,也可与现有评级机构错位竞争。这一块确实有市场。目前,与铜板街开展证券化合作的已有达飞金融、分期乐、人人聚财等资产端平台,所涉资产包括小额贷款、融资租赁、保理等不同类型的债权,基础资产池包括消费金融类、供应链管理类等资产。

一位不愿具名的华南区股份行金融市场部人士,曾经在一年半前接受证券时报记者采访时点出其中难点:债务标准的制定,对于互金平台这种金融业务趋于浅层(比如借贷、代销)的参与主体是很难的事情。银行可以根据自身的贷款余额对应的项目先分类,然后根据不同的财务指标如收益率,制定不同风险等级的打包标准,最后将标准趋同的项目组合打包成新产品。

“这必须依靠完善的定价模型和风控体系,而互金在这方面还很缺失。”该金融市场部人士说。

如今,这名银行人士告诉记者,这依旧是难点,但是“场外的资产场外定价”,或许是这个正在急剧扩容的市场默认的行为。



券商中国
ID: quanshangen