

百万“薪情”入熊市 券商投行掀起降薪风潮

业内人士预期,投行已经步入集体降薪时代。其背后,是股市节节下跌导致的投行业务缩水。

□卢远香

曾经被券商视为香饽饽的投行部门,如今却在经历着一轮降薪风潮。

据悉,继国信证券的投行部门大举降薪之后,平安证券也加入这一队伍。近日业内又传出中信证券投行部降薪 20%-30% 的消息。“中信的人力资源部门已经拟定好降薪方案,只是还没开始实施。”一位接近中信证券的投行高层如是透露。

漩涡中的投行

对于动辄身价上百万的保代来说,2011 年或是其命运的转折点。林峰(化名)是国内某证券投行部 10 年的老员工,近日他却选择了离职。而导火索就是该部门推出的降薪举措。

“集团要降低保代的薪酬标准,签字费和津贴各降 50%,这导致整个保代团队出现大地震。”林峰告诉记者。

据林峰介绍,目前保代的收入分为固定工资、津贴、签字费、项目提成和年终奖这几个部分。其中,津贴一般为每月 10 万元。

在这样的薪酬体系下,2010 年林峰所在券商的保代收入在 500 万 - 1000 万之间。如今,大举的降薪意味着保代收入的迅速缩水,也导致了投行部门人员出现集体出走。记者获悉,同样处于深圳的市场化券商——国信证券,早在半年前已经对保代的薪资结构做出调整。

“半年前,国信已经把保代的基本工资由 150 万元降至 70 万元,项目签字费则提高至 70-80 万元。”一位投行业内高层陈海(化名)透露,在薪资结构调整方面,国信证券一

直走在行业前列。他们这次改革,降低了保代的固定收入,但对项目签字费进行了相应比例的提升。

据记者了解,在去年以前,国信证券保代原有的收入结构跟国内券商类似,都是高底薪模式,保代的固定收入(工资加津贴)为 150 万元,再加签字费 30-40 万元不等。但随后公司发现,保代干活的积极性并不高,很多保代宁愿少干活就拿 150 万左右的固定薪水,也不愿意多出去跑项目挣可能高达 300-500 万元的收入。

正是在这种背景下,国信证券投行部高层对薪资结构重新做了调整,降低固定收入,提高项目的签字费用。如此一来,有具体参与项目承揽、承做的保荐代表人总收入不会减少,但不积极参与项目的保代,总收入收入则会被降低。

不仅是国信,中信证券也传出近期投行将要降薪 20% - 30% 的消息。“中信的人事部门已经拟定好降薪方案,处于摸底征求意见阶段,只是还没开始实施。”一位接近中信证券的投行高层透露,北方多家大型券商都在酝酿通过薪资结构的方式来降低保代的收入。

集体降薪的苦衷

“国内投行即将进入降薪时代”,国信证券投资银行业务部总经理周可君如此评价。

投行降薪的背后,反映了券商对于股市的悲观预期。

“投行是一个收入与业务直接挂钩的部门。资本市场已经进入寒冬,这使得投行业务也进入熊市。”广州某券商投行部总经理李骏(化名)介绍,2011 年年初至 9 月,表面上看,新股发行节奏暂时没有放缓的迹象,但背后的真实原因是前期



审批积压了五六十家的项目。

不仅是新股放缓的节奏会影响投行收入,当前低迷的市场更是影响发行价格,进一步造成投行收入锐减。

“2010 年以前,新股发行都是高市盈率发行,大多数上市公司甚至

超额募资。投行作为承销商,也有一笔超额收益。”李骏告诉记者,然而 2011 年以来,IPO 超额募集的现象已经很少出现,承销收入骤然减少。

李骏称,遭遇寒冬的不仅是 IPO 项目,再融资项目也由于增发价和二级市场价格倒挂而频频流产,这些都直接造成投行收入下降。

资本市场的低迷,让券商开始寻求成本压缩之道,甚至不惜降低保代的收入。

据记者了解,业内普遍反映保代的平均收入水平较前几年有所下降,但年收入仍能维持在 100 万 -200 万元之间。其中,大券商保底收入低,但项目提成和奖金可观;而多数中小券商还是“双高”状态,即保底收入和签字费都较高。

不过,陈海预期,保代的高薪难以维持,未来中小型券商也会对投行的薪资结构进行调整。“随着保荐代表人队伍扩大,保荐代表人整体薪酬肯定会逐步降低,回归到市场的正常水平。”

相关链接

“保代”年薪之谜

投行的保荐代表人,俗称保代。他们低调、忙碌,掌握着资本的定价权,往往身家千万。尽管投行的体系各不相同,但大体结构一致。基本薪酬结构为:基本工资+保代津贴+签字费+项目提成+年终奖等。

某家媒体曾经对保代的年薪做过如下估算:综合计算,一个保代一年的估算收入=150 万元基本工资+签字项目个数×40 万元+当年参与项目的总承销保荐收入总和×(1-25%)×50%×15%。

根据上述模型,在国内 1864 位保代中,选出最具代表性的 100 位 IPO 最活跃保代,对其 2010 年的薪酬做出估算。则这 100 位精英保代 2010 年平均年薪为 608 万元,其中共有 41 位保代年薪超过 500 万元,最低也有 258 万元。

宁波启动高层次人才储备计划

3 年储备万名高层次人才

从 2011 年至 2014 年,宁波市力争在 3 年内面向海内外储备 1 万名高层次人才(其中国内高学历、高职称、高技能、高级经营管理人才 7000 名,海外高层次留学人才、海外工程师 3000 名),每年通过储备正式引进高层次人才 500 名。

在一份由宁波市委组织部、市人社局、市财政局联合制定印发的意见中,高层次人才储备计划由宁波市委组织部(市委人才办)、市人社局负责牵头协调和管理工作;市财政局 3 年内每年安排 300 万元专项经费用于高层次人才储备计划并监督资金的使用情况,市人才服务中心具体承担高层次人才储备计划网络建设、需求征集、信息发布、储备人才甄选推荐、引才平台的开发建设、信息库的管理、引进落实等工作。

根据该意见,纳入宁波市高层次人才储备计划的各类人才原则上年龄不超过 55 周岁,主要包括以下四类人才:

国家、省科学技术进步奖项目完成人,地级以上城市科学技术进步奖一等奖项目完成人,获得中华技能大奖的高技能人才,拥有自主知识产权或发明专利有意来甬进行合作研究或实施成果转化的创新型科技研发人才。

在大中型企业担任总经理、副总经理、行政总监、财务总监、人事总监、技术总监、营销总监、总工程师、总会计师、总设计师、总经济师等高管职位 2 年以上或担任中层正职五年以上的经营管理人员。

符合《宁波市紧缺人才指数导向目录》中相当紧缺以上的行业和岗位要求,且具有副高以上专业技术职务任职资格的在职专业技术人才、工作满 1 年以上硕士或博士高学历人才、在职技师或高级技师人才。

符合宁波市相关高层次人才引进政策范围内的创新型领军和拔尖人才、海外高层次留学人才及海外工程师等各类高层次人才。

(刘发丁 曹美丽 吴小玲)



热烈祝贺鄂尔多斯集团投产三十周年

——经理日报社贺