

16家上市银行前三季净利增逾三成

□本报记者 陈莹莹

截至10月31日,16家上市银行三季报全部“出炉”。三季报显示,前三季度16家银行归属母公司的净利润总额为6920.54亿元,同比增长31.86%。

专家认为,上市银行的不俗业绩基本在预料之中。地方融资平台贷款风险有望进一步下降。从目前披露的三季报业绩来看,虽然上市银行的净利息收入继续攀升,但银行负债压力进一步加剧,手续费收入普遍环比下降,收入增速将逐步放缓。

五大行净利近5400亿

三季报显示,前三季度国有五大行净利润为5383.26亿元,同比增长达29.2%。工行以净利润1638.4亿元继续蝉联“全球最赚钱银行”桂冠,建行实现净利润1390.12亿元紧随其后。

在净利润增速方面,农行以43.64%的同比增速在五大行中遥遥领先。在中小银行中,民生银行以64.42%的净利润同比增速领跑全行业,深发展净利润同比增速达62.38%。

利息净收入、手续费及佣金净收入的快速增长是上市银行净利润增长迅速的主要原因。16家上市银行的净利息收入达12769.6亿元,同比增长25.67%;其中,国有五大行的净利息收入达9566.48亿元。

同时,上市银行的中间业务继续保持高速增长,手续费及佣金净收入占比持续上升。16家银行前三季度的手续费及佣金收入3208.73亿元,同比增幅达44.7%;其中,深发展的同比增幅高达111.34%。手续费及佣金净收入最高的工行进账782.95亿元,同比增长43.49%,对营业收入的贡献升至22.47%。

16家银行前三季度利息净收入同比增幅介于18.82%至54.28%之间,均值为32.07%。国有五大行的增幅均在30%以下,多数中小银行的增幅均在30%以上。业内人士指出,与过往多得受益于贷款规模增长带来利息收入增长不同,在当前信贷规模增速减缓背景下,上市银行利息增长受益于银行议价能力的进一步提升。

五大行除工行外,其余四大行的资本充足率或核心资本充足率有所下

降,如农行核心资本充足率9.36%,较去年末下降0.39个百分点。

中金公司银行业研究分析师罗景认为,虽然上市银行业绩继续呈现良好增长态势,但三季报已基本印证了业内对银行业基本面开始走弱的判断,具体表现在负债压力加大以及收入增长拐点初露端倪。

“上市银行负债压力加大主要体现为存款增长困难,大部分银行三季度存款有所下降。”罗景分析,尽管上市银行的净息差继续攀升,但手续费收入普遍环比下降,收入增速将逐步放缓。

地方融资平台风险继续下降

三季报显示,国有五大行的不良贷款余额、不良贷款率均实现“双降”。在资产质量保持稳定的同时,各上市银行的拨备力度不减,工行的拨备覆盖率为272.66%,比上年末提高44.46个百分点;建行的拨备覆盖率为248.65%,较上年末增加27.51个百分点。

对于目前广受关注的房地产贷款和政府融资平台贷款,多家银行举行

的发布会上透露出来的信息显示,这两大领域并没有出现资产质量急剧恶化的风险。

交通银行副行长钱文辉透露,目前该行房地产贷款风险可控,即使房价出现一定幅度下跌,银行也能够承受。而政府融资平台贷款的不良率也非常低,未来集中爆发风险的可能性较小。

建行方面也称,将严控地方融资平台贷款风险;密切关注房地产调控政策传导情况与房地产市场走势,主动控制房地产贷款增速,加强项目资金封闭管理。

业内人士分析认为,地方融资平台贷款问题近期面临两大利好,一方面,财政部批准四省市试点自主发行地方债;另一方面,银监会高层官员表示,对原有期限安排不合理的平台贷款,根据现金流与还本付息的实际匹配情况,经批准可适当延长还款期限或展期一次。两项政策都有助于降低因流动性问题而造成的平台贷款违约风险。新规之下,平台贷款风险短期集中暴发的可能性基本降为零。

五因素决定上市公司高管薪酬水平

上海尚道高管薪酬咨询中心

管薪酬增长变动最大的黄山旅游、广发证券两家上市公司,增长了32倍。其中黄山旅游2009年为0.53万元,2010年增长至17.95万元;而广发证券的高管薪酬实现了较大的跨越,2009年仅为24万元,而2010年为799.69万元,成为2010年高管薪酬排在前列的企业。

高管薪酬与业绩表现

2008年至2010年,沪深A股主板和中小板上市公司经营业绩逐步上升。以净利润来看,2008年上市公司净利润平均水平为5.31亿元;2009年上升为6.33亿元,增幅为19%;2010年全国上市公司净利润水平为11.3亿元,较2009年增长77.8%。与业绩相比较,高管薪酬基本与经营业绩同步增长,2009年增长缓慢,2010年薪酬水平抬升,但高管整体增速还是缓于上市公司经营业绩增速。

上市公司高管薪酬的影响因素和市场标杆模型

当前我国上市公司高管薪酬水平是否合理?究竟多少为合理的?高管薪酬水平应该如何来决定?与经营业绩的关系如何?对于这些问题,由于缺乏对于高管薪酬水平高低的判断标准,我国学者、研究机构以及舆论的认识始终不一致。

目前众说纷纭的状况,只是因为我国缺乏对高管薪酬市场进行深入的探析和研究。尚道相信“数据本身会说话”,应该在理论上假设可能影响高管薪酬变化的因素,之后通过实证研究,对高管薪酬数据进行数据挖掘和建模,发现数据与数据之间内在的关联和联系,寻找真正影响高管薪酬水平的因素,进而探明我国上市公司高管薪酬的市场化定价机制,最终为确定高管薪酬提供依据。

尚道以2008年、2009年、2010年深、沪两地的A股主板、中小板上市公司年报数据公布的CEO、总经理、行长职位的年薪代表高管薪酬,剔除信息披露不完全的公司,高管薪酬为0的公司以及2010、2009年新上市的公司和数据缺乏连续性的公司,而且将高管不足一年领取的薪酬折算成一年的年薪,最终确定每年有1,423家样本数据,最终形成4269个观测样本,90,000多个变量数据,展开定量研究。

行业类别是影响高管薪酬最重要因素

高管薪酬影响因素包含地区、行业、公司及高管个人特征共8大因素,每个因素均有不同衡量指标,共搜集20个具体衡量指标,以发现高管薪酬与各个指标之间的关联度,建立高管薪酬的因素决定模型。研究发现,我国上市公司高管薪酬水平与行业类别存在显著的正向相关关系,且行业类别对高管薪酬影响程度最大。据分析,行业净利润每增加10000元,上市公司高管薪酬水平增长2850元。

行业之所以对公司高管薪酬产生深远影响,一方面,不同行业间由于技术复杂性、依赖的自然资源、资本结构、产品类型等等的差异,必然导致行业间收益率、财务制度等等的不同;另一方面,不同行业的管理者也需要具备不同的技术背景,这将直接反映在高级管理者的薪酬水平上。在技术密集型的行业,需要高级管理者具备相当高的专业基础,并且这些行业的业绩也要明显的好于其他的传统行业,所以其高管的薪酬水平也在一个比较高的水平上。

从行业高管薪酬来看,2010年我国各行业上市公司高管薪酬水平不同,行业差异比较明显。金融、保险业高管薪酬水平明显高于其他行业,其平均薪酬水平为280.82万元;其次是采掘业和房地产业,其薪酬水平分别为90.97万元、82.18万元。高管薪酬水平平均值排在最后的行业为农、林、牧、渔业和电力、煤气及水的生产供应业,分别为36.65万元、41.78万元。从增长来看,相比2009年,各行业中增长最快的为采掘业,增幅为105.95%,受到近年间国际能源价格上涨、行业利润猛增,行业高管薪酬也增长迅速,而增幅最慢的社会服务业,仅增长2.42%。

规模大小是影响高管薪酬次要因素

公司规模大小对高管薪酬水平的影响力度也比较重,排在所有影响因素的第二位。公司滞后两期营业收入每增加10000元,上市公司高管薪酬增加1530元。公司规模大小对高管薪酬的影响远高于公司经营业绩对高管薪酬的影响,可以看出,当前中国上市公司高管薪酬确定过程中,更多的考虑到一些先天因素。

一般来说,公司规模越大,其组织管理活动的复杂程度越高,行政层级的数目也会很高,相应的需要企业管理者的能力越强,所以企业支付给高管的薪酬也就越高。另外,大企业通常更多的采用具有较高级度的相互依赖性的生产管理技术,而提高薪酬无疑对于确保其中某一环节高管的缺失而产生公司绩效下滑提供了保障。同时,企业规模越大,激励管理者方式相对越多,公司高管能获得各种薪酬途径也就越多。

成长能力是影响高管薪酬第三大因素

研究发现,上市公司高管薪酬水平与滞后两期的公司净利润增长率呈正相关关系。滞后两期的公司净利润增长率每增加1个百分点,上市公司高管薪酬水平增加1210元。当公司处于快速增长或稳定增长期,一方面高管投入的时间、精力更多,另一方面,也更需要激励高管积极投入管理,因此,相应的高管获得的报酬会更丰厚。

地区经济水平是影响高管薪酬第四大因素

地区经济水平也是影响我国上市公司高管薪酬水平的一个重要因素,高管薪酬水平与地区GDP具有显著性相关关系,当地区经济水平每增加10000元时,上市公司高管薪酬水平增长890元。

各个地区之间的经济发展水平和收入的差异较大,这种差异也体现到了高管薪酬水平上。地域性的差异体现在消费水平、物价水平等方面,一般来说高收入地区必然伴随着高消费;而收入水平低的地区,消费会相对较低。消费和收入相互影响。上市公司所处地区不同,高管薪酬的平均水平也会不同。此外,各地区产业结构有差别,有些地区产业链条较长,附加值增加较多,实力雄厚,对这类地区来说,往往薪酬水平较高;另一些地区产业结构较单一,且多为初级加工产业,附加值增加较少,实力不够厚实,因而增加公司高管薪酬难度会较大。

2010年东部地区高管薪酬水平继续领先中西部地区。东部地区上市公司高管薪酬水平为66.75万元,明显高于中部地区48.41万元和西部地区41.26万元。2010年各省市均值排名上,广东、北京、上海排在前三位,分别为91.24万元、

86.69万元和72.41万元;而排在末三位的是西藏自治区、甘肃和黑龙江,分别为20.17万元、27.68万元和32.21万元。

经营业绩是影响高管薪酬第五大因素

上市公司高管薪酬水平受公司净利润影响有一定的滞后性,公司前两年的净利润每增加10000元,上市公司高管薪酬水平增加620元。

经营绩效是衡量管理者行为的最终成果之一。高管报酬需要与公司可持续性的、已取得的业绩紧密联系起来。公司可持续性的、已取得的业绩越少,高管相应的薪酬也越少,同理,公司可持续性的、已取得的业绩越多,高管相应的薪酬也越多。

和其他影响因素相比,当前公司经营业绩对高管薪酬的影响程度还比较小。这也使我们更清晰的弄清楚当前上市公司高管薪酬与经营业绩的关联性,由于在薪酬确定过程中业绩影响并不强,所以导致出现有些公司业绩下滑,其高管薪酬反而上涨的现象。

以上是当前影响我国上市公司高管薪酬水平的五大重要因素,此外,我们还发现,通常认为对高管薪酬有作用的公司股东回报、公司员工收入等因素,尚不存在明显的规律。

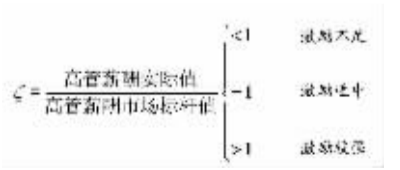
根据五大因素与高管薪酬之间的关系,尚道通过模型建构,最终得到我国上市公司高管薪酬水平的市场标杆模型。

$$EC=0.285 \cdot INP+0.153 \cdot BR \quad (-2)+0.121 \cdot IRNP \quad (-2)+0.089 \cdot GDP+0.062 \cdot NP$$
其中,EC为即期的上市公司高管薪酬水平;INP是即期的行业净利润;BR(-2)为滞后两期的公司营业收入;IRNP(-2)为滞后两期的公司净利润增长率;GDP为即期的地区人均GDP;NP(-2)为滞后两期的公司净利润。

该模型对于评价和推断上市公司高管薪酬水平有着重要的指导意义。在模型的基础上,尚道将为各公司高管薪酬水平确定设立市场标杆,同时,实现对上市公司高管薪酬水平激励程度的比较并把握我国上市公司高管薪酬水平激励程度的整体概况。

上市公司高管薪酬激励程度状况

根据尚道中国上市公司市场标杆模型,将现有高管薪酬水平与模型推算的市场标杆值进行比较,得到上市公司高管薪酬激励程度值(ζ),可判断各上市公司高管薪酬的激励程度。



当高管薪酬激励程度值越接近1时,高管薪酬水平实际值与市场标杆值越一致,反映出在当前市场状况下该公司高管薪酬水平激励最适中;当高管薪酬激励程度值大于1,说明高管薪酬水平实际值高于市场标杆值,反映出在当前市场状况下该公司高管薪酬水平激励过度,越大,则说明激励过度的程度越高;当高管薪酬激励程度值小于1,说明高管薪酬水平实际值低于市场标杆值,反映出在当前市场状况下该公司高管薪酬水平激励不足,越小,则说明激励不足的程度越高。

通过对2010年高管薪酬激励程度值进行测算,我们制作出尚道中国上市

黄奇帆：大力推动金融机构为中小企业服务

重庆市市长黄奇帆28日在2011年重庆金融开放论坛上表示,今年重庆市融资环境相对宽松,中小企业贷款占新增贷款的50%左右,重庆要成为西部在资金融资成本、税费等方面最低的城市。

黄奇帆表示,重庆市的非银行类金融机构发展迅速,小额贷款公司、担保公司和租赁公司等非常活跃,这些非银行类金融机构在为中小企业

融资服务方面发挥了积极作用,中小企业贷款占新增贷款的比例在50%左右,因此重庆的“高利贷”现象非常少。此外,重庆注重支持微型企业的发展,仅一年多时间就有4万多家微型企业成立。

黄奇帆表示,重庆市重视三农贷款,尤其是在农户贷款担保方面,目前规模在300亿元左右,争取在2015年达到1000亿元。(周渝)

安徽上市公司数量进入全国前十

安徽证监局局长方向瑜日前透露,近年来安徽上市公司在规范发展方面取得重大突破:上市公司数量快速增加,总数达76家,全国排名第9位;上市公司实力明显提升,盈利水平高于全国平均水平。

方向瑜在芜湖举办的安徽辖区2011年度上市公司董事、监事培训班上透露,安徽资本市场筹资能力明显加强,并购重组效果明显增强,上市公司规范运作水平明显提高,公司治理结构和内控机制得到完善;上市公司

监管综合协作显著增强,与省内各部门建立了协作机制。同时,辖区上市公司在防控内幕交易、独立性和信息披露上仍存在不足,对参训人员提出明确要求,要加强学习,知法守法。

安徽证监局副局长唐理斌结合一线监管实践,针对上市公司规范运作相关问题进行了讲解,介绍了防控内幕交易、内控试点、解决同业竞争和关联交易等当前重点工作。

来自辖区76家上市公司的近200名人员参加了培训。(董文胜 李景朝)

公司高管薪酬水平激励程度分布的曲线和直方图。透过曲线和直方图,可以全面审视2010年上市公司高管薪酬激励程度整体状态和动态发展趋势。(见图1、图2)

2010年上市公司高管薪酬水平激励程度比较集中

2010年尚道中国上市公司高管薪酬水平激励程度平均值为1.02,整个上市公司高管薪酬水平激励水平适中。

98.6%的高管薪酬水平激励程度值分布在平均值周围,分布非常集中,仅有不到2.4%的极端值,其中最高值为马钢股份,激励程度值为14.58。

2010年大多数上市公司高管薪酬水平激励程度较低

我国上市公司高管薪酬水平激励程度值小于1的上市公司数量较大于1的上市公司数量要多。

高管薪酬水平激励程度值大于1,共有523家上市公司,占34%,这些公司高管薪酬水平高于市场标杆值。其中,高于市场标杆值2倍以上的有156家,高于市场标杆值3倍以上的有62家,高于市场标杆值5倍以上的有14家。

高管薪酬水平激励程度值小于1,共有983家上市公司,占66%,这些也就是上市公司高管薪酬水平低于市场标杆值。其中低于市场标杆值1/2的有455家,低于市场标杆值1/3的有252家,低于市场标杆值1/5的有104家。

从行业来看,金融、保险业公司高管薪酬激励靠前,信息技术业激励靠后;从地区来看,广东地区高管薪酬激励靠前,西藏地区激励靠后。

上市公司高管薪酬管理和监管的建议

从我国上市公司高管薪酬现状以及影响因素来看,上市公司对于高管薪酬管理还需要不断完善,同时,监管部

图1:尚道中国上市公司高管薪酬激励程度ζ曲线

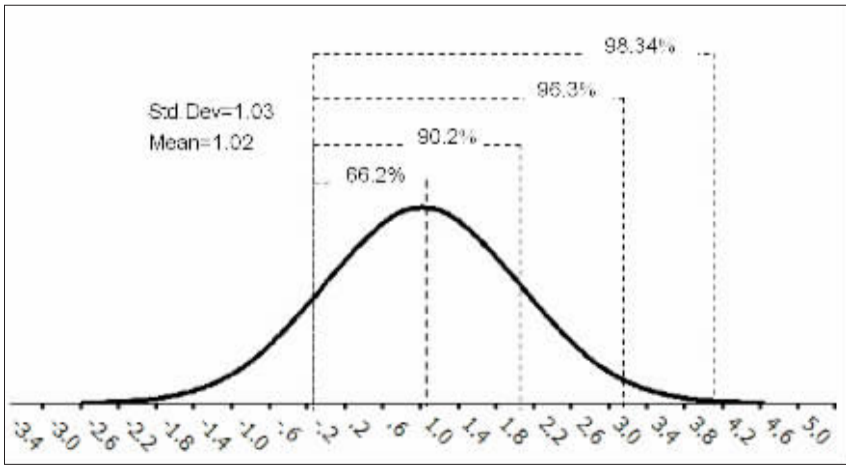


图2:2010年尚道中国上市公司高管薪酬激励程度ζ直方图

