

多家公募积极布局“1+N”央企指数 近九成相关产品近一年取得正收益

■本报记者 王思文

“1+N”央企指数产品化又有新进展。截至3月14日，近一年来，全市场共计13家公募基金公司发行了32只央企指数相关产品，其中28只产品取得正收益，最高收益率达9.16%。

央企指数相关产品持续扩容

从业绩表现来看，Wind数据显示，截至3月14日，近一年成立的央企指数相关产品(不同份额分开计算，包含联接基金，下同)中，有近九成产品自成立以来斩获正收益，平均回报为2.25%。其中，博时中证央企创新驱动开放式指数证券投资基金收益最高，达9.16%，其次是嘉实中证国新央企现

代能源交易型开放式指数证券投资基金联接基金，为9.01%。

同时，华泰柏瑞中证中央企业红利交易型开放式指数证券投资基金发起式联接基金、招商中证国新央企股东回报交易型开放式指数证券投资基金发起式联接基金、广发中证国新央企股东回报交易型开放式指数证券投资基金发起式联接基金、博时中证国新央企现

代能源交易型开放式指数证券投资基金等多只产品斩获超7%的收益率。捕捉央企与红利策略投资机遇的产品仍在扩容。产品布局上，今年以来，已有5只央企主题基金相继成立，并有2只央企主题基金正在发行或等待发行。

例如，中银中证央企红利50指数基金密切跟踪标的指数为中证央企红利50指数，与其他宽基指数不同，标的

指数中证央企红利50指数同时聚焦央企与红利策略，力争实现“一加一大于二”。

根据证监会官网信息显示，近两个月来，易方达基金、华夏基金、天弘基金、信达澳银基金等多家上市公司合计上报了4只央企主题产品，相关产品布局仍在扩容中。

央企上市公司估值低于市场平均水平

多位受访人士认为，当前央企分红持续保持相对较高水平，在经济复苏背景下，高分红、高现金流央企配置价值凸显。

据国资委数据，2023年，中央企业实现营业收入39.8万亿元，利润总额2.6万亿元，归母净利润1.1万亿元，

平均净资产收益率达到6.6%，股东回报保持在较好水平。

广发基金指数投资部负责人罗国庆表示：“央企上市公司是A股市场的核心企业。自上市以来，中证央企指数估值水平(市盈率TTM)处于44.03%分位水平，无论横向对比还是纵向比较，央企上市公司估值低于市场平均水平，整体估值水平与其经济地位匹配程度有待改善。”

“近年来，A股国有控股上市公司股权激励的实施愈发普遍，不少央企正在调整其分红策略，未来央企在股权激励、股票回购、分红等仍有较大提升空间。”罗国庆进一步表示。

摩根士丹利基金在接受《证券日报》记者采访时表示：“长期来看，那些经营稳健、现金流充裕、具备提高分红能力的公司具备很好的配置价值。”

A股上市银行首份2023年年报出炉 平安银行去年实现净利464.55亿元

■本报记者 李冰

3月14日晚间，平安银行率先发布2023年年度业绩报告，这也是A股上市银行发布的首份年报。从经营数据来看，平安银行营业收入同比下降，净利润保持增长，资产质量保持稳定向好。

从业绩表现来看，2023年，平安银行实现营业收入1646.99亿元，同比下降8.4%；实现净利润464.55亿元，同比增长2.1%。平安银行方面表示，2023年，受持续让利实体经济、调整资产结构及市场波动等因素影响，营业收入同比下降。

2023年末，该行资产总额55871.16亿元，较上年末增长5.0%。其中，发放贷款和垫款本金总额34075.09亿元，较上年末增长2.4%；负债总额51147.88亿元，较上年末增长4.7%。其中，吸收存款本金余额34072.95亿元，较上年末增长2.9%。

强化全面风险管理方面。2023年末，该行不良贷款率1.06%，较上年末上升0.01个百分点；逾期贷款余额及占比较上年末实现双降；逾期60天以上贷款偏离度及逾期90天以上贷款偏离度分别为0.74和0.59；拨备覆盖率277.63%，风险抵补能力保持良好。

践行精细化管理方面，平安银行资本充足率持续提升。平安银行核心一级资本充足率、一级资本充足率及资本充足率分别为9.22%、10.90%及13.43%，均满足监管达标要求，较上年末分别上升0.58、0.50及0.42个百分点。



从具体业务层面来看，2023年末，平安银行零售客户数12543.20万户，较上年末增长1.9%，管理零售客户资产(AUM)40311.77亿元，较上年末增长12.4%，全年零售业务营业收入占比58.4%。

私行财富方面，2023年末，私行客户AUM余额19155.15亿元，较上年末增长18.2%；财富客户137.75万户，较上年末增长8.9%，其中，私行客户9.02万户，较上年末增长12.0%。

2023年，该行实现财富管理手续费收入65.84亿元，同比增长2.1%。

客户及数字化平台方面，2023年末，该行零售客户数12543.20万户，较上年末增长1.9%，平安口袋银行App注册用户数16603.91万户，较上年末增长8.6%，其中，月活跃用户数(MAU)5193.67万户。

对公业务方面，2023年末，企业贷款余额14297.90亿元，较上年末增长11.5%；企业存款余额21996.77亿

元，较上年末下降3.4%。

另据披露，平安银行持续加强资产质量管控，加大问题资产处置力度。2023年，该行核销贷款685.85亿元，同比增长14.7%；收回不良资产总额325.95亿元，其中收回已核销不良资产本金191.42亿元(含收回已核销不良贷款177.79亿元)。

年报显示，平安银行2023年度拟每10股派现7.19元(含税)，合计派发现金股利139.53亿元。

券商资管业务格局正重塑 多家公司重布阵、再选将

■本报记者 周尚任

在去通道的背景下，券商资管业务格局正在重塑，总体呈现向主动管理转型、布局公募赛道等。同时，今年以来，除了积极设立或增资资管子公司、申请公募基金牌照外，券商资管子公司高管变动也愈加频繁。

头部化趋势显著

中国证券投资基金业协会发布的最新数据显示，截至1月末，券商私募资管总规模为5.25万亿元(包含资管子公司，不包含私募基金)，环比微降1.12%，同比下降13.67%。

虽然券商私募资管总体规模在下降，但是以主动管理为代表的集合资产管理计划规模却持续回升，1月末为26105.35亿元，环比增长0.69%，占券商私募资管业务规模比重为49.77%；相比之下，单一资产管理计划规模为26347.13亿元，环比下降2.84%，占券商私募资管业务规模的比重为50.23%。

从具体产品布局来看，券商私募资

管产品依旧以固收类为主。截至1月末，券商固收类产品规模为42628.19亿元，占比81.27%；混合类产品规模为4993.7亿元，占比为9.52%；权益类产品规模为4507.71亿元，占比为8.59%；期货和衍生品类规模为322.88亿元，占比为0.62%。

从产品设立情况来看，今年1月份，券商私募资管产品共设立541只，合计设立规模为321.13亿元，为去年8月份以来规模新高。其中，集合资管计划共备案221只，单一资管计划共备案320只。券商持续发力主动管理，集合资管计划合计备案规模为230.13亿元，占比71.66%；单一资管计划备案规模合计为90.99亿元，占比28.34%。

截至1月末，券商私募资管业务平均规模为546亿元，管理规模中位数229亿元。其中，管理规模大于2000亿元的券商有6家，管理规模在500亿元至2000亿元之间的有18家，规模在200亿元至500亿元之间的有27家，规模在30亿元至200亿元之间的有24家，规模在0亿元至30亿元之间的有21家。

近日，国海证券2023年年报显示，其投资管理业务实现营业收入90695.85万元(包括资管业务、公募基金业务、私募投资基金业务)。对此，国海证券表示，券商资管行业“头部化”趋势进一步显著，券商资管子公司审批加速，在券商资管业务结构持续优化的趋势下，设立资管子公司并申请公募牌照，成为券商资管业务的重要战略布局。对于中小券商资管机构而言，依托券商的全牌照综合服务平台，以固定收益作为基本盘，着力开发机构客户，打造特色产品线，以“小而美”作为经营优势，为客户提供全方位、个性化的综合金融解决方案成为破局关键。

新设、增资动作频频

近日，国家企业信用信息公示系统显示，财通资管注册资本由2亿元增至5亿元。对此，财通资管表示：“股东增资意在推进公司多元化发展战略，提升综合竞争力。”

据梳理，目前券商资管子公司数量已增至30家，还有多家券商正在申请

设立资管子公司。同时，也有券商母公司对资管子公司进行增资，加大投入。

此外，今年以来，券商资管的高管变动也十分频繁。1月8日，海通资管发布公告，裴长江因工作安排不再担任董事长职务，由路颖接任。1月29日，华泰证券公告称，全资子公司华泰资管总经理聂挺进因个人原因辞职；2月底，华泰证券称，聘任江晓阳担任华泰资管总经理职务。2月2日，申万宏源资管发布公告，董事长及总经理均发生变动，原总经理李琦升任董事长，袁锦刚由副总经理升任总经理。3月12日，长江资管称，原董事长高占军因工作调整离任，原总经理杨志升任董事长，并代任总经理。

对此，盘古智库高级研究员江瀚在接受《证券日报》记者采访时表示：“今年以来，券商资管高管变动频繁，确实可能与券商资管战略转型有着密切的联系。在券商私募资管规模持续压降的背景下，券商可能需要寻找新的增长点，而发力公募赛道则成了一个重要的选择。因此，高管的变动可能是为了更好地适应这一战略转型，推动公司在公募业务上取得更大的突破。”

人身险销售新规征求意见 拟对保险销售人员进行分级授权

■本报记者 冷翠华

记者从业内了解到，3月13日，中国保险行业协会(以下简称“保险行业协会”)就一系列文件向人身险公司和保险中介机构征求意见，核心是建立健全销售人员销售能力资质分级体系，并进行对应产品的销售授权。这是在此前系列讨论稿的基础上又一次更新并征求意见。

具体来看，保险行业协会起草完成了《保险销售从业人员销售能力资质等级标准(人身保险方向)》(征求意见稿)(以下简称《能力等级》)、《人身保险产品销售授权管理自律规则(征求意见稿)》(以下简称《自律规则》)、《保险销售从业人员销售能力资质等级标准培训与测试大纲(人身保险方向)》(征求意见稿)等文件并征求意见。

中华联合保险集团研究所首席保险研究员邱剑对《证券日报》记者表示，销售能力资质分级后，销售人员的能力等级与销售产品的风险级别相匹配，短期内保险代理人的数量可能进一步下降，但这将促进保险销售人员素质的提升，加速淘汰低素质销售人员。在人身险行业深度转型的当下，保险机构必须摆脱过去“人海战术”的业务发展旧模式，换档升级到高质量发展的风险管理服务模式，单纯的保险销售要向全面的财富管理转变，同时，保险公司从以保险产品为核心转向对全生命周期的风险管理服务。

根据《等级标准》，销售能力资质等级共设四个等级，由低到高分别为：四级、三级、二级、一级。销售人员需要根据相应的要求进行等级申报。

同时，根据《自律规则》，保险公司、保险中介机构需落实主体责任，加强保险销售人员管理，对销售人员销售授权管理应当遵守相关法律法规、监管规定和自律规则，建立本

机构产品销售授权管理制度机制，将销售人员销售能力资质管理体系与产品分级管理制度相衔接，区分销售人员销售能力资质等级实行差别授权。

具体来看，未取得能力等级的销售人员，只能销售保险期间为一年期及以下的产品(有保证续保条款的产品除外)。能力等级四级的销售人员可以销售意外伤害保险、健康保险、普通型人寿保险、普通型年金保险。能力等级三级的销售人员可以在四级人员可销售产品的基础上增加分红型保险、万能型保险、专属商业养老保险。能力等级二级的销售人员可以在三级人员可销售产品的基础上增加投资连结型保险、变额年金保险。能力等级一级的销售人员可以销售全部人身保险产品。组合销售两种及以上产品，按照从高不低的原则确定其销售授权。

去年9月份，国家金融监督管理总局发布《保险销售行为管理办法》，明确保险公司、保险中介机构应当支持行业自律组织发挥优势推动保险销售人员销售能力分级工作。在行业自律组织制定的销售能力分级框架下，结合自身实际情况建立本机构保险销售能力资质分级管理体系，对所属保险销售人员进行分级，并与保险公司保险产品分级管理制度相衔接，区分销售能力资质实行差别授权。

对外经济贸易大学保险学院教授王国防对《证券日报》记者分析称，保险销售人员销售能力资质分级可以帮助保险公司等主体更好地评价销售人员的销售能力，找出销售团队中的短板，有针对性地进行管理培训和提升。同时，不同能力等级的销售人员销售不同级别的产品并提供相应服务，也利于消费者权益保护，还可以为销售人员提供一个清晰的职业发展路径，激励他们不断提高自身销售、服务等专业能力。

券商2024年春招开启 北交所业务、金融科技等岗位需求旺盛

■本报记者 李文 见习记者 于宏

进入“金三银四”招聘季，券商的春季校园招聘陆续开始。近期，华泰证券、申万宏源、广发证券等相继开启春招，而在众多岗位中，金融科技类人才需求尤为旺盛。

多赛道吸纳“新生力量”

券商一直是财经类学子理想的就业方向之一。据记者梳理，近期，有10余家券商的春季校园招聘正在火热进行中，招聘职位主要涉及投行、财富管理、信息技术等部门。

随着券商加速向财富管理业务转型，对财富顾问的需求也有所增加。在申万宏源的招聘信息中，各地分公司均设置了财富顾问岗位，负责开发和维护客户关系，挖掘不同客群的资产配置需求；华泰证券也在各地分公司设置了财富管理业务岗位，负责为客户提供一对一金融解决方案及财富管理规划，挖掘全业务链展业商机。

在投行业务方面，在业绩承压背景下，券商对优质投行人才的招聘需求仍然存在，且更具针对性，并将北交所视作发力点之一。东北证券在投行板块设置了债券承销、股权承销等招聘岗位，并注明了股权承销岗位主要负责股权、北交所类项目承销工作。广发证券也专门设置了“投行股权业务岗(北交所业务)”岗位，主要负责北交所等相关业务的项目承做与执行、项目承揽与客户开发。

除常规业务类岗位之外，在全面从严监管的背景下，券商更加重视合规风控类岗位的作用，强化内部的自律与监督，积极开展相关招聘。例如，金圆统一证券招聘投行合规岗，负责对公司投行业务规章制度、重大决策、新产品和新业务方案，以及日常法律文件等进行合规审查，并按照监管机构及自律组织的要求，对投行业务的经营管理和人员执业行为的合规性进行检查。东北证券、广发证券也设置了合规、稽核等部门岗位的招聘。

人才是企业高质量发展的重要支撑。当前，从业人员数量过万的券商共有6家，分别是中信证券、国泰君安、中信建投、广发证券、国信证券和中国银河。从人员增长的情况来看，头部券商的增幅居于前

列。具体来看，近一年来，从业人员数量增长最多的券商是中国银河，比去年同期增加838人；其次是中信证券，比去年同期增加508人；国泰君安和华泰证券则分别比去年同期增加446人和1387人。

金融科技人才受青睐

当前，券商持续推进数字化平台建设，依托先进技术提高服务质效，由此，券商对金融科技类人才的需求也水涨船高。

“随着以人工智能为代表的前沿科技的发展，金融机构的数字化转型逐渐进入深水区，‘金融+科技’的发展策略使得券商对相关人才的需求更加旺盛。”翰德(Hudson)招聘业务中国区董事总经理宋倩对《证券日报》记者表示。

从近期招聘信息来看，申万宏源证券招聘中包含系统开发岗、应用开发工程师、云计算工程师、系统工程师、业务运维工程师、产品经理等多个金融科技类岗位，主要参与企业应用平台与数据系统的搭建与运维；东北证券招聘数据技术工程师和数据信息化岗位，负责参与企业数据模型建设、大数据统计与分析开发等工作。此外，后台开发、网络安全等岗位也多次出现在券商的招聘信息中。

宋倩表示，从招聘业务实际情况来看，券商对于数字化岗位的需求相对较大，涵盖了投研系统的研发、App的开发、智能投顾系统的开发等领域，具备大数据处理和风险管理模型构建能力的专业人才正成为券商行业青睐的对象。券商在金融科技方面的持续布局，为相关人才的发展提供了广阔天地。

阿里云MVP马超对记者表示，当前，金融科技人才对券商的发展尤为重要。首先，金融业的强监管和稳定性对券商信息系统的稳定性、安全性和数据管理等方面提出了更高的要求，促使券商不断加大人才方面的投入。其次，移动通信技术的发展使得金融服务线上化成为主流趋势，券商需要持续升级智能交易平台，优化客户服务体验。再次，金融科技能够为券商多方面业务发展赋能。例如，智能投顾、量化交易、区块链应用等方面都会为券商带来新的收入增长点，这就要求券商持续引进优质金融科技人才。