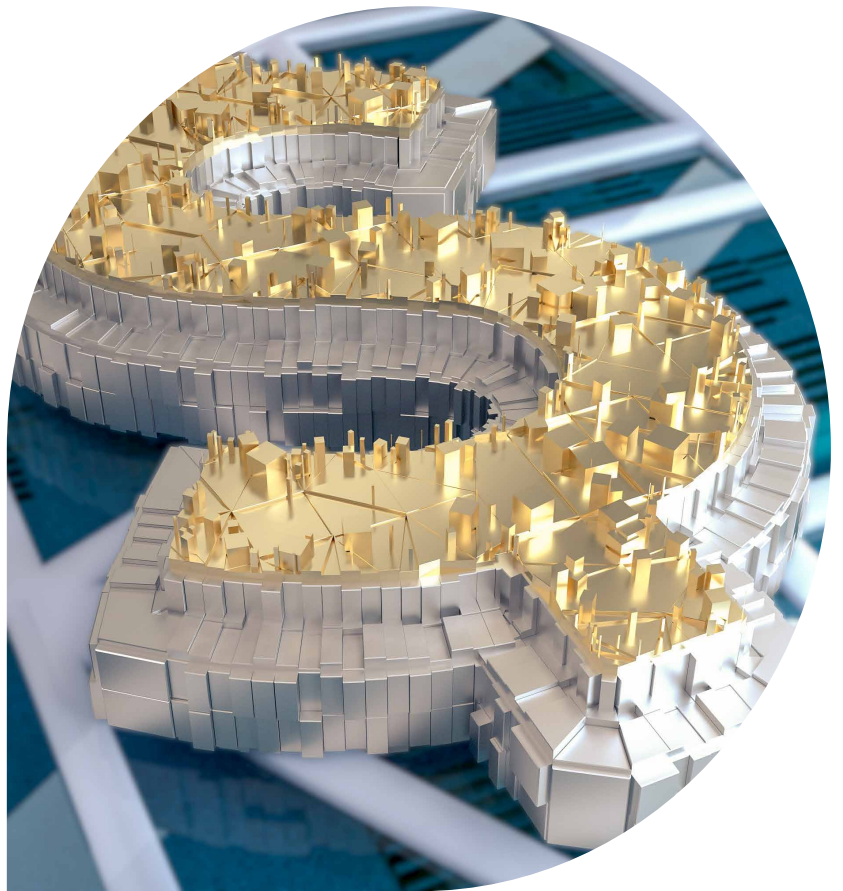


2020

中智



重点行业薪酬趋势指南

金融行业趋势



最新报告发布



数据趋势解读



HR管理应对

# 关于我们

## 提供以薪酬福利为主线的 全套人力资本数据解决方案！

数据支撑企业商业智能与业务决策的趋势锐不可挡！HR工作决策基于企业最大的资源，即人力资源与人才本身的交互数据，人力资源数字化管理的发展进程同样不容小觑，中智咨询数据中心以数据为基石，凭借专业的方法论、多年的人力资本咨询服务经验和大数据优势，致力于帮助HR部门实现数字化转型与人力资源管理智能（HRMI），尤其是在薪酬管理、人力资本效能评价、人才敬业度与组织绩效提升等方面率先实现数据支持决策。

在服务布局与具体产品上，现已形成薪酬福利、人力资本效能、人才敬业度三大关联数据库，可提供企业HR实际工作所需的薪酬与福利报告、效能与人配报告、人才激励报告、薪酬体系设计工具、人力资本数字化平台等数据报告与智能分析系统，除此之外，我们还将结合行业特点与企业现状，更加针对性地为您提供涵盖薪酬诊断、岗位评估、员工敬业度评价与改进等定制化的数据解决方案。

# 2020年中智调研产品与服务总览



## 薪酬管理

### 薪酬调研产品

- 城市薪酬报告
- 标准行业薪酬报告
- 定制行业薪酬报告
- 岗位薪酬报告

### 薪酬报告应用及服务

- 薪酬报告解读
- 岗位评估
- 薪酬审计
- 薪酬体系设计软件



## 福利计划

### 福利管理策略与趋势

#### 单项福利报告

- 商业保险与健康
- 工作津补贴
- 假期与年节
- 员工关爱与文化建设
- 激励认可与培训
- 差旅与派遣

#### 行业福利报告



## 人力资本效能

### 数据洞察

- 人工成本投入产出
- 人员结构与配置
- 人力资源运营效率

### 分析解读

- 行业趋势分析
- 对比分析建议
- 解读指导



## 人才激励与管理

### 打造高敬业团队

#### 中长期激励

#### 高管激励

#### 行业人才差异化激励

- 金融
- 高科技互联网
- 汽车
- 房地产
- 制造

## 金融行业人才趋势与关键岗位薪酬

金融整体行业趋势分析	01
金融企业组织架构变革	02
行业人才流动趋势	04
行业调薪趋势	05
行业薪酬水平	06
行业激励发现	08
细分行业趋势与人才需求	09
银行	
保险	
证券	
基金	
投资	
信托	
融资租赁	
消费金融	
互联网金融	
资产管理	
财务公司	



# 金融行业

## 趋势

在强监管下，2019年，金融行业的重点工作可用四个字概括：风控合规。监管持续发力，金融市场各项改革稳步推进，各类制度不断完善，金融行业促进实体经济发展的作用得以进一步体现。行业洗牌重组如火如荼，行业整体得到规范化运营发展，稳中求进；各细分领域头部企业优势显著，行业分级化趋势明显，优胜劣汰，去杂存优。

在对外开放方面，2019年我国金融业也不断出台相关政策，例如：取消QFII、RQFII额度限制，允许外资机构在华开展信用评级，对证券公司、基金公司、期货公司等机构的外资持股比例作出修改等。这一系列措施都取得了显著的效果：外资银行总资产规模持续上升、外资机构或合资机构数量不断增加、人民币国际化程度不断加强。

2020年还是会深化金融改革，金融业将抓住两条主线：一是防范重大金融风险，监管还是会一如既往地发挥作用，各企业也需要进一步加强自身风险控制能力；二是提高服务实体经济的效率，金融行业回归本源，发展本质业务，关注中小企业发展，服务实体经济。在对外开放方面，也将继续加强人民币的国际化程度，继续完善对外资机构准入的相关制度等。另外此次疫情也对金融业有一定冲击，不过影响是短暂的，中国经济的内在韧性可以强有力地支撑经济以及金融市场回归正常、稳中向好。

# 金融企业组织架构变革

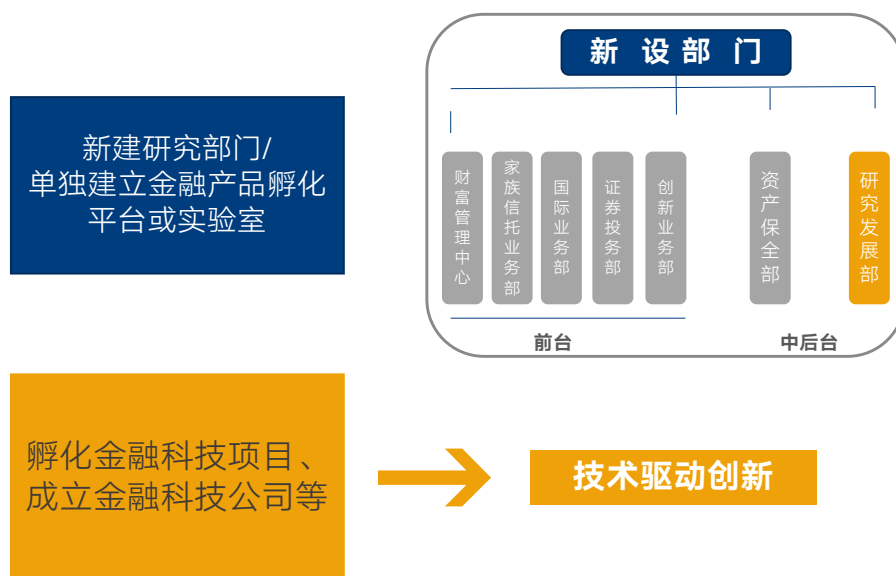
## 实践一：聚焦业务差异化、专业化管理与转型

实践：组织主要形式设立子公司、事业部制、按照价值链设置专业分工团队等。



## 组织架构变革实践二：聚焦创新、聚焦科技

实践：组织主要形式新建研究部门、建立金融产品孵化平台或实验室、设立投资项目基金孵化科技项目、风险投资、成立金融科技公司等。



## 组织架构变革实践三：聚焦中台实力全面提升

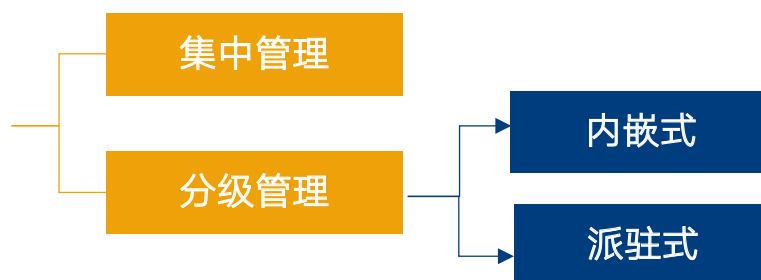
### 国外风险管理的管制架构



不同经济形势以及不同业务下，风险管理呈现差异化特点：

- ①经济上行期，垂直的风险管理体制可有效防范个别风险；经济下行期，系统性风险和整体性风险较为突出，采用内嵌式。
- ②零售业务，多采用内嵌式；对公业务，一般采用集中式

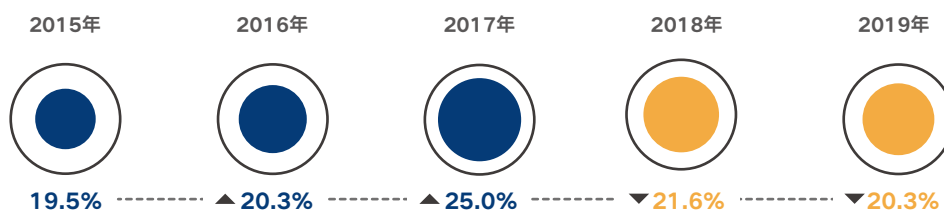
### 国内商业银行风控差异化管理



## 行业人才流动趋势

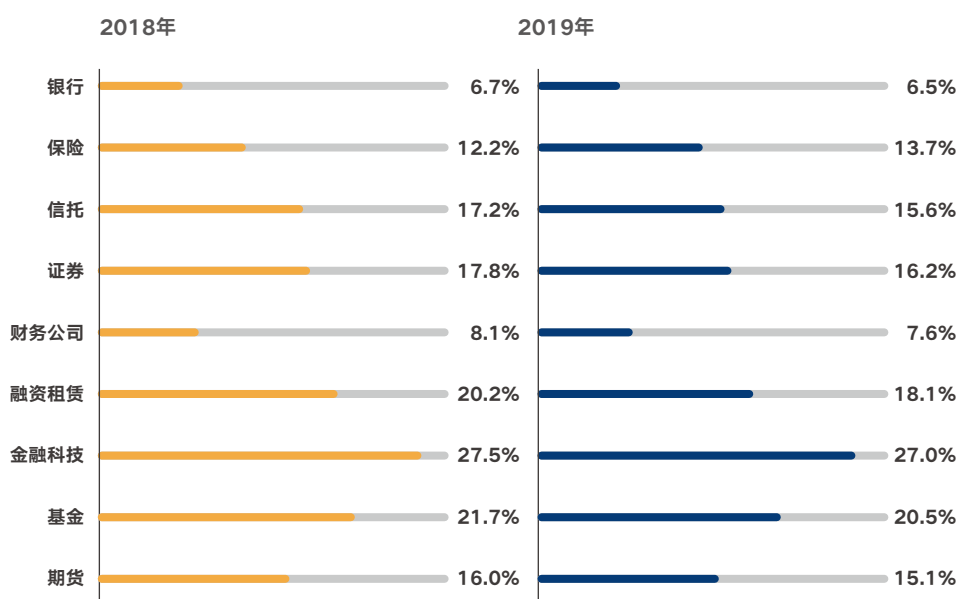
受强监管的政策影响，金融行业2019年人才流动放缓，金融行业2019年员工主动离职率为20.3%，相比2018年略有下降。

金融行业近五年员工主动离职率



从金融各细分行业员工主动离职率来看，除保险行业2019年员工主动离职率有所上升，其他行业员工主动离职率均有所下降。2019年传统金融机构继续加大数字化与智能化转型布局，对于金融科技人才需求增加，同时互金加大整顿力度，释放部分行业人才，出现金融科技人才从互金等新兴金融领域回流传统金融企业的现象。

金融细分行业员工主动离职率-2018年VS2019年





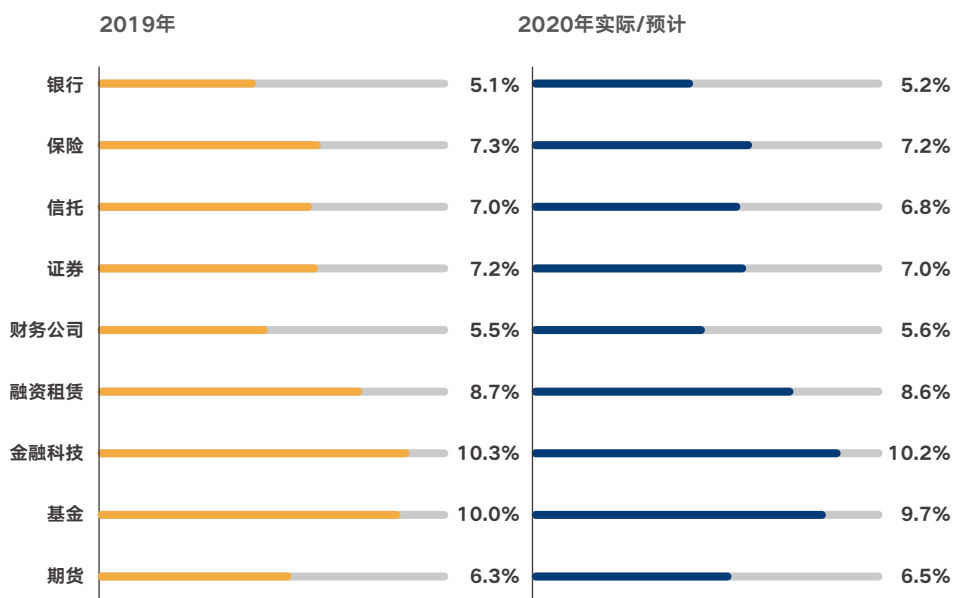
## 行业调薪趋势

金融行业调薪率2020年为6.9%，相比2019年的7%略有下降。



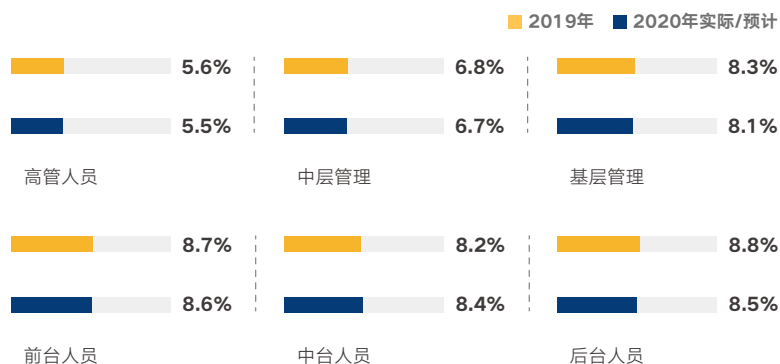
从金融不同细分行业调薪率来看，除了银行、财务公司、期货行业2020年实际/预计调薪率略高于2019年，其他行业2020年调薪率均略低于2019年。

金融细分行业调薪率-2019年VS2020年



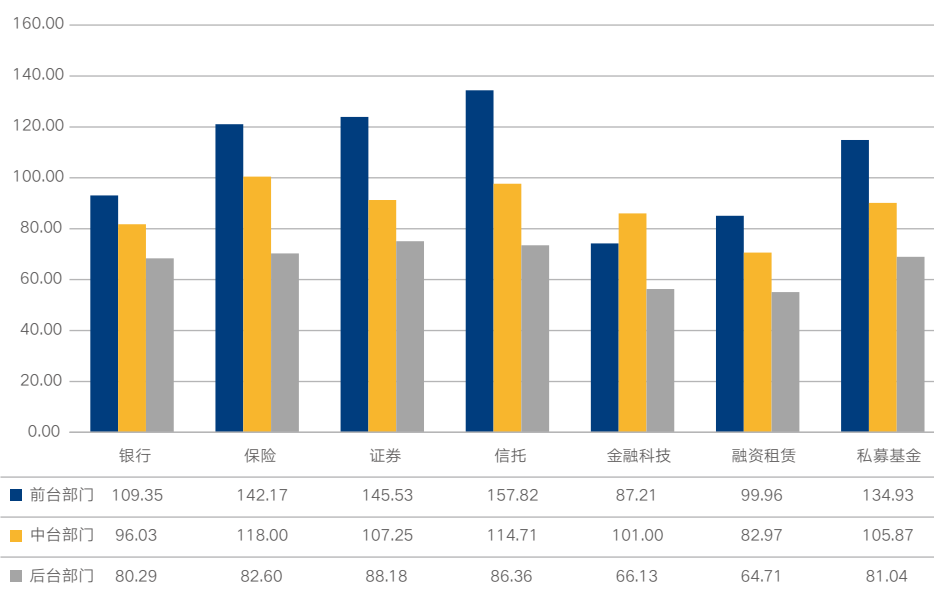
金融行业不同类型人员调薪率，除中台人员外，其他类型人员2020年调薪率相比2019年均略有下降。

金融不同类型人员调薪率-2019年VS2020年



## 行业薪酬水平

2019年前中后台-部门总经理平均值年总现金收入（单位：万元）



## 2019年金融行业热门职位年总现金收入（万元）

热门职位	层级/级别	25分位	50分位	75分位
投资经理	中层管理	95.3	121.1	150.2
风险控制经理	中层管理	62.3	81.2	97.3
AI工程师	中级	33.8	42.3	54.2
大数据分析工程师	中级	26.2	32.2	41.6
大数据建模工程师	中级	30.7	36.7	45.8
风险建模工程师	中级	43.5	54.8	69.6
理财规划师	中级	25.4	34.3	42.1
行业研究员	中级	95.3	121.1	150.2

## 2019年应届生起薪平均值（元/月）

职位序列	一线城市-硕士	一线城市-本科	二线城市-硕士	二线城市-本科
管理支持类	7,454	5,669	6,513	4,824
投研类	12,487	8,878	9,342	7,294
研发技术类	12,095	8,557	9,023	7,017
销售类	8,270	6,228	6,875	5,359

## 金融行业激励发现

### 激励组合与企业发展阶段相匹配

实践：组织主要形式设立子公司、事业部制、按照价值链设置专业分工团队等。

	30%	35%	30%	5%
	目标奖金制	佣金/提成制	目标+超额分享	其他
激励描述	基于公司整体及团队绩效目标完成情况给与相应的目标奖金包激励。	基于公司整体及团队绩效目标完成后按项目收入或利润直接提成	基于公司整体及团队绩效目标完成情况给予相应目标奖金激励对超出设定目标的部分进行超额分享；可以按照超额利润提奖，也可以按照超额收入提奖。	
适用阶段	业务稳定成熟的较大规模企业	快速增长的较小规模企业	发展且即将趋于成熟稳定的企业	
特点情况	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成本控制压力较小，沟通操作较为简单</li> <li>2. 激励效果受到前期方案规则设定合理性影响较大</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 直接与收入/利润挂钩，激励效果直接明确</li> <li>2. 成本控制压力较大</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 通过目标部分可以保证基础激励，结合超额鼓励更为明确的激励效果</li> <li>2. 方案设计较为复杂，操作和沟通压力较大</li> </ol>	

## 金融细分行业趋势分析

### 银行

2019年银行业经营状况保持稳健，各项业绩指标呈现平稳增长的良好态势，19年已出的业绩快报显示银行营业收入同比增速仍维持了两位数的增长，增速为14%以上，净利润同比增速为11%以上。

2020年零售银行业务及资管理财为银行转型的战略需要，目前我国经济增长动力正逐步从投资向消费过渡，传统信贷业务因有效需求不足及强监管等多种因素获利空间逐渐压缩，银行业务结构应作出相应调整；其中零售银行数字化体系的构建，核心转为以客户为中心、注重数字化客户获取、客群分析及客户经营，达到最终提高客户体验，实现稳健高质量的业绩；银行通过金融科技创新可对现有业务流程进行改造以及带来新的产品和业务模式，线上服务结合智能化网点的模式能够大大为银行优化运营成本提高服务效率。

自资管新规发布以来，银行陆续设立旗下理财子公司以融入大资管时代，截至1月21日，国内已有16家理财子公司获批筹建，11家已开业；2020年我国继续推进对外开发程度深化，外资银行入华及业务申请材料要求放宽以及业务范围及产品种类限制得到调整等多种利好政策将为外资银行带来一定的机遇与挑战。

**人才需求：**科技（云架构和大数据平台搭建、人工智能、数据挖掘与分析、信息安全、数据治理、数字营销）、投融资人才、风控法务合规人才

### 保险

2019年中国原保险保费收入同比增长12.17%，产险业务同比增长8.16%，寿险业务同比增长9.80%，意外险业务同比增长9.30%，健康险业务同比增长29.69%；自寿险行业的深化改革以来，各项规

章制度相应完善，近两年来健康险持续保持高速增长；持续完善精算制度体系，其中新发布的《规定》完善了健康保险精算体系，填补监管空白；2020年将进一步加大车险改革，2019年车险保费收入8189亿元，占整个财产险保费的63%；2018年中国人口年龄结构由成年型进入老年型，人口老龄化持续加深，个人养老金制度的逐步建立将为商业养老保险带来发展：展与挑战；对外开放程度深化，外资保险迎来发展机遇，《意见》允许外资保险集团在华设立保险类机构及取消业务范围限制等。

**人才需求：** 高端寿险顾问、精算人才、风控人才、科技人才

## 证 券

2019年受资本市场改革、多项利好政策落地如新证券法修改通过、经济环境回暖等多因素影响券商业绩整体呈现平稳增长状态，从已公布的上市券商业绩快报数据来看，多数上市券商实现营业收入和净利润双增长；证券行业马太效应显著，头部券商具有巨大竞争优势并占据监管政策倾斜红利，中小券商需走出自己的差异化道路；多家券商仍在等待上市，监管大力推动提高上市公司质量计划；传统经纪业务佣金率呈下降趋势，客户对投资理财大量需求继续推动向财富管理业务转型；大资管时代，在受银行业务转型造成的压力之下，券商资管需找准自身定位；科创板设立和注册制改革等将为投行业务带来新的利润增长点。

**人才需求：** 投研人才、营销类人才、财富管理人才、金融科技人才等

## 基 金

2019年基金行业整体呈现平稳增长趋势，2020年行业具有良好政策驱动，众多利好政策将逐步落地如新证券法、注册制、科创板

等；据中国证券投资基金业协会公募基金市场月度数据公布，截至2019年末，公募基金规模约14.8万亿元，同比增加1.7万亿元，同比增长13%；私募基金规模约13.7万亿元，同比增加9603.56亿元，同比增长7.52%，其中私募股权、创投类基金规模增加1.2万亿元，私募证券类基金规模增加2992亿元，其他类基金规模减少4630亿元。

由于私募基金行业市场门槛较低，此前监管相对宽松，在发展过程中出现过许多问题，2020年将继续加大监管力度，提高信息披露要求，打击“资金池”及自融等违法违规行为，提高行业发展质量。

2020年公募基金行业将成为科创板的重要参与者，截至2020年1月8日，共有2478只公募基金打新科创板，合计获配金额占科创板募资金额的33%；公募基金投顾业务落地，目前，共有5家基金公司、3家第三方基金销售公司已申请试点并完成备案，这将推动业务从资产管理转向财富管理，全权委托模式可体现投顾价值。

2020年将继续加强对外开发程度，证监会明确在全国范围内取消基金管理公司外资股比限制，部分海外机构谋求绝对控股地位；基金行业市场份额将愈发集中，前十大基金公司规模占比40%（不包括货币市场基金、短期理财基金），头部基金公司规模将进一步提升，目前已有11家公司规模超两千亿元。目前基金销售渠道仍以商业银行和基金公司直销为主。基金销售机构的“退出机制”首次在《销售办法》中提出，监管对基金销售牌照的发放和持牌机构提出了更高要求，未来违法违规的公司将会面临基金销售牌照被收回。

**人才需求：**投研类人才、行研人才、销售人才、风控合规人才等

## 投资

2019年投资行业相较前几年，整体处于“寒冬”状态，市场趋于“谨慎”，受国内金融去杠杆、银行资金端收紧、监管趋严等政策影响，募资周期延长，多数机构募资困难，2019年新注册成立基金数量环比缩减两成，基金数量和募资总规模较2018年均显著下降；创投市场整体进入回调期，投资节奏放缓；私募股权投资市场整体为下降趋势，2019年私募股权交易数量与2018年相较下降31.55%，交易规模与2018年相较下降26.82%；行业整体投资机构出现明显的头部聚集和规模效应并将继续扩大，截止到2019年年底，登记在册的基金管理机构中，100亿人民币管理规模以上有262家，而10亿管理规模以下的总计超过8114家。

2019年的创投交易数量较去年相比呈现大幅下降趋势，降幅高达48.05%，同时交易总金额骤降44.51%。从创投市场细分轮次来看，近三年来，处于初创期的种子轮、天使轮交易数量在全部交易轮次中比重逐年递减，其中天使轮投资降幅较为显著，由2017年的37%降至2019年的18%，降幅为51.35%；而A轮、B轮、C轮的交易数量逐年增长，其中A轮投资增幅最高，超出10%，整体投资阶段呈现后移趋势。

未来基金管理人需注重精细化管理，精细化选择项目及重视长期投后管理以及越来越多的投资机构涉足FA业务，而这能帮助缓解项目资金积压压力，实现快速融资，提高退出率。

**人才需求：**行业研究人才、项目经验丰富的投资人才、风控人才等

## 信托

在2018年实施监管新规后，信托行业发展势头明显放缓，2019年



监管趋严、整体业务收缩；行业分化加剧，头部信托公司优势显著，未来差距将会进一步拉开。2019年60家信托公司共实现营业收入1,105.14亿元，较2018年增长约14%。其中营收增长的大多为行业排名靠前的公司，营收下降的则是排名靠后的公司，这说明行业分化加剧。净利润整体实现微增长，60家信托公司共实现净利润567.5亿元，较2018年增长约5%。当前信托行业面临的重要任务是坚持服务实体经济、加强金融风险防控、进一步推动业务转型。2019年业务转型已经初见成效，金融类信托规模超越了房地产、基础产业，成为资金信托的第一大配置领域。金融、房地产、基础产业和工商企业的规模占比分别为30.71%、28.89%、22.73%、6.74%。

从政策上来看，2020年2月6日银保监会发布了《信托公司股权管理暂行办法》，“三位一体”股权管理体系，突出信托公司股东、信托公司、监管部门三方主体从股权进入到退出各个阶段的股权管理职责，更加贴合信托公司股权监管实际，突出信托公司公司治理机制要求，力求解决信托业股权管理突出问题。

未来，信托行业将积极发展财富管理信托、慈善信托、服务信托（资产证券化类、证券类、家族信托）等本源业务，提升主动管理类业务占比，服务信托有望成为2020年信托公司转型的重点方向。

**人才需求：**成熟的财富管理人才、创新业务人才、技术人才、风控人才等

## 融资租赁

在严监管的大背景下，2019年融资租赁行业凸显出求稳发展的趋

势，行业投放整体放缓，全国融资租赁企业增长数量和注册资金总额的增幅都在收窄，全国融资租赁企业管理信息系统显示，行业整体开业率不高，在10900家融资租赁公司中，处于营业状态的仅有2985家，约72%的融资租赁公司处于“空壳”、停业状态，目前进入调整发展时期。专注服务实体经济、合规经营、提升专业化能力成为业内公司适应发展形势的普遍选择。

2020年1月8日，银保监会公布了《融资租赁公司监督管理暂行办法（征求意见稿）》，主要内容包括完善经营规则、落实指标约束、推进分类处置、加强监管四大方面。例如：针对行业相关问题，提出了清理规范要求，将融资租赁公司划分为正常经营、非正常经营和违法违规经营三类，具体明确认定标准，指导地方实施分类处置；还明确提出，要引导行业专注主业、回归本源。

长远来看，我国融资租赁行业依然有着较多的机遇，随着监管政策落地，行业乱象得到整顿，一些“空壳”、“失联”的公司将被清理，行业秩序得到维护；实施统一监管，促使行业规范化、透明化发展；业务会以“物”为核心，回归行业本源，专注于行业、实体、设备，服务实体经济，走专业化道路。

**人才需求：**融资租赁业务人才、风控人才

## 消费金融

2019年是消费金融公司试点落地的第十年。目前已有24家持牌消费金融公司，越来越多的参与者加入到消费金融行业，如金融科技公司、投资公司，竞争越来越激烈。行业分化明显，一是经营业绩，二是发展方向。中国银行业协会消费金融专业委员会《中国消费金融公司发展报告（2019）》课题组分析认为，由于各家公司自

身及股东的资源禀赋不同，对行业发展趋势的判断不同，发展方向出现了较为明显的分化。体现在两点：一是发展策略的不同：大部分公司开始注重质量，控制风险、提高收益能力，不再盲目扩展规模；还有少部分公司还在一味追求规模。二是发展路径的不同：部分公司坚持线上获客，部分公司着重发展线下业务，也有些公司是线上线下相结合。

未来，严格的监管将会进一步促进行业规范化运营发展；合作将会是主旋律：行业参与主体合作共赢以及跨界合作；客户群体将会更年轻化：90后、00后逐渐崛起成为主力消费群体。总之，消费金融机遇与挑战并存，既面临着资本实力、融资渠道、资产质量、人才储备的挑战，也会迎来消费结构升级转型、金融牌照优势日益凸显的机遇，需要加强产品创新、强化风控、线上线下相结合、紧密关联场景与金融等措施，才能应对挑战、抓住机遇。

**人才需求：**精通金融运作、消费场景和风险管理的复合型人才

## 互联网 金融

2019年，互联网金融行业依然是在强监管下进行着洗牌。P2P平台持续加速出清和良性退出，据零壹数据统计，截至2019年12月末，共监测到平台6351家，正常运营的平台仅剩295家。从借贷金额来看，2019年全年借贷金额为8156亿元，1月份与12月份差异明显，分别是914亿、326亿，这也体现了金融风险整治的效果。针对第三方支付机构无证支付等突出问题，管理也有所加强，2019年全年，央行开出罚单100多张，合计罚款金额超过1亿元。另外，监管对“套路贷”和非法数据服务等侵害消费者隐私的行为也进行了严厉打击，2019年已有数十家大数据公司被调查，例如同盾科技、公信宝、新颜征信等。

未来，金融业务持牌将是必然，互联网金融也必须在监管单位的监督下，具备风险处置能力，合规经营发展。将普惠金融、服务实体经济作为基本出发点，加强风险控制、增强专业能力。2019年12月17日发布的《中国互联网金融年报2019》预计，监管政策将保持越来越严的趋势，行业良性退出、转型速度将加快，行业监管政策加快落地，持续加强监管科技的开发应用，金融科技将会发挥更重要的作用。转型金融科技也并非易事，这条转型之路依然面临着巨大的挑战，如何去提高核心科技竞争力是关键。

**人才需求：**产品人才、IT技术人才、风险分析人才、营销人才

## 资产管理

2019年,随着资管新规的逐步落地,打破刚兑、规范资金池模式、限制通道业务逐渐显露出了效果。监管方面，依然是着重防范风险、回归行业本质业务。据中国证券投资基金业协会初步统计，截至2019年底，持牌机构私募资产管理计划规模总计约19.8万亿元，同比减少3.3万亿元。受监管影响，除期货资管外，其余行业的资管业务规模都较2018年有所缩减。

**证券资管：**2019年，证券资管业绩整体向好。从营收来看，13家券商资管营收总额为151.92亿元，比2018年同期上升10亿元。净利润上，13家券商资管总额为62.83亿元，比2018年多出5亿元，净利润率为41.36%，较2018年40.7%有所上升。资管规模来看，2019年证券资管规模相比2018年有所下降。从13家券商资管公司的业绩来看，分化趋势较上年更明显了。

**保险资管：**2019年，保险资管产品投资运作整体稳健，29家保险资产管理机构注册债权投资计划和股权投资计划共255只，合计注册规模4636.65亿元。

未来资管行业主旋律依然是去通道、降杠杆，通道类业务将成为历史，发展主动管理业务将成为竞争趋势。未来行业分化也会更加明显，头部机构发挥优势稳步发展，而中小机构将面临着较大的竞争压力。另外，最近受疫情影响，行业普遍关注的关于新规过渡期是否还会延长这一问题，在2月7日的国新办发布会上，银保监会副主席周亮表示正在进行评估，可能不久就会公布。

**人才需求：**行业研究人才、投资策略人才、风险分析人才、产品开发人才、营销人才等

## 财务公司

经过30多年的发展，目前我国财务公司涉及石油、化工、钢铁、电力、煤炭等多个行业。近两年，财务公司行业整体来说发展情况较为稳健。

从2019年前三季度数据来看，行业资产合计17.92万亿元，利润总额1678.37亿元，净利润1254.52亿元。前三季度行业平均不良资产率达到0.5%，超过了2018全年的0.46%，预计2020年，不良资产率将持续上升，行业风险加大。

2020年，面临金融市场的波动所带来的风险，财务公司需要进一步加强风险防范与控制；响应国家战略号召，服务实体经济，回归行业本源，坚守资金管理的核心，规范发展方向；提高综合金融服务能力，提升自身的市场竞争力。

**人才需求：**财务专业人才、信贷风控人才、投融资人才、信息技术人才等

## 行业客户

### 大制造



### 消费品/零售贸易



### 高科技



### 金融



### 汽车



### 能源化工



### 房地产



## 发展与荣耀

2003年发展至今,中智咨询已经拥有470余人组成的专业咨询团队并在综合化、国际化进程中不断创新。凭借强大的人力资源研发与服务基地,连续6年入选中国管理咨询50大机构,位列人力资源管理咨询第一位。



中智咨询以上海、北京、广州、深圳、重庆、成都、西安、武汉、济南等9个主要城市为中心，建立了覆盖华东、华南、华中、华北、西南五大区域300多个城市的全国性管理咨询服务网络，凭借精干专业的顾问团队，多元化的服务体系，创新的管理技术，发挥跨区域合作优势，为客户提供全方位的管理咨询整体解决方案。



更多信息敬请咨询全国薪酬热线: 400-8811-878  
中智薪酬官网: <https://raa.ciichr.com/>  
电子邮箱: [ciicsurvey@ciichr.com](mailto:ciicsurvey@ciichr.com)

中国最具权威的人力资本调研服务商

Copyright © 2020 CIIC HR Management Consulting Co., Ltd.