

财

WEEKLY 周刊

经

13~15

市场星报

2021年12月16日

星期四

编辑/杨晓春

组版/方芳

校对/刘文彪



市场星报电子版
www.scxb.com.cn
安徽财经网
www.ahcaijing.com

应时报表

理财产品平均收益率统计

理财产品类型	收益率	家数
银行(全部)	3.70%	12898
银行(非保本浮动)	3.70%	12422
银行(保本浮动)	3.50%	213
银行(保证收益)	3.20%	5
银行(美元)	1.20%	106
券商(全部)	10.00%	6684
券商(混合型)	10.00%	931
券商(债券型)	5.50%	3252
券商(股票型)	5.00%	332
阳光私募(全部)	7.00%	764
阳光私募(股票策略)	7.00%	262
阳光私募(固定收益)	5.30%	11
阳光私募(其他策略)	4.50%	11
信托(全部)	7.50%	69145
信托(浮动)	7.90%	23008
信托(分层)	7.80%	1923
信托(固定)	7.50%	42774
保险(全部)	4.30%	5421
保险(万能险)	4.20%	1210

基金平均回报率统计

基金类型	三月	一年	家数
基金(混合型)	1.11%	9.58%	6684
基金(债券型)	0.86%	4.28%	4419
基金(股票型)	1.39%	10.86%	2658
基金(保本型)	0.66%	2.82%	2
基金(货币型)	0.54%	2.28%	711
基金(其他型)	-2.30%	-0.07%	432
基金(常规基金)	0.90%	5.84%	14496
基金(互认基金)	1.79%	10.47%	36
基金(QDII基金)	-3.12%	2.18%	385
基金(ETF)	1.05%	7.48%	675



正确认识价格信号 打工人职业规划“避坑”须知

100万年薪加期权，为什么有人不感兴趣？一位猎头讲过一个故事：一家民营拟上市公司招财务总监，开价100万年薪加期权。一般的上市公司财务总监也就是年薪50万左右，转眼就薪水翻番，还有期权，看上去很有吸引力，但实际上，很多目标人选从一开始就拒绝了这个机会。

道理很简单，正是因为大部分上市公司的财务总监的薪水根本达不到这个水平，公司也不傻，花这个价钱请人，又是拟上市企业，最大的可能是公司之前的财务管理混乱，要啥啥没有，如果公司打算在一年内上市，此时有能力完成“补课”的财务总监，100万再加期权，就很合理了。

问题在于，上市这种一次性的工作完成之后，各项财务管理制度也建立起来了，合规的流程也有了，跟投行、审计沟通的经验也有了，你又变成了一个正常的上市公司财务总监，你就不值100万了。由于薪资是刚性的，公司也不可能把薪水降下来，结果就是想各种理由把你逼走，最后大家都不开心。

价格是市场最重要的机制，按理说，能力、职位和薪资有一个对应的关系，但能力很难短期评估，职位可能跟实际工作内容严重不符，唯一可靠的信号，只有钱。一旦这个信号被误解或被扭曲，职业生涯就容易遇到坑。 ■ 东方

陷入困境

唯有薪资说明一切

职场中，一切都可以撒谎，一切都能包装，唯有薪资是真实的。找工作是有风险的，这个风险常常会扭曲价格，比如职场上的一个常见现象：新来的员工比老员工薪水高，能力级别却都一样。

比你更冤的是用人单位，新来的员工比老员工薪水高，这个错误的价格信号，本质上是跳槽的风险造成的。所有的职场中人，都面临着两个选择：

选择一：留在本公司；

选择二：跳槽到新公司。

跳槽有各种各样的原因，但薪水是必要条件，理论上说，只要新公司开的薪水比老公司高，你就可以跳槽了，但实际上

没那么简单。

你对现在的公司薪资、同事关系、领导关系、公司发展潜力知道得一清二楚，但新的公司，除了谈下的薪资，其他一概不知，它们会比你现在的公司好吗？不知道，那怎么办呢？

有一个词叫“风险补偿”，就是想招你的公司为了让你放心，对跳槽的风险给出的额外补偿。一个能力职级跟你差不多的新同事，薪水多出的那部分，就是风险补偿。事实上，比你更冤的是用人单位，多花钱是小事，每一家公司都有薪酬体系，虽然薪资都是保密的，但世上没有不透风的墙，时间长了都会泄露，引发员工

的“不公平感”。但用人单位如果不支付这个“风险补偿”，就很难招到合适的人。

所以公司文化很注重公平的公司，更倾向于内部选拔；那些业内知名的公司，因为风险更透明，也不需要支付或只要支付很少的“风险补偿”。

值得庆幸的是，大部分的价格扭曲都不会持续太久，有了“风险补偿”的新人，第二年加薪的机会和幅度就比老员工少了，因为“风险补偿”是对不确定的补偿，你都呆了一年了，如果没有风险，那一部分“风险补偿”就变成提前给你支付的加薪，如果风险从概率变成现实，那你就该跳槽，而不是加薪了。

认清虚假价格信号

高薪人人想要，但高薪是怎么来的呢？很多人认为，能力到了，自然就能找到高薪，这是价值决定价格的思想。不过，价格不但体现了价值，也受供求关系的影响。劳动力市场上，中低薪资的劳动力，因为供应与需求量都很大，价值（即能力）的决定性影响更大，但到了高薪市场，供应与需求量都很小，结构性的波动非常大，高薪与能力的关系相对没那么大小。

以企业高管的薪资为例，其决定性的因素并非管理能力，而是之前的履历中有

没有服务过类似规模的企业，特别是大企业的相同职位。

在经济上行期，大企业数量的增速必然快于有大企业高管经验的应聘者的供给增速（后者需要时间积累），企业不得不支付高薪找人。就算该高管把企业弄得亏损倒闭，屁股拍拍到了下一家，照样拿高薪。

但在经济下行期，大企业数量缩减，高管却越来越多，供需瞬间逆转，年薪几十万甚至上百万的高管，他们对应的用人需求场景却非常之窄，有时一不小心失业了，可能

连以前三分之一年薪的工作都找不到，一下子生活“陷入困境”。

这种故事常常让读者觉得矫情，无非就是降低生活标准，怎么就“活不下去”了呢？

这就是“价格信号”的作用，我们买什么房、开什么车、上什么餐厅，都是受收入这个“价格信号”的指挥。

价格信号并不完全代表能力，但“价格信号”对生活的影响极大，房子、车子、位子、票子都建立在这脆弱如沙的供求关系之上，人生的危机便随时可能降临。

投资技巧 可转债打新 一年“白捡”个万元户

又快到年末了，今天投资者米米盘点了一下一年可转债收益，米米有两个户打新可转债，这一年一共中签了16只。米米都是首日上市卖出，16只可转债一共赚了3377元。目前虽然可转债打新中签率降低了，但收益上看还是不错的，建议大家可转债打新还是要继续呀。

可能有“同学”是新来的，还不知道什么是可转债，简单普及下：

可转债全称叫可转换公司债券，是上市公司发行的一种债券，允许持有人在特定时间范围内按照特定价格将债券转换为该上市公司股票，可转债拥有债性、股性双重属性。可转债的债性是指，你可以选择继续持有债券，直到偿还款项时收取本金和利息，或者在流通市场出售变现。

股性是指，如果你看好发债公司股票增值潜力，在宽限期之后可以行使转换权，按照预定转换价格将债券转换为股票，博取更高收益。

也就是说，只要你不把可转债转换成股票，只要公司不破产（这种概率很小，而且即使破产了，公司破产清算时也会优先股权偿还债权），可转债打新亏本的可能性非常非常小。

可转债打新是在证券账户里进行的，所以想做可转债打新的同学，首先还是要有一个证券账户才行。有证券账户后，可转债打新是否要满足什么条件呢？按照现在的规则，开通证券账户后，可转债打新还要开通可转债权限，之后就没有别的限制了。

而且申购时并不需要占用资金，也

就是账户0资金也可以申购，只有中签后需要缴款时，账户里才要预留资金。中1签可转债，缴纳1000元保证金就可以了，绝对算是空手套白狼的“捡钱”机会了。

想打新提高中签率，可以让家人一起打新，这样中签概率就会多很多。比如米米今年教妈妈一起打新可转债，两个账户一共中签16只，一共赚3377元。也就是平均一个账户中签8只，赚近1700元。如果全家“6个钱包”一起操作的话，一年就能白捡10000元，何乐而不为呢？

经过上面的盘点，2022年可转债打新可以这么玩：

首先，要坚持打新不动摇，不能因为几次不中签就不打了。

第二，要多教几个家人玩可转债，这样能增加中签几率。 ■ 中财