

商业银行综合经营 及风险控制研究

SHANGYE YINHANG ZONGHE JINGYING
JI FENGXIAN KONGZHI YANJIU

康华平 著

 中国金融出版社

商业银行综合经营及风险控制研究

康华平 著



中国金融出版社

责任编辑：戴早红
责任校对：李俊英
责任印制：丁淮宾

图书在版编目（CIP）数据

商业银行综合经营及风险控制研究（Shangye Yinhang Zonghe Jingying ji Fengxian Kongzhi Yanjiu）/康华平著. —北京：中国金融出版社，2012. 1
ISBN 978 - 7 - 5049 - 6197 - 6

I. ①商… II. ①康… III. ①商业银行—经营管理—研究 ②商业银行—风险管理—研究 IV. ①F830. 33

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2011）第 247892 号

出版 **中国金融出版社**

发行

社址 北京市丰台区益泽路 2 号

市场开发部 (010) 63266347, 63805472, 63439533 (传真)

网上书店 <http://www.chinafph.com>

(010) 63286832, 63365686 (传真)

读者服务部 (010) 66070833, 62568380

邮编 100071

经销 新华书店

印刷 保利达印刷有限公司

尺寸 169 毫米×239 毫米

印张 17.5

字数 270 千

版次 2012 年 1 月第 1 版

印次 2012 年 1 月第 1 次印刷

定价 36.00 元

ISBN 978 - 7 - 5049 - 6197 - 6/F. 5757

如出现印装错误本社负责调换 联系电话 (010) 63263947

代 序^①

——赢在大格局

时隔五年，再次来到英国，已是时过境迁。

2011年7月下旬至8月中旬，我作为银监会代表与中编办、中组部及部分金融机构的同志一起，参加了赴英国汇丰集团人力资源管理培训班。此次培训考察，我们参观走访了汇丰集团、伦敦金属交易所、伦敦金融城、英国钱币博物馆、剑桥大学、牛津大学、巴斯、国际知名律师事务所等，在感悟成熟市场经济国家政治、经济、文化的同时，也亲眼目睹了金融危机变局之下的伦敦骚乱，对金融危机之于实体经济与社会生活的负面影响有了更深的认识。

金融业是英国经济的最主要支柱，伦敦是英国乃至世界最重要的金融中心，而一流的综合化经营的银行集团则构成英国金融业的核心竞争力。在英国期间，我们重点对汇丰集团这一国际综合经营水平较高的银行集团进行了考察，主要学习了汇丰集团综合经营的战略、集团公司治理、人事管理总体战略、绩效管理与福利以及汇丰集团的人才管理等专题，对汇丰集团综合经营的战略调整、人力资源管理的改革动向和主要做法有了更加全面的了解。收获体会很多，也引起了深深的思考。在此略以记之，赋予光阴。

一、收获与体会

通过学习考察，主要有以下五个方面的收获与体会。

（一）注重外部环境变化和内部管理需求，强化集团综合经营战略管理

集团战略规划是全球性集团良性发展的重中之重，汇丰集团密切关注监管和市场环境的变化，及时并有针对性地制定和进一步调整集团的综合经营战略。步入2011年，国际金融危机对世界经济的影响仍然在持续，全球经济在许多领

① 本文为笔者2011年参加英国汇丰集团培训的体会与思考。

域仍面临许多困难，食品和能源问题引发的通货膨胀日趋明显，加之中东地区政局动荡和近期美国政府债务危机，世界经济的走向仍然面临诸多不确定性。在此背景下，英国银行业独立委员会（ICB）及各国监管机构的监管政策相继也越来越严格。作为一家全球性的大型金融控股公司，汇丰集团清醒地认识到要实现集团综合经营的良好发展，既要遵从其世界各地分支机构所在国不同标准、不同要求的监管政策调整，又要及时应对各地不同民族文化、不同经济发展程度、不同政治背景和不同竞争对手的市场环境挑战，这是摆在其新的领导层面前最主要、最紧迫的问题。外部环境的不确定性迫使汇丰集团重新审视并调整集团综合经营战略规划，新的集团战略如何确定以及如何实施是汇丰集团总部近期最关心也是谈论最多的话题。

同时，加强内部管理是集团综合经营战略调整的内在动力。汇丰集团有遍布全球 200 多个国家和地区的网络优势，其过去几年是世界上红利发放最多的银行之一，并保持了较好的股本回报率，有着较为充足的资本（目前一级资本达到了 10.8%，超过了 Basel III 9.5% ~ 10.5% 的要求）。因此，虽然汇丰集团综合化经营的程度很高，但审慎、稳健的经营理念帮助汇丰集团较好地应对了上一轮国际金融危机的冲击。然而，在看到自身发展优势的同时，新的领导层经过近半年的分析，也发现目前其内部管理面临一些新的挑战：一是汇丰集团主要资本流向一度过于集中于中国、日本、德国、英国四个国家，这与新兴市场（High Growth Markets，中国、印度、巴西等国）的蓬勃发展是不相适应的，如何在新兴市场开展综合经营是汇丰集团面临的重要挑战。二是目前汇丰集团在全球 200 多个国家和地区开展业务，其中大部分业务集中在 35 个国家，因此需要在这 35 个国家进行重新评估，以确保有效防范综合经营风险。三是作为一家全球性的大公司，“ONE HSBC”计划要求集团许多方面实施标准化，需要进一步削减成本，整合综合经营业务，包括裁减部分地区和业务条线的员工。因此，如何进一步发挥自身优势，改进内部管理，也促使汇丰集团新领导层加快调整综合经营战略。

（二）清晰的战略目标和有效的管理措施有助于持续稳健发展

鉴于外部的挑战和内在的需求，汇丰集团提出了新的综合经营战略，主要集中在三个方面：一是尽力发挥全球大银行的网络优势，用全球性战略来引领

集团的投资和资本分配。二是为了加强全球新兴市场的业务，需要调整市场定位，继续强化业绩增长，同时控制成本、提高效率。三是建立一支非常强大的管理团队去执行这些战略，确保未来3~5年内实现管理层的目标。此外，尽管“分行”和“子行”模式各有利弊，但汇丰集团基于综合考虑，在全球“子行”和“分行”发展模式选择上，目前更倾向于“子行”战略（汇丰集团前十大盈利行均为子行）。对于不同国家的国别风险，其董事会每个月会进行评估并讨论资本分配，针对不同国家的长远经济发展周期，着眼于长远来分析判断国别风险。以上目标的确立无疑对整个集团发展方向和发展思路的统一是非常重要的。

同时，集团的战略需要一系列的措施来予以贯彻执行。汇丰集团针对新的战略要求采取了一系列的措施，其中一个重要举措是加快“标准化”，包括实施全球一致的商业模式、全球功能的重新设计、流程再造和精简IT系统四个方面（汇丰集团发现部分国家的业务专家到了另一个国家可能会面临完全不同的业务模式和IT系统，非常不利于其人才队伍的国际化派遣）。“ONE HSBC”是汇丰集团员工反复提及的一个词，汇丰集团正在各个业务条线进行较大力度的标准化改革，包括人力资源管理的标准化。

（三）注重清晰、科学、有针对性的人力资源管理体系建设

通过此次培训，我们对汇丰集团人力资源管理的整体状况有了一个比较清楚的了解，也听取了汇丰集团在具体人事业务方面的一些具体做法和技术手段的介绍。此外，在学习中我们重点关注了汇丰集团在人力资源管理方面的变化和思路。

1. 人力资源管理战略需要服从于整体战略。人力资源管理部门是集团核心部门之一。为了配合集团新的综合经营战略的实施，汇丰集团提出了在人力资源三个核心领域进行转型：一是在未来3~5年的转型期内，规范集团范围内人力资源运作模式。包括在整个人力资源系统中执行统一的标准、更加关注如何才能为业务部门提供高效的解决方案、实行全球通用的流程和运作系统。二是评估并优化集团现有的人力资源系统，提高效率。三是用“同类最佳者”的标准来衡量每一名员工，强化培养一批骨干力量，支持新兴市场分支机构业务发展。

2. 良好的绩效和薪酬管理有助于增强金融企业风险控制。我们注意到汇丰集团员工绩效和薪酬管理的两个变化：一是薪酬出现了“轻短期、重长期”的明显变化。即个人薪酬要和企业长期发展挂钩。提倡根据企业未来3~5年的发展制定员工薪酬的标准，特别是“可变薪酬”的计算要根据员工的长期表现来确定。在操作中已经采取“延期支付”的方式进行。出现这种变化的原因，既有金融危机后监管部门的要求，同时汇丰集团也意识到鼓励员工考虑公司未来的发展是非常重要的。二是汇丰集团的首席风险官要参与薪酬委员会的会议，负责薪酬的人事经理也会经常与风险管理部门联系，确保通过薪酬来强化集团的风险管理。由此看来，新手段将有助于汇丰集团落实基于长远的战略构想以及继续夯实其惯有的审慎稳健经营理念。

3. 人才战略需要充足的人才储备和科学管理。一个企业的人才战略不仅仅是为一两年而定的，对人才层次要求极高的综合化经营更是如此，需要银行集团为未来3年、5年及至10年制定的一个长期战略，从而建立各层级人才库。汇丰集团充分认识到了这一点，并且已经开展了人才管理的多个项目，包括：（1）针对集团高管层有一个人才继任计划（Group Succession Plan）；（2）针对集团高级经理级别的优秀人才制定了集团人才库（Group Talent Pool），2010年已经有66名经理进入人才库，并准备逐步扩大；（3）由于集团人才库中的员工主要来自中国香港、英国和美国三个国家和地区，为此启动了为期3年的新兴市场人才项目；（4）强化国际经理人项目（International Manage Programme），在人才层面上支持汇丰集团全球化发展的需要。值得注意的是，这个项目入选的大都不是业务专家，而是综合类人才，汇丰集团希望一旦某个国家和地区出现问题，通过此项目选拔的人才能够立即派去当地协助解决问题。

4. 岗位轮换不仅强调针对性，同时兼顾稳定性。在与我们交流的汇丰集团人事部门经理中，有两位以前从未有过HR工作背景（一位是业务部门的，另一位是审计部门的）。这也引发了我们对其岗位轮换和HR部门人员组成原则的兴趣，我们了解到：汇丰集团HR部门主要还是以有人事工作背景的人为主，但为应对综合化经营对人事工作的要求，目前越来越重视加强与业务部门人员的交流，会选择一些有业务背景的人员从事HR相关的工作，如负责人事政策风险管理的经理就是由审计经理职位转任的。其具体做法是：一旦某个部门有职位

空缺，HR 部门都会在内网上“我的下一步”栏目中公布出来，任何员工（包括各个国家和地区）都可以根据自己职业生涯的规划提出申请。此举能够较好地保证岗位轮换的针对性，也有利于扩大选才面。但汇丰集团也强调，职位越高的人员在一个岗位待的时间会越长（一般 3~5 年），以确保所负责项目能够得到完整实施，同时有利于落实问责。

（四）强调多元和包容性的企业文化将有助于提升跨国金融企业的持续竞争力

所谓“多元和包容性的文化”是指：一是尽量为员工提供平等的机会。二是创造一个多元和包容的内外环境，代表一个国际化的大公司，为不同的客户提供服务（因为客户是多元化的，所以员工也应多元化的，这样才能更好地理解客户）。三是特别关注怎么才能让“少数人”（包括地区、种族、性别、宗教信仰）能够积极、主动、高效地工作。四是强化企业多元化的品牌，吸引和留住不同的人才。

汇丰集团目前在开展业务活动、人员招聘、人才选拔、绩效管理、国际派遣等各个环节中都在不断地强调建立这种文化，并将之作为一种战略予以强制性推进。这与汇丰集团全球化发展并关注新兴市场的战略息息相关，同时有助于其形成持续的核心竞争力。一是组织保障。新成立了一个“组织发展部门”，这个部门隶属 HR 部门，主要负责集团多元化政策的制定和监督检查，同时成立了一个全球性的多元化委员会，每 3 个月开会讨论一次关于集团多元化战略的问题。二是自上而下推动。从高管层和高级经理开始推动，要求领导者以身作则。是否承认并很好地执行多元化和包容性是员工能否被纳入高级人才库的一项重要非常重要的硬性指标。这意味着即使业绩表现很好，但如果此项指标不过关，也不会得到提拔或重用，严重的甚至可能被辞退。三是纳入绩效考核。在对每一位员工的绩效考核指标中有一项“非财务指标”，能否接纳并长期（而不是短时间）执行多元化和包容的文化是其中必须考核的一项指标。四是把好招聘关。招聘时一定要考核和审查拟聘人员是否具有包容性。与我国国内银行机构主要招收金融、会计等有限专业人才不同，为了确保公司的多元化，汇丰集团有意识地招录了大量具有政治、农业、科技、医疗、生物、军事等专业或工作背景的人才，以确保能够很好地应对不同国家和地区民族、文化、气候甚至政治危

机，这是汇丰集团非常强调的一点。五是强化目标管理。例如针对高管层的汇丰集团继任者计划人才库，女性比例目前是12%，汇丰集团的目标是到2013年将女性比例提高到25%；又如国际经理人项目中的女性比例在2007年是15%，而2011年逐步增加到了22%。六是加强文化宣传。例如确定每年10月是多元化宣传月，又如在经理级别的领导者培训时，将多元化纳入强制性的内容，等等。通过这些措施来确保这种文化从纸面落地到现实，为企业的发展奠定良好的基础。

（五）绩效考核方式对分支机构的经营思路 and 经营方向起决定性的作用

考察期间，我们还对汇丰集团位于伦敦的一家专做零售银行的旗舰店进行了现场考察及参观。我们发现该行已经全部转型为前台的服务端，与我国传统的商业银行分支机构不同，它没有存贷款经营指标的压力，取而代之的是多重和严格的客户服务指标，其主要做法是通过发展了多少新客户、留住了多少老客户、流失了多少客户、客户满意度如何等指标来进行考核。为此，分行的经营重点已经完全转化到以“客户服务”为中心。同时，为了强化对客户服务质量满意度的考核，汇丰集团总部常常会派出一些“神秘客户”来检验和抽查该行员工对客户的服务。某些时候英国金融监管当局也会派人来充当这样的神秘客户。

通过学习和交流，我们发现除了地域客户文化的差异之外，更重要的原因在于考核方式：汇丰集团对于任何一家分行的考核，完全没有存款、贷款指标，甚至不包括投资回报等利润指标。这种考核方式与中资银行的普遍做法有着明显的不同。由此看来，上级的绩效考核方式对分支机构的经营思路 and 经营方向起着决定性的作用。

二、思考与启示

通过此次培训考察，汇丰集团在集团战略、人力资源管理及企业文化建设等方面的做法带给笔者以下思考和启示。

（一）清晰的集团战略对于定位于全球发展的中资银行至关重要

汇丰集团的战略是否正确，未来几年汇丰集团的发展是否能够达到预期目标，目前虽不好下定论，但汇丰集团高度重视战略研究及战略宣传的做法是值得我国金融机构学习的。下一步汇丰集团如何在开展综合经营过程中处理各国

监管法律的异同，如何管理不同国籍、不同文化背景的员工，如何在集团层面上控制资本分配和风险，都是可以为我国中资银行特别是绕道境外开展综合经营的中资银行借鉴参考的。这也启示我们作为金融监管者，应该引导金融机构更进一步重视其发展战略，及时进行市场环境分析，剖析自身优势和劣势，努力做到市场定位清晰准确。

（二）确立正确的人力资源战略必不可少

汇丰集团的做法表明，一旦集团战略发生调整，人力资源管理就应该在这个框架下予以调整，并且这种调整应是着眼于长远而不是短期，这样才能体现整体战略决定人力资源战略，人力资源战略服务于整体战略。任何一项战略的实施，“人”是最重要的。汇丰集团提到的第三大战略是建立强大的管理团队，这也凸显了“人”在机构管理中的重要地位，无论多好的战略都需要良好的执行者去执行。“他山之石，可以攻玉”，我们可以从汇丰集团人力资源管理战略中得到好的启发。

（三）未雨绸缪的管理对于跨国公司的发展非常重要

一个跨国公司发展到某个阶段，一定会遇到成本难以控制、各国各地区特点不同、业务流程不够统一等若干管理问题。实施“标准化”虽然有助于改善管理、统一流程、精简成本，但同时地方特色在一定程度上也会弱化。汇丰集团的标准化改革对中国业务的品种、中国汇丰的服务客户群可能会有调整和重新定位，我们也需要观察和及时了解“标准化”对于中国汇丰的影响。对于准备“走出去”的中资银行而言，IT系统和业务发展模式是否需要提前考虑标准化，也是一个值得思考的问题。

（四）延期支付的绩效管理对于风险控制效果不尽相同

我国银行业金融机构的绩效管理特别是薪酬延期支付，可以汲取汇丰集团的绩效管理理念及有用的做法，同时逐步将之扩展到每一个员工的考核，这样会带来一些根本的变化和长期效应。目前应该更加严格地执行银监会颁布的《商业银行稳健薪酬监管指引》，确保在战略层面强化风险控制。今后，各机构要结合自身实际，可分层级、有区别地实施。

（五）人才的储备和管理不可或缺

汇丰集团的做法启示我们：在应对商业银行综合经营新格局的背景下，监

管当局和各金融机构应当进一步加强各层级的后备人才储备，这不仅仅是高管层面的后备，还包括各业务条线的人才蓄积，要着眼于未来3~5年的发展需要，了解、掌握、培养更多的人才。为此，应当把握好以下几点：一是后备人才的选拔要经过评估，评估的流程和标准在各个层次虽不一样，但同一个层次应是一致的；二是后备人才应逐步调整扩大，保持动态可调整；三是后备人才至少应具有两个共性，即具有良好的专业知识和领导力，能够认同并一以贯之地执行本机构文化和战略（如同汇丰集团在选拔人才时强调领导力和价值观）；四是针对不同的项目设立不同的人才库，分类培养，严格考核，促进专业化。

（六）人员招聘的多元化意义深远

汇丰集团专门提到最近出台了《基于汇丰视角的2050年世界经济发展报告》，报告全部是由汇丰集团内部人员拟写的，没有不同人才的不同知识背景和经验的积淀是不可能做到的。借鉴汇丰集团的做法，根据各机构的实际情况，应进一步扩大招收不同知识背景、工作经历、专业技能的员工，以保持人才队伍的多元化。

（七）分支机构考核的角度对于中资银行管理值得借鉴

综合经营的业务范围远远超过了传统的信贷业务，是一种以客户为中心的多元化业务，因此相应的考核也必须围绕客户来展开。汇丰集团的考核机制是如何留住客户并且让客户满意，只是其考核的出发点和切入点不同，其本意也是通过客户带来相应的存款和开展相关的贷款业务，但考核角度的变化带来更好的效果，员工从心里和执行的层面上更易于接受，并且关注是否能够根据不同客户的需要设计出不同的服务方式。他们认为不考核存贷指标可以使不同的分行不至于为了抢夺同样的客户而展开一些不公平和不必要的竞争。与此同时，没有存贷款压力，可以让分行的管理者和员工不分散精力去考虑贷款的审批（贷款审批由总部相关部门负责），而是集中全部精力做好客户服务。由于国内银行业金融机构面临着与其不同的市场环境和文化，汇丰集团的做法也未必适合中国国情。但是，在综合化经营的大背景下，国内机构加强和改进绩效考核方式，进一步增强科学性，真正做到“以客户为中心”，改变存款大战和同质化竞争的恶性循环现象，仍显得尤为重要和紧迫。这同样也是金融监管者研究和

需要引导金融机构尽快改进的重要内容之一。

本书稿的正文完成于此次对英国金融业考察之前。此次考察从集团战略和人事管理的视角审视了发达国家商业银行综合化经营的实践。在考察中，我们充分意识到，从“红海”转向“蓝海”的综合经营是商业银行竞争的一种全新战略。商业银行在原有市场中由于竞争白热化导致产品趋同，致使利润空间不断缩小，“红海”的发展战略走到了尽头；而在传统业务中创新产品、满足客户多样化需求，从而推行多元化经营模式的“蓝海”战略，成为商业银行开拓新的业务领域、创造新的价值增长来源的必然选择。商业银行从“红海”到“蓝海”转变的实质正是其向综合经营转型的过程，而决定这一战略转变成败的关键因素是风险控制。本书是笔者在长期的银行监管实践过程中对商业银行综合经营及其风险控制的思考，也是笔者在博士后研究报告的基础上进一步深化和扩展形成的成果，力求突出鲜明的实践性和学术性特征：

第一，本书站在金融业整体发展的高度对商业银行综合经营风险进行了深入探讨，力求突出较强的全局观和国际视野。笔者对商业银行综合经营的外部监管模式演变进行了系统的比较研究，还在借鉴《巴塞尔新资本协议》的基础上，结合近年爆发的次贷危机和我国金融实践，提出商业银行综合经营的外部风险监管要分为准入风险控制、资本充足风险控制与退出风险控制，深入分析建立完善的外部风险监管体系的政策、制度和法律基础。特别是，本书对我国商业银行综合经营情况作了一个全景式的实证分析，在一定程度上填补了我国在此方面研究的空白。

第二，本书深入到商业银行的特性、财务政策、风险管理体系等诸多微观层面，从公司治理结构的一般理论入手，结合商业银行在组织架构、股权制衡、董事会结构等方面的特征，从内部风险管理视角研究公司治理和风险“防火墙”对商业银行综合经营风险的控制机制，提出从整体上构建完善的公司治理链条，以控制各级子公司风险的创新思路。在实证研究方面，本书还对商业银行的风险状况和综合经营程度进行了相关性分析，得出了一些有益的结论。

理论的生命在于对现实问题的解释力，进一步深入并量化研究商业银行综合经营可能给中国金融业带来的风险，建立起能有效预测、密切跟踪和积极防

范的金融风险控制体系，是作为学者和金融监管人员双重身份的笔者之责任和义务，今后笔者将在此研究领域作更多的努力和探索。

康华

2011 年 11 月

目 录

1 导论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	4
1.3 全书结构安排	6
1.4 创新与不足之处	7
2 商业银行综合经营现状	9
2.1 西方国家商业银行综合经营现状	9
2.1.1 美国商业银行综合经营现状	9
2.1.2 英国商业银行综合经营现状	10
2.1.3 日本商业银行综合经营现状	11
2.1.4 德国商业银行综合经营现状	12
2.1.5 次贷危机前后西方国家商业银行综合经营发展趋势	12
2.2 我国商业银行综合经营现状概述	15
2.2.1 “绕道香港”阶段	16
2.2.2 “政策推动”阶段	17
2.2.3 各商业银行综合经营情况实证分析	18
3 商业银行综合经营风险及其成因	24
3.1 业务综合化风险	24
3.1.1 业务综合化风险成因	24
3.1.2 业务综合化风险表现	27

3.2	特殊公司治理结构与综合经营风险	30
3.3	风险传递与综合经营风险	31
3.3.1	风险传递的表现	32
3.3.2	风险传递的根源	35
3.4	外部监管与综合经营风险	37
3.4.1	《巴塞尔新资本协议》与综合经营风险	37
3.4.2	分业监管与综合经营风险	41
3.4.3	法律制度与综合经营风险	43
3.5	资本充足率重复计算与综合经营风险	44
3.5.1	资本充足率风险的产生途径	44
3.5.2	资本充足率风险的表现形式	46
3.6	商业银行综合经营准入风险	47
3.6.1	金融约束、特许权价值与综合经营准入风险	48
3.6.2	民营金融资本的准入风险	50
3.6.3	外国金融资本的准入风险	55
3.7	法人有限责任与综合经营退出风险	57
3.7.1	法人有限责任、政府担保与综合经营退出风险	58
3.7.2	综合经营退出风险的具体表现	62
4	商业银行综合经营的风险控制	65
4.1	商业银行综合经营风险控制的公司治理策略	65
4.1.1	明确母子公司的功能与关系	65
4.1.2	构建商业银行集团整体治理模式	66
4.1.3	完善薪酬治理	67
4.1.4	处理好党委与“三会一层”的关系	71
4.2	“防火墙”与风险传递控制	73
4.2.1	国际上“防火墙”的主要形式和制度安排	74
4.2.2	我国商业银行综合经营“防火墙”设计	75
4.3	健全综合经营风险的外部监管框架	79

4.3.1	完善《巴塞尔新资本协议》的监管框架	79
4.3.2	商业银行综合经营风险外部监管模式的选择	87
4.3.3	次贷危机后的金融监管改革及其对我国的启示	103
4.4	综合经营的资本充足率风险控制	107
4.4.1	在并表基础上剔除重复计算的资本充足率	108
4.4.2	对资本充足率风险的监督检查	114
4.4.3	提高我国资本充足监督和管理水平	116
4.5	商业银行综合经营准入风险控制	119
4.5.1	民营金融资本准入风险控制	119
4.5.2	外国金融资本准入风险控制	122
4.6	商业银行综合经营退出风险控制	124
4.6.1	对退出风险加以控制的理论解释	124
4.6.2	控制退出风险的实践	126
5	我国商业银行综合经营及风险管理的实证分析	150
5.1	商业银行投资银行业务及风险管理	150
5.1.1	商业银行投资银行业务发展概况	150
5.1.2	各商业银行投资银行业务开展情况	155
5.1.3	商业银行投资银行业务发展前景	161
5.1.4	商业银行投资银行业务风险分析	163
5.1.5	商业银行投资银行业务风险管理	165
5.2	商业银行基金管理业务及风险管理	167
5.2.1	商业银行基金管理业务的发展概况	167
5.2.2	各商业银行基金业务开展情况	168
5.2.3	商业银行基金管理业务发展前景	173
5.2.4	商业银行基金管理业务风险分析	175
5.2.5	商业银行基金业务风险管理	176
5.3	商业银行金融租赁业务及风险管理	180
5.3.1	商业银行金融租赁业务发展概况	180

5.3.2	各商业银行金融租赁业务开展情况	182
5.3.3	商业银行金融租赁业务发展前景	185
5.3.4	商业银行经营金融租赁风险分析	185
5.3.5	商业银行经营金融租赁风险管理	187
5.4	商业银行保险业务及风险管理	188
5.4.1	商业银行保险业务发展概况	188
5.4.2	各商业银行保险业务开展情况	190
5.4.3	商业银行保险业务发展前景	195
5.4.4	商业银行开展保险业务风险分析	195
5.4.5	商业银行保险业务风险管理	197
5.5	商业银行信托业务及风险管理	197
5.5.1	商业银行经营信托业务概况	197
5.5.2	各商业银行信托业务开展情况	204
5.5.3	商业银行信托业务发展前景	206
5.5.4	商业银行经营信托业务风险及管理	206
5.6	综合经营与银行风险的实证分析	208
5.6.1	商业银行风险指标分析	208
5.6.2	综合经营与银行风险相关性分析	211
参考文献		242
后 记		258