

金融企业高管薪酬管理的优化

郭红

(黑龙江科技学院 哈尔滨 150027)

在金融危机席卷全球的今天,金融企业高管薪酬过高的问题正在引起各国的普遍关注。优化金融企业高管薪酬制度应该从制度层面确定价值分配的具体操作方法,解决有效激励的问题。

一、积极推进短期激励制度建设

1. 完善年薪激励。年薪激励要始终坚持以业绩为导向、效率优先、兼顾公平、差距适度、规范为主、平稳过渡等基本原则。上市公司高管层年薪一般由基本年薪与业绩薪酬构成。其中,基本年薪的确定应以企业经营风险、经营难度和经营责任的实际状况为基本依据,同时要考虑本地区、本企业职工的平均工资水平。业绩薪酬要根据高管层经营成果以年度为单位加以考核,浮动发放。

2. 兑现奖金激励。高管层在任期内做出的专项贡献,在未纳入经营管理者当期业绩评价时,股东(或出资方)可对其实行奖金激励。对长期性的特殊贡献,应当进行专项的特别奖励。奖金可以采取现金、股份、实物等形式。奖励的数额要与经营管理者实际业绩相对称,要避免多层、多头奖励。

二、稳妥推进长期激励制度建设

1. 股票期权激励。与发达市场经济国家相比,我国尚不具备完善的市场经济体制特征和实施股票期权的一些客观条件。因此,我国上市公司在推行股票期权的过程中,在汲取国外经验和教训的同时,还要充分考虑我国特有国情、地理位置及文化因素的差异,最大限度地处理好高管层利益与公司利益之间的关系,使股票期权真正能够为公司和经理人都带来效益,实现双赢,从而进一步提升金融企业的持续竞争力。

2. 股票增值权激励。股票增值权激励是一项严密而又复杂的系统工程,规范化的股票增值权计划主要包括以下内容:①设立管理机构;②确定适用范围;③授予和接受;④数量规定;⑤行权;⑥收益的支付。

三、整合强化上市公司监督制约机制

1. 强化内部监督制约机制建设。确定董事会在内部监督制约机制中的核心地位。从我国《公司法》规定的董事会、股东大会、总经理之间的权责划分看,董事会在公司治理中居于核心地位,董事会在内部监督制约中的核心地位是通过公司治理结构的安排来实现的。完善企业公司治理结构,关键要明确公司股东大会、董事会、监事会和经理层的责权利划分,使之相互独立、相互制衡。

实施良好的高管人力资源使用政策。一个企业的人力资

源使用政策直接影响到企业中每一个人的业绩和表现。如推进内部经理人市场建设,采取切实可行的措施建立以公开、平等、竞争、择优的企业内部经理人选拔、聘用、晋升制度,使优秀人才能够脱颖而出,从而促进高素质经理人队伍的快速形成和发展。

2. 强化外部监督制约机制建设。控制权市场理论认为,控制权市场中的公司接管行为及其带来的接管威胁作为外部监督制约机制的重要手段,能够降低企业代理成本,还可以通过完善公司控制权市场上的竞争机制约束经理人行为。当上市公司出资人发现高管人员不顾公司利益时,他们就可以行使“用脚投票”的权利,选择抛售股票的出逃方式。如果资本市场有效,退出权的行使是不受限制的,那么股东抛售股票的集体行为就会导致公司股价下跌。于是,一些有实力的投资者或其他公司就可能大批购入该公司股票。一旦这些投资者或机构控股,便会对企业进行改组,致使经营者丢掉饭碗。经营者为了防止这种控制权的转换,就只有努力为股东工作。

我国目前的资本市场还不够成熟,我国股市仍属于无效或弱式有效市场。市场上投机现象较为严重,股票市值与真实价值相背离,在这种情况下,公司的经营业绩很难通过股票市价得到体现,可能出现公司业绩并未提升而公司股价却大幅上涨的情况。另外,证券市场上的信息不对称及信息披露机制的不完善,降低了证券市场的透明度,给高管留下了操纵股价的空间,难以起到协调经营者与所有者之间利益关系的作用。为此,应从观念、政策、制度等多方面着手规范股市,努力形成一个理性股票市场,以保障信息传递的有效性。只有股票市场的效率提高了,股价才能反映企业的经营业绩及其发展前景,长期激励功能才能显现。

企业外部高管人才市场的激烈竞争态势给在位的高管一种无形压力,如果不能提升企业经营效益,就会被更优秀的管理者替代。一方面,通过完善资本市场推动股权分置改革,促进国有股的进一步流通,从而改变“一股独大”的现状。随着新的利益相关者进入国有上市公司内部,其权力配置必将经过新的博弈而重新达到平衡,公司治理结构也将随之优化,这必将为国有金融企业废除高管人员行政委任制,转而采用新的科学的经营者选拔机制提供良好的环境。另一方面,加快建立外部高管人才市场,通过外部高管人才市场对内部高管人才市场形成的竞争压力,实现两个市场两股能量的积累,突破传统行政委任制的局限性。○