

# 融合國際趨勢 內銀改革薪酬

內地在全球金融危機中雖然可視為能獨善其身，尤其是各大銀行金融機構，不僅未受重大衝擊，還利用這全球行業調整機會，借助數年前的行業性資本融資基礎，實現了一定程度的外部擴張。

風光的公司業績也帶來了隱憂，其中之一就是內地金融高層薪酬不斷飆升，引發了社會公眾評論。歐美國家金融高層高薪的問題，也觸發了內地監管者的敏感神經，在眾多因素促使下，內地銀行監管部門中國銀監會，最近發布「商業銀行穩健薪酬監管指引」（以下簡稱「指引」）。

## 金融海嘯催生薪酬監管

本次金融危機表明，許多國家金融業不當的薪酬制度安排，導致了金融機構的過度冒險和逐利行為，並造成金融機構穩定性下降和行業不穩定。當前，加強對金融機構薪酬監管，已成為各國金融監管當局的共識。2009年由多國央行與金融監管機構組成的金融穩定理事會（FSB）發布了「穩健薪酬實踐的原則指引」，並出台「穩健薪酬原則的執行標準」，對金融機構薪酬制度提出了一系列原則及具體執行標準。

2009年10月，巴塞爾委員會標準執行組薪酬專案組擬定了「薪酬原則和標準評估方法」，強調監管者在對銀行薪酬體系進行檢查時，可以採取必要的監管措施。目前，瑞士、荷蘭、英國等國家已相繼開始制訂，並發布當地薪酬監管的法規指引；加拿大、西班牙等國家則確定直接運用FSB的準則，對本國金融機構實施薪酬監管。

配合國際社會加強金融薪酬監管，內地也在金融危機之後，頻繁出台金融機構薪酬管理文檔。如2009年，財政部下發「關於國有金融機構2008年度高層人員薪酬分配有關問題的通知」；2009年9月，人力資源和社會保

障部等六部委聯合發布了「關於進一步規範中央企業負責人薪酬管理的指導意見」，要求財政部負責中央金融企業負責人的經營業績考核及薪酬水準審核；嗣後，2010年2月財政部頒布了「中央金融企業負責人薪酬審核管理辦法」。

這些薪酬管理辦法作為內地以國有控股為主體的金融業基礎，某程度的確範了內地主要的金融機構，而且規範範圍僅限金融機構高層；但是在政府行業監管層面，尚無正式的監管規定作為行業性的監管規則。在國內外的金融高層薪酬醜聞刺激下，社會大眾對於銀行業薪酬監管的關注也日益提高。根據已經形成共識的國際監管規則，制訂內地的監管規則已經成熟。

「指引」共六章三十條。主要從薪酬結構、薪酬支付、薪酬管理、薪酬監管等方面進行規範，旨在充分發揮薪酬在商業銀行公司治理和風險管理中的導向作用。一是在薪酬結構上，對基本薪酬、績效薪酬等進行了規範，強調基本薪酬佔薪酬總額約35%，績效薪酬需要考慮銀行經營的風險因素。

第二、是在薪酬支付上，主要強調績效薪酬必須經過考核以後才能發放，必須留存一定比例在財務年度結束以後支付，高層人員的績效薪酬必須有40%以上採取延期支付方式，延期時間不少於三年。如果在延期支付的期限內，高層人員和對風險有重要影響崗位上的員工，不當履職而造成重大風險損失的，商業銀行應將相應期限內已經發放的績效薪酬全部追回，並止付未發放部分，即引入了所謂claw-back的概念。

第三、是在薪酬管理上，明確了商業銀行薪酬管理的組織架構，強調董事會對薪酬機制負總責。明確了績效考核指標體系的设计中，必須包括資本充足率、不良貸款率、撥備覆蓋率、案件風險率等監管指標，並對考核結果中達不到相關指標要求的，提出了相關約束標準。同時，明確了風險控制等部門人員薪酬的獨立性，以及薪酬資訊披露的方式和具體內容。

## 監管機制長期化

在銀行薪酬的監管上，「指引」強調監管部門定期，對商業銀行薪酬機制的健全性和有效性作評估，並對績效考核情況作現場檢查，對違反審慎經營要求的相關問題予以查處。

中國銀監會有關負責人表示，近年內地銀行業薪酬制度，雖然已逐步納入公司治理範疇並與業績相掛鉤，取得了一定成效，但仍存在長期監管、不斷優化的問題。

從監管思路的根源而言，內地銀行監管機構將薪酬納入監管範圍，可以說是融合了國際趨勢和內地特有的社會壓力，因而將長期化。國際社會在金融危機反思之中，對於銀行薪酬，尤其是高層薪酬的監管，將是未來銀行監管的核心內容之一。

內地社會主義政治思想體系中，對於社會公平的標榜依然存在，但主流意識形態對於過高的薪酬仍然持否定態度，單一階層的收入水平將被局限在一個大體合理的範圍內。

何順文 澳門大學副校長（學術）

李元莎 美國威斯康辛大學商學院助理教授



在國內外的金融高層薪酬醜聞刺激下，社會大眾對於銀行業薪酬監管的關注也日益提高。

（彭博圖片）