

商业银行高管薪酬改革适应新常态特征的路径研究

陆岷峰, 史丽霞

(南京财经大学 金融学院 江苏 南京 210046)

摘要: 薪酬体系是否科学合理影响到经营管理者的积极性。我国商业银行薪酬体系建立在外部经济环境和内部经营规律的基础上。以往高经济增长的环境下, 商业银行经营效益大幅度提升, 高管薪酬也十分高企。但自金融危机发生以来, 中国经济出现了增幅下降、结构急需调整等“新常态”特征, 这对商业银行经营管理特别是薪酬体系设计也提出了新的要求。与此同时, 国有企业整体改革的推进, 又为商业银行高管薪酬改革提供了方向指引。目前, 商业银行的薪酬体系改革必须充分考虑经济新常态的特征、国有企业改革对商业银行薪酬改革的影响, 结合金融企业发展规律, 坚持遵循价值规律原则, 加速推进限制性股权制、股票期权制、绩效回收制、加大延期支付力度、构建社会比价指导与活跃职业经理人市场、完善商业银行治理机制等是新常态背景下商业银行高管薪酬改革的基本策略。

关键词: 新常态; 商业银行; 高管薪酬; 策略

中图分类号: F830.33 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-0098(2014)06-0014-07

引言

2014 年 5 月, 国家主席习近平在河南考察时指出, 我国发展仍处于重要战略机遇期, 我们要增强信心, 从当前我国经济发展的阶段性特征出发, 适应新常态, 保持战略上的平常心态。新常态背景下, 经济体系与结构存在着体制机制障碍、政府职能转换缺位、市场体系不完善、国企高管薪酬改革不彻底等突出问题。这些问题如若不能很好地解决将很可能导致经济运行无法保持新常态, 经济金融体系面临着进一步恶化的趋势。因此, 如何在新常态背景下完善商业银行高管薪酬体系就显得尤为关键。经济发展必须依赖于经济体制改革, 而在经济体制改革国有企业改革是关键。国有企业改革一直贯穿于我国 30 多年来的改革开放进程之中, 高管薪酬改革是国有企业改革的重点。2013 年召开的十八届三中全会中通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》为我国全面深化国有企业改革提供了总体部署, 拉开了我国新一轮国企改革的序幕。2014 年 8 月 29 日, 中共中央政治局又审议通过《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》(以下简称《改革方案》), 要求对不合理的、偏高、过高收入进行调整, 形成中央管理企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系, 合理调节不同行业企业负责人之间的薪酬差距, 促进社会公平正义。对于《改革方案》的出台, 国有大型银行行长们纷纷表态。中国农业银行行长张云表示, 作为中管的金融机构高管, 将会坚决拥护中央关于央企高级管理层的薪酬调整的决定, 不折不扣地执行。^[1] 中国建设银行行长张建国 9 月 1 日在香港出席业绩会时首次明确表示, 限薪令主要涵盖主要负责人, 建行会维持全行员工的薪酬稳定。^[2] 同日, 交通银行董事长牛锡明在上海沪市上市银行业绩说明会上表示, 交行还未详细研究、考虑限薪, 待中央具体文件下发后, 交行作为国有行将按照国家统一部署来进行。并进一步称, 限薪表面上是收入调整问题, 今后央企经营中要区分体制内、体制外, 这也是限薪改革的另一重要内容。^[3] 就在《改革方案》通过十天之后, 银监会主席尚福林在出席中国银行业协会第六届会员大会三次会议时强调, “完善高管人员稳健薪酬管理

收稿日期: 2014-10-28

作者简介: 陆岷峰(1962-), 男, 江苏金湖人, 教授, 博士后, 研究方向为宏观经济、商业银行、中小企业;
史丽霞(1991-), 女, 天津人, 硕士研究生, 研究方向为商业银行管理。

机制’、‘促使银行薪酬激励与经营成本和风险暴露相一致’。国家的明文规定令国有金融机构改革成为定局,同时也为其改革提供了方向上的指引。基于新常态和国企高管薪酬改革的大背景下,本文通过对新常态背景下银行高管薪酬体系改革迫切性分析,结合新常态下经济放缓、经济体制转型的现实,揭示出经济新常态对银行高管定薪的新要求与特征。然后结合新常态经济与银行高管薪酬体系存在的冲突,提出金融企业高管薪酬定价策略:坚持遵循价值规律原则,加速推进限制性股权制、股票期权制、绩效回收制、加大延期支付力度、构建社会比价指导与活跃职业经理人市场、完善商业银行治理机制,以期对商业银行高管薪酬改革提供参考。

一、新常态对商业银行高管薪酬改革提出新的要求

在2010年第40届瑞士达沃斯世界经济论坛年会上,美国太平洋基金管理公司总裁埃里安以“新常态”一词来形容自2007年金融危机爆发后经济出现的一种新的平稳状态。2007年爆发的金融危机,使全球经济陷入低迷。危机爆发后,各国政府积极采取各项政策对经济进行干预,美国连续启动三轮量化宽松政策,欧元区成员国同意为银行再融资提供担保并入股银行,我国也公布了约4万亿元人民币的经济刺激计划。在随后的三年中,各国逐渐走出经济危机的阴影,但经济水平始终都难以回到危机爆发前的水平。随着,习主席在2014年5月首次提出中国经济新常态的概念,国内各界学者纷纷给出了对“新常态”一词的理解。中国社会科学院经济所副所长张平将新常态表述为,“新”意味着不同以往,“常”意味着相对稳定。李义平(2014)认为,新“常态”的显著特点是经济增长速度的自然放缓。^[4]马光远(2014)提出如果“新常态”的理念得到贯彻,将意味着面对当前经济下滑的压力,新一代决策层绝不会轻易启动救市的模式,容忍、甚至听任经济下行可能引发的一些风险,比如企业债务和房地产泡沫。^[5]人民日报在总结专家意见后认为,新常态实质上就是进入高效率、低成本、可持续的中高速增长阶段,具有中高速、优结构、新动力、多挑战四个主要特征。中国领导层认为,中国经济正处于增长换挡期、结构调整阵痛期和前期刺激政策消化期的“三期叠加”的关键时期。新常态的核心特征是经济从高速增长向中高速增长换挡。在这一背景下,不同行业均面临着行业转型以适应经济环境的变化。金融业的健康发展作为国民经济发展的重要保障,其转型的成功与否关系着国家经济发展的命脉。

金融业是国民经济最重要的核心行业之一,商业银行是金融业的主体,商业银行高管人员更是商业银行经营发展的领导力量。所谓商业银行高管,根据我国公司法第217条规定:高级管理人员,是指公司的经营者、副经营者、财务负责人,上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。结合银行业自身特点,银行高管人员可概述为董事、监事、董事会秘书、行长、副行长、首席财务官、首席风险官、首席信息官、部门总经理、部门副总经理等。高管薪酬制度是金融企业治理结构的重要环节。针对金融企业高管薪酬进行观点综述,这对于探究新常态背景下的金融企业高管薪酬定价策略具有重大指导意义。

最早对金融业高管薪酬的研究中,认为CEO的薪酬变化取决于薪酬绩效,其衡量指标为股票回报和现金收益变动,充分体现了股票期权对高管人员的激励效应(Barro,1990)。^[6]还有研究发现在控制报酬的决定因素中,董事会治理和所有权治理越无效时,CEO赚取的报酬越多。他们发现当董事会规模越大,外部董事的数量越小,外部董事在3个以上公司兼任董事时,CEO报酬越高Core et al.(1999)。^[7]

国内文献中,王淑慧和贾婧(2011)通过实证研究发现,我国上市金融企业高管薪酬与公司绩效之间没有显著相关性,高管薪酬结构设计存在基本薪酬过于稳定且在整体薪酬中占比较高、对高管的薪酬激励主要以短期为主、欠缺与绩效挂钩的中长期激励和薪酬设计缺乏弹性等问题。^[8]刘琪琦和陈文海(2013)将中美两国金融企业高管薪酬制定制度进行比较,指出美国金融企业拥有较为成熟的高管薪酬制度,而我国金融企业在制定高管薪酬过程中主要存在着薪酬激励机制非市场化、薪酬与管理绩效未建立规范联系和薪酬披露较为模糊等问题。^[9]李玥(2010)对我国上市金融企业高管薪酬存在的问题进行探讨,认为薪酬水平过高、薪酬机制设计不当和薪酬机制设计监管主体未发挥应有作用是当前金融企业高管薪酬存在的主要问题。^[10]魏津瑜等(2010)认为,上市公司高管人员薪酬定价的难点主要是行业的差异性使得薪酬定价缺乏有效的衡量标准;部分高管人员薪酬制定存在任意性,同时提出监事会和独立董事在高管人员薪酬定价过程中没有起到应有的作用。^[11]

二、新常态对商业银行高管定薪的新要求与新特征

(一) 经济增速下降、结构调整, 商业银行高管薪酬改革迫在眉睫

10月21日, 国家统计局发布的2014年第三季度宏观经济数据显示, 我国前三季度中国经济同比增长7.4%。其中, 三季度增长7.3%, 增速比二季度回落0.2个百分点。^① 我国目前经济增速明显下降, 经济金融结构面临新的调整。在美国等发达国家服务业已占GDP的80%以上, 新常态下, 我国服务业比重上升将是长期趋势。金融行业在服务业中具有显著地位, 产业结构转型对于金融行业原有的盈利方式、盈利能力产生剧烈冲击, 同时也加大了银行的经营风险。商业银行高管薪酬高企的现状, 将会严重影响商业银行转型进程。因此, 新常态经济背景下, 商业银行高管薪酬的改革进程迫在眉睫, 高管薪酬必将朝着更合理化的方向转变。

(二) 利率市场化加快与行业竞争加剧, 商业银行高管薪酬比例必然调整

目前我国利率市场化的进程正在加速推进, 在利率管制放开的过程中, 金融机构之间存款与贷款的竞争就会加剧, 将导致商业银行利差缩小, 传统业务收入减少, 使商业银行之间的竞争更加激烈, 银行利润也会因此而下降, 同时又可能增加商业银行的利率风险和信用风险, 这对于业务单一、以存贷利差收入为主要利润来源的商业银行来说, 将会是致命的打击。2013年16家上市银行平均净利润增速不到13%, 较上年下降了4.5个百分点。未来五年银行业的年平均利润增速可能下降到与中国GDP增速差不多的水平。^[12] 新常态背景下, 商业银行在经营中不仅面临宏观经济形势的影响还面临互联网金融等新模式的挑战。商业银行能否成功应对挑战的关键在于能否适应新形势, 积极进行经营方式、组织结构与管理模式的调整, 进行集约式管理, 将收益与分配合理化。高管薪酬在银行员工薪酬支付中的高占比, 必将成为商业银行改革的重要方面之一。同时, 目前很多金融企业高管人员薪酬制定过程中存在着无科学依据、无刚性标准、无严密的流程和随意性大等严重问题。因此, 时代背景与现实问题暴露均促使商业银行高管薪酬体系进行重大改革。

(三) 国有企业改革加速, 混合所有制改革将促进银行内部薪酬结构调整

新一轮国有企业改革中, 特别强调对于国有企业混合所有制改革的进程。目前大部分大中型商业银行仅有混合所有制之名, 尚无混合所有制之实, 其国有企业的性质及国有企业的管理特征仍然存在, 特别是国有企业固有的弱点与不足在商业银行的经营管理中暴露无遗。在改革逐步进入深水区的背景下, 中国银行业深化混合所有制改革已成为银行业发展的必由之路。交通银行董事长牛锡明2014年5月20日在上海公开表示, 交通银行作为上市银行, 在股权结构上已均衡化与多元化, 具有混合所有制经济特征, 下一步将深化混合所有制改革试点, 不会造成国有资产流失。^[13] 商业银行在践行混合所有制的过程中, 需要不断推进员工持股计划, 特别是加大高管人员持股比例。通过加大对银行高管股权期权的运用程度, 使银行管理层可以与公司、资本所有者绑定为利益共同体, 一方面, 高管可以分享到国有银行改革的成果, 发挥其作为股东的监督和制衡作用; 另一方面, 高管的利益与银行密切相关, 在决策过程中更多的基于银行的根本利益行事, 有利于提高高管人员的主观能动性和工作效率。对银行自身而言, 增加员工持股比例, 可以完善治理结构, 有助于改善银行当前资本金不足、股价偏低现状, 实现银行业的长远发展。同时, 混合所有制也为银行业提供了所有权流动的基础, 为有能力的投资者提供了新的投资平台, 推动了银行业整体价值的提升。

三、商业银行高管薪酬体系与新常态特征剧烈冲突的表现

在市场经济条件下, 价值规律是调节社会经济活动的一项基本规律, 任何产品的价格都将围绕其价值进行上下波动, 并不存在长期脱离价值规律的情况。金融企业高管作为人力资源中的一种特殊商品, 其薪酬定价也必将服从价值规律的基本原理。但在实际操作中, 金融企业高管人员的薪酬往往脱离了价值规律, 薪酬的制定表现出很大的随意性。特别是在经济新常态下, 银行高管薪酬体系的问题暴露的更加明显。与新常态特征的冲突具体表现在以下三个方面。

(一) 银行高管薪酬增速与宏观经济形势冲突

目前我国的经济增长速度明显放缓, 2012年第一季度宏观经济数据公布以来我国GDP增速正式告别

^① 资料来源: 国家统计局官网。

8%以上的快速增长,2014年前三季度GDP增速分别为7.4%、7.5%、7.3%。然而,面对经济增速的放缓,整体经济金融环境并不乐观的现状,16家上市商业银行高管薪酬增速确在持续大幅上涨,尤其是2012年和2013年两年间增速迅猛(见图1)。这就反映出目前银行高管薪酬增速与当前经济形势的严重背离。

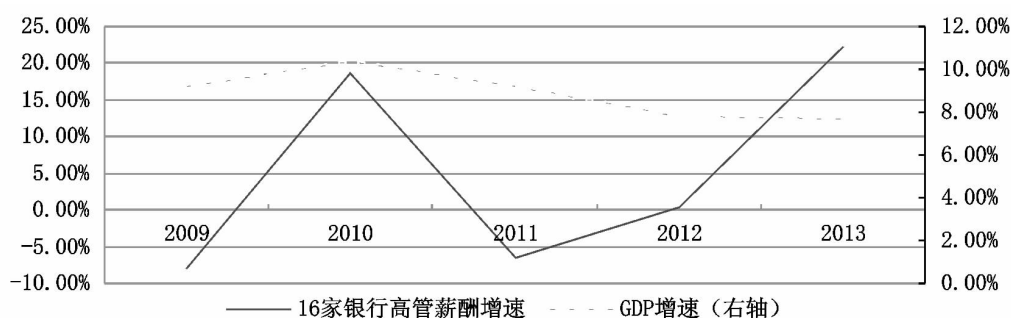


图1 银行高管薪酬增速与GDP增速对比图

资料来源:RESSET数据库、CEIC数据库整理所得。

(二) 银行高管薪酬增速与银行业利润增速冲突

新常态经济背景下,经济结构面临着重大调整。随着利率市场化进程的加快、互联网金融的冲击和金融脱媒的威胁,银行业利润增长受到前所未有的打击。2013年全年商业银行净利润累计达1.42万亿元,同比2012年增加0.18万亿元。但净利润增速明显放缓,2011年同比增长29.18%,2012年同比增长17.37%,2013年同比增长12.78%,回落速度非常快,这与我国经济增速不断下降相吻合,也反映出随着利率市场化加快,商业银行盈利能力开始下降。但反观银行高管薪酬增速可以看到,2011年、2012年和2013年,其均保持增长势头,这与当前银行业不景气的现状形成鲜明对比(见图2)。

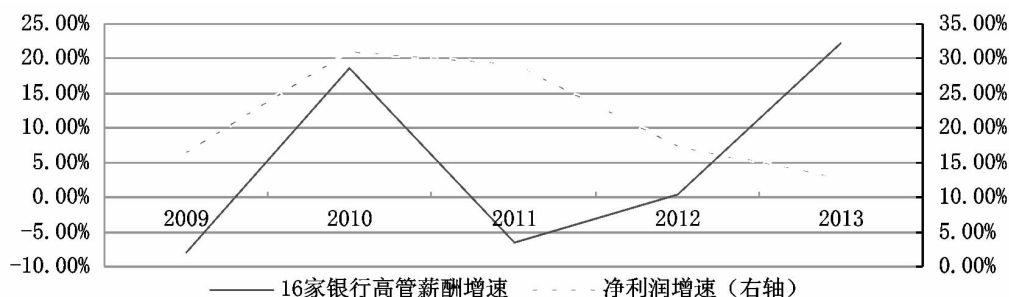


图2 银行高管薪酬增速与银行净利润增速对比图

资料来源:RESSET数据库、CEIC数据库整理所得。

(三) 银行高管薪酬与其他行业差距冲突

金融行业的高管薪酬水平一直在各大行业中处于领先地位。虽然,新常态经济的大环境,造成金融行业利润缩减、行业调整猛烈,但金融行业高管薪酬仍处于各大行业之首。根据Wind咨询数据显示,2013年,所

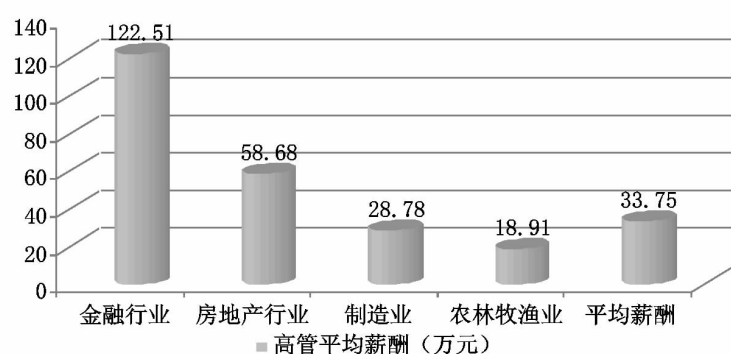


图3 主要上市行业高管平均薪酬对比图

资料来源:根据Wind资讯数据整理所得。

有 2510 家上市公司的高管人均薪酬平均值为 33.75 万元,金融业的高管人均薪酬达到 122.51 万元,远远高于其他行业;排名第二的房地产业高管人均薪酬为 58.68 万元;总额最高的制造业人均薪酬仅有 28.78 万元;而农林牧渔业则以 18.91 万元排在末位(见图 3)。而进一步观察上市商业银行的情况可以发现,2013 年 A 股 16 家上市银行共为管理层发放了 4.8 亿元薪酬,平均每家上市银行支付高管薪酬金额为 3000 万元,而 A 股 2510 家企业平均高管薪酬支付额仅为 523.86 万元。由此可见,商业银行高管薪酬大大高于大多数行业,这种现象与当前整体宏观经济形势和价值规律都是极不相符的。

四、商业银行高管人员薪酬定价改革的基本思路

(一) 坚持以市场价值规律作为确定金融企业高管人员薪酬定价基石

对银行高管实行政治化限薪标准的方式只能是经济转型期的过渡性措施,缺乏长期有效性和科学性。目前关于高管薪酬定价的理论基石主要包括:经历主义理论、交易费用理论、产权理论等。受多重因素的影响,这些理论预期与实践表现出一定程度上的非一致性。随着我国市场经济发展广度和深度地强化,价值规律在生产要素特别是人才要素中的定价功能将充分显现。由于高管所付出的劳动可以看作是一种商品,遵循商品的价值规律,而价格总是围绕价值上下波动。价值规律作为商品经济的基本规律,可以调节劳动力在各生产部分的分配,促使经营管理者在竞争中优胜劣汰。解决金融企业高管人员薪酬定价这一关键问题的脉络就在于遵循商品经济市场化发展的价值规律,以高管人员的价值为基础来设计国企高管薪酬标准确定问题,这才可能避免定薪过程中的随意性,又有利于调动国企高管的发展积极性。与此同时,要充分发挥市场定价功能就必须依托成熟的职业经理人市场,凸显市场对人才要素的价值发现功能,建立符合市场运行规律的高管选拔机制,强化国企高管现代职业经理人身份,促使“任命制”高管向“聘任制”职业经理人转变。只有明确以价值规律为基础来作为国企高管定价的基本原则,让金融企业充分面向市场,对其经营管理者实行市场化聘任,金融企业高管薪酬标准制定问题才能迎刃而解。

(二) 积极利用改革手段推进商业银行高管人员薪酬进一步完善

商业银行在面对目前新常态的经济背景和政府对高管薪酬的管制力度加大的背景下,必须改变原有不合理、任意性大的高管薪酬定价策略。从高管薪酬构成看,薪酬总额主要包括基本工资、绩效工资、中长期激励三部分,银行内部的薪酬改革可以从薪酬构成角度出发,通过强股权期权制、绩效收回制和延期支付制三个方面改革,促使商业银行适应经济新形势。

1. 实行限制性股权激励与股票期权激励制相结合。实行股权期权制是国企改革的一项重要内容,被认为是解决国企经营者长期激励的一个重要策略。结合商业银行大多具有国有控股的性质,在商业银行间大力发展股权期权激励既符合国家改革的政策需要,又切实有利于商业银行自身的经营与发展。限制性股权与股票期权均是高管中长期薪酬的组成部分。限制性股权指上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票,激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的,才可出售限制性股票并从中获益。而股票期权则是授予经营者在特定时期内,以预定价格认购一定数量本公司股票的权力。面对目前经济增速明显放缓的现实,商业银行在高管薪酬制定时,应加大中长期激励的占比。一方面,这有助于我国银行业与西方发达国家现代金融行业高管薪酬结构趋近。另一方面,也是我国商业银行混合所有制改革的重要组成部分。而加大限制性股权激励与股票期权激励制的使用力度能够很好地调动银行高管人员的工作积极性,有效地矫正目前畸形的高管人员薪酬体系。

2. 实行绩效收回制。目前,绩效收回制在我国商业银行中还未得到广泛应用。一些银行即便是在薪酬制定中对绩效收回制多有提及,但在实际操作中并没有有效执行。银监会主席尚福林在 2014 年 9 月 9 日在中国银行业协会第六届会员大会三次会议上表示,要把绩效薪酬延期追索和扣回制度落实到位,促使银行薪酬激励与经营成本和风险暴露相一致,防止过度冒险行为。这一表述,向银行业释放了绩效收回制将逐渐成为高管薪酬改革的重要手段之一。商业银行要建立一套完整的绩效收回评估体系,首先要定义出绩效收回的执行条件,然后以风险暴露的影响程度确定具体的收回比例,最后还要建立系统的监督反馈体系。

3. 进一步完善延期支付制。绩效薪酬是对员工人力资本价值的一种承认,其主要目的是用来最大限度地激发员工努力职业行为的积极性与主动性,由于其并不影响员工的基本物质生活支出,把绩效薪酬的一部分划入到延期账户进行延期支付具有合理与可行性。事实上,薪酬延期支付制早已在我国银行业内部开展,

银监会在2010年《商业银行稳健薪酬监管指引》中便强调商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工,其绩效薪酬的40%以上应采取延期支付的方式,且延期支付期限一般不少于3年,其中主要高级管理人员绩效薪酬的延期支付比例应高于50%,有条件的应争取达到60%。银行高管人员因其人力资本价值和职业行为对银行运营及管理有着举足轻重的影响作用,所以这类人力资本板块的绩效薪酬延期支付比例要设置得高一些。但具体到行长、副行长、董事等不同级别高管人员的职业行为对公司经营业绩的影响程度是不一样的,延期支付比例与期限也应具体划分。对于一些关键性或易出现风险暴露岗位上的银行高管人员,适当提高薪酬延期支付的比例与期限,以保证不同类型高管人员工资薪酬支付的公平性。可以说,通过延期支付合理的开展可以激励高管人员以银行的长远利益为出发点做决策,最大限度地避免其行为的短视化。

(三) 及时颁布金融企业高管人员薪酬定价社会比价指导意见

银行高管人员薪酬定价时暴露出来的一个不合理性体现在社会比价的严重失调。金融企业大多为上市企业,银行、证券、保险业高管薪酬常年占据上市企高管薪酬前十名的大部分席位。由于一些极端的仇富心理的存在,将会引导大众对本来就如此高额的金融企业高管薪酬产生更大舆论压力。作为上市企业,为了树立良好的形象与公众信心,金融企业非常有必要在高管薪酬制定过程中保证合理性。国家有关部门要及时公布各个时期、各个行业全社会工资、薪酬水平,根据企业规模、企业利税贡献等指标提出金融企业高管人员薪酬定价的指导价格,明确行业间、企业间、企业内部高管与员工平均薪酬的差距比例,保持一个相对稳定与协调的比价关系,供各企业高薪定价时参考。对于垄断性行业和企业的高管要实行指令性定价。

(四) 构建职业经理人交易市场,积极推进职业经理人制度

引入职业经理人制度,是现代公司治理重要组成部分。职业经理人一般具有坚实的专业基础、深厚的行业经历、敏锐的行业感知度及卓越的管理才能。职业经理人以自己的工作作为职业生命,对工作的热情与积极性更为强烈,这种职业文化和职业精神不断激发职业经理人的智慧创造与献身精神。而一个活跃的银行职业经理人市场能够使银行有效地从市场中优选经营管理者,以活跃市场行情确定职业经理人的价值与合理薪酬,这是选择经营管理者的最好机制。一个成熟活跃的职业经理人市场是以大量的管理实践、专业技能训练、培训、行业协会监管等为条件的。商业银行在构建职业经理人市场过程中,应为职业经理人队伍创造良好的舆论环境、培训环境与市场的灵活自由性。通过一个自由活跃的市场,对银行高管的薪酬进行合理定价,这样既能保证高管人员的素质与能力,同时也有效降低了高管薪酬定价过程中存在的任意性。

(五) 完善高管薪酬定价的公司治理机制

银行薪酬委员会、监事会与风险监督委员会在银行高管薪酬制定过程中需多管齐下。虽然目前我国商业银行中,不少银行实行独立董事制度,但其实并没有按照其设立的初衷,即通过独立董事组成的薪酬委员会,为银行高管设计合理有效的薪酬制度。通过具有独立客观性的薪酬委员会制定银行高管薪酬,可以最大限度地保证薪酬结果的客观性,避免企业高管直接参与薪酬的制定,运用权力为自己或自己的利益集团谋求不合理收益,从而削弱薪酬的激励作用。通过加强银监会与股东的监管,严格选拔公司独立董事人员,制定完善的薪酬委员会高管考核制度,以制度规定规范薪酬委员会高管薪酬制定过程,只有做到独立董事薪酬制定的独立有效才能够打好薪酬激励的基础。此外,还应确保监事会独立于董事会,具有独立性的监事会更有益于权利的制衡,保证薪酬制定和高管层的绩效考核体现公平和公正。同时,监事会下设风险责任部门,在风险真实发生时,迅速锁定责任负责人,可以针对风险发生的原因及结果进行调查后追究管理者和风险监督委员会管理人员的相应责任。

结束语

经济新常态下,给商业银行带来了巨大的机遇与挑战。商业银行薪酬体系的科学与否直接关系到经营管理者积极性、社会公众信任和商业银行改革成功与否。商业银行要适应经济告别快速增长、竞争加剧与管理经营模式面临结构性调整的现状,结合金融行业发展规律,坚持遵循价值规律原则,通过加速推进限制性股权制、股票期权制、绩效回收制、加大延期支付力度、构建社会比价指导与活跃职业经理人市场、完善商业银行治理机制等手段,科学合理制定地制定高管人员薪酬,加速深入银行内部变革进程。新时期,银行业只有以一种全新的姿态与视角,面对现有经济环境挑战,不断完善自身治理结构,才能在新常态背景下卓尔

不凡、脱颖而出。

参考文献:

- [1] 彭大伟. 中国农行行长: 央企调薪包括金融机构高管 [EB/OL]. <http://finance.people.com.cn/money/n/2014/0827/c218900-25544513.html>.
- [2] 金融圈高度关注限薪令 建行辟谣“5321”方案 [EB/OL]. <http://news.9888.cn/show-11-304738-1.html>.
- [3] 曹西京. 建行称薪酬差距没有几十倍 交行称限薪有体制内外区别 [EB/OL]. http://finance.ifeng.com/a/20140903/13052217_0.shtml.
- [4] 李义平. 如何看待中国经济“新常态” [N]. 中国经济时报 2014-6-20 第 006 版.
- [5] 马光远. 读懂中国经济新常态 [J]. 商界(评论) 2014(6).
- [6] Barro J, R Barro. Pay, performance, and turnover if bank CEOs [J]. Journal of Labor Economics, 1990, 8(4): 448-481.
- [7] Core J, Holthausen L, Larcker. Corporate Governance, Chief Executive Officer Compensation and Firm Performance [J]. Journal of Financial Economics, 1991, 11(51): 371-406.
- [8] 王淑慧, 贾婧. 上市金融企业高管薪酬体系及其监管制度催生 [J]. 改革 2011(12).
- [9] 刘琪琦, 陈文海. 金融企业高管薪酬制度的国际比较 [J]. 现代商业 2013(11).
- [10] 李玥. 我国上市金融企业高管薪酬思考 [J]. 现代商贸工业 2010(15).
- [11] 魏津瑜, 阎晓敏, 孙爱芬. 上市公司高管人员薪酬定价问题探讨 [J]. 价格理论与实践 2010(12).
- [12] 王新奎. 如何深化银行业混合所有制改革 [EB/OL]. <http://money.163.com/14/0521/02/9S04BGFM00253B0H.html>.
- [13] 混合所有制能“拯救”银行吗? [EB/OL]. <http://bank.hexun.com/2014-07-03/166286414.html>.

The Path Research of Commercial Bank Executive Compensation Reform to Adapt to the New Normal Characteristics

LU Minfeng, SHI Lixia

(School of Finance, Nanjing University of Finance and Economics, Nanjing, Jiangsu 210046, China)

Abstract: The scientific and rational of compensation system would affect the enthusiasm of managers. In China, commercial banks pay system is based on the external economic environment and internal business law. Under the previous environment of high economic growth, the operating efficiency of commercial banks has been greatly enhanced and the executive pay is very high. However, the “new normal” features appear since the financial crisis, China’s economy is in decline, structural adjustment is urgently needed, so it proposed new requirements of commercial banks management in particular pay system design. At the same time, the advancement of the overall reform of state-owned enterprises provides the direction for commercial bank executive compensation reform. Currently, commercial banks pay system reform must fully consider the characteristics of the new normal economy and the impact of SOE reform, combine with the financial enterprise development law, follow the principle of the law of value. This paper also gives the basic strategies of commercial bank executive pay reform under the new normal background, such as promote the restrictive ownership system, stock option system and the performance recycling system, increase the deferred payments, build social parity guidance and active professional manager market, and improve the governance structure of commercial banks.

Key words: new normal; commercial bank; executive compensation; strategy

(责任编辑: 黎芳)