

国务院拟管控金融国企高管薪酬人力资源管理考试 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/543/2021_2022__E5_9B_BD_E5_8A_A1_E9_99_A2_E6_c37_543160.htm 一直备受关注且缺乏监管的国有金融企业高管天价薪酬问题将受到进一步管控。获悉，由人力资源和社会保障部制定，一项旨在进一步规范所有国有企业负责人薪酬问题的政策文件已基本完成，现处于征求相关部委意见阶段。该文件特别将国有金融企业纳入管理范围，近日财政部下发的《金融类国有及国有控股企业负责人薪酬管理办法（征求意见稿）》即是该文件的一个重要部分。消息人士透露，文件最终可能以国务院名义下发，如果进展顺利，有望在两个月内出台。-高于央企均值27倍！金融高管限薪呼声再起 获知，这份文件的全称是《国有企业负责人薪酬管理办法》，相关制定工作始于2008年5月。该文件出台后，人力资源和社会保障部、财政部和国资委将各司其职，证监会、银监会、保监会也将参与管理。国企高管薪酬问题向来是敏感话题。2004年6月，国资委出台《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》规范高管薪酬，/百考试题/收集/而对于在此之外的国有金融企业的监管办法则处于相对空白状态，相关管理很不到位。近年来，接连爆出国企负责人薪酬过高的情况，大部分都属于银行、证券、保险等国有金融企业。据2007年的公开数据测算，金融国企高管年薪高出央企同行均值27倍。因此，不少专家表示，管控金融国企负责人的薪酬势在必行。据了解，2008年3月份平安高管马明哲被爆出年薪6600万的天价薪酬，虽然平安不属于国企，但平安作为国有参股企业使得社会对于国企高管薪酬的热议进一步

激化。中央领导再次指示由人力资源和社会保障部研究规范国有企业负责人薪酬管理办法。-财政部发文征求意见，基本年薪取决于两个因素 财政部下发的《金融类国有及国有控股企业负责人薪酬管理办法（征求意见稿）》，是《国有企业负责人薪酬管理办法》的重要组成部分，该征求意见稿建议金融国企负责人年薪由基本年薪和绩效年薪组成。这份征求意见稿中提出，负责人基本年薪取决于两个因素：第一，公司的职位等级（企业资产、业务范围、业务领域广度等决定）；第二，所在企业、所在行业、所在地区的在职职工工资水平加权平均后乘以5。此外，征求意见稿中建议，份额更大的绩效年薪主要取决于财政部对企业考核的结果，还有净利润的变动情况。其中三分之二的绩效年薪以现金的形式发，三分之一是中长期股权激励，而股权激励的细则将另行制定。对于国有企业当中的非金融企业，即由国资委管控的央企，参与制定《国有企业负责人薪酬管理办法》的官员表示：“变动不是很大。”-危机当头重塑形象，修补薪酬制度很有必要 对于办法实施的效果，有业内专家表示：“文件只是提供了一项政策依据，具体的实施效果还要看各部门执行的情况。”2月6日，中国人民大学人力资源教研室主任文跃然表示：“由于金融国企的特殊性，/百考试题/收集/管理金融高管‘乌纱帽’的一方与管理其收入的不是同一方，如果相关部门权力分散，就不能形成有效的激励机制。”文跃然认为，最好的办法是能够通过立法将管控办法固定下来。中央财经大学中国银行业研究中心主任郭田勇教授则表示：“金融国企高管的平均工资比非金融国企的高管工资要高，这一现象有它存在的合理性，因为从整体效益方面来看，金融国企

的效益确实比非金融国企要好。”郭田勇同样认为，《国有企业负责人薪酬管理办法》实施的效果可能不大好，因为高管薪酬始终得与公司的绩效挂钩。另一不愿具名的专家则表示，国有金融企业确实具有特殊性，但问题的关键还在于“身份”，即企业负责人是选择公务员的身份，还是选择职业经理人的身份。不能既享受高薪，又不对企业的盈亏负责，在这个前提下来探讨高管薪酬和业绩增长才具有合理性。上述专家还提出，在经济下行的背景下，对现有薪酬制度进行修补极为必要，薪酬过高的金融国企高管们出于社会责任，主动降薪会成为树立形象、提升社会影响的好机会。

。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。
详细请访问 www.100test.com