

年报细节再次拷问高管薪酬制度人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/554/2021_2022__E5_B9_B4_E6_8A_A5_E7_BB_86_E8_c37_554702.htm 2009年全国人力资源管理师考试考前网上辅导课程最新出炉，全面招生中，本次辅导将全部采用视频授课的形式呈现给广大学员，考生可以随时报名参加学习，由资深老师讲解，权威专家进行24小时免费在线答疑，学员在学习遇到的问题可随时通过答疑室留言与专家探讨学习。欲报从速！3月，又到上市公司的年报披露季节。25日的数据说，中石油去年的利润降了，但是高管的薪水涨了；27日的数据说，中国建设银行2008年净利润增长34%，该行高管自愿降薪10%左右。在全球经济危机下的今天，企业高管的薪水是个更敏感的话题。无论是财政部负责监管的金融企业，还是国资委负责监管的中央企业，在普通民众的眼里，都是有着政府背景，或多或少享受着政策资源的红顶公司。因此，这些企业高管的收入自然比民营企业高管的收入更值得纳税人关心。经济冬天里，一位工人的收入和他眼里的高管薪水“我们‘黑爪子’干活挣钱，‘白爪子’花。”3月中旬，张某这么说。这位国有企业普通工人说：“我不知道我们公司的高管挣多少钱，我只希望自己有活干，希望我们工人有钱挣，苦点脏点累点都不怕。”在这位一线工人的言谈中，“黑爪子”指“普通工人”，他们每天在中国制造业的流水线上工作8小时，手总是黑的；而“白爪子”指的是企业管理层，坐办公室，手总是白的。张某三十多岁，已经结婚。生活在北方一个中等工业城市。他说，今年2月份他的工资拿到手是1400多元。爱人的单位效益不

好，2月份的工资是500多元。“我们一家人都是工人。”张某的父母和岳父母，以及妹妹都工作在同一家大企业的不同部门。他说：“我不打麻将，不赌博，这钱够花了。去年单位效益好的时候，每月能有2000多元。平时过生活最怕的是‘随份子’。”“随份子”是当地风俗，同事亲戚朋友结婚或当兵时，都要送礼金。他说：“这是我最大的开销。一次至少送一百元，关系好的要更多点。每年‘五一’，‘十一’假期是结婚高峰期，年末则是当兵的高潮。”张某的家庭财务计划是争取每月存1000元。平时，他抽价格在3元到5元一包的香烟，自己买菜做饭。“我们这里消费不像北京。10块钱买的菜，有一堆。”2009年春节过后，全球经济危机波及这里。他们的车间开始半天休息，半天培训。卖菜的总问他：“你们什么时候上班呀？”张某说：“经济危机来了，这是世界性的，波及咱们国家。我们国有企业黄是黄不了的。我希望动脑子挣钱的公司高管们，能想到我们一线工人过日子不容易。”公司少赚钱不耽误高管涨薪 张某所在的国有企业不是上市公司。因此，企业高管薪水是不公开的。中石油3月25日披露的2008年度业绩表明，按照国际会计准则，中石油2008年净利润1144.31亿元，比2007年少赚300多亿元，出现多年来业绩首次下降。但是，高管们却在2008年普遍提高了薪水。根据中石油公布的2008年年报，除了掌门人蒋洁敏从股份公司拿薪水转为从母公司中石油集团拿薪水，从而使得股份公司少支付91.6万元外（2007年度蒋洁敏从股份公司拿到报酬91.6万元），中石油高管普遍提薪。全国人大代表、湖南省政府参事秦希燕在今年两会发言中炮轰国有企业高管高薪，并提交了《关于限制国有及国有控股企业负责人高薪

酬的建议》。秦希燕在接受媒体采访时说，现在国有企业高管的薪水往往是总经理、董事长自己决定的，尽管通过了企业的董事会，但是一般都是高票通过，所以等于是自己给自己发工资，“钦定”现象较普遍。“这种制度应该改变，我觉得应该由职工代表大会来决定，报国资委审查批准。同时，我认为应该建立一种公开制度，公开薪水。”对于国有企业高管和普通员工的收入差距问题，一位中央企业高管说：“国务院国资委对国有企业高管收入是有明确规定的。在（上世纪）90年代，国有企业高管收入不能超过员工平均水平的6倍，后来涨到了12倍，低于国际惯例。据我了解，目前中央企业高管的年收入多在100万元以内。”这位中央企业高管说：“对高管的股权激励，国资委是控制的。现在基本不批。”同为中央企业高管，不同行业收入差别很大。秦希燕认为，国有及国有控股企业负责人的薪酬激励，应根据竞争性还是垄断性而区别制定，不能依据行业垄断赚取的暴利作为国有及国有控股企业负责人薪酬标准。“他们真的把企业做好了，高管薪酬拿高点是没问题的。不过，在与效益挂钩的同时，还要与国家的工资水平挂钩，不能太高。尤其在当前国际金融危机面前，应当限制和降低国有及国有控股企业负责人的高薪酬。由职工代表大会决定薪酬水平，并公开化、公平化，这样才是解决之道。”秦希燕说。独立经济观察人士时寒冰认为，中国政府更应该对国有企业高管限薪。时寒冰认为，企业高管高薪问题，在我国引发的争议也非常激烈，但相关限制性措施姗姗来迟，且缺乏必要的刚性和可操作性。这与我们的民意向决策层传导的滞后因素相关，更与我们缺少制度架构的制约相关。在我国，由于民众缺乏能够代

表他们行使权利的代言人，他们的利益诉求并不能直接传递给决策层。时寒冰说，国有企业的高管享有的升迁待遇本身，也是一种激励，这个激励机制体现在政治方面。比如，一些央企高管享有行政级别（一把手都是副部级）。让这些享受副部级待遇的国有企业管理者再享受市场化的天价高薪，难以说服民众，造成同级别岗位“肥瘦不均”，也加重了工作的难度。

银行高管多降薪却难服公众 建设银行27日公布的2008年年报表明，该行2008年实现净利润926.42亿元，增长34%。该行董事长、行长、监事长及其他高级管理人员自愿将薪酬在2007年基础上降低10%左右。据年报披露，建行董事长郭树清的薪水已经从2007年的179.5万元降到156.9万元，而行长张建国和副行长辛树森的薪水也分别降到156.1万元（之前177.4万元）和140.9万元（之前155.1万元）。监事长谢度杨的薪水从168.8万元降到了151.8万元。建行称是考虑到当前严峻的国际国内经济金融形势，一部分客户和员工的收入水平下降，希望通过高管降薪以进一步从严控制成本。但建行包括董事、监事以及银行行政管理层整体薪水在增加，截至2008年，建行高管层薪酬支出为3423万元，而此前一年为3408万元，增加了15万元。其中薪水增加最快的是建行投资理财总监毛裕民，他的薪酬从2007年的26万元涨至373万元。今年，降薪成了大多数银行高管的选择。此次高管降薪风潮由上市银行中第一家公布年报的交行拉开序幕。交行行长李军、副行长彭纯和钱文挥2008年分别从交行领取薪酬175.08万元、143.26万元、143.26万元，比上年同期分别下降6.8%、10%、9.2%。交行高管层自称，2008年交行全体高管薪酬在2007年的基础上集体下降10%。上周三公布的中国银行年报

也显示，该行董事长肖钢、行长李礼辉去年税前薪酬分别为150.7万元、154.4万元，均较2007年下降10%。据中行披露的高管薪酬结构，该行高管薪酬由酬金、基本工资及津贴、酌情奖金等4大部分组成。该行董事长肖钢、行长李礼辉去年薪酬下降主要是由于“酌情奖金”下降，肖钢、李礼辉2007年的酌情奖金分别为96万元、94.9万元，2008年分别降至76.6万元、74.8万元。中行信贷风险总监詹伟坚的薪酬是1181.1万元，较2007年增长19.7%。他是中行2007年聘任的“外脑”。尽管这些银行高管的薪水都没有超过财政部制订的中国版“限薪令”，但是仍然难解公众的疑惑。2009年2月，财政部印发《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）》。其中规定，国有金融企业负责人最高年薪为税前收入280万元人民币。时寒冰说，中国版“限薪令”被不少人质疑为是“涨薪令”，因为280万元的上限过高。公开资料显示，中行、工行、交行、建行等14家金融上市公司的企业负责人年薪都没有达到这个数字。280万元的上限是否意味着这些企业的高管薪酬有相当大的上调空间？而且，这个文件中规定的，只是高管现金收入的一部分。按照国际惯例，金融机构高管收入中的一个重要组成部分是中长期激励收益（以马明哲为例，其天价薪酬中有高达4132万元的收入是来自于年度奖金及长期奖励首期首次支付），而财政部的《办法》并未对这一部分进行限制，这意味着不但难以达到限薪的效果，甚至可能造成负面的激励。另外，银行高管和普通一线窗口员工收入差别有多大？是否存在高官薪酬逐渐向国际接轨，而普通员工收入逐渐用严格的业绩考核制度来降低的现象？财政部的文件表明了一点，这些金融类企业是国有的或者

国有控股的企业。这些企业从成立到上市，从剥离不良资产，到财政注入保证金，都享受了国家政策的优待，占了所有纳税人的便宜。在近期民间的讨论中，有相当多的人士表示，我们是否应该接受这样一个原则：凡是享受了政府行政资源的企业，其高管的收入都需要政府用严格的制度来限定。

人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛

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