

我国金融业薪酬激励机制存在的问题及改进建议

郭亚伟

(一) 我国金融业薪酬激励机制存在的问题

一是金融机构治理结构仍不完善, 高管人才缺少合理的定价机制。我国金融机构的高管大多通过组织程序选拔、考察和任命, 这样的治理结构导致高管薪酬的决定权往往掌握在“内部人”手里而非功能相对独立的董事会专业委员会手里。独立董事、外部董事在行使职权方面因碍于“东家”脸面而“睁一只眼、闭一只眼”, 某种程度上也助长了内部人控制现象的蔓延。

二是收入差距过大, 忽视普通员工激励。银行业、证券业高管薪酬与普通员工收入差异较大, 过度忽视普通员工的利益, 会使员工采取其他方式损害银行利益, 近年来屡屡发生在银行系统的大案要案, 除了不良客户的恶意外, 银行“内鬼”的串通与配合也是不可忽视的重要因素。

三是过于关注短期利益, 缺少对高管长期行为的激励。我国资本市场、股东甚至监管机构偏重关注金融机构的短期经营状况, 因此总薪酬基本上是由短期薪酬如工资、奖金、社会保险及养老保险等经济福利所组成, 用于高管的“金手铐”——长期股权激励机制大都没有到位, 即使存在部分员工持股行为, 但与国外金融机构相比也很少, 不足以产生良好的激励作用。

四是薪酬信息披露过少, 部分信息甚至过于随意简单。薪酬信息关乎企业的经营者是否诚实履行了对股东、债权人和其他利益相关者的承诺。英国及美国都对具体的薪酬信息披露提出了严格

的要求, 要求明细列示基本工资、福利、年度奖金、股票期权以及其他形式薪酬的价值, 并对与高管薪酬挂钩的业绩考评指标予以说明。但目前, 我国监管机构对此尚无明确规定, 投资者也没有强烈要求, 以至于很多上市公司不公布或者很少公布薪酬信息, 或者有的年份公布得较细、有的年份就公布得很粗, 比较随意且缺少连续性, 这也给跟踪研究带来极大不便。

(二) 提升我国金融企业薪酬激励有效性的对策

1. 应明确金融机构薪酬管理的组织架构, 强调董事会对薪酬机制负总责。董事会应充分发挥决策职能, 使薪酬改革方案更加科学合理。董事会不仅要审议每年的费用支出计划, 还要审议员工费用支出计划和新的薪酬政策, 尤其是要进一步完善薪酬增长与绩效紧密挂钩的机制, 使得金融机构之间摒弃单纯的薪酬攀比, 代之以绩效提升。在确定金融机构薪酬水平时, 必须综合考虑人力资本市场的竞争和综合财务成本的竞争问题。

2. 应实施薪酬组合激励的激励模式。有效的薪酬激励模式应该是能有效激励员工, 使其能将个人利益与金融机构整体利益与长远利益相联系, 最大程度地为股东利益和金融机构的长远发展付出努力。这就要求金融机构实施薪酬组合激励, 实现以会计盈余为基础的短期薪酬激励与以市场价值为基础的长期薪酬激励的结合。这可以通过建立多元化薪酬激励结构、逐步引进员工持股计划, 探索建立包括股票期权在内的

中、长期激励方式来实现。一是采用职工持股计划, 即让全员持有金融机构股份, 让职工分享金融机构的经营成果; 二是股票期权, 即允许持有人在任何时期以锁定的价格购买相应的股票, 而从股票价格上涨中获益, 主要奖励金融机构中高层管理者和对金融机构有重大特殊贡献的员工, 对他们出色的经营和工作予以激励肯定, 并激励他们更加努力地工作。

3. 完善全体员工激励。对高层管理人员突出股票期权、期股制等薪酬激励, 对中层管理人员要突出限制性股权薪酬激励, 对普通员工可以采取员工持股计划或者制定适合本金融机构的员工奖励计划进行激励。这种多层次的员工薪酬激励可以使员工利益与金融机构的整体利益密切相关, 以提升薪酬激励的有效性。针对不同层次的员工, 可以设计不同的薪酬比例与薪酬结构。在基层员工的薪酬总额中, 短期薪酬占绝大部分的比重; 在中层管理人员的薪酬总额中, 短期薪酬比重有所下降, 但仍是薪酬的主要组成部分; 而在高层管理人员的薪酬总额中, 长期薪酬应占绝大部分比重。

4. 引入知识工资制, 健全员工职业生涯规划。知识工资是指当员工成功获得与工作相关新知识或新技能并做出提高工作绩效行为时, 企业对其给予的奖励。将工作由单纯的谋生手段向促使个人发展机会转变, 做好员工职业生涯规划, 既利于提高金融机构员工获取专业知识的积极性, 又能使金融机构不断提高服务水平, 获得竞争优势, 留住人才。

5. 优化薪酬激励依据, 建立分层级、分部门的以岗位业绩价值考量为核心的激励新格局。在利润中心部门全面建立以风险调整回报率和经济增加值指标为主体的经营业绩考量体系; 对经营类员工创建与岗位业绩紧密联系的激励机制; 在成本中心部门建立岗位价值与员工履职业绩、履职技能、履职态度相结合的岗位绩效评价考量体系; 建立与

审计重要性水平的界定与运用探析

——基于新审计准则

陈波 杨欣

重要性水平的界定和运用涉及大量的专业判断,是审计实务中公认的难点问题。2010年11月1日,我国财政部发布了新修订的审计准则体系,并将于2012年1月1日起正式施行。在本次准则修订中,现行注册会计师审计准则第1221号《重要性》被拆分为两项准则,即第1221号《计划和执行审计工作的重要性》和第1251号《评价审计过程中识别出的错报》。

一、审计重要性水平相关准则的重大变化

与现行准则相比,我国新修订的审计重要性相关准则在内容和形式上均有重大变化。

从形式上看,相关准则发生的重大变化主要包括:第一,重要性水平相关准则被一分为二,突出了重要性水平在审计工作中的两项主要用途,即一方面用于计划和执行审计工作,另一方面被用于评价审计结果,体现出重要性水平是一个贯穿审计过程始终的重要概念。第二,两项相关准则均按照总则、定义、目标、要求、附则的新体例进行了改写,结构更为合理,语言更为简洁和清晰,便于理解和执行。第三,我国的审计准则体系分为执业准则和应用指南两大部分,应用指南作为对执业准则重要条款的进一步解释、说明和举例,其形式也发生了较大的变化,例如,应用指南各条目的排列顺序按照执业准则的条目顺序进行了调整,同时,应用指南中大量增加了“对小型被审计单位的特殊考虑”和“对公共部门实体的特殊考虑”模块,而执业准则本身不再涉及相关内容。

从内容上看,相关准则也发生了诸多实质性的重大变化。新准则更加充分地体现了“原则导向”的准则制定思路,减少了不适当的条条框框对于审计人员的束缚,给予审计人员更大的职业判断空间。同时,新准则结合相关理论与实务的最

新进展,对重要性的内涵和层次进行了重新界定,引入了实际执行的重要性概念,强化了对于已识别错报的沟通与更正要求,使得重要性的概念在逻辑上更为合理,并在审计过程中得到更加有效的应用。

二、审计重要性水平界定和运用要点阐释

(一) 对于重要性水平内涵的理解

第1221号新准则没有直接给出重要性的定义,而是给出了理解财务报告基础中重要性水平概念的三个要点。其中,第三个要点尤其值得关注,它强调重要性水平“是在考虑财务报表使用者整体共同的财务信息需求的基础上作出的”,并指出“由于不同财务报表使用者对财务信息的需求可能差异很大,因此不考虑错报对个别财务报表使用者可能产生的影响”。这一规定意味着注册会计师不必考虑个别报表使用者的特殊信息需求,也不负责识别只影响个别使用者决策的错报。在确定重要性水平之前,注册会计师必须识别财务报表的主要使用者以及对于财务报表的共同信息需求,股东、债权人的信息需求通常是注册会计师关注的重点。

第1221号新准则的另一项重要规定是引入了关于财务报表使用者的四项合理假定。这些假定实际上将注册会计师承担责任的对象进一步限定在成熟、理性的报表使用者范围内,例如机构投资者、财务分析师等,从而扩大了报表使用者应承担的责任。笔者认为,关于使用者的合理假定符合成熟资本市场上报表使用者的基本特征,有助于在不利的法律环境下限制针对注册会计师的不合理诉讼。然而,由于我国资本市场尚处于转型期和发展期,上市公司的大部分投资者尤其是中小投资者没有达到四项假定对于投资者知识和

履岗尽职业绩紧密挂钩的激励机制。绩效考核指标体系的设计中必须包括资本充足率、不良贷款率、拨备覆盖率等监管指标,并对考核结果达不到相关指标要求的进行约束。在薪酬支付上,绩效

薪酬必须经过考核以后才能发放,且须留存一定比例的延期支付。

6. 重视和加强金融机构薪酬信息披露。首先,要规范自身薪酬制度,为薪酬披露奠定良好的基础。其次,明确风险控

制等部门人员薪酬的独立性以及薪酬信息披露的方式和具体内容,按相关要求逐步披露薪酬信息,提高企业公信力。■

(作者单位:国家审计署企业审计司)

责任编辑 张璐怡