

银行高管薪酬改革:200 万元年收入到底高不高?

徐岳 苏雪燕

中央近日审议通过了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》,提出要“建立与中央企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法”。一时间,央企薪酬制度改革,特别是一向以高收入著称的银行高管薪酬何去何从,成为社会各界热议的话题。

国有银行一把手年薪 200 万元高不高?

根据上市银行年报的补充公告,建行董事长王洪章 2013 年税前年薪为 214 万元;工行董事长姜建清去年最终薪酬核定为税前 199.56 万元,2013 年 5 月底才出任中国银行董事长的田国立 8 个月的薪酬则为税前 135.82 万元。

“与社会平均收入相比,200 万元的年薪显然太高了。但如果参考国际银行业的普遍情况,这样的年薪其实并不算高。”一位专家对记者表示。

业内人士透露,在华外资银行部门高级经理的收入水平就在百万元以上;一些国际知名的外资银行全球 CEO 的收入水平甚至是千万美元水平。

2011 年,汇丰集团考虑向其 CEO 欧智华支付 1330 万英镑(约合 2200 万美元)的薪酬,



其中包括 125 万英镑的基本工资。在金融危机影响还在持续的阶段,外资银行高管依然取得高薪,消息当时引发了普遍关注和讨论。

银行高管薪酬改革是否会遇到阻力?

既然国有银行高管收入与国际水平尚有较大差距,推进改革又有可能进一步降低薪酬收入,改革是否会遇到较大的阻力?

中国人民大学金融学教授赵锡军表示,改革银行高管薪酬体制,是我国国有或国有

控股金融企业的管理体制决定的。“西方银行的高管是由董事会作为最高权力机构来投票选举或聘请的,对高管的要求就是股东利益最大化,并获得相应的报酬。而我们的银行高管,如果保持行政级别、采用组织任命的方式,而且被赋予了行政和社会公共职能,就不能完全采用市场化的方式。从这个角度看,改革是必要的。”

此前有媒体报道,国有金融企业主要负责人的薪酬,将削减到现有薪酬的 30% 左右,削减后年薪不能超过 60 万元。工商银行行长易会满曾表示,目前还没有收到有关文

件,如果国家要求降薪,一定“积极落实”。早前,农行行长张云也在业绩发布会上称,央企高管降薪问题确实在研究,“农工会坚决拥护、不折不扣地执行这个决定。”

银行薪酬改革会不会导致人才外流?

此前有市场传言称,建行总行将推行“5321”减薪方案,即行领导减 50%,部门老总减 30%,处长减 20%,员工减 10%。对此,有不少国有银行高管纷纷向记者表示担忧,担心薪酬制度改革后,会有大量的人才向民营银行或外资银行流失。

建行董事长王洪章曾表示,“5321”方案“绝无此事”。他同时表示,要逐步减少央企管理层和员工的薪酬差距,薪酬要向一线倾斜。按照这种说法,薪酬改革只针对组织任命的银行高管,而员工的薪酬水平不受影响,甚至可能还会提高,未必会出现人才向外资银行大量流失的局面。

业内人士分析,随着银行薪酬制度改革,其内部有可能出现“一家企业,两种薪酬制度”的局面:一、一把手参照行政体制发放薪酬,而市场化的岗位则遵循市场化薪酬体制,可能获得比负责人高出许多倍的薪资。“混合薪酬体制可能会在国有银行内部延续相当长的时间。时间长短取决于改革的进程,以及市场发育的程度。”赵锡军说。

欧盟面临通缩风险 欧洲央行量化宽松引弓待发

经济复苏陷入停滞

德拉吉 9 月 1 日与法国总统奥朗德举行会谈。据法国官员透露,双方一致认为,通缩问题和经济增长疲弱正在威胁欧盟经济,必须尽快采取措施提振欧洲市场的需求,并抵抗通缩风险。同时,德拉吉还对法国通过结构性改革等措施推动经济增长的计划表示支持。

德拉吉此次关于通缩风险的表态反映了欧元区低通胀问题的日趋恶化。自 2013 年 10 月从前一月的 1.1% 降至 0.7% 以来,欧元区通胀率一直位于 1.0% 以下,并且持续下滑。欧盟统计局 8 月 29 日数据显示,今年 8 月份欧元区通货膨胀率按年率计算初值为 0.3%,比上月低 0.1 个百分点,为 2009 年 10 月以来最低点,远低于欧洲央行“接近但低于 2%”的通胀目标。彭博社称,欧元区离全面通缩只有咫尺之遥。

另外,从长期来看,通胀预期也在下滑。欧元区未来五年通胀预期已降至 2% 以下。德拉吉日前承认市场对欧元区的通胀预期正在下滑,大部分经济学家预计欧洲央行也将对通胀预期做出下调。

低通胀率是欧元区的一大顽疾。欧元区通胀率持续远低于目标数值,且短期内几乎没有好转迹象,显示出欧元区需求依然疲软。法新社报道称,一旦陷入通缩,物价下跌将导致企业和消费者的购买行为推迟,从而进一步抑制需求和物价,并推升失业率,影响经济的正常运行。

除通缩风险以外,近期公布的多项数据显示,欧元区经济复苏再次面临困境。英国市场研究机构马基特集团的数据显示,欧元区 8 月制造业采购经理人指数(PMI)终值被下调至 50.7,不及预期以及初值的 50.8,创下 13 个月以来新低。马基特经济学家多布森表示,欧元区经济和地缘政治的不确定性正在上升,对该区域经济复苏的阻碍作用也愈发明显。

事实上,欧元区已面临经济增长停滞的难题。欧盟统计局 8 月 14 日公布的数据显示,今年第二季度欧元区国内生产总值(GDP)环比出现零增长,不及市场预期的 0.1% 增幅。其中,三大经济体表现均不乐观。德国经济环比萎缩 0.2%,为两年来首次出现下跌;法国经济出现零增长;意大利经济萎缩 0.2%。

另外,受欧元区通胀率长期处于危险区间和欧元区 GDP 出现零增长的影响,欧元区失业率也始终居高不下。欧盟统计局数据显示,欧元区 7 月失业率仍高达 11.5%,与 6 月份的数据持平。法新社称,通胀下滑,需求低迷和失业率高企之间的恶性循环是各国央行一致认为难以解决的棘手问题。

量化宽松预期升温

一系列不及预期的经济数据给欧洲央行的货币政策带来更大压力。欧洲央行将于 4 日召开货币政策会议,有分析人士预计,欧洲央行可能将在此次会议上推出量化宽松政策,以刺激经济。

自今年 6 月份开始,欧洲央行逐步打出刺激经济的“组合拳”,具体措施包括实施存款负利率、结束安全市场方案购债(SMP)、引入长期再融资操作(TLTRO)等。然而,刺激政策推出以来,欧元区经济数据仍然糟糕。在此情况下,部分分析机构预计欧洲央行可能很快采取进一步行动。

以法国为首的欧元区部分成员国对量化宽松表示欢迎,希望欧洲央行尽快推出更多刺激措施,以提振经济。意大利经济部长帕多安表示,量化宽松可以为欧元区经济注入流动性,刺激经济增长,对抗通缩。

事实上,德拉吉此前多次表示,欧洲央行准备实施量化宽松政策。早在 4 月初,德拉吉表示,欧洲央行管理委员会已达成共识,承诺将采取包括非常规货币政策在内的措施,有效应对持续低通胀带来的风险。市场一度认为欧洲央行或已站在量化宽松的风口上。此后,德拉吉也多次强调,必要时将采取行动以遏制可能的通缩风险。

上个月,德拉吉承认市场对于欧洲央行扭转低通胀预期的信心降低,进一步推升了欧洲央行将很快推行货币宽松的市场预期。路透社称,欧洲央行已经露出更加明确的口风,可能通过购买债券来抵御通缩,并且把市场往这个方向引导。因此,如果央行没有政策跟进,市场可能会有严重的负面反应。

不过,也有分析认为欧洲央行将继续等待,而非马上推出量化宽松政策。美国《华尔街日报》指出,市场对于欧洲央行可能采取进一步刺激措施,尤其是全面量化宽松政策的预期可能过于乐观,因为推出量化宽松政策无疑将遭到德国的强烈反对。

德国认为,只有发生真正危机的时候才能推出量化宽松。此外,欧洲央行给欧元区银行发放的首批 TLTRO 贷款将于 9 月 18 日推出,该行可能希望先观察一下首批贷款的效果。

(续前)

管理者当“居之无倦,行之以忠”——学习《公司请你来干什么》有感

陈正权

马云先生在《公司请你来干什么?》一文中表述的核心观点就是:请你来是解决问题的。当前,东风德纳车桥有限公司正处于转型发展发展的关键时期,发展中遇到的矛盾和问题较之以往可能会更多、更复杂。一个问题解决了,还会有 N 个不同的问题接踵而至;今天的问题解决了,还会有明天、后天等等的问题不请自来。可以说,一个企业的发展就是在不断地遇到问题并不断解决的进程中向前发展的。对公司各级管理者来说,如何在这关键时期快速高效地解决问题,并在解决问题中推进企业转型发展,是肩负的一项重要使命。如何才能不辱使命,借鉴伟大教育家孔子的经典理念,入仕为臣,当“居之无倦,行之以忠”。

所谓“居之无倦,行之以忠”。原意是说:居于官位不懈怠,执行君令要忠实。现在多指从政者一定要坚守自己的职位,爱岗敬业,勤勉尽责,忠于职守,言出必行,永不松懈倦怠。只有这样,才能正确对待、有效解决公司发展进程中遇到的各类问题,甚至有效减少、杜绝类似问题的发生,使公司轻装前进、快速发展。而要做到“居之无倦,行之以忠”,我认为当从以下几个方面做起。

第一,管理者要想做到“居之无倦,行之以忠”,就要心无旁骛地抓好各项工作的落实。

首先,在其位,谋其政。要立足本职,坚守岗位,不松懈倦怠,勤勤恳恳、扎扎实实地工作。工作有分工,职位有高低,人人都可以为公司发展谋划、出力,要永远保持昂扬的斗志,自强不息,勇于创新,讲求实效。其次,要忠实执行公司各项制度和规定,保证政令的畅通。车桥公司是一个专业化的系统公司,各个子系统都要围绕大系统的高效运转,努力办好子系统内的各项工作,以支持大系统的高效运转。因此要上下同心,不折不扣地贯彻执行公司的战略意图,工作要到位,质量有保障,成效有体现。再次,以求真务实的工作作风来推进公司战略目标的实现。再好的战略,没有很好的战略执行力,最后也是一纸空文。

第二,管理者要想做到“居之无倦,行之以忠”,在工作中就要勇于担当,善于担当。

管理者是企业生产经营的中坚力量,是公司、工厂改革发展的组织者和推动者。勇于担当,善于担当是每名管理者的职责所在、立身之本,是居之无倦,行之以忠的具体体现。如果没有担当,那就是失职,失去了当领导的资格,也就是辜负了组织和上级领导的信任。勇于担当和善于担当也有主观和客观两个方面的问题,还有品德境界的问题,如怕吃苦,多

一事不如少一事等。客观上讲,不敢担当就是不敢触及矛盾,不敢批评工作差的人、怕得罪人,怕挨批评的员工给你投不满意度票。正如马云所说:“如果真的爱你的下属,就考核他,要求他,高标准,高目标,高标准,逼迫他成长。”因此,我们每一名干部都要做到敢于担当、善于担当就要加强个人能力和品德的修炼,不断提高自身能力和素质,使自己具备敢于担当之志、善于担当之能。

第三,管理者要想做到“居之无倦,行之以忠”,在工作中要体现合作的精神。

“团队的问题就是你脱颖而出的机会,抱怨和埋怨团队就是打自己耳光,说自己无能,更是在放弃机会。”马云的这句话既给管理者提出警醒也给我们的团队成员成就一番事业指明了方向。我们有的管理者因自己狭隘自私,使性争利而造成同事之间关系紧张,使自己一直处于不和谐、不愉快的工作环境之中,那么就放弃努力而放任自流,从而走向自暴自弃的境地。我们在一起工作就是一种缘分,就要有合作共事的肚量,始终保持阳光心态,能够容忍别人的缺点和不足,取其之长补己之短,管理者首要的任务就是要给团队营造良好的合作共事的氛围,这是干好各项工作的基础。我们每一个部门工作都需要其他部门配合才能完成,切不可人为建起壁垒或事不关己高高挂起,树立公司、工厂一盘棋的大

局观。管理者一定要“心怀感恩之心,感谢系统给你平台,感谢伙伴给你配合。”

第四,管理者要想做到“居之无倦,行之以忠”,就要与上级保持良好沟通。

沟通不仅可以与上级保持良好的关系,也可以使我们的工作少走弯路,达到事半功倍的效果。我们有的管理者接受任务一知半解,不善于与上级沟通确认,工作情况无信息反馈,与上级的沟通缺乏真诚等等。正确有效的沟通取决于两个方面,一方面要知道自己的身份,摆正好自己的位置;另一方面要勤奋工作,要保持旺盛的工作斗志,具有很强的工作执行力和创新驱动能力,干出实实在在的业绩,得到上级的赏识和认可。如果经常能够得到上级公正的肯定,也就说明自己工作出色,使自身价值得到肯定。这样就干得愉快,心情舒畅,自然也就“居之无倦”。只要我们每一个管理者和各子系统的工作人员,勤勤恳恳地做事,堂堂正正地做人,何倦之有?

以上是我的一点学习体会,有些观点也需要实践的进一步检验,有些提法也只是我在工作中积累的一点经验,希望能够得到领导和同行们的赐教。我们的目的只有一个,让我们一起携起手来为实现公司愿景目标一起打拼。
(作者为东风德纳车桥十堰部件厂党委书记、工会主席)

浅谈困难形势下企业党组织如何发挥作用

李红菊

一、抓教育,转观念,不断提升干部职工思想认识和境界标准

一是突出抓好形势任务教育。充分发挥电视、报纸、网络、橱窗等媒体作用,全面加大“三减三提”,内部市场化建设、对外开发等重点工作的宣传力度,组织撰写下发形势任务系列宣传提纲,通过党建 QQ 群共享形势任务相关视频,开展解放思想大讨论活动,举办形势任务报告会,给干部职工讲透形势、讲明任务、讲清举措,切实将干部职工思想和行动上统一到上级决策部署上来,统一到企业改革发展任务上来,逐级传递压力,增强忧患意识、责任意识。

二是强化安全宣传教育。根据季度特点和安全生产工作要求,分别开展“抓安全保稳定促改革”等系列主题教育活动。创新方式方法,坚持班前会五分钟话安全,不断强化职工安全意识,成立职工行为规范检查小分队,制定现场生产保障措施,有效规范职工安全行为。

三是加大改革改制教育力度。充分利用多种形式,着力把深化改革为什么改、改什么、怎么改讲明白。开展“改革案例”征集活动,启发干部职工改革创新意识。及时宣传学习上级深化改革精神,围绕“我能为企业做什么”、“我能为企业做什么”等内容,开展座谈交流、走访谈心、凝聚改革改制共识。

四是抓实党风廉政教育。扎实开展“弘扬优良作风、保持清正廉洁、促进改革发展”主题教育活动,要求管理干部和重点岗位人员进行廉洁承诺;对领导干部和重点岗位人员进行廉洁谈话;在元旦、春节、端午节等重要传统节日期间,发送廉洁过节短信,播放警示教育片;组织党员干部进行廉洁从业专题教育和廉洁从业必知必会知识考试,进一步提

升党员干部廉洁自律意识和拒腐防变能力。

五是广泛开展“四德”教育。以“道德大讲堂”活动为载体,开展以社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德为主要内容的“四德”教育,深入挖掘、培育和选树各类先进典型,通过“身边人讲述身边事,身边事教育身边人”的形式,大力弘扬爱岗敬业、诚实守信、孝老爱亲、奉献社会的道德品质。

二、抓班子,带队伍,切实发挥领导班子和领导干部的表率带头作用

一是抓好班子建设。严格党委中心组学习制度,按照《党委中心组学习管理办法》的要求,进一步健全学习组织,保证学习时间,丰富学习内容、创新学习形式、严格学习制度,党委中心组学习的活力和实效不断提升。坚持每月 2 次集中学习,及时认真学习贯彻上级重大决策部署、重要会议精神,领导班子在思想上、行动上与上级保持高度一致。

二是发挥班子的整体优势和合力。及时对班子成员分工进行调整,班子成员之间优势互补、拾遗补缺,确保管理无漏洞,责任无空当。领导班子要强化“一家人、一盘棋”思想,认真执行重大问题议事决策制度,严格落实议事决策程序,坚持重大问题集体研究决定,党政主要领导相互理解、相互尊重、相互支持,主动沟通协调,班子成员团结协作,形成坚强有力的领导集体。

三是强化干部作风转变。党员干部要带头开展“落实力标准”大讨论,强调“要把工作当责任,不把工作当任务”,进一步提升党风廉政等各项制度的执行力、落实力,自觉接受监督考核,要求职工做到的,党员干部首先做到,充分发挥表率带头作用。领导班子成员要自觉严格落实跟班、带班制度,深入一线,靠

前指挥,时时处处为职工群众作表率。

三、抓基层,打基础,切实发挥党支部的战斗堡垒作用和党员先锋模范带头作用

一是深化党的群众路线教育实践活动。坚持党的群众路线教育实践活动收尾而不收场,对活动整改措施落实、建章立制工作全面督导检查。认真贯彻落实“三严三实”要求,坚持继续巩固和扩大活动成果,健全完善活动长效机制,进一步密切干群关系,把作风建设不断引向深入。

二是创新党支部建设。持续开展党建“联促联评”和创建“四型三满意”党支部活动,推行“3325”党支部书记队伍建设模式,促进基层党组织作用发挥。各基层党支部结合各自工作实际,扎实开展党员示范岗、党员身边无“三违”、“三减三提”党员争先等活动,使党员先锋模范作用显著发挥。

三是做好党员发展工作。对预备党员纳新和名预备党员转正要指定专人进行组织谈话,提交党委会讨论。根据机关改革情况,及时对党支部和党员信息进行整理更新,进行内部党员组织关系转接工作。

四、抓融入,重实干,确保全矿各项工作稳步推进

一是保障安全形势持续稳定。各级党组织要把安全工作放在头等重要的位置,作为各项工作的重中之重,集中精力、全力以赴抓紧抓实抓好。党员干部要充分发挥先锋模范作用,带头履职尽责,坚定“从我做起、向我看齐、对我监督”的工作态度,发扬求真务实、真抓实干的工作作风,确保抓安全的精力不分散、力量不削弱、管理不懈怠。要严格落实领

导干部值班、跟班、带班制度,深入一线,沉到基层,靠在现场,带着责任、带着压力、带着感情,查隐患,找问题,抓落实,促整改,提高现场安全工作质量。

二是保障“三减三提”有效落实。制定“三减三提”实施方案,提出具体的工作目标、完成时限和措施;制定下发《关于开展“我能为企业做什么”活动的意见》,精心设计“进良言、献计策”。

三是保障内部市场化建设稳步开展。从教育引领入手,组织相关人员赴省内外内部市场化先进单位学习调研,举办内部市场化理论和业务知识培训,促进经营管理理念更新。召开内部市场化现场推进会,组织领导干部及核算员、技术员内部市场化建设知识考试,对各单位内部市场化推进情况进行全面检查,并根据平均成绩奖优罚劣。

(作者单位:兖矿集团北宿煤矿)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销