

第四节 商业银行公司治理

本节考点：

- 1、公司治理机制
- 2、激励约束机制

考点 1：公司治理机制

（一）商业银行公司治理的含义

有效的公司治理是商业银行健康、可持续发展的**基石**。

良好的公司治理机制至少应包括的内容：

①清晰的股权结构；②健全的组织架构；③明确的职责边界；④科学的发展战略；⑤高标准的职业道德准则；⑥有效的风险管理与内部控制；⑦健全的信息披露机制；⑧合理的激励约束机制；⑨良好的利益相关者保护机制；⑩较强的社会责任意识。

要进一步完善治理结构主要应抓好以下四项工作：

1、进一步提高各银行董事会的战略把握能力和决策水平，加大监事会的监督职能，强化高管层对全行经营工作的领导、协调、管理职能。

充分发挥公司治理各方机构之间的制衡作用，同时降低不必要的协调成本。在工作中，要妥善处理好与政府部门，特别是与监管部门的关系，在完善现代银行公司治理制度上，既要依法合规，又要勇于探索和创新。

2、银行上下要进一步增强统一法人意识。

各级分支机构都要认识到全行是一个不可分割的有机整体，要把公司治理结构的内在要求传导到全行各个机构，渗透到各个环节，形成银行上下员工的共同观念和自觉行动。

3、要加大各业务线管理力度。只有加大各业务线的管理力度，才能加快信息在系统内的流转传递，降低信息衰减和失真。要完善风险、审计、会计营运等中后台集中管理、垂直管理的工作，逐步加强纪检监察、法律服务、信息技术、人力资源等方面的统一领导、统一管理。对各项工作的操作流程，要逐步建立统一的标准，实行统一的要求，对内加强控制力，对外提供统一规范的服务。

4、完善激励约束机制。

提高一体化经营水平，对相应的领导体制、报告路线、考核和激励机制进行改革。特别是考核和激励机制，关系到员工的切身利益，要使改革真正起到提高员工积极性，提高银行整体竞争力和管理水平的作用。

考点 2：激励约束机制

激励约束机制是商业银行对员工实行的一种管理制度，这种制度可以使员工勤奋工作、提高素质、勇于创新、提高业绩；同时，又对员工的行为产生约束作用，使其自觉遵守银行的规章制度，杜绝不良行为。



建立科学的激励约束机制最核心的是建立科学的薪酬制度。

我国商业银行股份制改造，特别是上市后，可以更加充分地借鉴发达国家商业银行薪酬制度中的经验。

一般来说，商业银行员工的薪酬结构分为三个部分：

- ①科学的工资和奖金制度；
- ②各种福利计划；
- ③长期激励机制，如高级经理层的年薪制、经理人员股票期权制度、内部职工持股制度等，这些都可以根据我国的国情加以借鉴和采用。

在借鉴和实施薪酬激励机制的同时，也要注重采取其有价值的约束机制。

本节小结

第四节 商业银行 公司治理

- 1、公司治理机制
- 2、激励约束机制

本章小结

