



高管薪酬跑赢公司业绩 王石有望成 A 股“最贵”

聚焦上市公司高管薪酬 “盖房的”最高

■ 张忠安

上市公司年报在 3 月份进入披露高峰期，目前已有 230 家 A 股公司发布正式年报，除了业绩变化外，市场热议的高管薪酬也浮出水面。

焦点一： 净利润增速跑不过高管薪酬

2011 年多数上市公司业绩大幅下滑，不少企业高管也主动降薪。但 2012 年即使整体业绩可能出现小幅增长，但高管薪酬增长更快。数据显示，截至目前，可比公司累计净利润仅增长 11%，但高管薪酬就上涨了 15%。

截至 2013 年 3 月 8 日，两市共有 230 家公司发布年报，净利润合计为 572.36 亿元，同比增加 10.76%。其中，平安银行以 134.03 亿元的净利润水平暂时位居榜首，万科紧随其后，该公司 2012 年净利润为 125.51 亿元，同比增长三成多。

记者对比发现，在整体业绩小幅攀升的同时，上市公司高管薪酬前进步伐更快。以 218 家可比公司数据为例，2012 年累计实现净利润为 557.34 亿元，同比增长 11.04%。但一些公司为高管发放的薪酬就达到 10.59 亿元，同比增加了 1.41 亿元，增幅为 15.32%，跑赢业绩增速 4.28 个百分点。

值得注意的是，在这 218 家公司中，有 55 家公司在业绩大幅下降的情况下，给高管发的薪酬却依然上涨。如辽通化工年报显示，该公司 2012 年净利润不足 2000 万元，同比降幅高达 97.67%。二级市场股价在 2011 年暴跌 34.43% 后，去年再度下挫 10.39%，股民亏损累累，持股股东也只有 6 万户。但尴尬的业绩表现并没有影响到高管的收入水平。年报显示，18 位高管 2012 年从辽通化工实际领取的报酬达到 1019.30 万元，为当年净利润总额的 51.93%。而 2011 年 18 位高管的报酬累计为 824.67 万元。这意味着，虽然辽通化工去年业绩暴跌九成，但高管收入却暴增 23.60%。

焦点二： 金融家挣不过卖楼卖钢材的

从行业来看，尽管目前仅有 230 家上市公司公布年报，但金融券商以及房地产行业的高管年度薪酬平均水平已遥遥领先。而且



王石：万科董事长

部分地产商高薪水平连多数银行高管都不敢攀比。

同花顺 iFinD 数据显示，在目前 10 亿元左右的高管薪酬当中，13 家房地产开发商的高管就拿走了 1.75 亿元，占比超过 10%，平均每家公司为 1346 万元。其中，平安银行、兴业证券和安信信托 3 家金融业高管合计薪酬为 8837.69 万元，平均每家为 2945.9 万元。

有意思的是，虽然整体水平金融业高管收入相对开发商占绝对优势，但部分开发商的高管收入却让银行家们望尘莫及。数据显

示，万科 2012 年实现的净利润为 125.51 亿元，23 位高管税前累计薪酬高达 1.07 亿元，即使剔除股权激励以及持股收益，万科总裁郁亮 2012 年税前报酬为 1368 万元，其中，缴纳的个人所得税达到 586 万元，税后报酬为 782 万元。而作为目前净利润最高的平安银行，其高管收入中，已离任的原行长理查德·杰克逊税前为 795 万元，在平安银行高管中是最高水平；在现任高管中，53 岁的董事、副行长兼首席财务官陈伟薪酬最高，为 617 万元。

就连一些卖钢材的上市公司高管也比银行高管薪酬高。数据显示，方大特钢 2012 年净利润只有 5.23 亿元，同比下降 27.61%，但其年仅 50 岁的董事长钟崇武税前报酬高达 1516.7 万元。18 位高层管理人员合计拿走 4854.06 万元。

有业内分析人士表示，虽然大部分金融行业年报并未披露，未来高薪也主要出现在保险公司和部分股份制银行中，但根据 2011 年的薪酬水平，2012 年能超过郁亮和钟崇武的金融业高管并不多。

焦点三： 王石有望成 A 股“最贵高管”

A 股地产界的两大名人任志强和王石一直都是市场关注的热点。随着 2012 年年报的逐步披露，任志强可能再度无缘地产界薪酬“头把交椅”，而万科董事会主席王石有

望继续保持其在地产行业甚至整个 A 股上市公司中“最贵高管”的头衔。

在 2009 年华远地产董事长任志强年薪 707.40 万元和王石的年薪 590.30 万元，曾引起业界关注。华远地产也在公布 2009 年年报后作出了解释，指出任志强税前薪酬的构成中 252.9 万元为董事长年薪及职工福利、司龄工资、未休年假补偿工资等，454.5 万元为 2008 年度业绩奖励。此后，王石的收入都远远领先任志强。

根据万科 2012 年年报，王石即使在哈佛求学，但其税前报酬也高达 1560 万元，比去年增收了 56 万元，扣除 673 万元的个人所得税后，实际到手的有 887 万元。

“这个不仅在行业内是首屈一指的，就是在整个上市公司里，也是最高的，估计今年很少有人超过。除中国平安之外。”一位长期跟踪万科的券商分析人士告诉记者。

记者对比历史数据也发现，在 A 股上市公司中，中国平安历来都是富豪高管的“集中营”。2007 年平安董事长兼首席执行官马明哲以 6616 万元年薪成为“最贵老板”。2009 年中国平安实现归属上市公司股东净利润 138.83 亿元，同比增长 879.1%。常务副总经理梁家驹的年薪为税前 2859.21 万元。2010 年执行董事张子欣年薪也超过千万级别。

A 股近两年高管收入靠前公司			
2010 年		2011 年	
名称	总额(万元)	名称	总额(万元)
广发证券	7209.33	万科 A	11137.00
民生银行	6828.57	中国平安	6196.43
中国平安	6820.27	民生银行	5914.15
万科 A	5388.00	中信证券	5609.30
中信银行	4687.43	广发证券	5604.68
来源：同花顺 iFinD			

目前高管薪酬累计前十大公司			
代码	名称	报酬总额(万元)	薪酬增幅(%)
000002.SZ	万科 A	10699	-3.93%
000001.SZ	平安银行	6657	59.30%
600507.SH	方大特钢	4854.06	72.73%
001001.SZ	TCL 集团	1881.79	-7.28%
601377.SH	兴业证券	1694.37	39.33%
000043.SZ	中航地产	1550.43	28.66%
600409.SH	三友化工	1319.48	-13.67%
002269.SZ	美邦服饰	1251	-23.72%
002419.SZ	天虹商场	1182.71	-4.12%
000793.SZ	华闻传媒	1152.9	-14.67%

高管薪酬行业分布 2012 年薪酬最高的高管

代码	简称	高管人数	高管薪酬(万元)	同比(%)	平均每人薪酬(万元)	行业
000002	万科 A	23	6321.00	-3.60	274.83	房地产业
600507	方大特钢	18	4854.06	72.73	269.67	机械、设备、仪表
000100	TCL 集团	16	1881.79	-10.55	117.61	电子
000043	中航地产	14	1560.43	28.66	111.46	房地产业
002269	美邦服饰	13	1251.00	-23.72	96.23	批发和零售贸易
002419	天虹商场	13	1182.71	-4.12	90.98	批发和零售贸易
000050	深天马 A	12	943.06	-11.26	78.59	电子
002243	通产丽星	13	1009.67	4.08	77.67	石油、化学、塑胶、塑料
600409	三友化工	17	1309.48	-13.67	77.03	石油、化学、塑胶、塑料
600077	宋都股份	13	984.00	272.53	75.69	房地产业
000026	飞亚达 A	14	1056.00	-12.66	75.43	批发和零售贸易
002568	百润股份	13	926.59	49.93	71.28	石油、化学、塑胶、塑料
601369	陕鼓动力	12	842.59	-0.33	70.22	机械、设备、仪表
000975	科学城	10	656.27	60.39	65.63	社会服务业
000793	华闻传媒	19	1152.90	-14.67	60.68	传播与文化产业

公司高管市场化薪酬体系待完善

■ 耿雁冰

因职位不同、地位差异，上市公司高管与职工工资之间有着天壤之别。

2011 年，沪深两市 2082 家有数据可比较的上市公司中，高管人均薪酬为 62.38 万元，员工人均薪酬的平均值为 11.44 万元，前者是后者薪酬的 5.45 倍。高管薪酬与普通职工的收入差距越来越大。同样是上市公司高管薪酬，在不同行业、不同公司表现出较大差别，上市公司高管薪酬最低的仅为 4 万多元，与最高薪酬近 1600 万的中国平安首席执行官相比，相差 800 倍之多。

不同的上市公司高管之间薪酬存在较大差距，与公司所处行业有很大关系，能源、电信等垄断性较强的行业收入普遍较高。一些夕阳产业、垄断性较弱的公司，收入相对偏低。

收入排名靠前的 10 位高管，主要集中在金融、房地产行业，这在一定程度上反映了金融与地产行业的高利润。能够获得高利润的公司多数为垄断性较强的企业，其中既有企业本身的资本规模效应造成的竞争性垄断，也包括政策倾斜、行业准入门槛限制等带来的政策性垄断。

高管薪酬过高，已经接近或超过一般劳动者的容忍边界，在上市公司内部也引发普通员工的不满。中央已经无法容忍收入差距过大，特别是不允许这种情况在国有控股企业里蔓延。

由于近年来国家加强对国有控股企业、中央企业的薪酬监督，陆续出台管理办法以及各种行业内高管薪酬管理办法，国有控股企业作为主要监管对象，其高管薪酬越来越多地受到法规限制。

以中石油为代表的采掘业高管，曾出现

在前十位的排名中，行业整体出局，则是政府有关部门对国有控股公司高管薪酬总体调控政策的影响。

调整上市公司高管薪酬，已经形成思路，加强对国有企业高管，特别是国有金融企业高管薪酬的监控，其路径是，先把 2009 年已经出台的《关于规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》贯彻落实，中央企业的子公司、孙公司高管薪酬也纳入监管范围，包括其他国有企业也纳入政策调控范围。

搭建市场化薪酬管理体系制度，是解决目前我国收入分配不公，高管收入不合理的最根本措施。

在低迷的市场环境下，部分公司市值腰斩，然而，上市公司探索实施股权激励的热情却未消减，但在实践操作中却存在激励方式不足、激励目标单一等问题。

参照市场经济国家经验制定的高管薪

酬，造成即使是巨亏的上市公司，也“再穷不能穷高管”。

从实施股票期权激励计划的上市公司来看，超过半数采用期权计划的公司其激励对象在当前的股票价格下是无法行权获益的。部分上市公司开始选择放弃已披露的股权激励计划。

即便是股票价格达到行权标准的企业，也没有实现有效的激励机制，一些高管持股一旦过了锁定期就会套现，甚至伴随离职，给市场带来波动。

可见股权激励作为高级管理人员的长期激励方式，在我国上市公司中还处于探索状态。过去上市公司高管薪酬增速过快得到遏制，主要是经济形势不好和国家利用行政手段控制的结果，并没有形成有效的控制机制。

深化收入分配改革 高管薪酬增幅应低于职工

■ 李彪

今年 2 月，国务院曾批转了发展改革委、财政部、人力资源社会保障部制定的《关于深化收入分配制度改革的若干意见》(以下简称《若干意见》)，要求各地区、各部门认真贯彻落实。有专家表示，困扰多年的收入分配改革出现了“一线曙光”。不过，最终出台的文件仍有待各地在执行中落到实处。

逐步形成橄榄型分配结构

《若干意见》指出，当前我国已经进入全面建成小康社会的决定性阶段。深化收入分配制度改革，优化收入分配结构，构建扩大消费需求的长效机制，是加快转变经济发展方式的迫切需要；深化收入分配制度改革，切实解决一些领域分配不公问题，防止收入分配差距过大，规范收入分配秩序，是维护社会公平正义与和谐稳定的根本举措。

城乡居民收入实现倍增成为收入分配的主要目标。《若干意见》提出，到 2020 年实现城乡居民人均实际收入比 2010 年翻一番，力争中低收入者收入增长更快一些，人民生活水平全面提高；收入分配差距逐步缩小。城乡、区域和居民之间收入差距较大的问题得到有效缓解，扶贫对象大幅减少，中等收入群体持续扩大，“橄榄型”分配结构逐步形成；收入分配秩序明显改善。合法收入得到有力保护，过高收入得到合理调节，隐性收入得到有效规范，非法收入予以坚决取缔；收入分配格局趋于合理。居民收入在国民收入分配中的比重、劳动报酬在初次分配中的比重逐步提高，社会保障和就业等民生支出占财政支出比重明显提升。

首都经贸大学金融学院农村保险研究所所长庾国柱在接受采访时表示，提高职工收入，在国企来说问题不太大，不过对民营企业没法左右，因此在民企职工工资的调整方面还要有一些具体的措施。

高管薪酬增幅应低于职工

收入分配难题困扰多年，如何有效解决初次分配和再分配的关系，是收入分配改革中的重要部分。

《若干意见》提到，完善劳动、资本、技术、管理等要素按贡献参与分配的初次分配机制。实施就业优先战略和更加积极的就业政策，扩大就业创业规模，创造平等就业环境，提升劳动者获取收入能力，实现更高质量的就业。深化工资制度改革，完善企业、机关、事业单位工资决定和增长机制。推动各种所有制经济依法平等使用生产要素、公平参与市场竞争、同等受到法律保护，形成主要由市场决定生产要素价格的机制。

针对某些行业收入差距拉大的现象，《若干意见》提出，要建立与企业领导人分类管理相适应、选任方式相匹配的企业高管人员差异化薪酬分配制度，综合考虑当期业绩和持续发展，建立健全根据经营管理绩效、风险和责任确定薪酬的制度，对行政任命的国有企业高管人员薪酬水平实行限高，推广薪酬延期支付和追索扣回制度。缩小国有企业内部分配差距，高管人员薪酬增幅应低于企业职工平均工资增幅。

在加快健全再分配调节机制领域，《若干意见》提出，加快健全以税收、社会保障、转移支付为主要手段的再分配调节机制。健全公共财政体系，完善转移支付制度，调整财政支出结构，大力推进基本公共服务均等化。加大税收调节力度，改革个人所得税，完善财产税，推进结构性减税，减轻中低收入者和小型微型企业税费负担，形成有利于结构优化、社会公平的税收制度。全面建成覆盖城乡居民的社会保障体系，按照全覆盖、保基本、多层次、可持续方针，以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点，不断完善社会保险、社会救助和社会福利制度，稳步提高保障水平，实行全国统一的社会保障卡制度。