

上市公司高管千万年薪近绝迹

银行高管降幅近 50%

千万年薪,这曾经是 A 股上市公司高管高薪的代名词。2014 年,曾经有 6 家公司 9 位高管的薪酬过千万。不过,伴随着国有企业纷纷实行高管限薪,2015 年,上市公司中高管们的千万年薪已几近绝迹。取而代之的,是越来越多的土豪。

特写一
年薪超过千万的只剩一个
但拿到 900 多万的还有好几位

对绝大多数普通投资者来说,陈德贤的名字可能有些陌生。作为中国平安首席投资执行官,陈德贤 2015 年以 1286.38 万元(税前)的年薪,成为 2015 年度“两市最高薪”获得者。这也是目前 A 股市场中唯一一位年薪超过千万的高管。

2015 年,中国平安取得了 542.03 亿元的史上最好利润。这份成绩单中,高达 1.7 亿元的投资资产,创下了 7.8%的总投资收益率,为近年新高,这便是陈德贤的功劳。A 股第二高薪者,同样来自中国平安。中国平安董事长马明哲,以年薪 998.95 万元排在第二位,较其 2014 年的 1090.01 万元年薪下降近百万元。不过,2015 年中国平安的高管们总薪酬仍达到 9307.14 万元,成为 A 股中高管薪酬最高的公司。

排名第三的是万科 A 董事长王石和总裁郁亮,这两位高管的年薪均为 998.8 万元。2013 年,王石的年薪为 1590 万元,2014 年为 1045.6 万元。郁亮 2013 年的年薪为 1431 万元。在限薪令下,万科 A 已经连续三年调降高管薪酬。

与地产公司的降薪相比,迎来“丰”年的券商则是慷慨发钱。国金证券总经理金鹏 2015 年从公司获得的报酬总额为 972.44 万元(税前),位居上市公司高管薪酬第四位。其 2014 年薪酬为 363.52 万元,增长达 168%。

数钱数到手软的还有国金证券 22 名董事、监事和高管。2015 年,这 22 名董监高从国金证券累计获得薪酬 6252.15 万元,平均每人 284.19 万元。而中信证券的 26 位董监高,合计薪酬 7127.37 万元,平均每人 274.13 万元。此外,广发证券 24 名高管总计 4892.60 万元薪酬,平均每人 203.86 万元。券商行业的高管们,整体迎来最幸福的日子。

百货高管频繁跳槽商业地产

继佛山店因亏损停业后,记者获悉,营业时间长达 9 年的广州友谊南宁店也在近日关店。有业内人士指出,今年实体百货日子更难过。而记者观察到,百货业式微,也令一些高管辞职转战商业地产。

4 月 26 日,广州友谊相关人士证实了广州友谊南宁店关店的消息,并表示是为配合业主调整,根据约定停止营业。公开资料显示,广州友谊南宁店于 2007 年开业,营业规模达 2 万多平方米,租赁期为 10 年以上。

而百货关店也并不稀奇。据联商网统计,国内 70 家大型百货集团 2015 年关店 87 家,其中,万达百货关闭了 48 家门店,天虹



特写二
央企高管薪酬普降
银行降得最狠,降幅接近 50%

上市公司 2015 年年报数据显示,在央企“限薪令”下,无论是最赚钱的银行业,还是效益欠佳的能源行业,高管们的薪酬都普遍下降。

以五大行为例,建设银行董事长王洪章 2015 年薪酬为 59.88 万元,其 2014 年的年薪为 115 万元,降幅接近 50%;工商银行董事长姜建清 2015 年薪酬为 54.68 万元,在 2014 年为 113.9 万元。工行行长易会满 2014 年薪酬为 108.9 万元,2015 年为 54.68 万元,降幅同样近 50%。

还有去年效益欠佳的能源产业,高管收入普遍有所下降。中国神华总裁韩建国的年薪从 2014 年的 123.84 万元,下降到去年的 73.1 万元,降幅为 40.97%。“两桶油”中,中国石化总裁李春光薪酬由 2014 年的 97.29 万元下降至 2015 年的 52.5 万元,降幅为 46%;中国石油总裁汪东进薪酬从 113.7 万元下降至 73.4 万元,降幅 35.44%。

分析人士表示,“限薪令”只针对央企负责人、股份制银行和城商行们的高管并不受影响。部分央企中的职业经理人,其薪酬也不受影响。在已经披露的年报银行中,平安银行邵平 2015 年拿到的税前总薪酬高达 710.45 万元,有望再度蝉联银行高管薪酬榜

的冠军。邵平 2014 年税前总薪酬有 835.27 万元。

特写三
土豪式分红频现
44 家公司将利润全分掉

2015 年,越来越多的上市公司加入到派发“大礼包”的队伍之中,部分公司甚至将全年净利润悉数分光。

同花顺数据显示,截至 4 月 19 日,1473 家上市公司发布了分红方案,其中,1421 家上市公司发布了包括现金分红在内的分红方案,金额总计达 6561 亿元。以已经公布年报的 2165 家上市公司计算,这意味着六成多的上市公司拟向投资者派发现金红包。

值得一提的是,A 股频现“土豪式”现金分红。截至 4 月 19 日,275 家上市公司的现金分红总额占公司去年净利润的比例超过 50%。其中,44 家上市公司的现金分红总额超过公司去年的净利润。

4 月 5 日,宇通客车发布公告,公司拟每 10 股派现 15 元。虽然每股 1.5 元的现金分红看上去并不抢眼,但按照公司 22 亿股的总股本计算,此次分红将分掉 33.2 亿元。而 2015 年全年,公司实现净利润不过 35.35 亿,分红分去了净利润的 93.94%。

同样豪气的还有双汇发展。公司拟每 10

股派现 12.5 元。按 33 亿股的总股本计算,此次分红将分掉 41.25 亿元,将占其 2015 年净利润的 96.9%。

值得一提的是,截至上周五收盘价,宇通客车、双汇发展等 23 只股票的股息率已超过 5%。共有 96 只个股股息率超过 3%,完爆各类“宝宝”理财产品。

A 股土豪式分红的另一个标志,便是上市公司推出的高送转方案。数据显示,至上周六,2015 年度推出 10 送转 15 股以上分配方案的 A 股上市公司合计达到 92 家。其中,37 家在 10 送转 20 以上,55 家的送转方案介于 10 送转 15 至 10 送转 19 之间。

事实上,自 2010 年以来,年报分红送转方案在 10 送转 15 股及以上的公司往往是凤毛麟角,分别为 10 家、2 家、1 家、5 家和 64 家,送转比例达到或超过 10 送转 20 的公司更是屈指可数,过去 5 年共计 14 家。然而,2015 年的情况却发生了非常明显的改变。目前,劲胜精密以每 10 股送转 30 股的分配方案,高居 2015 年度“最壕”送转方案。整体来看,现金分红的大户多来自国企业。

而中小板和创业板,则是诞生高送转土豪公司的集中营。在 92 只推出 10 送转 15 以上分配方案的上市公司中,77 家出自深圳创业板和中小板市场。中小创公司股本偏小,业绩增速明显,往往也最容易高送转。(王洁)

货更光明。“购物中心与消费者的日常生活息息相关,服务功能更丰富,但传统百货功能有限,即便购物中心化,也是侧重购物,依然会受电商冲击。而且百货老店受硬件设施限制,有或陈旧、或停车难等问题。”孙靖寰分析称。记者观察到,有些百货企业也意识到百货店的局限,也自行开发购物中心项目。

孙靖寰认为,百货的管理经验,更有助于购物中心管理的细致化。而对于购物中心遍地开花是否会导致经营难的问题,孙靖寰认为,购物中心供应量并不绝对,而二孩的放开,及跨境电商政策的推进,将为购物中心注入新的活力。(林晓丽)

人力资源用工需求确实呈现出下降的趋势,尽管幅度没那么大,但是从长远趋势看这是必然。这种情况下,包括一些外资企业在内的用工大户,对像一线操作工等在内的普通用工需求肯定会减少,目前也已经呈现这种状况。同时随着国家法律法规政策的完善,一些企业管理方式还是相对落后,使得用工风险也确实在加大,在这种情况下企业面临着很大的危机。“不过我认为,总体上是‘机’大于‘危’,倒逼改革创新,未来经济的发展转型必然会使得企业不断创新思维和理念。”

也因此,以后,企业必然将更多的财力花在核心业务方面,将其他非核心业务进行外包,人力物力和财力都会投放到包括技术研发等核心部门,并且有可能通过诸如“分组承包”等方式,以具有诱惑力的激励机制,鼓励核心岗位小组充分调动积极性,专注技术创新,攻克发展难题,“这样相同的资金发挥的效益将是倍增的,而员工个人的收入同样是提升的,薪资待遇也会越来越有吸引力,用工成本的高企问题也会得到较好解决。”与此同时,随着企业用工越来越规范,加上一些必要的技术手段的介入,用工风险也将可以得到更好规避,“也可以预见,未来三产服务业肯定会得到更大发展,很多二产的人将转到三产,从事服务行业。”(张建波)

广东省规范建筑领域用工行为

为进一步加强广东省清远市佛冈建筑企业劳动用工管理,规范建设领域农民工工资支付行为,日前,佛冈召开规范全县建筑领域用工行为工作推进会,会上通报了佛冈建筑行业用工行为的总体情况,并就如何预防和解决建筑业企业拖欠或克扣农民工工资等问题提出了明确的指示和要求。

会议指出,去年以来,佛冈以申请施工许可、预售许可和提用监管资金为抓手,强化企业规范劳动用工管理台账的日常检查,重点检查是否设立工人工资支付专业账户并发放工人工资。自该项工作开展以来,佛冈共有新报建项目 26 宗均依照规定开设了工人工资支付专用账户,并及时完善了用工管理台账。

接下来,县人社局、住建局等相关职能部门将依照有关法律法规、规章规定对辖区内建设领域用人单位进行监督检查,对于发现的违法违规行为将依法依规进行相应的行政处罚,构成犯罪的依法移交公安机关追究刑事责任。此外,佛冈还将建立施工单位拖欠工资“黑名单”制度,定期向社会公开有关信息。对引发严重影响社会秩序的群体性事件的施工单位以及欠薪事件多发、拒不改正的施工单位列入失信企业名录,在政府资金支持、政府采购、招投标、生产许可、履约担保、资质审核、融资贷款、市场准入等方面依法依规予以限制,使失信的施工单位在全国范围内“一处违法、处处受限”。

会上,县委常委、政法委书记袁卫国指出,拖欠农民工工资不仅损害农民工的合法权益,同时也是引发社会不稳定的重要因素之一。作为建筑行业用工主体的建筑施工企业,必须切实承担用工主体的责任,要严格按照相关法律法规,全面规范建设领域用工行为。同时,各镇、各有关部门要提高责任意识,深入开展预防和处置劳动纠纷案件工作。对打击欠薪逃匿工作,要切实做到未雨绸缪,防患于未然,确保佛冈不发生因企业欠薪而引发的重大群体性事件。要积极建立和推广企业劳动保障守法诚信制度、工资支付保证金制度等;积极推行工人工资发放实名制,通过银行发放工人工资等办法,加快推进劳动保障监察执法网格化、网络化工作,及时发现和处理拖欠农民工工资违法行为,完善预防和解决拖欠工人工资的长效机制。(韩政)

我国科技人力资源总量世界第一

21 日从中国科学技术协会了解到,《中国科技人力资源发展研究报告(2014)——科技人力资源与政策变迁》近日由中国科学技术出版社正式出版发行。报告指出,截至 2014 年底,我国科技人力资源总量约为 8114 万人,仍然保持世界科技人力资源第一大国的地位。

作为中国科协高端科技创新智库的重要成果之一,该报告对截至 2014 年底我国人力资源的总量、结构、流动等进行了量化描述,对新中国成立以来我国科技人力资源政策的演进历程及经验得失进行了较为系统的梳理,并对国外科技人力资源引进开发使用的有效政策工具和具体举措作了重点介绍。

报告指出,从 2014 年我国科技人力资源的年龄结构来看,29 岁以下的科技工作者是我国现有科技人力资源的主体;从学科结构来看,2012—2014 年理工农医类科技人力资源,在本科层次和研究生层次新增人员占新增总量的比例分别为 93%和 59%,其中工科人员数量最多;从学历结构看,截至 2014 年我国博士、硕士、本科、专科科技人力资源所占比例分别为 0.8%、4.7%、37%和 57.5%。从 2012 年至 2014 年,我国累计新增科技人力资源数量为 1409 万人,其中本科及以上学历层次科技人力资源数量已经超过专科,一定程度上表明我国科技人力资源的质量正在逐步优化。(詹媛)

江西对违规人力资源服务机构实行退出机制

记者近日从江西省人社厅了解到,江西省人力资源服务机构将纳入“企业信用等级评价”体系。违法违规或不符合资质条件仍然开展经营活动的,将全部记入不良诚信档案。

江西省人社厅、工商行政管理局近日在全省范围内组织开展了清理整顿人力资源市场秩序专项行动,共查处违反就业管理相关规定的行政违法案件 198 件,其中包括未经许可和登记擅自从事职业中介活动 46 件,提供虚假就业信息 22 件,提供虚假招聘信息 55 件。

在专项行动期间,江西省出台了系列措施,严格人力资源服务机构退出制度。人力资源服务机构经查实出现不良记录 2 次的,将在辖区内通报批评;不良记录 3 次的,将对其职业中介资格重新进行审查;对违法违规的人力资源服务机构,将提请劳动保障监察机构依法查处;对严重违法职业中介法律、法规和政策的人力资源服务机构,则实行市场退出制度。(邹慧敏)