

内控建设 企业持续健康发展必然选择

<< [P8]

- 内控审计是重要的制度创新
- 内控审计:时间与空间上的双重前置
- 内控走过场的上市公司将受查处

| 本期导读 |

■ 企业打响岁末人才储备战
人才凸显结构性矛盾

<< [P2]

■ 张春景交棒王少钦
安信信托转移业务重心

颠簸 6 年的重组进程,让安信信托疲劳不已。而联姻未来的渐渐无期,也让安信信托下定决心开创自己的“春天”。近日,安信信托迎来了新掌门王少钦,也结束了张春景一人兼数职的局面。王少钦的履新意味着安信信托的工作重心由重组向业务拓展的正式转变。

<< [P3]

■ 公募基金人才荒愈演愈烈
固定收益类“一拖多”加剧

<< [P4]

■ 达卡电气累积新优势
抢占绿色能源制高点

四川达卡电气通过与伊顿公司的合作,在引进、消化、吸收的基础上,开发出来世界一流、国内领先的、适合中国运行环境的中压设备,今后在参与新能源项目的建设上,将形成独特的新优势,领跑同行业,为绿色新能源和美丽中国作出自己的独特贡献。

<< [P5]

上海家化

中国平安
PING AN OF CHINA谋话语权
掌主动权平安正“渗入”家化
葛文耀或扶接班人

■ 稿件撰写 刘琼 徐明微

入主上海家化集团逾一年的平安集团开始向上市公司渗入,上海家化最新披露的第五届董事会候选人名单上出现了平安信托董事长董皓。值得注意的是,提名董皓为董事会董事候选人的议案还出现了一张反对票,业界人士分析,上海家化未来与平安集团之间的力量博弈恐难避免。

平安谋求话语权

据《第一财经日报》报道,上海家化 11 月 30 日晚发布公告,上海家化拟修改公司章程和董事会换届公告,上海家化拟改变董事会结构,董事会成员将从 6 名扩至 8 名,独立董事由 2 名扩至 3 名,董事由 4 名扩至 5 名,并取消副董事长职位。

由于公司第四届董事会任期届满,根

平安入主上海家化集团的目的显然不仅是股权投资,在竞购家化股权之时,平安方面就表态将在未来五年对家化集团追加投资 70 亿元,并在家化品牌推广、产业链完善、渠道网点建设等多方面给予帮助。就目前来看,平安欲在上海家化大展拳脚还是困难重重!

据规定,上海家化集团提名葛文耀、吴英华、冯瑁、王苗、童恺、张纯、周勤业、苏勇 8 人为第五届董事会董事候选人,其中张纯、周勤业、苏勇 3 人为独董候选人。

值得注意的是,入选此次新一届董事会董事候选人的除了童恺,还有现任上海家化副总经理的王苗,而上海家化现任董事、总经理曲建宁不在列。

资料显示,童恺曾任麦肯锡商业分析师,高盛(亚洲)投资银行部金融机构组经理、投资银行部执行董事/亚太区金融机构组保险业务主管等职。

2011 年 11 月,平安集团旗下平浦投资经过一年的争夺击败海航商业等多家机构,以 51.09 亿元摘得上海国资委出让的家化集团 100% 股权。这也是平安集团掌舵家化集团一年后,首次谋求在其持股 27.5% 的上海家化中寻求更大话语权。

此前也有消息称,在上海家化集团的经营战略上,平安和家化高层存在分歧。不过,一位接近家化高层的业内人士表示,在上市公司的发展层面上,目前平安只占有 1 个董事席位,在下届董事会 3 年任期内,不会对现任董事长葛文耀为主的上海家化管理层的决策产生很大影响力。而平安方面也曾回应,认可以葛文耀为核心的家化管理团队的能力及其为公司目前快速发展所做出的贡献。

[下转 P4 版]

人财论坛

加强工资调控,先要收紧国企钱袋子

■ 耿雁冰

过高的垄断行业收入,部分国有企业高管收入偏高,已经成为收入分配调控的重点。党的十八大再次强调,要“调节过高收入”。

今年 10 月底,有人社部官员称,要改革国有企业工资总额管理办法,加强对高收入行业工资总额和工资水平的调控。

对收入过高的国有企业进行工资总量、水平双重调控,各部门配合已久,比如人社部作为国有企业工资总额管理主管部门,对直接分管企业采用绩效工资办法、工效挂钩办法和工资水平调控办法;国资委对直接分管央企主要采用工效挂钩办法和工资总额预算管理办法。

之所以实施效果不理想,很重要的一条原因就是国有企业利润上缴制度还不健全。国有企业利润上缴比例偏低,导致企业总能耗设名目,比如各种奖金、补贴,为职工发放隐性或显性福利。

后就是国有企业工资水平与企业经济效益直接挂钩,垄断性国企经济效益中的“非劳动因素”无法合理剔除,获得的经济效益增长快、水平高,将竞争性国有企业收入远远甩在后面,导致国企之间贫富不均。

目前,全国国有企业几十万户,但实际上纳入国有企业工资总额监管的只有一万多家,大部分企业游离于政府部门管控体系之外。

随着中央明确提出完善国有资本收益收取政策,扩大国有资本经营预算实施范

围,提高中央企业国有资本收益收取比例,将逐步有效解决国企凭借垄断权力和国家特许权,过多占有国民收入份额等不合理问题,推进收入分配机制改革和再分配调节。

此外,过去,国有企业实行工资总额与经济效益挂钩,打破了企业吃国家大锅饭的状况,调动了企业职工的积极性。但是这种做法仍然属于计划经济时代的产物,在国有企业改革深化的同时出现了不适应的问题。

企业经营受经济景气周期影响,按照人均收入 10 年翻番的目标,工资增长具有相对刚性,当企业效益下滑时,工效挂钩就与企业要求稳定的工资增长机制不匹配。

目前人社部正在制定国企工资总额管理方案,其思路不再以单纯以企业利润定

薪酬的简单工资决定模式,而是与行业投入产出水平等因素综合做横向对比,即将每个国企的工资水平及产出关系,与行业平均投入产出水平进行比较,从而敲定每个国企年度工资总额,并将其纳入到企业经营预算中。

按照分类管理的方向,国有企业以经营属性和工资高低不同,可分为高收入行业企业、公益性行业企业和竞争性行业企业。

对高收入行业,如银行、证券、石油、石化电力、电信等企业,可以直接调控其平均工资增长速度,不再为其工资预算做增资安排,让高收入行业的薪酬少增或不增,拉近与其他行业的差距。

对于公益性和竞争性国企,则立足于调控平均工资水平,完善工资分配规则。

传递价值 成就你我
芙蓉王 文化头条新闻
湖南芙蓉王文化传播有限公司

苏通丝绸
http://www.stjsc.cn 服务热线:0513-84889999

本报监督公告
凡本报工作人员必须持有有效证件,本报持证人员均在本报官方网站《金报网》(www.jrbnet.cn)上公布,可供查询或手机上网查询(jrbt231bizcn.com)。本报人员个人不得以新闻舆论监督之名向企事业单位和社会各方面收取任何费用;本报任何个人不得以任何理由向企事业单位和社会各方面收取现金、广告等宣传费;正式签订本报合同并通过银行汇款到报社账号,不得以任何其他理由收取现金或转账到与报社无关的其他账号。违者将受到严肃处理。欢迎广大读者及社会各界监督。
举报电话:028-68230681
028-68230659
028-87344621
举报电话:028-87325242
企业家日报社

联邦电缆 联接世界的力量

- 750-1100KV 特高压、220-500KV 超高压电力电缆
- 110-500KV 海底电缆、碳纤维导线
- 核电力电缆、风能电缆、特种电缆
- 国家级重点工程急需的高精尖产品
- 国家“125”规划重点发展产品

电话:0717-6697188 传真:0717-6510555
网址: www.chinaunicable.com

做食品就是做良心——杜诚斌

方便米饭 肉食下饭菜

DEYI GREEN

国酒茅台
酿造高品位的生活

河套王
天赋神韵 淡雅浓香