



策划词

在收入分配改革总体方案公布之后,一场针对国有企业特别是中央企业红利上交、高管人员薪酬限高的制度改革即将进入全面推行阶段。

从多渠道获悉,遵照国务院的安排,春节过后,财政部、人社部、国资委等部门正在抓紧制定针对相关国企改革的政策文件。目前,规范国企负责人薪酬管理、提高央企红利上交比例两个主要方案,已经成型。接下来将进入征求意见和进一步修改阶段,预计年内有望颁布实施。

# 一场针对国企红利上交、高管薪酬限高的制度改革即将全面推行 抑制国企高管畸高薪酬 核心问题仍需深化改革

■ 稿件撰写 降蕴彰

## A 提高红利上交比例

2月8日,国务院办公厅下发《关于深化收入分配制度改革若干意见的通知》,对收入分配方案中的每一项政策落实做出具体分工,明确由财政部牵头负责完善、落实国有资本收益分享机制,人社部负责制定规范国企高管薪酬管理的调控制度。

据财政部财科所国有经济研究室主任文宗瑜介绍,我国对央企实施红利上交政策始于2007年,而在此之前,央企只需纳税,并不上交利润。到目前为止,央企上交红利的基本情况是,资源类央企是15%,一般竞争类央企是10%,军工科研类央企是5%,除此之外,只有中国烟草总公司一家央企是上交20%,中国储备粮管理总公司和中国储备棉管理总公司两家公司暂不上交利润。

央企红利上交5年来,国内专家普遍认为政策规定的利润上交比例明显偏低,

对于下一步即将上调5%的比例,国内许多专家也认为仍然偏低,有的专家甚至提出利润上交比例应该过半。文宗瑜对此的看法是,在现有基础上提高5%是一个比较合理的选择,否则会影响央企的正常运转。在“十二五”之后,还可以再适当提高一些上交比例,最终央企红利上交比例应该在25%-35%之间。

与强调提高红利上交比例不同,吴敬琏等人提出应该将国企30%-50%的股权转到社保和公益性基金,国资委研究中心研究员许保利对此的分析是,相比划拨股权,国有资本经营预算收入决定于企业的总体利润水平,受个体企业盈利情况影响要小些,且用货币现金直接补充社保基金更有保障。

目前国内社保基金的缺口很大,到2011年底,养老金空账已经高达2.2万亿



元,很多专家都希望通过提高国企上交红利比例、划拨国企股权来弥补日趋扩大的养老金缺口,文宗瑜就此分析说,下一步央企收益上交比例提高5个百分点,只能增加国资预算收入大约350亿-500亿元,借此很难解决庞大的社保基金缺口问题。国家财政应该通过其他途径加大对社保基

金的支持力度。

财政部一位不愿署名的专家告诉记者,整个“十二五”乃至更长的时间内,财政部将逐步建立覆盖全部国企、分级管理的国有资本经营预算和收益分享制度,以期建立一个完整的国有资本经营预算体系,合理分配和使用国有资本经营收益。

## B 抑制畸高薪酬



一位熟悉情况的人社部人士说,对国企高管薪酬“限高”最重要的改革点在于,引进了深化经济增加值(EVA)的考核,通俗地说,就是对国企高管的经营业绩作出考核时,一方面要考虑企业获得的利润,另一方面也要充分考虑国企占用了大量国有资产所产生的成本。以往国资委对国企考核时严重忽视了国企在信贷等方面享受的优惠条件,所以才导致国企高管普遍享有畸高薪酬。

该人社部人士介绍,目前部分央企负责人的年薪在百万以上,下一步针对国企工资改革的目標,就是严格执行企业工资总额和工资水平双重调控政策,对行政任命的国企高管业绩考核,进

一步深化EVA的考核办法,并对国企高管薪酬支付实行延期支付和追索扣回制度,以此来抑制国企高管获得畸高薪酬,缩小国有企业内部分配差距。

国资委对央企推行EVA考核办法是在2009年,现在已经逐步取得了央企高管的认同,一些央企下属的二、三级公司,现在也开始主动考虑资金成本的高效利用问题。具体到现在对央企负责人的考核办法,国资委采用的是将其年度经营业绩考核和任期经营业绩考核结果分为A、B、C、D、E五个级别,EVA考核指标权重占到50%,远远高于占比为20%的利润总额指标,这与其之前考核更多注重企业利润明显不同。

国资委是在今年年初对央企负责人实施深化EVA的考核办法的,按照新规,每位央企负责人年度薪酬都分为基薪和绩效薪金两个部分,绩效薪金主要是与年度考核结果挂钩。对于任期经营业绩考核结果为A级、B级和C级的央企负责人,将按期兑现延期绩效奖金,对于任期经营业绩考核结果为D级和E级的企业负责人,则根据考核分数扣减延期绩效奖金。

人社部人士分析表示,早在去年9月,人社部就已经起草了规范国企负责人薪酬管理的文件,目前国资委对央企负责人实施的考核办法,基本上与文件草案中改革的方向保持一致。未来在对央企考核中,用EVA的相对值这个指标完全取代利润指标也是有可能的事。

该人士还告诉记者,从央企延伸至整个国企,下一步工资改革的重点是对部分过高收入行业的国有及国有控股企业负责人进行严格管控,要求国企高管人员薪酬增幅应低于国企内部职工的平均工资增幅。对于非国有金融企业和上市公司高管薪酬,则是通过完善公司治理结构,进一步增强董事会、薪酬委员会和股东大会在抑制畸高薪酬方面的作用。



## C 核心问题未触及

在文宗瑜看来,国企改革仅仅靠提高上交红利、调控高管薪酬所能解决的问题都是很有局限的,要解决国企长期累积的多重问题,必须与国企产权制度改革结合起来,才可能使国企管理有根本性的转变。

按照相关规定,国企负责人的收入不能超过一般员工的平均收入12倍,但按照官方实际统计的平均结果,现在已经扩大至14倍,这其中还不包括一些国企高管获得的大量灰色收入。

文宗瑜介绍,很多国企都下设二、三级分公司,这些子公司有很多是实行了股份制的,目前国资委只是对国企一级公司高管薪酬进行干预,很多国企高管为避免国资委的“限薪令”,只在股东单位或者从二、三级公司中领薪,国资委方面根本没有兼顾到这些腐败漏洞。

国家行政学院教授、中国行政体制改革研究会副会长汪玉凯表示,现在很多国企高管其实都属于双重身份,有的既是国企高管,又有行政级别,属于有关部门任命或者委派的,这些双重身份的国企高管年薪达到同级别公务员工资的二至三倍就完全可以了,绝对不应该拿到动辄百万甚至上千万的年薪。这个问题是有关部门在制定收入分配改革方案时就应优先考虑的,但遗憾的是,从已经公开的收入分配改革方案中并没有提及。

与文宗瑜的看法基本相近,接受采访的多位专家都认为,下一步对央企红利上交、高管人员薪酬限高等一系列改革,都应该与国企产权制度改革结合,这样整个国企改革才能取得显著的成果。

## D 国企高管薪酬 限高关键在国企“大管家”

范丰

春节过后,财政部、人社部、国资委等部门正在抓紧制定针对相关国企改革的政策文件。目前,规范国企负责人薪酬管理、提高央企红利上交比例两个主要方案,已经成型。接下来将进入征求意见和进一步修改阶段,预计年内有望颁布实施。

### 遗失启事

成都市金牛区佳维饮料经营部发票统一领购簿(登记号510921196610304617),四川省成都市国家税务局通用手工发票百元版一本(起止号154073764—15407400),四川省成都市国家税务局通用手工发票千元版一本(起止号10717951—10717975)遗失,声明作废。

现在社会上只要提到收入分配差距,人们首先想到的就是国企高管收入畸高,年薪动辄百万千万。这表面上看是一个经济问题,而从实质上看,更是一个政治问题、社会问题。

在计划经济年代,不论什么类型的企业,职工的工资收入水平并无太大的差距,虽然工资水平不算高,但普通职工与厂长之间的收入差距控制在千群都能接受的程度。无论干部职工,作为劳动者,都有尊严感,公正感,尽管是低收入水平的感受。到了市场经济年代,这个格局被彻底打破了,尤其是国企高管,在收入水平上,高高在上,一览众山小。与之形成鲜明对比的是,内部普通职工掂掂自己的月薪,总觉得比高管们矮了一大截。因此,缺乏体面感。

据近日人民网和人民日报政治文化部就公众关注的热点问题调查显示,在2013年最受关注的十大热点问题调查中,“收入分配”与“社会保障”和“反腐倡廉”位列前三。而且人所共知,收入分配在多年来公众关注的十大热点问题中都能找到其身影。可见,这种关注,基本处于“一头热”的状态。而国企职工尤其是国企高管的收入水平与其他社会成员的收入差距“贡献”最大。



占有大量的国有资产,早涝保收,而且在信贷等方面享受着优厚的条件。在市场经济制度发育尚不完善的今天,国企占山为王,唯我独尊,高枕无忧,自肥自足。在某种意义上,“大管家”财政部、人社部、国资委的管辖,但是,这些部委的管辖,至少在国企的收入分配上没有

管到位,使国企无数的高管将全民的红利当成了自己可以随意拿捏的小金库,这是“大管家”对国有资产失控,由此也带来了一系列的社会问题。

党的十八届二中全会和“两会”即将召开,老百姓寄予莫大的期望,管好国企高管畸高的薪酬问题,首先要管好国企的“大管家”,让“大管家”真正代表老百姓管好国有资产,让国企在市场经济的轨道上健康运行,为国家、为人民创造更多的财富。希望来年人民网和人民日报政治文化部再就公众关注的热点问题调查时,至少不要再在前三中见到“收入分配”字眼。

老总话道

## 不吃“苍蝇”

■ 文/刘鹏凯 画/何兵



1.作为一个企业管理者,在企业管理中必须有张有弛,有功有静,在张力中释放动力,在清静中积蓄能量,那就必须一手拿算盘赚钱,一手拿《论语》育人。



2.我和新来的大学生小王带着科技洽谈会上的收获满载而归,心情好极了。“厂长,吃个橘子吧!”细心的驾驶员小周递过来一袋橘子。



3.我转手递给坐在前边的小王一只,小王连忙摆手推辞。“拿去,出门在外就应该互相照顾嘛!”我边说边剥着橘子,带头吃了起来,并将橘子皮放在手头的塑料袋里。



4.“滋、滋……”前窗的玻璃门下了一半,只见小王边嚼着橘子,边将手中的桔皮往外扔。小王随意的动作让我吃了一惊,像吃了一只苍蝇般不舒服。



5.我忍不住开口了:“小王,你刚刚剥的橘子皮呢?来,放进垃圾袋。”小王蓦然一惊,脸红得像个关公,眼睛朝我白翻白翻。我知道小王这个“苍蝇”比我吃得还恶心。



6.作为一名长者,对年轻人这样不拘小节的行为,不能熟视无睹,否则,谈何对年轻人的未来负责呢?让小王吃一回“苍蝇”,我对这样的做法并不后悔,相信他会从中明白些道理。

(作者刘鹏凯系江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长)