



策划词 近日,208家上市央企发布了2012年年报,其中192家央企披露了董事长或总经理的年薪,董事长、总经理年薪超过200万的有13个,中集集团总裁麦伯良以998万元的薪酬位列榜首。由此,国企高管薪酬再次引发公众热议。有最新消息称,国企高管薪酬限高方案已基本成形,财政部和国资委分别制定金融国企和非金融国企的高管薪酬限高办法,他们更倾向于通过业绩考核和薪酬设定来对行政任命的国企高管薪酬进行限高,而不是简单地设定一个封顶上限。

央企发布年报 高管年薪再成热议话题

事件

高管千万年薪夺人眼球

提起“打工皇帝”,很多人首先想到的名字应该是杨元庆、霍建宁等,动辄千万的年薪烘托着他们的传奇。而在上市央企里,也有一群特殊的“打工皇帝”。不同的是,除了职务之外,部级、副部级、司局级等央企特有的级别使他们区别于一般的草根打工皇帝。

208家上市央企日前发布了2012年年报,其中192家央企披露了董事长或总经理的年薪,有16家没有披露高管的年薪。董事长、总经理年薪超过200万的有13个。去年年薪最高的是中集集团总裁麦伯良,其以998万元的薪酬位列榜首。其次是长城开发的董事长谭文鋋和总经理郑国荣,分别以600.79万元和485.91万元在央企高管年薪排行榜里居第二和第三位。

中集总裁年薪4年增16倍

去年底,中集集团作为首家B转H的上市公司,一时间赚足眼球,在港交所的股价也是开门红。也就是在去年,中集集团总裁麦伯良获得了998万元的高额年薪。这一数额较2011年虽然仅高出了40.26万元,但是却是2010年的1.67倍,是2009年59.52万元的16.77倍。

4年里年薪涨了十多倍的高管并不仅仅局限于麦伯良。中集集团年报显示,职工监事、副总裁、董秘、财务总监等高管2012年的年薪均比2009年高了十多倍。如副总裁赵庆生2009年的年薪是21.06万元,而2012年的年薪则高达414.3万元,整整高出了近20倍;再如副总裁刘学斌,其2012年的年薪是356.9万元,是2009年的15倍。

2009年,中集集团9位高管的年薪总计为226.43万元,平均每人25万;2010年,11位高管的年薪合计为2022万,平均每人184万,其中麦伯良的年薪为596.22万;到了2011年,11位高管的平均年薪再升至272万元,其中麦伯良的年薪为



●麦伯良

957.74万元;2012年,这一数字再次创下新高,11位高管的年薪合计3561万元,平均每人324万元。

高管工资卡里的数额暴增并不意味着普通员工也是如此。据记者计算,2009年和2010年,中集集团的平均职工薪酬分别为6.2万元和6.44万元,2011年和2012年的平均职工薪酬分别为7.9万元和8.2万元。也就是说,其平均职工薪酬4年只增长了32%。这一增幅与高管薪酬涨幅相比简直是天壤之别。

在这4年,中集集团的业绩并未与高管薪酬的涨幅同步。受宏观经济不景气影响,集装箱和车辆业务市场需求回落,特别是集装箱销量和价格同比下滑,中集集团2012年实现净利润19.39亿元,营业收入543.34亿元,同比分别减少47.46%和15.27%。

“外来和尚”工资高

高管薪酬仅次于中集集团的是长城开

发,其主营业务是硬盘相关产品。2012年,长城开发净利润仅为9356万元,同比减少62.8%,营业收入164亿元,同比下降11.97%。这已是这两个重要财务指标连续第二年下降。2011年,长城开发实现净利润2.5亿元,同比下降34.54%;实现营业收入186亿元,同比减少10.31%。

在这样的业绩下,长城开发董事长谭文鋋2011年和2012年合计从公司获得1411.92万元的年薪。其中,2012年的年薪为600.79万元,2011年的年薪是811.13万元。总经理郑国荣在过去的两年里从公司获得薪酬合计为1245.22万元,其中,2011年年薪为759.31万元,2012年的年薪为485.91万元。

而在2009年,谭文鋋和郑国荣的年薪分别为96.4万元和77万元,另外两人还从股东单位或其他关联单位领取薪酬。4年间,两人的年薪也有数倍增长。

“高管的薪酬奖励跟业绩都是挂钩的,业绩好的时候可能会多一点,业绩不好的时候可能会少一点。”长城开发董秘葛伟强表示,高管里有不少内地之外的员工,所以薪酬也比较高。

2012年年报显示,长城开发董事长谭文鋋是英国国籍,总经理郑国荣和副总裁蔡立雄是中国香港籍,副总裁石界福是马来西亚国籍。而这四人2012年从长城开发处获得的薪酬合计为1510.37万元,而其他10位高管的薪酬合计才524万元。

与此同时,其职工的平均薪酬也有不小的涨幅。2009年,其平均职工薪酬为3.6万元,2012年就涨至5.9万元,增幅达64%。

“制造型企业的压力很大。近年来,公司规模和订单都在增长,劳动力成本也越来越大。”葛伟强称,我们处于IT行业,这个行业是充分竞争的,技术含量要求较高,薪酬也很高。现在公司人才已经流失很严重,薪酬是一个重要的指标。

(安丽芬 朱丹丹)

声音

国资委:高薪并非都能到手

继2011年领取910万元高额年薪后,中国建筑总公司党组成员孔庆平2012年年薪再度超标。

据媒体报道,孔庆平同时在三家公司领薪,去年,作为董事局主席,他在中国海外发展有限公司的年薪为932.5万港元;作为董事局主席兼非执行董事,他在中国建筑国际集团有限公司的薪酬为100万港元;此外,他还是中国建筑副总经理。仅在已公布年报的前两家公司中,其薪酬已高达837.2万元人民币。

4月18日,国资委研究中心部长王志刚告诉记者,央企高管的“天价年薪”只是一个披露的数字,高管实际拿到手的都是国资委核定的薪酬。

高薪并非都能到手

相较“中国建筑总公司党组成员”这一职位,孔庆平更为人们熟知的是另一个职位——“中海地产主席”。记者从中国海外发展年报中看到,孔庆平2012年、2011年、2010年薪资收入分别为932.5万港元、932.5万港元、951.8万港元。

“按中海地产的业绩来说,孔庆平的工资并不算高。”兰德咨询总裁宋延庆表示,作为“千亿俱乐部”的另外两个成员,保利和万科的高管如果行权,年薪最高也能达到数百万甚至上千万元。

“央企这几年有好几次全球招聘高管,这种招聘按道理是要拿市场工资,自然会高一些,但实际上他们拿不拿是另一回事。”王志刚说,央企高管的薪资收入通常由国资委核算,在上市公司的收入一般会用于企业慈善、员工奖励等,“变换了一种形式来用于企业发展”。

原中海油董事长兼CEO傅成玉的年薪曾被指高达1204.7万元。“其实他拿到的薪酬还是我们(国资委)给他核算的,不可能有那么多。”一位国资委人士表示。

“我一分钱都没有动。”傅成玉也曾回应说,他的工资是国资委发的,打到个人账户,另一账户由公司会计集体管理,在他离开中海油时,里面有9000万元。

质疑多因信披不详

“其实国资委内部有一套考核的暂行办法,这个办法在不断修正,希望能够越来越科学。”王志刚告诉记者,从目前趋势看,高管薪资与普通职工薪资的差距在不断缩小。

早在2006年,国资委规定央企高管薪酬不超过职工平均工资14倍。一些地方也作了相关的“倍数”规定。

“早先一些地方二级企业(高管薪资)往往高于国家标准数十倍,但现在有一个标准限制,只是不同行业、不同企业会略有差别。同时,企业的利润多少、增速快慢、安全水平、员工平均工资等,也会影响到管理层的薪资。”王志刚说。

之所以央企特别是上市央企高管的薪酬制度广受诟病,很大一部分原因在于信息不透明及监管不力。

“目前很多高管的薪酬标准都是自定,公司高管人员的政府化导致市场机制失灵。”一位企业研究人士指出,对高管薪酬的行政监管也较松,信息披露不详细。

(尚希)

国企高管 薪酬限高方案基本成形

“几个部门在共同制定国企高管薪酬限高的方案。”4月18日,财政部财政科学研究所所长贾康和中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南向记者证实。

而记者获得的最新消息是,国企高管薪酬限高方案已基本成形,财政部和国资委分别制定金融国企和非金融国企的高管薪酬限高办法,他们更倾向于通过业绩考核和薪酬设定来对行政任命的国企高管薪酬进行限高,而不是简单地设定一个封顶上限。

对于缩小国有企业内部分配差距,一位熟知内情的国有银行负责人告诉记者,国企高管的年薪整体上会限制在企业职工平均工资的5倍以内,高管人员薪酬增幅不得高于企业职工平均工资增幅。而这远低于此前相关部门公布的“国企负责人的收入不能超过一般员工的平均收入12倍”的规定。

不设数字红线

事实上,在2009年2月印发的《金融类国有及国有控股企业负责人薪酬管理办法(征求意见稿)》中,财政部曾明确规定,国有金融企业负责人最高年薪为税前280万人民币。但在后来正式出台的执行文件中却没有再提到这个数字。

上述国有银行负责人向记者透露,该意见稿公开后引起的社会反响很大,当时有很多人担心“限薪令”会成为“涨薪令”。由于有了280万元的封顶薪酬,一些年薪还没有达到此数目的国企高管正好有理由给自己涨薪。

至于非金融类国企高管薪酬上限,中国政法大学教授李曙光4月18日告诉记者,国资委曾提出其监管下的企业负责人年薪不得超过120万人民币。不过,记者并未查到相关文件,4月15日记者向国资委发采访函了解此事,但截至发稿时并未收到回复。

事实上,国务院今年2月5日批转的



《关于深化收入分配制度改革的若干意见》已经明确规定,加强国有企业高管薪酬管理。在工作分工中,这部分改革由人力资源社会保障部、财政部、国资委、发展改革委、监察部、全国总工会等负责。

不过,国资委研究中心竞争力研究部部长许保利在接受采访时表示,简单地用一个具体倍数或数值来限制央企高管薪酬有一定的局限性。问题的复杂性还在于,国企作为市场主体应该用市场的方式来进行管理,而不应该用一个具体的数字来衡量。但是,国企的负责人又是政府任命的,有行政级别,在任命方式上没有市场化。

李曙光认为,“对高管薪酬设定数字红线,实行硬性限制为明显与国企市场化改革的趋向不一致。”

绩效倍数“限高”

在许保利看来,央企高管薪酬应该分为两个部分:岗位薪酬和绩效薪酬。绩效薪酬取决于经营业绩,业绩好就多,业绩差就少,亏损就干脆取消,而且还可考虑降低岗位薪酬甚至零薪酬。

“这就需要有一套能够真正反映企业经营业绩的考核体系,以及与考核体系相匹配的薪酬决定机制。”许保利认为。

据参与相关方案制订的人士透露,薪酬改革的市场化方向已经确定,制定政策兼顾公平的同时会更大程度地发挥市场的

作用,对于国企负责人的业绩考核和薪酬设定,将综合考虑当期业绩和持续发展。

“国企高管薪酬限高不会再设一个具体的数字,这样做争议太大。还是会延续和完善目前的考核办法,通过评级和绩效薪酬的倍数进行限制。”财政部和国资委的人士均如此表示。

财政部执行的《金融类国有及国有控股企业绩效评价暂行办法》,拟分行业统一测算并发布全国金融企业各项评价指标的标准值。在考评结果上,绩效评价结果以85、70、50和40分作为类型判定的分数线,分为优(A)、良(B)、中(C)、低(D)和差(E)五种类型。

上述国有银行负责人解释说,考核结果为E级时,绩效薪金为0;考核结果为A级时,绩效薪金在2倍基薪到3倍基薪之间。也就是说,通过这样的考核制度,国企高管的薪酬已经被限制在3倍以内了。

“国企高管都要单独在公司财务建立个人的工资账,必须单独进账,单独进行核算。”上述国有银行负责人说,“国企高管多为政府派遣,年薪受到财政限制,薪酬水平也需要财政部核定。”

中央地方工资倒挂

限高措施的效果如何?在2012年财报中就能看出来,民生、平安、光大、招商4家股份制银行行长平均薪酬为468万元,而工、农、中、建四大行行长平均薪酬仅为104万,前者为后者4倍多,股份制银行高管和国有大行差距仍明显。

接近财政部、熟悉内情的一位人士向记者透露,所有金融央企“中管干部”的年薪都不会超过170万人民币,按照相关规定,国企负责人的收入不能超过一般员工平均收入的12倍,目前金融央企的高管与职工的收入差距要明显低于这个倍数。

另外,央企高管薪酬限高管理目前真正抓落实比较到位的还是国资委管的中央企业。比如,中国远洋董事长魏家福2012年年薪为60万元,而中国远洋去年向每位

