

建言国资监管 助力国企发展

国务委员 王勇

祝愿《中国国资报道》 围绕中心 服务大局 办出特色 王书马 二〇一四年五月

指导单位:国务院国资委新闻中心 联办单位:中央企业媒体联盟《中国企业报》 顾问:厉以宁

主编:张博 编辑:任腾飞 校对:王培娟 美编:马丽

央企反腐“一案双查”

对发生重大腐败案件和不正之风长期滋生蔓延的企业和部门,实行“一案双查”,既追究当事人责任,又追究相关领导责任。

本报记者 郝帅 任腾飞

5月13日,国务院国资委召开视频会议,传达贯彻中央纪委书记王岐山重要讲话精神和国务委员王勇的批示精神,深入学习领会习近平总书记系列重要讲话精神,对进一步加强国资委和中央企业党风廉政建设和反腐败工作提出要求。

2014年以来,多位央企高管涉及腐败被调查,已有中移动广东公司原董事长、总经理徐龙,广东电网公司原总经理吴周春,中移动河北公司原总经理张连德,中国出版集团副总裁王俊国,华润集团董事长、党委书记宋林等多位高管落马。

目前,中央纪委监察部把国资委及央企单独切分出来,由第五纪检监察室负责。同时,国资委2014年第一批巡视工作亦于近日展开。截至5月7日,国资委6个巡视组已分别进驻中国电建、中国北车、中国通号、武汉邮科院、中国西电集团和中国钢研等6家央企。

重大腐败案 追究相关领导责任

在上述会议上,国资委主任、党

委书记张毅强调,对发生重大腐败案件和不正之风长期滋生蔓延的企业和部门,实行“一案双查”,既追究当事人责任,又追究相关领导责任。

会议指出,王岐山同志的重要讲话,为推进国资委和中央企业党风廉政建设和反腐败工作指明了方向,对落实党委主体责任和纪委监督责任具有极为重要的指导意义。国务院国资委和中央企业要认真学习领会,坚决贯彻落实,自觉把思想和行动统一到中央的要求上来,真正做到思想认识到位、工作部署到位、具体措施到位。

会议指出,国资委和中央企业在落实党委主体责任上,有的认识还不到位,与中央的要求还有差距,必须充分认识这个问题的严重性,牢固树立“不抓党风廉政建设就是失职”的政治意识,增强紧迫感和责任感,把党委主体责任落到实处。

会议指出,国资委和中央企业要按照王岐山同志的要求,牢牢抓住落实党委主体责任这个“牛鼻子”,推动党风廉政建设和反腐败各项工作部署到位,首先要强化责任

担当,把落实党委主体责任纳入重要议事日程,把党风廉政建设和反腐败工作与国资国企改革同步部署、同实施、同检查;其次要完善相关制度,将落实党委主体责任的内容制度化、程序化;同时要加强监督考核,把党委主体责任落实情况与领导干部薪酬管理、选拔任用等挂钩。

会议要求,落实党委主体责任必须把任务措施具体化,要抓好反腐败体制机制创新的试点工作,狠抓改进作风、惩治腐败、严明纪律等工作,强化对权力运行的制约和监督。要认真落实纪委书记(纪检组组长)不分管其他业务工作的要求,聚焦中心、突出主业,采取扎实有效的措施,坚决遏制住腐败蔓延势头。

5年规划 助防腐规范化、常态化

事实上,早在4月初,国资委就出台了针对央企防腐的横跨5年规划。规划明确,央企的防腐与防腐将常态化和规范化。

(下转G04版)

【图片新闻】



第八届中华宝钢环境奖颁奖典礼在京举行

5月13日,第八届中华宝钢环境奖颁奖典礼在人民大会堂隆重举行。国家领导人、中华环境奖组委会委员、评委会专家、中华环境保护基金会领导、获奖单位、个人,以及社会各界约300人共襄盛会,见证并分享了所有获奖者的喜悦与荣耀。

本届中华宝钢环境奖评选活动以“推动绿色循环 建设美丽中国”为主题,在城镇环境、环境管理、企业环保、生态保护、环保宣教等5个方面共评选出25个获奖单位和个人。

(相关企业报道见G04版)

国企高管拟全面限薪 分类管理或成改革方向

本报记者 赵玲珍

日前,有消息称,人社部已经完成对国有企业高管的全面调研,国企高管全面限薪规定即将出台。

据悉,目前只有国资委直属的央企高管受到限薪规定,而央企的二级和三级公司的高管薪酬并未受到约束。未来的国企高管限薪规定将进行“分类管理”,除了覆盖央企的二级、三级子公司,以及各个地方国企外,在合资企业、国有控股企业中,按照国资的占股比例,也将对高管进行薪酬管理。

中国企业研究院首席研究员李锦表示,“过去的限薪规定只局限在国资委直属的央企高管范围内,而

分类管理后,扩展到二级、三级公司,弥补了漏洞,也更为规范化,这是一个很大的进步。”

其实,对国企高管限薪令这并非首次。早在2009年出台的《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》中就有规定,国企高管基本年薪与上一年度央企在岗职工平均工资相联系,绩效年薪根据年度业绩考核结果确定。2013年初,《国务院办公厅关于深化收入分配制度改革重点工作分工的通知》再次提出,“加强国有企业高管薪酬管理。对行政任命的国有企业高管人员薪酬水平实行限高,缩小国有企业内部分配差距。”

《中国企业报》记者了解到,截

至4月末,包括国资委管理以及银监会、保监会等中央国家机关直属的共323家央企披露了总经理薪酬。其中,中集集团总裁麦伯良以869.7万元年薪,夺得了央企总经理薪酬桂冠。

北京大学教授、国资研究专家陈少峰告诉记者,国企高管是否能拿高薪必须要有一个衡量的标准,要有“奖优罚劣”的科学制度。去年麦伯良也是第一名,过去4年里,中集集团的净利润都在二三十亿的水平。企业高管具有经营才能,能带领企业大幅盈利,理应获得较高的薪酬。但是如果“只奖不罚”,无论企业盈亏高管都“旱涝保收”,贡献和所得不成正比,就违背了企业管理的责权规律。

(下转G02版)

观察



国企高管薪酬 岂能一限了之

孟书强

国企高管的薪酬话题最近再次趋热。先是有媒体报道,未来的国企高管限薪规定将覆盖所有国资,除了扩大覆盖至央企的二级、三级子公司,以及各个地方国企外,在合资企业、国有控股企业中,也将按照国资的占股比例,对高管进行薪酬管理。紧接着,保利地产广东公司董事长余英在微博上抱怨薪酬比不过其他房地产企业的高管,引来众多网友围观。

一边是政策层面的全面限薪,一边是国企管理层的“伤心”抱怨,国企高管薪酬这个老话题再次激发起新一轮的讨论。

政策层面将国企高管的“限薪令”扩大至所有国资层面,无疑是一种进步。之前,国资委只是限定了央企高管的收入,没有对央企二级和三级公司的高管薪酬进行限定。以至于一些凭借政策优势获利的央企子公司高管薪酬过高,不断招致公众的不满和批评。由此来看,“限薪令”覆盖范围和领域扩大势在必行。

不过,从长远来看,即使“限薪令”扩大至所有国资,也不能从根本上解决问题,这只能作为当前“治标”的一种手段。过多地对国企管理层薪酬的干预限制,必然会导致国企高管层人才的流失,也将对未来国企的经营管理产生负面影响。

目前,分类监管已经成为我国国资国企改革的基本思路。因此,对国资国企管理层的薪酬管理政策也要依企业的不同类型来制定。公益类、功能类国企盈利方式和竞争类国企的盈利方式不同,其管理层在企业经营与管理中发挥作用的方式也不同。对其在“薪酬”上的肯定方式方法自然也不能同日而语。在笔者看来,依照分类监管的基本思路,对不同性质的国企高管薪酬管理“分而治之”或许才是治本之策。

相对来说,公益类、功能类国企高管的薪酬政策的制定更容易些。这类企业的功能更大程度上在于担负国家政治责任,保障国计民生,企业的盈利更多依赖经营上的垄断性和既有政策优势,企业管理层的角色也更类似“公务员”。对其薪酬管理不仅要限制,而且可以向公务员的薪酬看齐,至少不能比公务员的工资高太多。在身份上,其仍可以延续以往的行政级别,退休后可享受类似公务员的待遇。

但对竞争类国企的高管薪酬进行过多限制,并不符合市场化的改革方向。尽管可能在短期内平息一些公众的抱怨,但长远看,无疑对企业自身和国家、民众都是不利的。马云曾经说过,员工要辞职,无非两层原因,一是钱没给到位,二是心委屈了。对于国企高管也是如此。近年来,一些竞争类国企高管因薪酬过低转投民企、外企的例子并不鲜见。

此外,对竞争类国企高管限薪,实在是一件吃力不讨好的事情。限薪的标准是什么?竞争类国企高管的薪酬限制在哪个层次或水平上才能不招致公众不满与批评?这个问题恐怕非简单限薪就能解决。与其耗费大量人力物力财力用在解决这个根本不可能有解的问题上,还吃力不讨好,倒不如把其交给市场去解决。只有市场自身能够有这个力量去解决这个问题。当然,这类国企的管理层不能再享受之前的行政级别。

部分竞争类国企管理层的薪酬水平至今仍不断被公众批评,一方面是替一些垄断国企背黑锅,一些公众并不清楚国企的分类,对其存在刻板印象。一方面是一些竞争类国企所处领域并非完全竞争,市场开放仍然不够,这些国企之所以能赚得盆满钵满依然是靠了先天的政策优势,其管理层薪酬过高招致批评在所难免。事实上,在完全竞争开放的领域,譬如一些混合所有制发展得比较好的国企,其高管的薪酬尽管很高,也很少招来不满。因为在一个完全自由竞争的领域内,无论是过高还是过低的薪酬都无法长期延续。那些看起来似乎很高的薪酬水平,也正在接受市场的调整。

一言以蔽之,国企高管全面限薪只能治标,难以治本。当前比限薪更重要的是依照分类监管的思路,对不同性质国企管理层薪酬管理制定不同政策。对于公益类、功能类国企高管的薪酬管理可以参照公务员;对竞争类国企高管的薪酬管理,更根本的是在于放开竞争,让市场去调节这类国企高管的薪酬水平,而非人为地制定“限薪令”。

(作者系中国社会科学院博士研究生)

中证中央企业综合指数(2014年5月12日—5月16日)



中国电信: 加快混合所有制改革

本报记者 丁国明 任腾飞

2014年5月13日,中国电信在北京国际会议中心召开了以“新经济·新市场·新机遇”为主题的开放合作大会。本次大会旨在加快在互联网应用和信息、通信、技术(ICT)服务领域的开放步伐,开展与民营资本和其他资源的广泛合作。

《中国企业报》记者在现场获悉,来自投资界、互联网公司、金融、能源等行业的领导、专家就新经济模式下通信领域创新、国有企业深化改革、4G时代移动互联网合作共赢等问题进行了沟通交流 and 深入探讨。

据了解,国务院国资委副主任黄淑和出席论坛并对中国电信主办这个大会给予充分肯定,同时对国有企业发展混合所有制提出要求。

黄淑和表示,国资委将混合所有制改革作为中央企业改革的重点,这次会议中国电信将扩大国资和社会资本的合作,进一步扩大开放,建议中国电信重视吸纳社会资本发展国资,加快混合所有制改革,完善公司机制,为央企改革提供可学习可复制经验。

中国电信公司董事长王晓初表示,2014年中国电信将继续加大开放合作力度,以混合所有制经济为导向,改变纯粹依靠自我积累的单一发展模式,在需要引入能力、资本、创新活力的重点领域,尝试通过多种资本运作方式打造具有竞争力的新兴业务运营格局。

据王晓初透露,在合资合作的模式上,中国电信将积极开展更多的创新性探索。在新兴业务、ICT业务等方面,中国电信将以公司化改制推进体制机制创新,借助引入外部战略投资者、财务投资者、员工持股等多种方式,以更加市场化的手段驱动业务规模快速突破。

黄淑和强调,国资委十分欢迎各类企业、各类资本和各类战略投资者积极参与央企股权多元化改革,共同发展混合所有制企业。围绕可持续发展,重点做好6篇文章:深化改革创新机制,做好转型升级,创新经营模式,开拓新市场和新的增长点,从粗放管理到精细管理,培育优秀人才。