

中国电信 一季度营收增6.1%

刘季辰

中国电信股份有限公司4月28日披露了2016年第一季度主要财务及运营数据。报告显示2016年第一季度,公司经营收入864.26亿元人民币,同比增长6.1%;服务收入763.59亿元人民币,同比增长5.0%。虽然电信公司身处“提速降费”、“流量不清零”的政策背景下,但公司经营收入依然呈现良好增长势头,净利润稳步提升。

一季度,中国电信移动用户净增474万户,数量达到2.03亿户,其中4G终端用户净增1645万户,用户数量达7491万户,4G用户每月户均流量达到875MB,

固网宽带用户净增311万户,数量达1.16亿户,整体数据业务收入显示良好增长势头。虽然该公司第一季度固网本地电话用户数减少146万户,但稳中有升的数据业务,有效抵消了语音业务流失的影响。

季报显示,中国电信一季度网络运营及支撑成本比去年同期上升16.4%。这源于2015年电信公司向中国铁塔出售若干通信铁塔及相关资产后,需向该公司支付铁塔使用费。为满足旺盛的市场需求,中国电信加大4G和光宽带业务的规模发展力度,这使得销售、一般及管理费用比去年同期上升14.7%。2016年第一季度人工成本与去年同期基本持平。

需要关注的是,移动终端销售量及成本的增加,使得其他经营费用比去年同期上升6.4%,但财务成本及其他比去年同期大幅下降51.4%。分析人士指出,这主要是由于利率下降带来的财务成本净额比去年同期下降;应占联营公司的收益较上年同期有所增加。

公司股东应占利润为人民币51.19亿元,比去年同期上升1.4%;EBITDA为人民币238.11亿元,比去年同期下降2.9%,EBITDA率(EBITDA除以服务收入)为31.2%。

中国电信股份有限公司董事长兼首席执行官杨杰表示,公司将坚定不移地加快突破智慧家庭、支付、“互联网+”、云计算与大数据、物联网等五大新兴领域,点燃新的增长引擎。并加大开放合作力度,充分调动与共享社会资源,打造智能生态圈,提供综合智能服务。

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

王书基

二〇一六年五月

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:丁国明 编辑:陈玮英 E-mail:qiyebaixinwenbu@163.com 校对:许舒扬 美编:王祯磊



央企境外投资进入高风险期 加强风险管控势在必行

本报记者 蔡钱英

随着央企“一带一路”和“走出去”战略的推进,央企海外投资的风险也在与日俱增。据了解,近些年央企在海外投资进程中遭遇到市场价格波动,股票市场、汇率变动以及一些企业恶意敲诈现象,这正在成为制约央企海外经营的重大问题。

有业内专家认为,受国际政治经济形势的影响,央企境外投资正进入风险高峰期。央企在加快“走出去”步伐的同时,应将风险防范放到更重要的位置。专家建议,应加强对央企的有效监管,如成立第三方监管机构或专家咨询库,吸引央企以外的人士参与决策建议及监督。

据悉,国务院国资委权威人士也曾先后多次公开表示,要对央企的海外投资进行规范,并进一步提高央企的国际化经营能力,以防止出现巨额亏损的状况。

央企经营风险增大

2006年6月,国务院国资委印发了《中央企业全面风险管理指引》,要求中央企业根据自身实际情况开展全面风险管理工作,确保将风险控制在与总体目标相适应并可承受的范围

内。

此举不仅在中央企业间引起不小的震动,也得到很多学者的赞许,认为我国第一个较为完整的风险管理框架,标志着我国风险管理理论和实践进入了一个新的阶段。

2013年,国务院国资委进一步强化风险管理有关工作,在派驻各中央企业监事会中央企业提升情况进行监督检查的同时,还定期开展央企风险管理培训,并提出可自愿向国资委提交全面风险管理年度报告。

2016年1月,国务院国资委政策法规局副局长张华表示,深化国有企业改革的指导意见和“1+N”的管理体系已逐步形成。改革文件在明确国企改革目标的同时,也划出了改革底线,就是要加强国有制监管,防止国有资产流失。为了解决新一轮国有企业改革中的难题——防范国有资产流失,必须更加重视企业风险防范。

有业内专家表示,风险管理是中国企业管理中相对薄弱的环节。国资委一直重视央企的风险管理问题,一方面可以有效防止国有资产流失,保护投资者利益,另一方面也促进了中央企业建立健全风险管理长效机制,值得大力推进。

“国际政治经济形势不确定性增加,在这种情况下,加强风险防范势在必

必行。”清华大学中国与世界经济研究中心研究员袁钢明在接受《中国企业报》记者采访时如是说。

国务院国资委国有重点大型企业监事会主席季晓楠表示,管控体系的一大作用就是进行有效的风险防范。季晓楠认为,随着越来越多的央企进入金融领域,央企所遇到的经营风险也越发增大。“从目前暴露的问题来看,央企在风险防范与管控机制上的工作仍然相当艰巨。”

“自我诊断”需加强

袁钢明认为,除了国资委上层的监管之外,对于央企面临的多重风险,央企自身也应对照管控机制进行“自我诊断”和创新。

“如果说业务管理部门和一线单位是安全的第一道防线,那么风险管理部门是第二道防线,审计部门则是第三道防线。在复杂的商业竞争环境中,企业如何才能有效应对各种风险,实现战略目标?”北京英大长安风险管理咨询有限公司副总经理张建炜在接受《中国企业报》记者采访时表示,只有借助科学的工具与手段,才能让企业的发展结果可以预见。对风险管理的重视应该成为每个人的职业意识。(下转G04版)

论道



国企高管限薪 度与效

刘昕

近日,随着中央以及各省核算和公布国有企业负责人2015年年薪,国企高管限薪的问题再次引起大家关注。从央企推广到国企的限薪令,主要对两个方面的内容作出了明确的规定:一是明确了国企高管的年薪由基本年薪、绩效年薪以及长期激励三部分构成;二是明确了国企负责人的基本薪酬为在岗职工平均工资的2倍,绩效薪酬原则上不超过基本年薪的2倍,以及任期奖励(3年一个任期)不能超过基本年薪和绩效年薪的30%。这是实际上规定了国企负责人与普通员工的年薪差距最多为7.8倍,即接近但不超过8倍。

关于国家是否应该对国企高管进行限薪的问题,答案是肯定的。一方面,作为国企所有者,国家有权利对国企高管的薪酬水平加以适度监控,以防止国企高管通过侵害国家利益不当得利。另一方面,这也是国家对此前出现的一些国有企业高管年薪过高、与普通员工的薪酬差距过大现象的一种必要回应。因此,关于当前我国实施的国企高管限薪,最重要的已经不是应不应该限薪的问题,而是应当如何实现合理限薪的问题。

从理论上来说,企业高管和普通劳动者的薪酬水平是分别由他们各自所在的劳动力市场决定的,其之间的薪酬差距是事后统计出来的,而不应该是事前决定的。换言之,企业高管人员薪酬和普通员工的薪酬是分别由不同的劳动力市场决定的,至于他们的薪酬水平之间存在的差距,只能是各自的劳动力市场决定之后调查统计出来的结果。比如,同样是首席执行官和普通员工之间的薪酬差距,在美国平均高达200到300倍左右,最高的甚至达到上千倍;而在欧洲国家,这一差距通常在40倍上下,不超过100倍;而在差距最小的日本,则只有十几倍。这就是这些国家劳动力市场自行发挥作用的结果,而非政府的要求或规定。因此,从本质上来说,先有市场决定的不同人群的薪酬水平,然后才有他们之间的薪酬差别。

尽管我国对国有企业高管限薪有其合理性,但在具体规定中应当有所区别和细化,不宜一刀切,不应考虑倍数限制和绝对薪酬水平。随着外资企业和私营企业的发展,企业高管薪酬水平的市场化程度也在不断提高。企业高管的薪酬与企业所处的行业、企业的最大规模以及企业的绩效水平之间存在较为明显的关系,并且在不同的行业中企业高管人员与普通员工的薪酬差距也存在很大的差异。因此,一方面国家在对国企高管实施限薪令时应当重点考虑行业间的差异性,另一方面对国企高管的限薪不能只着眼于设定薪酬差距范围,还必须考虑绝对的薪酬水平,即与国企处于相同行业的其他性质的企业对同类高管支付的薪酬水平或市场化薪酬水平。

正是由于我国现行的限薪令仅仅对薪酬差距做出了规定,并没有考虑绝对薪酬水平的问题,所以才导致在现实中出现一些令人尴尬的问题。比如,从今年公布的数据来看,四大有商业银行负责人在2015年的年薪只有60万元左右,而这一水平显然与他们所在职位的工作压力、工作难度以及承担的工作责任不相吻合。这种情况一方面造成国有商业银行负责人与其他商业银行负责人之间出现较大的薪酬差距,另一方面还会造成他们与自己下属之间的薪酬水平倒挂。因为当前的国企高管限薪令并不能涉及企业中层干部及其以下的员工,这样就很可能出现国企的高层管理人员薪酬远远低于中层管理人员的情况。国企市场化选聘的高管的薪酬水平就会与其薪酬水平存在显著的差距。而这些情况显然是不符合薪酬水平基本规律的。这种情况的存在很可能导致一些人力资本市场化能力较强的国企高管离开国企,或是去其他性质的同类企业,或是自行创业。

当前,我国对国有企业高管的限薪,实际上是建立在国有企业高管是“国家人”而非“企业人”这样的假设之上的,而这种假设对国有企业的长期发展是极其不利的。国家之所以对由组织部门任命和管理的国企高管实施限薪,一个很重要的原因就是他们都是行政级别的。因此,一方面他们的薪酬水平过高会导致政府部门同级别领导干部的不满,另一方面,他们自己愿意接受这种限薪是因为他们在退休以后可以享受相应级别的政府官员的待遇,比如养老、医疗等等,而这些待遇是与其他国企员工包括市场化选聘的高管所不同的。如果综合考虑这些方面的因素,对国企高管限薪甚至把他们的年薪降到更低的水平也是有道理的。然而,恰恰是政府对国企高管的这种管理方式决定了这些国企高管永远也成不了真正的企业家。他们不会认同自己的企业家身份,而是更加认同自己的政府官员身份,他们永远也不会把增加企业利润作为经营企业的最主动动力,而这正是我国很多国有企业与具有竞争关系的其他性质企业相比,效率低、人员多、效益差的主要原因之一。

(作者系中国人民大学公共管理学院教授、博导,中国人民大学国家发展与战略研究院研究员)