中央明令央企高層減薪

縮少行業薪酬差距 初步方案料年內出台

香港文匯報訊（記者 海巖 北京報道）熱傳已久的央企負責人薪酬改革方案終於獲得中央的拍板。中共中央政治局昨日召開會議，審議通過了《中央管理企業負責人薪酬制度改革方案》和《關於合理確定並嚴格規範中央企業負責人履職待遇、業務支出的意見》。其改革的原則包括企業負責人與職工的收入分配要合理；縮少央企不同行業負責人薪酬差距。並且明令嚴禁公款用於高層個人支出。業界分析指出，這意味着央企高層薪酬改革已箭在弦上，有望在今年內初步落實並在兩三年內逐步到位。

十大高薪上市央企董事長

公司	姓名	年薪（萬元）
新華保險	康典	598.09
長城開發	譚文志	365.63
中工國際	羅艷	322.58
招商證券	宮少林	319.64
保利地產	宋廣菊	298.00
招商地產	林少斌	230.52
工商銀行	姜建清	199.56
交通銀行	牛錫明	179.22
華僑城	劉平春	137.45
中國中鐵	李長進	136.91

註：貨幣為人民幣

製表：香港文匯報記者 張紫晨

會議指出，國有企業特別是中央管理企業，在關係國家安全和國民經濟命脈的主要行業和關鍵領域佔據支配地位，是國民經濟的重要支柱，在經濟基礎中也是起支柱作用的，必須搞好。深化中央企業負責人薪酬制度改革是中央企業建立現代企業制度、深化收入分配體制改革的重要組成部分，對促進企業持續健康發展和形成合理有序收入分配格局具有重要意義。

會議認為，要適應國有資產管理體制和國有企業改革進程，逐步規範企業收入分配秩序，實現薪酬水平適當、結構合理、管理規範、監督有效，對不合理的偏高、過高收入進行調整。同時，健全中央管理企業負責人薪酬分配的激勵和約束機制，強化中央管理企業負責人的責任，增強企業發展活力。

與職工薪酬掛鈎

會議提出改革的三原則。首先，堅持分類分級管理，建立與中央企業負責人選任方式相匹配、與企業功能性質相適應的差異化薪酬分配辦法，嚴格規範中央管理企業負責人薪酬分配。

其次是堅持統籌兼顧，形成中央管理企業負責人與企業職工之間的合理工資收入分配關係，合理調節不同行業企業負責人之間的薪酬差距，促進社會公平正義。

第三是堅持政府監管和企業自律相結合，完善中央企業薪酬監管體制機制，規範收入分配秩序。

會議還要求，其他中央企業負責人、中央各部門所屬企業和地方國企負責人的薪酬制度改革，也應參照中央管理企業負責人薪酬改革方案積極穩妥推進。

履職待遇設上限

此外，根據《關於合理確定並嚴格規範中央企業負責人履職待遇、業務支出的意見》，還要對中央企業負責人公務用車、辦公用房、培訓、業務招待、國內差旅、因公臨時出國（境）、通信等設置上限標準，明確禁止性規定，進行嚴格規範；嚴肅財經紀律，嚴禁公款用於個人支出；嚴禁企業按照職務為企業負責人個人設置定額的消費。

政治局會議還提出，取締企業用公款為負責人辦理的理療保健、運動健身和會所、俱樂部會員、高爾夫等各種消費卡。嚴禁用公款支付企業負責人履行工作職責以外的、應當由個人承擔的消費娛樂活動、宴請、禮品及培訓等各種費用，堅決制止與企業經營管理無關的各種消費行為。

知名上市央企董事長年薪

公司	姓名	年薪（萬元）
中國銀行	田國立	135.82
中國石油	周吉平	121.20
農業銀行	蔣超良	113.36
建設銀行	王洪章	112.90
中國國航	蔡劍江	103.60
大唐電信	曹斌	102.82

註：貨幣為人民幣

製表：香港文匯報記者 張紫晨

人民日報：高薪上限 均薪12倍

香港文匯報訊（記者 張紫晨 北京報道）中央提出將合理確定央企負責人待遇，調整企業高層薪酬與工薪勞動者收入差距過大。據《人民日報》昨日報道，中國勞動保障科學研究院課題組建議，當前合理的上市公司高層與社會平均工資的比率可設置為15倍，今後應縮小至12倍左右；國企高層平均薪酬與社會平均工資的比率應更低一些，當前應不高於12倍，2020年應縮小到10倍以內。

據悉，內地企業高層的薪酬水平在2001年前整體上並不高，但其後高層薪酬出現快速提高，與其他工薪勞動者的差距越來越大。從央企看，2002年高層平均薪酬是央企職工平均工資的9.85倍，到2010年提高到13.39倍，之後在政府管控下趨於平緩。從全部上市公司看，2000年高層是職工平均工資的8.68倍，到2011年已擴大到17倍。

學者：要有適當激勵

企業高層與員工之間薪酬分配，本質上體現的是管理要素、勞動要素的分配關係。勞動要素易於量化，而管理要素很難量化，因此難以準確界定合理差距。但專家普遍認為，差距過小固然難以調動管理人才的積極性，但差距過大則會給其他勞動者及社會帶來負面影響，可以結合多方因素對合理的區間做出粗略判斷。

對於中央提出對國企高層「限薪」，國資委研究中心研究員許保利表示，由組織派到國企工作的高層，其薪酬應該同組織所任免的同級別其他官員的薪酬基本相當，限薪是合理的，當然作為企業高層要有適當的薪酬激勵。

鋪路薪改 重在分類管理

香港文匯報訊（記者 海巖 北京報道）中國勞動學會副會長兼薪酬專業委員會會長蘇海南接受本報訪問時表示，此輪央企高管薪酬改革並不是單純降薪，中央將其作爲目前牽引改革的龍頭之一，借此打響收入分配和國企改革的「雙響炮」。蘇海南預計，有關部門和地方將陸續出台薪酬改革指導方案，改革效果將從明年的薪酬安排中具體顯現。

「將央企高管薪酬改革簡單理解爲劃定一定數額的薪酬線，強制降薪，係對改革精神的誤讀，實際改革是要建立差別化分類管理制度，從而推進企業內部治理的完善。」蘇海南認爲，所謂分類管理，是根據國企的性質、產權結構和高層的選拔任用機制，來區別制定不同的薪酬制度。「要看國企是公益性的、壟斷性的還是競爭性的，是國有獨資的、絕對控股的、相對控股的還是參股的，還要看高管是行政任命的、競聘上崗的還是沒有黨員身份背景的職業經理人，以此來制定相應的薪酬制度。」

職業經理人可照市價

蘇海南表示，國有公益、壟斷企業中行政任命的負責人，薪酬水平需由上級主管部門或國有資產代表機構審定，重要的是要強化內部的制衡機制，防止高層自定薪酬。競爭性行業國企中無官員身份的職業經理人高層仍可隨行就市，薪酬實行市場化定價。

「實際上，目前不少國企缺乏監管，特別是央企的二級、三級子公司，監管是不夠到位的，以致出現其高管薪酬普遍遠高於母公司高管的現象，很不合理。」蘇海南指出，一些央企負責人從上市公司獲取高額薪酬，遠遠高於其在央企母公司的水平。如何糾正上述不合理的薪酬機制都有待進一步釐清。

專家解讀

上市央企掌門平均年薪85萬

話你知

香港文匯報訊（記者 張紫晨 北京報道）2013年上市央企董事長薪酬排行榜顯示，64%的董事長公佈年薪，平均年薪接近85萬元（人民幣，下同，約107萬港元），五大行董事長薪酬均超100萬元。

康典最高 年薪598萬

《中國經濟周刊》統計顯示，2013年公佈年報的上市央企中，有259位董事長。其中，公佈年薪的有167位，佔比64.48%，有84位董事長的年薪顯示為零。在上市公司拿年薪的83位董事長中，最高的是新華保險董事長康典（598.09萬元）。

這83位從上市公司拿年薪的董事長，2013年年薪總金額為7,024.44萬元，平均年薪為84.63萬元。其中，年薪過100萬元的有19位，比率為23%；年薪超過平均值的董事長有25位，比率為30.12%，多數董事長未達到平均值。

金融地產 十大佔八

在已披露的2013年董事長年薪中，居於榜首的是新華保險董事長康典，年薪為598.09萬元。榜單顯示，年薪排在前10位的董事長中，有8位與保險、銀行、證券、房地產行業有關。工、農、中、建、交五大國有商業銀行董事長年薪均超100萬元。其中，工行董事長姜建清達199.56萬元，交行董事長牛錫明為179.22萬元，中行董事長田國立為135.82萬元，農行董事長蔣超良為113.36萬元，建行董事長王洪章為112.9萬元。

內地不動產登記2016年運行

香港文匯報訊（記者 高麗丹 北京報道）內地自8月15日公佈《不動產登記暫行條例（徵求意見稿）》後，不動產登記的落實工作備受關注。國土資源部不動產登記局常務副局長冷宏志昨日在記者吹風會上表示，中國內地不動產統一登記工作要在3年內全面形成制度體系，實現正常有效運行。

冷宏志表示，從2014年開始，力爭1年左右時間基本完成不動產登記的各級職責整合和基礎制度建設，2年左右時間逐步銜接過渡並統一規範實施，3年左右時間全面建立並完善各項制度，4年左右時間建立有效運行的不動產登記信息管理基礎平台；即2014年基本完成各級職責整合並建立基礎性制度，2015年健全配套制度並平穩有序實施，2016年全面形成制度體系並正常有效運行。

目的是保護財產權

中國社會科學院法學研究所研究員孫憲忠在同一場合表示，不動產統一登記主要是為不動產交易提供法律依據，保護所有不動產擁有者的財產權，並非專門針對官員，與反腐敗沒有必然聯繫。

他解釋，保護不動產登記制度與官員的財產申報是兩回事，官員應該採取怎樣的方式公佈自己的財產，是廉政立法方面的內容。

此外，「徵求意見稿」中並未出現與房產稅有關的內容，孫憲忠稱，不動產統一登記與徵收房產稅沒有直接的關係。房產稅是否徵收、徵收額度如何等應由專門的財政機關或立法機關來決定。

■內地不動產登記的落實工作備受關注。圖為杭州錢江世紀城的新樓。 新華社