



## “十三五”开局较好 中石化破解低油价困局

■ 本报记者 丁国明

据卓创资讯数据,2016年6月份,我国汽油出口量大幅增加,环比上涨41%,同比增速更是超过120%。“肥水”开始不断流向外人田。

据中国海关消息,我国6月份汽油出口110万吨,较上月有大幅度上涨。不仅如此,今年1月份以来,我国汽油出口量持续性攀升。

在7月26日中国石化2016年年中工作会议上,中国石化党组书记、董事长王玉普提出,面对经济发展新常态和低油价的叠加挑战,以及转方式调结构、提质增效升级的繁重任务,要大力弘扬以“苦干实干”、“三老四严”为核心的石油精神,深挖其蕴含的时代内涵,进一步用石油精神凝聚新时期干事创业的精神力量,把中国石化打造成践行习近平总书记治国理政新理念、新思想、新战略的重要阵地。

王玉普要求中国石化全体干部员工大力弘扬以“苦干实干”、“三老四严”为核心的石油精神;要大力弘扬产业报国的奉献精神、迎难而上的拼搏精神、严细求实的实干精神、敢为人先的创新精神以及高度自觉的自律精神。

在石油精神的激励和感召下,中国石化“十三五”开局经营状况较好。今年上半年,在党中央、国务院的正确领导下,中国石化集团公司党组认真落实中央提出的新发展理念和公司五大发展战略,迎难而上、奋发进取,开源节流、增收节支,各项工作取得新成效。国内勘探开发战寒冬积极推进,海外勘探开发运行趋势向好,炼油运营实现历史最好业绩,化工调结构增效益取得新成效,成品油销售实现稳量保效,天然气市场开拓成效显著,工程技术服务练内功拓市场取得新进展,重点工程建设有序推进,内部改革不断深化,企业管理进一步加强,科技创新步伐加快,党建和思想政治工作从严从实开展。

## 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 杰

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:qiyeboxinwenbu@163.com 校对:许舒扬 美编:王祯磊



## “国源”成立透露国企改革新格局 “去产能”有望“破冰”

■ 本报记者 蔡钱英

“去产能”是2016年中国经济工作重点任务之一。时间过半,即便从中央到地方均出台了许多的政策来推进这项工作,但“去产能”领域仍然遇到了较大挑战。

中国社会科学院工业经济研究所所长黄群慧在接受《中国企业报》记者采访时指出,化解产能过剩,无论什么手段,都绕不过资产处置、化解债务和安置下岗职工这三个问题,如何在确保各利益相关者(包括职工、债权人、所有者等)可接受的利益均衡格局实现前提下“去产能”、处置“僵尸企业”,无疑是一个非常棘手的问题。“很多国企会感觉无从下手,或者因惧怕矛盾而不敢下手,李克强总理强调的‘钱、债和人’的关系,正是国企化解产能过

剩的‘牛鼻子’。”

### 为何发力不足?

国家发改委主任徐绍史曾明确表示,今年“去产能”工作主要从钢铁、煤炭产业入手,意在5年之内,钢铁行业去掉1—1.5亿吨产能,3—5年煤炭行业退出产能5亿吨、减量重组5亿吨。

6月29日,国务院国资委召开中央企业化解钢铁煤炭过剩产能工作会议,明确了中央企业化解钢铁煤炭过剩产能和处置“僵尸企业”的目标任务。7月22日,国务院国资委再次对外公布,为了贯彻落实党中央、国务院关于供给侧结构性改革重大部署,推动中央企业化解煤炭过剩产能和实现煤炭产业脱困发展,中国国新、诚通集团,中煤集团,神华集团出资组建的中

央企业煤炭资产管理平台公司即“国源煤炭资产管理有限公司”正式成立运行。

国家行政学院研究员张春晓在接受《中国企业报》记者采访时表示,“组建这个平台就是为了以市场化的手段整合、优化、配置国有资产,寻求煤炭产业中价值提升的节点,例如延伸产业链、优化产业链、做长产业链,从而能在这个平台中打造一个新的价值链。此外,该平台的成立也有利于实现所有权和经营权的分离,从而进一步使市场在资源配置中发挥决定性作用和更好发挥政府作用。”

“产能过剩一直是近年来中国产业发展的‘痼疾’。不仅困扰着钢铁、水泥、电解铝、玻璃等传统行业,而且太阳能、风能等新兴产业也难逃厄运。

(下转G02版)

## 国企高管“限薪令”的 7年之痒

■ 金开尔

国企,尤其是央企高管的天价薪酬,已成为众矢之的。千呼万唤中,国企高管薪酬改革新方案(“限薪令”)于2015年1月正式开始执行。时隔一年有余,人社部于今年4月25日宣布,中央管理企业负责人的基本年薪目前已经按照有关薪酬审核部门核定的标准发放。随即,全国25个省份向社会公开了其改革方案,对省属国企负责人的薪酬进行限制。

其实,中国政府首次对所有行业央企发出高管“限薪令”,应该追溯到7年前。

2009年6月,国务院出台文件规范国企高管收入。国企高管薪酬主要由基本年薪、绩效年薪、中长期激励三部分构成,当年9月由人力资源和社会保障部、中组部、监察部、财政部等六部门,联合对中央企业高管发出“限薪令”,但收效甚微,部分国企高管薪酬甚至不降反升。

2010年,国务院国资委首任主任李荣融曾透露,当年央企职工的平均工资为5.4万元。如果按5.4万元的30倍来核算,2010年央企高管薪酬上限应该是不超过162万元,但实际上在近两三年内,一些国企和央企负责人每年获得的薪酬都远远超过了政策规定的上限额度。

资料显示,2014年上市国企与央企董事长薪酬前十位中,有5位薪酬上涨,最低涨幅为24%,年平均薪酬高达556.24万元人民币。其中,华远地产的孙秋燕最高,为877.13万元,最低的国信证券的何如年薪也达到422.85万元。

2015年,得益于上半年牛市的券商,同样赚得盆满钵满。招商证券、国信证券以及中信证券的董事长、总经理年薪均超过400万。不仅如此,地方国企的薪酬涨幅也颇为“壮观”。

在南都数据统计的15家广东省属上市国企中,总经理年薪较上年平均涨16.6%。其中,涨幅最大的是广东鸿图总经理,2015年为292.34万元,比上年度涨幅97.02%。耐人寻味的是,这些高管薪酬大幅上涨的企业中,包括数家业绩急剧下降的企业。

在天价高薪面前,2009版“限薪令”显得苍白无力,与公众所期盼的结果大相径庭。

细心的人们不难发现,已公布薪酬的央企上市公司,没有一家明确列出董、监、高职务消费金额,薪酬公开监督远未实现“全口径”。据“新华视点”调查,在“限薪令”下,仍有上市国企高管薪酬不降反升,职务消费不公开。有的董事长月公积金超5万,有的国企高管薪酬突击上涨了五倍。

职务消费、领取报酬“躲猫猫”,还有一些央企将高管收入“藏起来”。例如,从中国船舶最新年报看,上市公司总经理2014年不再从上市公司领取报酬,改从股东方获得收入,无需通过上市公司年报披露相关信息。据业内人士透露,企业老总的年薪只是他们收入的一部分。去年6月审计署的审计报告显示,中国烟草总公司等11户央企合并财务报表反映,7户企业违规超提或超发工资、住房公积金和福利费等11.61亿元。

消费按职务级别,工资按企业,这一现象在地方国企尤为突出。大部分省市国企,包括地方性金融机构,都设有行政级别,董事长和总经理为省、市委组织部门任命的正厅级干部。因此,部分地方国企和金融国企普遍按级别设有职务消费,部分消费额度、隐性福利高过工资,亦官亦商好处都占。不久前,媒体曝光了北京市属一家非上市银行一名支行副行长发放补充公积金作为福利开支的行为。该行的薪酬及缴存记录显示,其个人和单位再缴存后达每月1.5万多元,而该行董事长月公积金一度超5万元,是基层柜员的数十倍。

事实上,从2009年中国政府首次对所有行业央企发出高管“限薪令”的7年间,天价薪无处不在的同时,贪污受贿的腐败现象也呈上升趋势。与首份“限薪令”同岁的《中国企业家犯罪报告》详细统计和分析了7年来国企高管的腐败案例,这些落马国企高管无一不是在享受高官厚禄的同时,涉嫌受贿、贪污、挪用公款等犯罪。

记者梳理历年来发布的相关报告发现,从2009年到2015年,国企企业家犯罪数量从34例猛增到456例,且国企高管犯罪在企业家人犯罪案例中的占比不断攀升。从2009年的40%到2015年的76%,7年递增36%。平均每年5.14%的递增速度,足以让所有人触目惊心。

在过去相当长的时期里,国有垄断企业大都具有不受国家、社会控制和监督的“自行分配”机制,国企高管们的年薪与企业的业绩并不挂钩,国企经营得好与坏,完全取决于国企高管的自律与自觉。尽管其中的很多家企业早已跻身全球市值最高的巨无霸行列,一定意义上保证了国民经济的稳定与国家产业战略的方向,但它们的盈利和繁荣似乎与大多数中国百姓的收入毫不相干。

“薪酬分配市场化、透明化才是改革核心所在,薪酬分配向一线劳动者倾斜应成大趋势。”中国人民大学公共管理学院副院长许光建表示。