

# 央企负责人干得不好，薪酬或被追回

中央管理企业负责人薪酬制度改革将于2015年年初开始实施，调薪涉及哪些企业负责人？薪酬将如何确定？薪酬之外的福利和待遇又将如何规范？

## 调薪范围：72家央企负责人

人社部副部长邱小平在接受新华社记者采访时说，此番改革提及的中央管理企业负责人，是指中央企业中由中央管理的负责人，包括由国务院代表国家履行出资人职责的国有独资或国有控股企业中，由中央管理的企业董事长、党委书记（党组书记）、总经理（总裁、行长等）、监事长（监事会主席）以及其他副职负责人。

据记者多方了解，照此标准，改革首批将涉及72家央企的上述负责人，具体调整范围将包括由国务院国资委履行出资人责任并由组织部门任命负责人的53家央企，如中石油、中石化、中国移动等，以及其他金融、铁路等19家央企。

同时，按照国有企业负责人薪酬制度改革改革的系统性要求，其他央企负责人、中央各部门所属和地方所属国有企业负责人薪酬制度改革，也要参照改革方案精神积极稳妥推进。

除此之外，国务院代表国家履行出资人职责的非国有控股企业国有股权代表、董事、监事或央企管理的所属独资、控股企业负责人的薪酬分配，也要参照改革方案精神。

## 调薪幅度：有的降幅较大

此番改革中，央企负责人薪酬将由过往基本年薪和绩效年薪两部分构成，调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

据邱小平介绍，基本年薪根据上年度中央企业在岗职工年平均工资的一定倍数确定；绩效年薪与央企负责人年度考核评价结果相联系，根据年度考核评价结果的不同档次，结合绩效年薪调节系数确定；任期激励收入与央企负责人任期考核评价结果相联系，根据任期考核评价结果的不同档次确定。

记者从知悉情况的央企人士处了解到，央企负责人基本年薪将按照上年度中央企业在岗职工年平均工资的2倍确定；绩效年薪根据考核结果，不超过央企负责人基本年薪的2倍；任期激励则不超过央企负责人任期内年薪总水平的30%。

“与现行政策相比，改革后多数中央管理企业负责人的薪酬水平将会下降，有的下降幅度还会比较大。”邱小平说。

另外，根据改革方案，对于年度或任期考核评价不合格的央企负责人，将不得领取绩效年薪和任期激励收入。这意味着，如果央企负责人干得不好，已经发放的薪酬或将面临追索扣回。

## 福利待遇：不得从下属企业领酬

针对目前不同中央企业的福利项目和待遇水平存在较大差异的情况，改革方案明确提出，央企负责人应按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险，并建立补充养老保险（年金）、补充医疗保险和缴存住房公积金等，纳入统一薪酬体系系统管理。

记者同时获悉，根据相关精神，中央管理企业负责人将不得在企业领取国家规定之外的任何其他福利性货币收入。这也意味着，即便央企负责人在下属企业兼职，也不得领取报酬。

此外，央企严禁按照职务为负责人设置消费定额，也不得用公款支付其工作职责之外的费用，更不得为其转移个人费用支出。

## 一图看懂 央企老总如何调薪

### 1 调薪范围如何定 首批涉72家央企老总

包括由国务院国资委履行出资人责任并由组织部门任命负责人的53家央企，如中石油、中石化、中国移动等，以及其他金融、铁路等19家央企。

### 2 老总薪酬包括啥 有人薪酬或将大降

由过往基本年薪和绩效年薪两部分构成，调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

基本年薪将按照上年度中央企业在岗职工年平均工资的2倍确定；绩效年薪根据考核结果，不超过央企负责人基本年薪的2倍；任期激励则不超过央企负责人任期内年薪总水平的30%。

如果央企负责人干得不好，已经发放的薪酬或将面临追索扣回。

### 3 碗里损失锅里补？NO 不得在下属企业兼职领酬

**福利要变：**央企负责人应按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险，并建立补充养老保险（年金）、补充医疗保险和缴存住房公积金等，纳入统一薪酬体系系统管理。

央企负责人在下属企业兼职，也不得领取报酬。央企严禁按照职务为负责人设置消费定额，也不得用公款支付其工作职责之外的费用，更不得为其转移个人费用支出。

快乐的分割线

## 那么，问题来了—— 央企的老总们到底 一年能拿到多少钱

### 改革前：与职工薪酬差距约12倍

国资委监管央企高管平均年薪在60万元到70万元之间

非国资委监管金融类央企高管薪酬则普遍在百万元以上

### 改革后：或不超过在岗职工平均 工资的7到8倍

内容据新华社文会制图

## 公众五大关切： 员工会否“受牵连”层层降薪？

备受社会各界关注的央企负责人薪酬改革即将开始。央企负责人薪酬将调至何种水平？员工会否“受牵连”层层降薪？降薪是否导致人才出走影响企业经营？……针对这些社会公众关切问题，记者从有关部委、国资专家处寻求解答。

### 【关切一】 薪酬改革是否就是降薪？

有声音认为，这次国有企业负责人薪酬制度改革就是降薪。

这种理解是片面的。记者从有关方面获悉，薪酬改革的目的是通过改革，将国企负责人中偏高、过高的薪酬水平降下来，更重要的是要建立科学合理的薪酬形成机制。

人社部副部长邱小平在接受记者采访时透露，改革将目前中央管理企业负责人薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成，调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。增加任期激励收入，引导企业负责人更加重视企业长远发展。

不过，改革确实将呈现央企负责人薪酬整体下降效果。人社部新闻发言人李忠表示，与改革前相比，改革后多数央企负责人薪酬水平将下降，有的企业负责人下降幅度可能还比较大。

### 【关切二】 央企负责人薪酬将是什么水平？

即将推行的改革中，央企主要负责人薪酬包括三个部分，记者从熟知情况的央企人士处获悉，基本年薪将根据上年度中央企业在岗职工年平均工资2倍确定，绩效年薪不超过基本年薪的2倍，而任期激励收入则不超过年薪总水平的30%。

据此测算，央企主要负责人薪酬水平将不超过中央企业在岗职工平均工资的7到8倍，负责人与职工薪酬差距将显著缩小。

目前，央企主要负责人与职工薪酬差距在12倍左右。其中，国资委监管央企高管平均年薪在60万元到70万元之间，而非国资委监管金融类央企高管薪酬则普遍在百万元以上。

记者从人社部获悉，考虑到在不同企业任职的中央管理企业负责人都由中央任命，为体现薪酬分配的公平性，对这些负责人原则上确定相同的基本年薪。

### 【关切三】 行政化调薪是否有悖市场化改革方向？

有意见提出，此番央企负责人薪酬改革，是通过行政化的手段对薪酬进行调整，是否与我国经济市场化改革大方向存在背离？

中国企业改革与发展研究会副会长李锦说，此番薪酬改革考虑到公平和效益、行政化与市场化相融合原则，力求通过改革形成既有激励又有约束，既讲效率又讲公平，既符合企业一般规律又体现国有企业

特质的分配机制。

记者了解到，央企负责人薪酬制度改革将分类、分级、分层、分布有序推进，其中，对组织任命的国企负责人薪酬分配进行严格规范，而对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

“随着改革推进，董事会制度趋于健全，央企高管市场化选聘比例提高，未来央企高管中的职业经理人从选聘、定薪到退出机制，将根据企业发展状况以及市场行情来确定。”李锦说。

### 【关切四】 员工会否“受牵连”层层降薪？

有公众问：“负责人薪酬降低，央企职工会不会‘受牵连’，形成层层降薪的局面？”

记者获悉，此番改革重点对象是由组织任命的国有企业负责人。至于国有企业内部职工薪酬分配制度，将按照公司法等法律规范和有关政策，由企业自主决定。

“薪酬改革重要任务是缩小企业负责人与普通职工薪酬水平差距过大问题，一些负责人薪酬水平有所降低后，不能搞普通员工薪酬层层压缩、层层降薪，如果这样做就违背了缩小差距的初衷。”一位权威人士如是说。

李锦也认为，在以往一些央企负责人薪酬大幅提升中，职工工资并没有普遍提高，“一些职工工资比较低”，如果此时对职工层层降薪，既不符合规律，也不符合原则。

对于一些员工薪酬水平总体畸高的企业，记者从有关部委获悉，将按照相关精神，规范收入分配办法，合理控制和确定工资水平。

### 【关切五】 会否导致人才出走影响 企业经营？

记者注意到，一些层面人士担心，降薪会否影响企业负责人积极性，导致人才出走，影响企业正常经营。

在李锦看来，相比非国企高管，央企负责人的职业发展通道和社会地位等非物质激励强度大，即使薪酬下降、福利严格规范，其综合激励水平并不低。

由于央企的职责定位和重要性，与一般职业经理人不同，央企负责人往往等同于较高级别公务员，与同级公务员之间的身份转换也较为频繁，非物质激励整体上高于非国有企业。

国资委有关人士也表示，企业选人，薪酬是重要因素，但不是全部。大型央企规模，影响力大，多数是行业领头羊，能提供很好的施展才能平台。央企招人薪酬一直不是最高的，但吸引力不小，这在以往的全员招录中已有显现。

李锦提醒，降薪表面看影响不大，但往深层次考虑还是有负面影响的，“应积极考虑出台政策或文件，在制度上保护市场化选聘人才积极性，稳定队伍。”

（据新华社北京11月20日电）