

央企高管薪酬立法具爭議

內地國有企業，特別是中央企業高管薪酬，長期以來作為內地民眾關心的社會熱點之一，其管理和決策體制也伴隨國有企業管理模式變遷，而嬗變不已。自去年全球金融危機以來，美國金融機構被國家財政注資後，也爆發了關於高管薪酬的激烈討論。在此背景之下，內地政府部門開始針對國企高管薪酬進行制度化規範。

經國務院同意，人力資源社會保障部會同中央組織部、監察部、財政部、審計署、國資委等單位在2009年9月16日聯合下發了《關於進一步規範中央企業負責人薪酬管理的指導意見》（《意見》），以建立健全中央企業負責人收入分配的激勵和約束機制。從這一檔發布的主體來看，此次制度化規範的政策在內地政治話語體系裏，算是少有的高規格，這也佐證了《意見》的重要性。

高管薪酬組成模式化

《意見》主要從適用範圍、規範薪酬管理的基本原則，以及薪酬結構和水準、薪酬支付、補充保險和職務消費、監督管理及組織實施等方面，對中央企業負責人薪酬管理作出規範，並將直接適用於2009年的國企高管年薪。對於地方國有企業高管薪酬，則要求地方政府參照《意見》來制定。

根據《意見》，央企高管薪酬將由基本年薪、績效年薪、中長期激勵三部分組成。基本年薪由上年度央企在崗職工平均工資乘以一定倍數，再乘以企業規模系數（或調節系數）構成。這一部分主要體現基本的收入平等，避免與普通職工差距過大。

績效年薪根據年度經營業績考核結果確定，為基本年薪的一定倍數，而且不會超過三倍。三倍的封頂，其實也主要是避免高管收入過高，引起一般民眾不滿。同時，也避免國企高管收入，過分高於一般政府官員收入，影響統治體系內部和諧。

對於中長期激勵部分，則由於內地對股權激勵等中長期激勵還在試行中，所以《意見》僅對此作一般的原則性規定。這一處理方式，既是因為央企絕大部分均缺乏期權激勵基礎條件，難以進行詳細規定；也是因為央企業高管享受隱性的政府官員政治待遇，最大的激勵來自仕途上升，而非貨幣收入。

實際影響需具體分析

所謂國企高管的範圍，根據《企業國有資產法》第二十二條規定，為國有獨資企業的經理、副經理、財務負責人和其他高級管理人員；國有獨資公司的董事長、副董事長、董事、監事會主席和監事；國有資本控股公司、國有資本參股公司的國有股董事、與國有股監事。

《意見》本身無疑是以限制央企高管為重要政策方向，但是在意見實施之後，具體企業高管的實際收入如何，則需要根據具體情況具體確定，難以一概而論；因此，《意見》實施後，央企高管薪酬不一定會下降。

另外，需要明確的是，《意見》只是針對如中石油這樣的國有獨資或者控股企業的高管薪酬作出規定，像中國平安這樣的國有參股的混合所有制企業，其高管天價年薪問題，並不屬於該文件的管理範圍。因此，有關方面視規範仍



央企最新發布的高管薪酬指導意見，並不適用於像平保般的國有參股混合所有制企業。

（資料圖片）

有一定的限制。

從公司管治角度而言，單純的從銀碼上限制或確定企業高管薪酬是不合適的，重要的是要形成一套高管薪酬決策和監督機制。

薪酬決策程式是制度關鍵

首先，強化董事會薪酬委員會職能。目前內地上市公司要求董事會薪酬委員會需要三分之二為獨立董事，並要求委員會主任為獨立董事。而在已經建立了董事會的中央企業，外部董事都在二分之一以上，所以可以嘗試把高管薪酬決定權賦予給外部董事組成的薪酬委員會。

其次，加強監管機構的力量。美國近期高管出位薪酬事件充分說明，高管薪酬，尤其是具有一定比例國有成分的企業高管的薪酬，董事會並非唯一決策機構。政府、監管機構、立法機構、民眾等都是影響高管薪酬的重要因素。畢竟，企業的生存不能離開周邊的社會環境。

最後，增加高管薪酬資訊披露透明度。目前中國上市公司披露的高管薪酬資訊仍然十分有限，只是要求披露資料，且是總額資料，沒有詳細披露到薪酬結構組成及發放時間和方式。作為公有企業的央企，則應該遵循更為嚴格的薪酬披露制度，達到類似於公務員的薪酬透明度。

根據歐美國家的實踐，相關政府監管機構早已開始對高管人員的薪酬實施日趨嚴格的監管。除了披露薪酬資料本身，還需要明確解釋給予企業高級管理人員薪酬和福利的具體動機，並說明董事會在確定高管的具體薪酬時已考慮了哪些因素。

何順文 澳門大學副校長兼教授
李元莎 美國威斯康辛大學商學院助理教授