

“双百九条” 剑指国企改革共性难题

2019-08-06 07:46:26 来源：经济参考报 作者：王璐

国务院国有企业改革领导小组办公室近日印发《关于支持鼓励“双百企业”进一步加大改革创新力度有关事项的通知》（下称《通知》），就“双百企业”推进综合性改革过程中遇到的共性问题，提出了九条针对性政策措施。

国企改革“双百行动”是国务院国有企业改革领导小组统一部署并组织开展的综合性国企改革示范行动，目前有超过400户央企子企业和地方国有骨干企业入围“双百企业”名单。

国务院国有企业改革领导小组办公室副主任、国务院国资委副主任翁杰明表示，此次印发的《通知》（“双百九条”），有助于“双百企业”打通堵点、解决难题，下一步将在混改、职业经理人制度建立、中长期激励等方面加大力度。

提速 商业类子企业混改

混改是国有企业改革的重要突破口，也是此次“双百行动”的重头戏之一。

针对“混改”审批程序问题，《通知》提出，中央企业所属的主业处于充分竞争行业和领域的“双百企业”（商业一类“双百企业”），其混合所有制改革方案由中央企业审批；对于中央企业所属的主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的“双百企业”（商业二类“双百企业”），其混合所有制改革方案由中央企业审核报国资委批准；地方“双百企业”的混合所有制改革方案决策与批准程序按照各地国有资产监管相关政策执行。

国资委数据显示，目前91户“双百企业”（占比23.1%）在企业本级层面开展了股权多元化改革，113户“双百企业”（占比28.68%）在企业本级层面开展了“混改”，

228户“双百企业”（占比57.87%）在所属各级子企业层面开展了“混改”，共涉及3466户子企业。“双百企业”在本级和各级子企业通过“混改”共引入非国有资本5384亿元。

国务院国资委“双百行动”专家组成员、上海康智管理咨询有限公司总经理佟虎表示，下一步要在如何开展混合所有制改革上进一步明确，部分双百企业不了解混改的基本路径与方法、存在“为混而混”“只混不改”的现象。

“在积极稳妥推进混合所有制改革上要加大力度。”翁杰明在回答《经济参考报》记者提问时介绍说，按照中央要求，商业类子企业尤其是新增企业原则上都得进行混合所有制改革。他强调，改革不是“为混而混”，要坚持“宜混则混、宜独则独、宜参则参”的原则，要在“引资本”的基础上“转机制”。

事实上，目前很多企业已经行动。广汽集团常务副总经理吴松对《经济参考报》记者表示，目前全集团混合所有制经济主要为股份有限公司、中外合资经营企业、与民企合资经营企业3种类型企业共计96户，约占全集团投资企业的资产总额、营收收入、利润总额、缴纳税收的比例分别为67%、80%、105%和88%。下一步将积极落实“双百行动”任务要求，以资本为纽带，探索通过股权转让、增资扩股、股权收购等多种形式，筛选引进战略投资者，积极推动新能源汽车、移动出行等领域的“二次混改”。

扩围 职业经理人制度

“市场化经营机制需要进一步完善。”翁杰明指出，“双百九条”之所以明确提出全面推行经理层任期制和契约化管理，“就是因为这方面还没达到预期，下一步依然需要在子企业中加大力度。”

《通知》要求各中央企业和地方国资委要指导推动“双百企业”全面推行经理层成员任期制和契约化管理；支持鼓励“双百企业”按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则，加快建立职业经理人制度，对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制，并采取多种方式探索完善中长期激励机制。

国资委数据显示，167户“双百企业”（占比42.39%）在企业本级层面推行了经理层成员任期制和契约化管理。81户“双百企业”（占比20.56%）在企业本级层面开展了职业经理人选聘，共选聘职业经理人620人；137户“双百企业”（占比34.77%）在所属各级子企业层面开展了职业经理人选聘，共选聘职业经理人2162人，绝大多数“双百企业”已经建立了市场化用工机制。

“既防止已经在位的干部混日子，也防止能干的人才被挡住埋没。”北新建材集团有限公司董事长、党委书记王兵如是总结推行职业经理人制度的好处。

据介绍，该公司全面启动市场化选人用人机制改革，实施“全体起立、全员竞聘”，而且不设年龄、资历、学历、职级的门槛，今年启动部门正职以下，明年开始部门正职，并拟向上级申请班子成员也纳入“全体起立全员竞聘”体系。

中钨高新材料股份有限公司董事长、党委书记李仲泽也有同样的感受，“在我们的金洲公司开展职业经理人制度试点，有效激发了经营管理者的创新智慧和奋斗精神。”今年上半年，在主要竞争对手产量、销售收入下降超过10%的情况下，该公司产销量、销售收入、利润实现了逆势增长。

加码 中长期激励机制

激励约束机制的建立，也是此次国企改革“双百行动”的热点。《通知》要求各中央企业和地方国资委要指导推动“双百企业”综合运用好各种正向激励政策和工具，坚持短期与中长期相结合，坚持结合实际、能用尽用，建立健全多层次、系统化的正向激励体系。

“中长期激励需要进一步加强。”翁杰明表示。对下一步的改革重点，他指出，对于那些轻资产、科技含量高的企业，要大力推进科技类股权、分红权激励，包括骨干持股，如果是上市公司，可以运用上市公司的股权激励；对于那些资产比较重的企业，股权激励的方式不一定合适，可以探索超额利润分配等方式。

根据《通知》，“双百企业”可以综合运用国有控股上市公司股权激励、国有科技型企业股权和分红激励、国有控股混合所有制企业员工持股等中长期激励政策，不受试点名额限制。实施各种形式股权激励的实际收益水平，不与员工个人薪酬总水平挂钩，不纳入本企业工资总额基数。实施国有控股上市公司股权激励的，可以结合企业改革发展情况合理设置授予业绩条件和有挑战性的行权（解锁）业绩条件。非上市“双百企业”可以结合本企业实际，借鉴国内外成熟有效的中长期激励实践经验，在本企业大胆探索创新，实施不同方式的中长期激励。

此外，《通知》还明确提出科研、设计和高新技术类“双百企业”的科技人员确因特殊情况需要持有子企业股权的，可以报经集团公司或地方国资委批准后实施，并要求有关“双百企业”应当在相关持股方案中明确关于加强对实施、运营过程监督的具体措施，坚决防止利益输送和国有资产流失。

吴松介绍说，“双百行动”实施以来，广汽集团不断探索多样化的激励约束机制，现阶段正在研究以广汽智能网联新能源汽车生态园区的创客园为试点，引入新的激励机制，实施骨干人员持股。同时在广汽蔚来、众诚保险、大圣科技等二次混改企业推进员工持股工作；对下属企业，推行企业超额利润特别奖励制度；对全体员工，建立全员绩效考核机制，将员工薪酬与企业效益、个人绩效紧密挂钩。

国资委数据显示，80%以上的“双百企业”建立了与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制。2018年，“双百企业”本级领导班子成员或建立职业经理人制度的管理层中，薪酬最高者与最低者的薪酬平均倍数为1.84倍；接近80%的“双百企业”领导班子中薪酬最高者与最低者的平均倍数超过1.2倍，真正拉开了差距。“双百行动”正式启动后，共有144户“双百企业”在企业本级或所属子企业层面开展了中长期激励，数量接近“双百行动”启动之前几年的总和。

上海证券报

7X24小时推送, 聚焦资本市场

专业 · 深度 · 权威



上海证券报APP



上海证券报微信公众号

已有 0 位网友发表评论

输入内容, 请文明发言