

探索分类监管 突出市场导向

——点击上海国资国企改革“20条”关键词



本报记者 叶薇

从对国企的放权让利、建立现代企业制度、抓大放小,到开展股份制改造,国企改革逐步进入深水区。十八届三中全会召开,历史机遇再次来临。

今天上午,备受关注的上海新一轮国资改革方案出炉。市委市政府出台《关于进一步深化上海国资改革促进企业发展的意见》,这份被称为“20条”的改革方案历经一年多的反复讨论,是上海市新一届政府领导班子六大课题之一。

从体量上仅次于央企国资系统的上海国资,距离上一次改革整合已过去5年。新一轮改革有何亮点?

【分类管理】

“20条”明确国企的功能定位并实施分类管理。突出企业市场属性,兼顾股权结构、产业特征和发展阶段,逐步实现差异化管理。

竞争类企业,以市场为导向,以企业经济效益最大化为主要目标,兼顾社会效益,努力成为国际国内同行业中最具活力和影响力的企业。这类企业以上海汽车工业(集团)总公司、光明食品(集团)有限公司、上海华谊(集团)公司为代表。

功能类企业,以完成战略任务或重大专项为主要目标,兼顾经济效益。这主要是一些政府平台公司,如负责上海迪士尼开发的上海申迪(集团)有限公司,负责虹桥枢纽开发的上海申虹投资发展有限公司等。

公共服务类企业,以确保城市正常运行和稳定、最大限度实现社会效益为主要目标,引入社会评价。这类企业以地铁、公交、环境、水务类企业为主。

功能类和公共服务类企业,应按照市场规则,提高资源配置效率和公共服务能力。

对涉及跨类业务的企业,因企制宜、分类分层管理。按照国资布局结构和企业发展战略,可动态调整企业分类。

【国资流动平台】

改革提出要建立公开透明规范的国资流动平台,充分发挥市场配置资源功能,推动国有控股上市公司、非上市公司开放性市场化重组整合,实现资源、资产、资本、资金的良性循环。

建立国资流动平台意味着国有股权实际控制的变化,过程中将实行“一变三不变”：“变”的只是股权谁来负责管理运营。“不变”的是国资委与企业集团的监管路径不变;国资流动平台不参与企业内部管理,不干预企业生产运营;不改变对干部、资产和日常事务的管理权限。

国资流动平台的建立首先需要企业老总们认同自己的经营者身份,而不是企业的老板,不是国有股权的代表。

【公众公司】

打造符合市场经济运行规律的公众公司。积极发展混合所有制经济,加快企业股份制改革,实现整体上市或核心业务资产上市。

推进企业上市发展规范运营。利用国内外多层次资本市场,推动企业整体上市、核心业务资产上市或引进战略投资者,成为公众公司,实现投资主体多元化、经营机制市场化。

【三个“视同于”】

在支持企业科技创新和经营模式的转换创新上明确“三个视同于”,即:对主动承接国家和本市重大专项、科技计划、战略性新兴产业领域产业化项目;收购创新资源和境外研发中心;服务业企业加快模式创新和业态转



■ 上海新一轮国资改革将为上海国企增添发展动力

本报记者 陈梦泽 摄

全面部署改革,实现“五子登科”

本轮上海国资改革是2008年上海发布《关于进一步推进上海国资国企改革的若干意见》之后,对国资国企改革的又一次全面部署。其目标是健全制度安排,实现“上海的名字、国有的牌子、市场的体制、经营者班子、配套的机制”“五子登科”全面提升。

在地方国资中,上海国资是公认的第一大重镇。据国务院国资委此前的统计,上海国资系统企业资产总额、营业收入、净利润分别

占全国地方国资委管企业的1/9、1/8和1/4。

在上一轮上海国资改革中,其主要思路是推动产业集团上市,以资产证券化率为主要衡量指标,“开放性重组”“国资证券化”等迅速成为上海国资国企改革的关键词。目前,上海已完成国资企业初步整合、重组、整体上市,国资证券化率超过35%。

新一轮改革方案提出,当前上海面临改革开放的新机遇和转型发展的新挑战,已经

到了没有改革创新就不能前进的阶段。本轮改革以深化国资改革带动国企改革为着力点,推进开放性市场化重组,积极发展国有资本、集体资本、非公有资本相互融合的混合所有制经济。经过3至5年推进,增强国有经济在全市经济社会中的带动作用,加快形成对内合作、对外开放的新格局,努力成为全国国资国企改革发展的排头兵。

本报记者 叶薇

国企一把手面临三年一考

今天上午,《市委组织部、市国资委党委关于完善市管企业法人治理结构加强企业领导人员分类管理的若干规定》同时对外发布,这是此次改革的亮点,更是难点。

“分类管理”后,国企的公司治理结构也将进一步明确法人代表为中心的法人治理结构,具体分三类:

竞争类企业将积极推进以外部董事占多数的董事会建设,强化董事会专门委员会功能,董事长为法定代表人,原则上兼任党委书记,与总经理分设。而在功能类和公共服务类企业中,国有多元投资企业原则上董事长为

法定代表人,经法定程序,兼任总经理,与党委书记分设;国有独资企业设一名执行董事任法定代表人兼总经理,与党委书记分设。

另外明确:履行出资人职责的机构委派或推荐监事会主席和外派监事,与企业内部监事组成监事会。对于功能类和公共服务类企业,将外派财务总监。

“要改变一把手‘能上不能下’的情况,设置考核机制。”上海市主要领导在近日会议上公开表态,要推进企业领导人员任期契约管理,以三年为任期,按照考核情况决定任用,形成对经营者的倒逼压力。同时明确,

法定代表人在公司治理中的中心地位。

改革方案提出要改进市管企业领导人员管理方式,积极探索建立职业经理人制度。竞争类企业的党委书记、董事长、总经理和监事会主席由市委管理;党委副书记、纪委书记由市国资委党委管理;经理班子副职成员逐步由董事会聘任和解聘。在功能类和公共服务类企业的领导班子,原则上都由市委管理。

干部选拔任命导向也很明确,市场化选人是首要原则。即便是“市管干部”,任免选配通过市委决定,但依据是看这个人有没有市场经验,懂不懂企业经营。市管企业一把手将来可以是企业背景,也可是政府官员,但官员也要求有市场经验。 本报记者 叶薇

型等三类情况所发生的相关费用,考核时经认定可视同利润,切实增强企业自主创新的动力,提高核心竞争力。

【对标国际一流】

培育具有国际竞争力和影响力的企业集团。支持有条件的企业开展境外投资和跨国经营,提升国际化经营水平,形成2至3家符合国际规则、有效运营的资本管理公司;5至8家全球布局、跨国经营,具有国际竞争力和品牌影响力的跨国集团;8至10家全国布局、海外发展,整体实力领先的企业集团;一批技术领先、品牌知名,引领产业升级的专精特新企业。

支持企业跨国经营,参与全球资源配置。以市场拓展、资源引入、技术提升、品牌输出为重点,支持企业面向国际国内两个市场配置资源。加强外汇金融支持,鼓励国有企业积极争取外汇资金集中运营管理试点。

【激励约束】

这轮改革中突出长效激励与约束机制相配套。建立健全企业核心骨干长效激励约束机制,逐步实现收入分配与市场水平接轨。具备再融资能力的国有控股上市公司,可实施股权激励

或激励基金计划。符合条件的竞争类企业实施股权、现金两种类型的中长期激励。

官方还把这种机制形象比喻为“金手铐”与“降落伞”。“金手铐”和“降落伞”实际上指的是同一种模式,即激励的延期支付:在竞争类企业,除了股权激励外,高管能获得的部分现金激励先扣下来,等到正常离职或退休后才能兑现,它既作为退休保障机制的一部分,即“降落伞”,又作为追索扣回的“抵押金”,即“金手铐”。当企业因违法违规受到处罚,或是高管违规渎职,就要追索扣回。

【张江办法】

完善国有企业工资总额管理办法,落实国有企业自主分配权。鼓励张江国家自主创新示范区符合条件的企业参与股权和分红激励试点,示范区外的国有创新型企业、高新技术企业参照实施。对符合国家政策规定的企业予以职工培训税收优惠。

探索建立符合上海特点,特许经营、定价机制与政府财政投入相配套的公共产品管理体系。记者了解到,明年打响特许经营头炮的,可能是上海的公交系统。

完善土地资产管理的配套政策,研究国

有划拨土地采用国家作价入股的方式支持企业发展,探索企业参与土地二次开发利益分配的机制。逐步落实国有企业退休职工社会化管理政策。

【容错机制】

从不犯错的不是市场主体,只会是神仙附体。对法律、法规、规章和国家政策未规定事项,鼓励开展改革创新。积极参与国家改革创新试点,都市合作共建中国特色现代企业制度试验区。

将改革创新工作纳入部门绩效考核,作为个人职务晋升和奖励的依据之一。改革创新未能实现预期目标,但有关单位和个人依照法律、国家和本市有关规定决策、实施,且勤勉尽责,未牟取私利,不作负面评价,依法免除相关责任。

【收益保障】

逐步提高国有资本收益上缴比例,到2020年不低于30%。国资收益原则上按照产业调整发展、基础设施建设、民生社会保障各三分之一安排支出,建立国资收益资金使用评价制度。