



聚焦

腾讯 5 人年薪过亿

堪称“打工皇帝”集中营

中国上市公司 2015 年年报即将披露结束,上市公司的高管薪酬先后亮相,并引来市场热议。令人吃惊的是,近日,港股上市的腾讯控股高管出现 5 人年薪过亿元,堪称“打工皇帝”集中营。

上市公司“打工皇帝”易主

多年来,香港首富李嘉诚的“超级管家”霍建宁一直稳坐中国上市公司“打工皇帝”的宝座。长江和记实业有限公司 2015 年年报显示,联席董事总经理霍建宁全年总酬金 2.1 亿港元。

但如今,霍建宁的这一宝座已经不保,腾讯高管 2015 年的薪酬创下了新高。腾讯年报显示,公司 2015 年度 5 位最高薪酬人士中,有一位去年年薪介于 2.74 亿至 2.745 亿港元之间。即使按最低计算,也约合 2.297 亿元人民币,即平均月薪约为 62.9 万元人民币,平均月入 1887 万元,堪称新的“打工皇帝”。此外,腾讯还有 1 人薪酬范围在 2.1 亿至 2.15 亿港元,2 人薪酬范围在 1.83 亿至 1.835 亿港元之间。

腾讯并未在年报中透露 5 名最高薪酬人士的姓名。但公司年报显示,腾讯董事包括执行董事马化腾、刘焯平,非执行董事 Jacobus Petrus Bekker 和 Charles

StLeger Searle、非执行董事李东生等。其余还有腾讯 COO 兼互动娱乐事业群及移动事业群总裁任宇昕、腾讯高级执行副总裁兼微信事业群总裁张小龙。任宇昕负责的互动娱乐业务和张小龙负责的微信业务,已经成为腾讯的“摇钱树”。业内人士猜测,“打工皇帝”或许就在他们中间。

恒大夏海钧成房企打工王

房地产和金融行业是另外两大高薪集中地。记者发现,港股上市公司恒大地产行政总裁夏海钧,2015 年年薪高达 1.68 亿元人民币,较上年度的 7253.8 万元增加一倍不止,成为“房企打工王”。

夏海钧的薪酬标准不但超过联想 CEO 杨元庆 2015 年的 1944 万美元薪酬(约合 1.2 亿元人民币),更是远远超过万科董事长王石。王石的年薪在连续两年下降之后,已经从 2013 年的 1590 万元人民币降到 2015 年的 998.8 万元。万科总经理郁亮 2015 年年薪同为 998.8 万元。

而在金融行业,中国平安首席投资执行官陈德贤以 1286.38 万元人民币的年薪,成为“金融业打工王”,并超过了多年占据“两市第一高薪”宝座的中国平安董事长马明哲。马明哲 2015 年年薪下降



至 998.95 万元。

此外,证券公司历来是高薪聚集地。如国金证券总经理金鹏 2015 年年薪为 972.44 万元,成为“券商打工王”;中信证券副董事长殷可年薪则为 933.1 万元。

A 股薪酬冠军来自亏损行业

让人意外的是,2015 年 A 股上市公司中薪酬最高的,竟然出自亏损最严重

的钢铁行业。

统计显示,方大特钢董事长钟崇武 2015 年年薪为 2019.34 万元人民币,已连续三年蝉联 A 股薪酬第一。不过,方大特钢去年净利润降至 1.06 亿元,降幅达 81.28%。但在钢铁行业普遍亏损的大背景下,方大特钢仍能保持盈利难能可贵。



摘编自《成都商报》



企业的四大“作死”姿势

4 月 23 日早晨济南,在山东大厦会议厅施耐德空间内,一场题为“如何预防大公司病”的论坛并没有吸引很多人到场,与会嘉宾汇源食品饮料集团有限公司董事长朱新礼在现场表示:“今天人不多,可能是很多企业家认为自己离大公司还远,或者自己的大公司压根没病……公司有病很多时候其实不分大小”。

几位“过来人”——分享并总结了那些企业的花式“作死”。

“作死”姿势一:部门杂乱丛生

“融资了,跟没见过钱似的,自以为全世界的事情都可以干了,要么并购要么新建,产业、部门突然一大堆……不是大公司却得了大公司病”,清华控股董事长徐井宏以“过来人”的身份分析认为,每一个企业在不同的发展阶段要找到适应自身的管理方法,内部的形态变革要不断更新,“跟不上,就会得病”。

徐井宏以自身的“血泪史”详细阐述:2012 年他受任清华控股董事长,当时公司的各个产业、分公司各自为战,相互没有配合、缺乏交集——如同游击队一样地非正规作战,没有章法。

“环保、IT、医药什么都有,到底你要做什么?”,徐井宏认为,企业的发展方向必须明确定位,不能一盘散沙。不适应时代发展的模式就要果断舍弃,没有能力或精力去做强的部分也应高效处理,转化为控股资产。

“作死”姿势二:过度集权效率低下

汇源集团创始人朱新礼无疑是在场上“辈份”最高的企业家,他认为,虽然大公司总被冠以效率低下的标签,但论概率小公司的破产率才是最高的。有病没病不在于大小,而是看体制架构和企业文化,检验的第一标准就是企业的执行效率。

“汇源成立 24 年了,我们经常把部门拆散、合并……三年大折腾、一年一小折腾,就是为了预防”。公司大了,部门必然会多,合理、及时调整部门的架构,并且有效放权,确立责任制度是“必修课”。

朱新礼认为,当公司形成一定规模之后,越想把权力集中收回,就会刺激下级部门的造假和推脱,导致效率低下、很简单的事情都很难办。

“作死”姿势三:一味要营收,盲目扩团队

均瑶集团创始人之一、副董事长王均豪自称“还不算大公司”,认为公司与其做大不如做长、做久,成为“百年老店的小企业”。

王均豪坦言,大量企业总是高喊“目标世界 500 强”,实际上只是成为“世界 500 大”——为了营业额而不断膨胀,最后把自己撑死。

除了营业额之外,另一种盲目膨胀的是在员工规模上。陈春花表示,从专

业研究的角度来讲,“大公司”的标准应该是销售额能超过 100 亿美元,员工规模超过 2000 人的就可以叫大公司。但是中国企业往往销售额破 100 亿很难,但是人数超 2000 人却特别容易。

她总结上述几位企业家的发言认为,公司内部治理结构到组织效率需要花很大的功夫,这样调整下来有一个轻装上阵,调整下来有高的效率。

“作死”姿势四:什么都往“互联网”上靠

在问答环节,互联网浪潮对大企业的变革有何冲击是当下最时髦的话题。然而面对此问,嘉宾的回答基本都是:没什么冲击。

“互联网思维”,我一直都很反对这个词,徐井宏直言,当下虽然是信息时代,可过去的蒸汽机时代、电气时代从没听说过“蒸汽思维”、“电线思维”。他认为,互联网是在技术发展的前提下,所衍生的一种新的媒介平台,仅此而已,真正推动的是技术的发展、产品的进步。

朱新礼也认为,互联网更多的只是一个工具,加快了人们沟通、信息分享的效率,有效利用这些工具可以方便企业在内部管理时解决很多问题。“转型首先是向自己挑战,首先是观念的问题,观念决定你的行动和认识。”



摘编自新华网

财经

漫游费能取消吗?

工信部说加快推动

工信部信息通信发展司司长闻库 4 月 28 日在国新办发布会上说,工信部将重点关注包括取消漫游费在内的各种诉求,大力推动企业扩大使用统一价格套餐的用户规模,加快推动取消漫游费。

闻库说,工信部将根据国家区域发展战略规划,引导推动企业制定出台相关资费方案,逐步扩大使用统一价格套餐的用户规模,逐步取消漫游费。

闻库说,手机漫游费始于 1994 年原邮电部发布《关于加强移动电话机管理和调整移动电话资费标准的通知》,当时对移动电话漫游费实行政府定价。2000 年以来,随着电信改革,国内电信企业针对用户的差异推出各种资费套餐。原信息产业部联合发改委对包括漫游费在内的电信业务资费实行上限管理。2014 年,工信部联合发改委发布公告,对国内所有电信业务资费实行市场调节价,由企业根据市场的情况和用户需求自主确定具体的资费标准。

“从监管上限引入这些年来看,价格整体是下降的。”闻库说,一季度我国电信业务总量同比增长 46%,远高于业务收入的增速,基础电信企业利润同比下降 4.8%,也从侧面说明这点。

推动资费下降,引入竞争是关键。闻库说,下一步工信部将鼓励三家基础电信企业全业务领域竞争,鼓励民间资本进入电信领域参与竞争,继续推动移动通信转售业务,释放鲶鱼效应。



摘编自人民网