

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

图书基本信息

书名：<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

13位ISBN编号：9787514112337

10位ISBN编号：7514112332

出版时间：2011-11

出版时间：经济科学出版社

作者：高明华

页数：548

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

### 内容概要

《中国上市公司高管薪酬指数报告(201

1)》运用科学的方法，采用公开数据，基于公司绩效计算和评价了2010年1725家上市公司的高管薪酬指数，是对中国资本市场重新开放以来高管薪酬制度的一次全面评估。

本报告除了继承《中国上市公司高管薪酬指数报告(2009)》的研究思路，从总体、地区、行业和所有制角度对高管薪酬进行评价之外，又首次对高管在职消费、高管团队薪酬差距、高管与员工的薪酬差距进行了排名和比较；对高管薪酬指数的影响因素进行了实证分析；提出并论证了以高管贡献与高管薪酬的匹配度来评价国有垄断上市公司高管薪酬契约的合理性。

## <<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

### 作者简介

高明华, 1966年8月生, 教授, 博士生导师。

南开大学经济学博士, 北京大学经济学博士后, 入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”和北京市“新世纪社科理论人才百人工程”。

先后就职于南开大学、北京大学和中国银行总行。

现为北京师范大学经济与工商管理学院副院长, 北京师范大学公司治理与企业发展研究中心主任, 经济与工商管理学院战略管理系主任, 公司治理研究所所长, 兼任中国经济改革研究基金会国民经济研究所研究员, 清华大学政治经济学研究中心学术委员、南开大学公司治理研究中心学术委员、中央财经大学中国发展和改革研究院研究员、中国社会科学院研究生院政府政策与公共管理系学位委员会委员等职务。

曾主持和参与各类研究课题近40项, 独立、合作出版著译作35部, 发表论文和研究报告200余篇。

相关研究成果(包括合作)曾获第十届和第十一届孙冶方经济科学奖、国家级教学成果二等奖、北京市第六届和第八届哲学社会科学优秀成果二等奖和一等奖、天津市第五届和第八届哲学社会科学优秀成果二等奖和一等奖。

# <<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

## 书籍目录

### 导论

#### 第1章 次贷危机后高管薪酬实践和理论的新发展

##### 1.1 高管薪酬实践的新发展

###### 1.1.1 次贷危机前：高管薪酬制度埋下隐患

###### 1.1.2 次贷危机中：高管薪酬制度暴露缺陷

###### 1.1.3 次贷危机后：高管薪酬制度改革措施

##### 1.2 高管薪酬理论的新发展

###### 1.2.1 高管薪酬文献数量急剧增长

###### 1.2.2 金融行业高管薪酬成为焦点

###### 1.2.3 股票期权激励怪相频出

###### 1.2.4 国有企业高管薪酬饱受质疑

#### 第2章 高管薪酬指数评价范围及方法

##### 2.1 高管薪酬指数评价范围

###### 2.1.1 企业高管界定

###### 2.1.2 高管薪酬评价内容

###### 2.1.3 高管薪酬评价样本

##### 2.2 高管薪酬指数计算方法

###### 2.2.1 高管薪酬评价变量选择

.....

#### 第3章 高管薪酬指数排名及比较

#### 第4章 高管薪酬结构评价

#### 第5章 高管在职消费评价

#### 第6章 高管团队薪酬差距评价

#### 第7章 高管与员工间薪酬差距评价

#### 第8章 高管薪酬影响因素及实证分析

#### 第9章 国有垄断上市公司高管薪酬评价

#### 第10章 中国上市公司高管薪酬指数变动趋势与评价

#### 第11章 高管薪酬案例分析

#### 第12章 主要结论及政策建议

.....

## &lt;&lt;中国上市公司高管薪酬指数报告&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：上述条件意味着，代理人必须承担一定的风险。

特别地，是 $p$ 、 $2$ 和 $b$ 的递减函数。

也就是说，代理人越是风险规避，产出的方差越大，代理人越是害怕努力工作，他应该承担的风险就越小。

极端地，如果代理人是风险中性的（ $P=0$ ），最优合同要求代理人承担完全的风险。

4.1.2 高管薪酬结构评价要素 现代企业两权分离的特点决定了经理行为与股东利益存在相悖之处，因此，设计有效的经理薪酬结构，将经理行为目标引导到与股东利益一致的方向上来，便成为现代企业理论需要解决的核心问题。

薪酬结构设计的合理与否是影响企业绩效的重要因素之一，要使薪酬结构设计合理，需要解决的关键问题包括业绩计量指标的确立、计量规则控制、薪酬结构的合理安排和对其他相关因素的考虑与控制（雷光勇，2003）。

1. 业绩计量指标的确立与计量规则的控制 一般来说，不同的业绩计量指标及其计量规则对薪酬结构设计会有不同的要求。

因此，薪酬结构计量的合理性首先体现在它的计量指标的选择和计量规则的控制两个方面。

业绩计量指标主要有两种：一是会计收益指标，二是股票收益指标。

两种指标各有优缺点。

会计收益类指标能够较为准确地反映经理业绩，其对报酬的敏感程度较高；相反，股票收益类指标易受市场其他因素控制，不能准确地反映经理业绩。

但是，以会计收益而不是股东财富变化为基础支付报酬给经理人员，有可能会激励经理人员直接操纵会计系统，而且还会冷落有很大净现值的项目，偏爱有更大即期会计盈余但价值较小的项目，而用股票收益类指标计量经理业绩则可弥补会计指标的这一缺陷。

因此，以短期激励为主时使用会计收益指标有优势，而以长期激励如股票期权制度为主时，股票收益指标更可取。

薪酬结构通常是短期激励与长期激励的结合，这便需要将会计收益类指标和股票收益类指标结合起来共同计量经理业绩。

两者在薪酬结构中的相对权重的确定，关键在于两者在业绩测度上的准确性。

在薪酬结构设计中，如果把那些减少业绩测度误差的指标包含在报酬决定因素中并给予适当权重，同时把增加业绩测度误差的指标排除出去，则可增加测度的总准确性。

所以，当会计指标反映了与股票价格相同的信息集时，会计指标的作用仅仅是滤去与产出无关的噪声，而当会计指标反映的只是股票价格所反映的私人信息的一个子集时，在薪酬结构中使用会计指标则有助于实现更佳的激励平衡。

2. 薪酬结构的合理安排与选择 薪酬结构所要解决的问题是短期激励与长期激励之间的平衡，这在现实中就表现为薪酬结构的设计应在风险分担与激励之间进行平衡，即薪酬结构的合理安排与选择。

现代企业经理薪酬由固定薪酬和变动薪酬两部分构成，如美国高级经理的报酬一般就由基本薪酬、奖金、股票赠与和股票期权等构成，其结构功能是：基本薪酬是预先确定的，并在一定时期内保持不变，起着风险保证或短期激励作用；奖金额度由公司董事会根据短期绩效（如会计利润或会计盈余）来确定，起着短期激励作用；股票赠与和股票期权则通过设定一定条件让经理获得，将经理行动引向股东财富价值的长期增长，具有长期激励作用，并赋予经理人员一定的风险。

薪酬结构化安排可以综合各种货币性激励方式的优点，做到功能互济、激励连续和结构合理。

从各国情况来看，经理薪酬结构变化的基本规律是，总薪酬中固定部分所占比重逐渐减少，变动部分比重逐渐增加，变动部分中的短期激励报酬比重与固定部分比重基本持平，而作为长期激励的股票期权类比重则逐渐增加，且基本趋势是股票期权作为经理报酬中的长期激励手段越来越流行。

## <<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

### 编辑推荐

《中国公司治理发展报告:中国上市公司高管薪酬指数报告(2011)》继承并创新了《中国上市公司高管薪酬指数报告(2009)》的基本研究思路,运用科学的方法,基于公司绩效,对2010年上市公司的高管薪酬从不同角度进行了全面评价和比较。

这种评价,有利于完善高管激励理论,有利于服务高管薪酬实践,有利于发挥高管薪酬的信号显示作用,从而为股东、董事会、经营者、政府及其他利益相关者提供一个高管薪酬治理的“晴雨表”。

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>