

山东财经大学

公司财务研究中心

学术丛书

丛书主编◎汪平

我国高管薪酬 公平问题研究

王
莉
著

Research on
the Executive Pay Equity
of China



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

山东财经大学

公司财务研究中心

学术丛书

丛书主编◎汪平

我国高管薪酬 公平问题研究

王莉 著



Research on
the Executive Pay Equity
of China

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

我国高管薪酬公平问题研究/王莉著.

—北京: 经济科学出版社, 2016. 8

(山东财经大学公司财务研究中心学术丛书)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 7083 - 2

I. ①我… II. ①王… III. ①上市公司 - 管理人员 - 劳动报酬 - 研究 - 中国 IV. ①F279. 246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 158191 号

责任编辑: 于海汛 段小青

责任校对: 杨晓莹

责任印制: 李 鹏

我国高管薪酬公平问题研究

王 莉 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 12 印张 220000 字

2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 7083 - 2 定价: 30. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

总 序

自从 1958 年莫迪格莱尼 (Modigliani) 教授与米勒 (Miller) 教授提出他们的资本结构无关理论以来,现代公司财务理论已经经历了半个多世纪的演变发展。如今,很多财务理论的应用范围已经突破了公司这一微观领域,在诸多方面体现了不可替代的作用。

半个多世纪以来,公司财务理论实际上是沿着两条路径发展的:

第一条路径,就是著名的 MM 理论的财务理论研究路径。MM 理论对于资本成本、企业价值、资本结构、投资决策等概念进行了科学的分析,并开创了“无套利证明”的分析方法,为后续财务理论乃至整个金融理论的发展奠定了扎实的基础。在 MM 理论的基础上,学者们对于各种财务决策(政策)比如投资决策、融资决策、股利政策等进行了深入、系统的分析,为公司财务行为的科学化与理性化提供了强大的理论支持。

这条路径也可以被视为金融学发展路径。现代金融学由资本市场理论、投资理论与公司财务理论三个部分组成。20 世纪 50 年代到 70 年代,是投资理论发展的黄金时期,各种资产定价模型的相继出现,将现代金融学推向了一个新的高度。资本成本是公司财务理论的核心概念,也是沟通资本市场理论、投资理论与公司财务理论之间关系的一个重要概念。资产定价理论与模型的发展极大地推动了公司资本成本理论的完善,同时,这也标志着公司财务理论日益趋向成熟。

第二条路径,主要是 20 世纪 90 年代以来,伴随着公司治理理论的发展,公司财务理论出现了新一轮的研究热潮。从历史上看,公司治理领域的研究与公司财务领域的研究在股东财富及其最大化这一点上早就实现了一致的共识,这是二者研究融合的基础。与上一路径不

同的是,这一阶段的公司财务研究主要是基于股东利益保护的角度而展开的。代理成本、股权结构、控股股东、高管薪酬、股东利益等构成了新的历史条件之下公司财务理论发展的核心概念。新的研究视角将股权结构、控股股东等公司治理要素与公司财务领域的问题比如资本成本、投融资决策、股利政策等有机地结合在一起,为公司财务的研究带来新的气象,有助于各种复杂环境下财务政策以及财务行为的理性化。

文献的无障碍交流提高了学术研究的国际化。但是,不可否认的是,与国际先进水平相比较,我国公司财务理论的发展尚有极大的差距。从实践上看,国有经济以及国有企业构成了我国经济发展的主要特色,这与工业发达国家形成了鲜明的对比,也产生了许多新的、亟须解决的财务问题。无论是学术上还是实践上,都要求我们高质量地展开公司财务理论的研究。

山东财经大学公司财务研究中心致力于高品质的公司财务理论与财务政策的研究,尤其是关注我国现实经济环境中企业财务问题的分析与解决。我们将充分凝聚团队合作的力量,发挥团队研究的力量,为我国公司财务理论的发展做出努力。公司财务研究中心近期的研究重点主要包括:(1)资本成本理论与估算技术的研究;(2)中国上市公司、国有企业资本成本估算的研究;(3)资本成本在宏观经济比如政府规制中的作用的研究;(4)基于资本成本的公司财务理论结构的研究;(5)我国国有企业及其改革进程中的财务问题的研究等。

山东财经大学公司财务研究中心将不定期地出版高水平的学术著作,包括学术研究型专著、研究报告型著作、编译型论著以及硕博士研究生用教材等。

汪平博士

山东财经大学兼职教授

山东财经大学公司财务研究中心主任

首都经济贸易大学教授,博士生导师

2013年10月28日

前 言

高管薪酬是否公平不仅影响社会对公平的认知，还会直接影响到公司管理层的管理行为并最终影响公司绩效，因此，高管薪酬公平测度及其经济后果的研究是理论界亟待回答的重要问题。然而，目前理论界有关高管薪酬公平的研究存在两个方面的局限性。第一，研究视角上的局限性。随着公平与效率矛盾的进一步凸显，越来越多的学者开始关注高管薪酬的公平问题，但目前高管薪酬公平方面的研究，还主要集中在高管与员工的薪酬差距即高管薪酬的内部公平研究方面，对高管薪酬个人公平、外部公平的研究鲜有涉猎。第二，研究方法上的单调性。国内外大部分学者在研究高管薪酬、薪酬差距影响因素问题时，对影响因素的层次没有加以区分，个体层面的高管人力资本特征、组织层面的公司经济特征、公司治理特征以及市场层面的地区、行业特征往往均集中在同一个层面，通过多元回归模型进行实证检验。这种将异层次变量置于单层次进行回归的分析方法容易导致层次谬误偏差。

在分析以往研究局限性的基础上，本书选择从结果公平视角探讨高管薪酬公平问题。在界定高管薪酬公平内涵的基础上，将高管薪酬公平划分为高管薪酬个人公平、高管薪酬内部公平与高管薪酬外部公平三个维度。在采用额外薪酬（也称作残差薪酬）测量不同层次高管薪酬不公平程度的时候，对以往的研究进行了两个方面的改进。一是改进了研究方法。在梳理国内外高管薪酬、薪酬差距影响因素重要文献基础上，将高管薪酬、薪酬差距的各个影响因素加以分层，然后根据人力资本理论、委托代理理论、社会比较理论、管理者权力理论等推导出合理薪酬、合理薪酬差距以及合理薪酬业绩分位比的影响因素，并在此基础上构建了高管薪酬个人公平、内部公平以及外部公平测度的跨层次模型。二是以往的研究者将全部额外薪酬作为高管薪酬不公平程度的替代变量，但由于理论界还没有一个统一的高管薪酬决定模型，模型中也许有忽略变量，全部将额外薪酬作为高管薪酬的不公平程度有可能高估了不公平程度，因而本书将额外薪酬按照四分之一分位法进行了分类，额外薪酬排名在前四分之一的定义为正差额外薪酬，额外薪

薪酬排名在后四分之一的定义为负差额外薪酬,排名处于中间的定义为合理薪酬。正差和负差额外薪酬均表示高管薪酬不公平。

完成高管薪酬公平跨层次模型的建构之后,本书利用锦标赛理论、组织公平理论、相对剥削理论、人才甄选等理论就高管薪酬公平对公司绩效的影响机理进行了理论分析并提出相关假设。利用阶层线性模型对影响高管薪酬个人公平、内部公平、外部公平的因素进行了跨层次实证分析,并通过模型得出残差,分组就高管薪酬公平对公司绩效的影响进行了多元回归分析。综合来看,本书主要得到以下结论:第一,不同阶层的因素对高管薪酬公平变异的解释力度不同。第二,企业的所有制形式、行业性质对高管薪酬的外部公平性有显著的影响。第三,不同维度的高管薪酬公平对公司绩效有着不同的影响。第四,从薪酬内部公平来讲,薪酬差距过大未必能带来高的公司绩效,但薪酬差距过小却势必会影响公司绩效。第五,从薪酬外部公平来讲,正差、负差额外薪酬业绩分位比均会对公司绩效产生正向影响。

本书主要的研究创新点如下:第一,基于社会比较理论、激励理论、分配公平理论,界定了“高管薪酬公平”的内涵与维度,丰富和拓展了激励理论和委托代理理论的研究范畴。第二,在分析变量嵌套关系的基础上,构建了我国上市公司高管薪酬个人公平、内部公平以及外部公平的跨层次研究模型。第三,运用“薪酬公平测度模型”,揭示了高管薪酬公平对公司绩效的影响作用与实现途径。本书以中国上市公司为样本,分别就高管薪酬的个人公平、内部公平和外部公平对公司绩效的影响进行了实证分析,这将有助于组织根据自身情况有针对性地采取措施来提高初次分配的结果公平,从而提高组织绩效。

王莉博士

山东财经大学会计学院

2015. 10. 济南



第一章 绪论	1
一、研究的背景和意义	1
二、相关概念界定	7
三、研究思路、研究方法与内容框架	11
第二章 高管薪酬研究脉络及评析	17
一、高管薪酬的研究脉络	17
二、研究评析	42
第三章 高管薪酬分配制度沿革和现状分析	45
一、高管薪酬分配制度沿革	45
二、高管薪酬的现状分析	51
第四章 高管薪酬公平的理论基础与内涵界定	58
一、高管薪酬公平的理论基础	58
二、高管薪酬公平的内涵界定	68
本章小结	75
第五章 高管薪酬公平测度模型以及实证检验	76
一、高管薪酬公平测度模型建构	76
二、高管薪酬公平影响因素分析与研究假设	89
三、高管薪酬公平影响因素的实证研究设计	96
四、高管薪酬公平影响因素的实证结果与分析	104
本章小结	121

第六章 高管薪酬公平影响公司绩效的理论分析和实证检验	122
一、高管薪酬公平影响公司绩效的理论分析和相关假设	122
二、高管薪酬公平影响公司绩效的实证研究设计与结果分析	133
本章小结	155
第七章 研究结论与政策建议	156
一、研究的主要结论	156
二、政策建议	159
三、研究的局限性与未来展望	163
参考文献	166
后记	183

第一章 绪 论

一、研究的背景和意义

(一) 研究背景

从改革开放到党的十七大之前,我国一直处于以效率优先为主导的分配制度建构过程。在以效率优先为主导的分配指导思想下,中国经济社会发展取得了举世瞩目的成就,综合国力显著提升,城乡居民的生活水平也得到了明显改善。但在政府财政收入不断增长的同时,收入分配上的一系列问题也愈发凸显,比如部分垄断行业收入过高、城乡居民收入差别过大、高管和普通员工收入差距拉大等。而2008年爆出的中国平安掌门人年薪6600多万元的消息,以及国泰君安证券“人均百万年薪”的传闻,在激起人们对企业高管“天价”薪酬的质疑和抨击的同时,更是把收入分配问题推到了风口浪尖。

收入差距的持续拉大,不仅使国民收入分配陷入了困境,也使社会公平和正义面临越来越尖锐的挑战。在此背景下,2010年10月27日公布的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》中,指出在未来五年中国要实施的十个重要任务中,最首要的任务是扩大内需。在扩大内需的过程中,不仅要着眼于通过消费、投资和出口平衡拉动国内经济,更要着眼于让更多民众分享中国改革发展的成果,因而强调完善收入分配制度也相应地成为“十二五”规划的重点。国家发改委副秘书长杨伟民曾经说过,“十二五”规划与此前的规划有着本质区别,过去的规划侧重于追求“国富”,“十二五”规划则侧重于追求“民富”^①。追求

^① 《中国投资》2010年11月8日,网址:http://www.cs.com.cn/gppd/25/201011/t20101108_2658886.html。

“民富”实际上就是要合理调整收入分配关系，努力提高居民收入在国民收入分配中的比重。经济学家卫兴华在接受记者采访的时候，指出“国内收入差距的严重扩大，主要是由初次分配不公造成的，而且难以通过再分配扭转过来，特别是在我国社会保障制度不健全的情况下更是如此”^①。因此，在社会成员并非同质，税收体系又不完善以及二次分配的调整作用并不十分明显的背景下，要实现公平分配，必须在收入分配的初级阶段进行分析。

劳动报酬的初次分配主要涉及资源如何在组织内部或者企业内部分配问题，其中一个很重要的问题就是资源如何在高管和普通员工之间分配。根据近几年的年报显示，包括中国神华、中国石化、中国石油、中国银行、工商银行、西部矿业、中海油服等国企在内，高管年薪近几年以来均超越同行业的民营企业。而在组织内部，虽然国企管理层年薪动辄数十万元、数百万元甚至上千万元以上，但大多数员工月工资仅有两三千元，组织内部高管和员工之间的薪酬差距越来越大。虽然自改革开放以来，国企为国家创造了大量财富，但其资金、技术、管理、垄断等优势地位，很大程度上是靠国家政策倾斜和保护换来的，并非国企高管自身所能及。报酬与付出之间的不匹配，以及组织内部高管与员工之间薪酬差距的拉大，人为地加剧了本就日益明显的贫富差距，也引发了公众的不满情绪。面对公众对国企高管是否存在“天价薪酬”的持续质疑，2009年9月16日，人力资源和社会保障部等六部门联合出台《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》，这是中国政府首次对所有行业央企发出的高管“限薪令”。“限薪令”发布不久，国务院国资委又于2009年12月28日发布了《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》。为了进一步深化收入分配制度改革，2013年2月，国务院又颁布《关于深化收入分配制度改革的若干意见》，在意见中，提出要“加强国有企业高管薪酬管理，建立与企业领导人分类管理相适应、选任方式相匹配的企业高管人员差异化薪酬分配制度。”党的十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》对进一步改革完善国企高管薪酬分配制度又提出了总体要求。这一系列政策的出台，都表明管理者薪酬问题受到了政府的极大重视。

目前针对社会公众对天价薪酬的质疑，国家监管部门主要是从限制高管薪酬总额或者规定高管与员工薪酬倍数角度来解决问题。这种简单的处理方法，将薪酬差距等同于薪酬不公，混淆了薪酬不均和薪酬不公这两个不同概念，且因忽略了因个人投入差异带来的薪酬差异而造成对高管激励的不足。因而本书试图在激

^① 王书昆（2008），把提高效率同促进社会公平结合起来——访著名经济学家卫兴华教授[J]，新视野，2008（2）：11-14。

励理论、分配公平理论以及社会比较等理论基础上,将高管薪酬公平划分为个人公平、内部公平与外部公平三个维度,运用跨层次分析方法,构建高管薪酬公平测度模型,同时以我国上市公司为样本,运用薪酬公平测度模型揭示不同维度高管薪酬公平对公司绩效的影响作用与实现途径。

(二) 研究意义

1. 理论意义

概括来讲,高管薪酬公平问题研究主要包括三个方面的理论意义:

(1) 拓展了高管薪酬理论的研究范畴。目前理论界有关企业高管薪酬的研究主要集中在高管薪酬激励效果方面。具体来讲,对高管薪酬激励效果的研究可以归纳为两个方向。第一个研究方向是通过检验高管薪酬与企业绩效之间的关系来验证高管薪酬激励的效果。由于委托方和代理方的目标函数不尽一致,为了促使企业管理当局的目标函数尽量与股东的目标函数趋同,也为了避免企业管理当局为追求个人私利牺牲委托方利益行为的发生,现代企业设计了一系列的激励措施,其中比较典型的机制就是将管理层薪酬与企业的经营业绩相挂钩,允许企业管理层对企业的利润拥有一定的剩余索取权,从而产生高管薪酬与企业绩效之间的相关性问题的。但对于高管薪酬与公司业绩之间的关系,无论是理论研究还是实证研究,对高管薪酬与公司业绩之间的关系都未有定论。有的学者发现高管薪酬与业绩之间的相关性很小(Taussig and Barker, 1925; McGuire et al., 1962; Drucker, 1984; Ciscel and Carroll, 1980; 李增泉, 2000; 魏刚, 2000; 耿明斋, 2004)。有的学者则发现高管薪酬与业绩之间存在显著的正相关关系(Lewellen and Huntsman, 1970; Murphy, 1985; Lee, 2009; 张晖明、陈志广, 2002; 杨蕙馨、王胡峰, 2006; 张俊瑞等, 2003; 杜兴强、王丽华, 2007)。与大多数学者的研究结果不同,米勒(Miller, 1995)在他的研究中发现,公司业绩和高管薪酬之间并不是存在线性关系,而是存在一种凸向关系。

对高管薪酬激励效果的另外一个研究方向是通过检验高管薪酬与盈余管理的关系来检验高管薪酬激励的副作用。高管薪酬激励是解决委托代理问题的重要公司治理机制,高管薪酬制度的设计如果得当,会起到降低代理成本、激励高管的积极作用。但是,如果薪酬制度的设计运用不当,由于高管薪酬契约是以会计信息为基础设定的,管理层持有本公司股票之前,为了得到用于激励的标的股权,也有可能出于自利的目的进行盈余管理,即在其他条件相同的情况下,存在薪酬

契约的公司经理为提高个人效用,更有可能选择确认未来盈余的会计政策,以提高其报酬的现值。由于会计信息在管理者报酬激励契约的缔结、实施和监督的过程中具有重要的作用,因此瓦茨和齐默尔曼(Watts and Zimmerman, 1990)指出这些契约给企业进行盈余管理创造了动机,因为薪酬委员会和债权人很难识别这些盈余管理行为。在高管薪酬与盈余管理之间的关系研究问题上,大多数学者根据市场经验数据得出高管薪酬与盈余管理正相关的结论(Cheng and Warfield, 2005; Bergstresser and Philippon, 2006; O'Connor et al., 2006; Efendi et al., 2007; 李延喜等, 2007; 王克敏、王志超, 2007; 赵息等, 2008; 耿照源等, 2009; 肖淑芳等, 2009)。部分学者得出高管薪酬与盈余管理不相关或者负相关的结论(Erickson et al., 2006; Armstrong et al., 2010; Burns and Kedia, 2006)。

从前面对高管薪酬研究的主要内容回顾来看,目前理论界对高管薪酬的研究主要集中在高管薪酬与绩效的相关性以及激励的副作用方面的研究,研究的主要目的是探讨高管薪酬制度的设计是否能促使企业管理当局的目标函数与股东的目标函数趋同,减少委托代理冲突。这也许是与我国改革开放以来长期采取“效率优先,兼顾公平”的产物,但随着公平与效率矛盾的进一步凸显,仅仅注重激励而忽略公平的社会财富分配政策是否合适?此外,高管薪酬公平不仅仅会影响社会对公平的认知,还会直接影响到公司管理层的管理行为并最终影响公司绩效,因此,高管薪酬公平测度及其经济后果的研究成为理论界亟待回答的重要问题。

(2) 丰富了微观层面分配结果公平的研究成果。由于公平不仅是价值观的问题,更重要的是它涉及个人与个人之间、个人与群体之间、群体与群体之间利益分配的问题,从不同的视角分析公平概念,可以做出不同的分类。

科尔基特等学者(Colquitt et al., 2001)在对25年以来组织公平研究的元分析(meta analysis)基础上,指出在组织公平研究领域中,对于组织公平感的结构意见还很不一致。有的学者认为公平的结构是单维的,采用单一因素对公平进行衡量,比如利文撒尔等学者(Leventhal et al., 1980)认为,虽然在资源与薪酬分配的决策过程中,程序公平对个人公平知觉起着重要决定因素,但一般来说,分配公平比程序公平更易感知,因而对总体的公平判断而言,分配公平的原则也更为重要。有的学者主张公平的结构是双维的,应该采用分配公平和程序公平两个因素进行衡量(Thibaut and Walker, 1975)。在组织行为学和心理学领域,还有的学者采用三因素,即分配公平、程序公平和互动公平(Masterson et al., 2000)或四因素,即分配公平、程序公平、人际公平和信息公平(Colquitt et al., 2001)来对组织内部的公平感进行衡量。国内学者杨宗元(2003)从静态和动态角度出发,将公平分为起点公平、机会公平和结果公平以及规则公平、操

作公平和结果公平。崔广平(2003)则从内容的角度将公平分为政治公平、经济公平和社会公平。

本书借鉴福利经济学的思想,将公平分为三个维度:规则公平、起点公平和结果公平。规则公平体现衡量标准的平等,是指社会成员在法律规则面前一律平等,无差别地对待。在规则公平的条件下,各人收入份额的差距来源于各人自然禀赋的差异和选择上的差别。起点公平试图对规则公平进行补充,强调不仅竞争过程中规则要公平,而且对于所有社会成员来说,竞争的起点也应该是公平的。起点公平主张消除各人自然禀赋带来的差异,同时肯定各人选择上的差别。结果公平强调生产成果在分配上的公平,是指社会成员通过付出劳动,在劳动成果的分配以及最后目标的实现上体现公平,至少包括分配权利的平等与获得利益共同享受的平等。

基于以上国内外文献的梳理,本书选择从结果公平视角探讨高管薪酬公平问题。结果公平可以从两个角度来分别进行研究,管理学家通常从微观角度出发,以企业作为分配主体,探讨初次分配中如何协调生产要素的提供与报酬支付之间的合理关系,保证收入在不同要素拥有者之间的合理分配,要求分配制度按劳动、技术、资本等贡献大小进行分配。经济学家则通常从宏观角度出发,探讨政府在初次分配结果的基础上,如何对要素收入进行再次调节,防止收入差距过大,保障社会公民在分配与获得利益方面的合法权利。目前学术界有关分配公平的讨论主要集中在宏观层面,讨论的热点问题是宏观层面的收入分配公平问题研究,对微观层面的收入分配公平问题重视不足。本书从微观层面对高管薪酬的公平进行探讨,将高管薪酬公平分为高管薪酬个人公平、高管薪酬内部公平和高管薪酬外部公平三个维度,通过构建高管薪酬个人公平、内部公平和外部公平的测度模型,分析讨论了高管薪酬个人公平、内部公平以及外部公平的现状,并对其经济后果即对公司绩效的影响进行了分析和实证检验,有利于丰富微观层面分配结果公平的研究成果。

(3) 推动高管薪酬公平测度方面的理论研究。目前国内外已有文献对薪酬公平的测量主要有调查问卷法、实验法和经验研究法三种方法。调查问卷法以及实验法对于分配公平的感知会随着问卷调查发放对象和实验对象的变化而变化,因而这两类衡量方法的主观性较强。此外,有些学者指出,组织成员一般都会对自我的投入自我感觉良好,这种自我归因的偏差导致了高估自己的投入而低估其他成员的投入,主观上容易产生不公平感(Cook and Yamagishi, 1983),因此即使实际投入产出比相仿,员工也可能认为分配是不公平的。与调查问卷法和实验法相比,经验研究法的优点在于数据具有精确性和可重复性,便于重复研究。在

薪酬公平实证检验的文献中,很多学者采用了上市公司的经验数据对薪酬的公平进行检验。

在对薪酬公平进行经验研究的时候,大部分学者采用了额外薪酬法。这种方法要求首先分析影响高管薪酬或者薪酬差距的合理因素,建立合理薪酬或者合理薪酬差距决定模型,然后利用决定模型中的残差薪酬或者残差薪酬差距(通常学者们将其称为额外薪酬、额外薪酬差距)代表高管薪酬或者薪酬差距的不公平程度(Cowherd, 1992; Trevor, 2012; 吴联生等, 2010)。本书主要是利用我国上市公司的经验数据对高管薪酬的公平进行探讨,因而在比较各种薪酬公平测量方法的基础上,决定采用经验研究法中的额外薪酬方法来测度高管薪酬的各类公平。在测度高管薪酬的个人公平方面,在借鉴科尔等学者(Core et al., 1999)的研究成果基础上,将影响高管薪酬的合理因素加以分层,构建了高管薪酬个人公平测度的跨层次模型。在测度高管薪酬的内部公平方面,借鉴特雷弗等学者(Trevor et al., 2012)提出的公平薪酬差距的概念框架,构建了高管薪酬内部公平测度的跨层次模型。在测度高管薪酬的外部公平方面,借鉴步丹璐等(2010)、吴联生等(2010)的研究,创造性地建立薪酬业绩分位比指标,用来衡量高管薪酬外部公平。这一系列高管薪酬公平的测度模型,推动了高管薪酬公平测度向纵深方向发展。

2. 实践意义

公平正义是社会和谐与进步的重要前提和保障,是人类构建理想社会的基本准则,是现代社会孜孜以求的美好理想和目标。高管薪酬公平问题研究的实践意义主要包括三点:

第一,对企业识别、测度和提高本企业的高管薪酬公平有一定的指导意义。本书对高管薪酬个人公平、内部公平和外部公平的测度进行了探索性研究,提供了在实践中识别、测度从而提高高管薪酬公平的方法。企业可以在明确合理薪酬因素的基础上,通过提高薪酬个人公平来帮助高管实现自我价值,通过提高薪酬内部公平来帮助实现组织内部人力资本的合理比价,通过提高薪酬外部公平来帮助留任和吸引有才能的管理者。

第二,对企业提高绩效有一定的指导意义。从组织层面来讲,提高组织公平可以促进组织功能的发挥,提高组织中员工的积极感受和行为,如满意度、组织承诺、信任、组织公民行为等。而组织分配结果不公平会对员工心理与行为产生极大的消极影响,从而影响组织功能的发挥。本书从分配结果公平角度出发,在组织层面探讨企业高管薪酬的个人公平、内部公平以及外部公平的经济后果,这

将有助于组织根据自身情况有针对性地采取措施来提高分配的结果公平,从而提高组织绩效。

第三,对国家监管部门制定薪酬管制政策提供了一定参考。从社会层面来看,如果分配结果公平,会促进社会的和谐发展,而分配结果不公平,则会引发社会上的不安定因素,从而成为阻碍社会和谐发展的重要因素。为了避免薪酬差距过大而带来的社会不公平感,国家监管部门通常通过规定高管与员工的薪酬差距倍数或限制高管薪酬总额的方式来达到公平目标。但每个企业所处的发展阶段、外部环境、经营战略不同,仅仅通过规定高管与员工的薪酬差距倍数或限制高管薪酬总额来达到分配公平的目的难免有失偏颇。本书提出的薪酬公平测度模型提供了企业依据高管的人力资本状况、公司经济情况以及企业所处行业和地区情况制定公平薪酬的有效工具,对国家监管部门今后制定薪酬管制政策具有一定的参考意义。

二、相关概念界定

(一) 高层管理人员

高层管理人员,简称高管,是指企业内部具有经营决策权,直接对企业经营活动和经营效益负责的高级管理人员。高管一词在英文中对应的除了 Executive 外,还有 Manager,二者含义基本相同。Manager 多出现在正式法律文本中,如《布莱克法律辞典》中 Manager 是指“掌管公司和控制公司业务和公司分支机构、部门的设立,并且拥有一定的裁量权和独立判断权力的人”。^① Executive 在现实中常被用来指公司的高层管理人员,包括首席执行官、首席技术官、首席运营官、首席信息官、财务总监等。在英国、澳大利亚和新西兰等国家,Executive 甚至包括了董事会成员。

在高管薪酬的研究方面,国内外各个研究者对高管人员概念的界定并不一致。狭义概念上,学者们往往认为企业高管是由总裁级别的、数量相对较少且最具有影响力的一位或几位管理者构成(Mason and Hambrick, 1984)。采取狭义概

^① Black, Henry Campbell. Black's Law Dictionary [M]. West Publishing CO. Minnesota. 1979 fifth edition, 865.

念的学者往往将高管薪酬研究对象集中于总裁或者总经理，比如，麦奎尔等（McGuire et al.，1962）在研究中将高管定位为 CEO；迈赫兰（Mehran，1995）使用代理委托书中披露的薪酬排名在前五位的高管作为高管成员；徐向艺等（2007）在研究中将高管人员界定为董事长和总经理。广义概念上，有的学者将高管薪酬研究对象从核心高管扩展到整个管理团队的成员薪酬，比如墨菲（Murphy，1985）将在统计年限内连续至少五年出现在股东签署的委托书上的管理人员视作高管变量；魏刚（2000）的研究中，将高级管理层界定为公司董事会成员、总经理、总裁、副总经理、副总裁、财务总监、总工程师、总经济师、总农艺师、董事会秘书和监事会成员。西格尔和汉布里克（Siegel and Hambrick，2005）在其研究中对高管团队进行了分层，他们指出高管团队既包括公司战略的制定者，也包括公司战略的实施者。处于这个团队第一层的为 CEO，负责整个公司战略的制定，处于第二层的为首席运营官、财务总监以及各个部门的总裁，负责公司战略的执行和各部门战略的制定，处于第三层的为其他经理，主要负责公司战略的实施。

在借鉴参考国内外相关研究的定义之后，本书将高管定义为，在董事会指导和监督下，具体负责公司运营的高级管理人员，包括年报中披露的所有高级管理人员。对于上市公司来讲，其高管不仅包括董事长、总经理、财务总监、副董事长、副总经理等高级经理人员，还包括董事、监事、董事会秘书等高级管理人员。采用这种较宽松的界定是因为以下原因：第一，由于我国企业公司治理结构及发展背景的特殊性，企业经营决策不仅受到董事长或总经理的个人的影响，其他高管人员在公司决策中也发挥着重要的影响作用。第二，在研究中需要的众多高管薪酬数据指标可以从上市公司年报中直接获得，避免了在取得数据过程中可能出现的误差，提高了数据的准确性和研究结论的可靠性。

（二）高管薪酬的范畴界定

薪酬是指企业员工为企业付出个人劳动后，从企业获取到的各种货币收入、服务以及福利。薪酬有广义和狭义之分。广义上的薪酬既包括企业为员工支付的工资、奖金、保险、福利费、各种津贴和补贴，以及能转化为货币形式的实物、股票等经济性报酬，也包括良好的发展机会、舒适的工作环境、精神方面的嘉奖以及培训和晋升机会等非经济性报酬；狭义上的薪酬主要是指员工为企业做出贡献后得到的物质性报酬（陈震，2013）。就高管薪酬来讲，目前高管薪酬通常由三部分内容组成：（1）现金薪酬，包括工资和奖金；（2）长期激励，包括各种