

▲ SUNYO ACADEMIC SERIES IN ACCOUNTING

三友会计论丛 第9辑

转轨时期经理报酬 计划研究

孙文刚 ● 著

*Research on Executive
Compensation Plan in
Transition Period*

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

转轨时期经理报酬 计划研究

孙文刚 ● 著

1
F249.24
S2

Research on Managerial Compensation in
Competitive Transition Period

F249.24
S2

© 孙文刚 2008

图书在版编目 (CIP) 数据

转轨时期经理报酬计划研究 / 孙文刚著. — 大连: 东北财经大学出版社, 2008.5

(三友会计论丛·第9辑)

ISBN 978-7-81122-328-6

I. 转… II. 孙… III. 劳动报酬—研究—中国 IV. F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 074926 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm

字数: 148 千字

印张: 6 1/2

印数: 1—2 000 册

2008 年 5 月第 1 版

2008 年 5 月第 1 次印刷

责任编辑: 张晓鹏 隋荣荣

责任校对: 孙 萍

封面设计: 冀贵成

版式设计: 刘瑞东

ISBN 978-7-81122-328-6

定价: 22.00 元

作者简介

孙文刚，男，1973年生，辽宁沈阳人，中共党员，副教授，管理学（会计学）博士，注册会计师，注册税务师。1996年毕业于石家庄铁道学院财务会计系，获经济学学士学位；1999年毕业于山东经济学院财务会计系，获管理学硕士学位；2005年毕业于东北财经大学会计学院，获管理学博士学位。现任山东经济学院会计学院副院长。主要研究方向为审计、财务管理，先后在《审计研究》等刊物上发表论文40篇，主持或参与省级课题5项，参编教材5部，获省级科研成果一等奖1项。主要社会兼职有中国会计学会财务成本分会理事，山东省会计学会理事，山东省会计学会会计教育专业委员会常务委员，山东省会计法规、制度、准则咨询专家委员会委员，《齐鲁珠坛》杂志外审专家。

出版者的话

随着我国以社会主义市场经济体制为取向的会计改革与发展的不断深入,会计基础理论研究的薄弱和滞后已经产生了越来越明显的“瓶颈”效应。这对于广大会计研究人员而言,既是严峻的挑战,又是难得的机遇。说它是挑战,主要是强调相关理论研究的紧迫性和艰巨性,因为许多实践问题急需相应的理论指导,而这些实践和理论在我国又都是新生的,没有现成的经验和理论可资借鉴;说它是机遇,主要是强调在经济体制转轨的特定时期,往往最有可能出现“百花齐放,百家争鸣”的昌明景象,步入“名家辈出,名作纷呈”的理论研究繁荣期和活跃期。

迎接“挑战”、抓住“机遇”,是每一个中国会计改革与发展的参与者和支持者义不容辞的责任。为此,我们与中国会计学会财务成本分会(原中国中青年财务成本研究会)、东北财经大学会计学院联合创办了一个非营利的学术研究机构——三友会计研究所,力求实现学术团体、教学单位、出版机构三方的优势互补,密切联系老、中、青三代会计工作者,发挥理论界、实务界、教育界三方面的积极性,致力于会计、财务、审计三个领域的科学研究和专业服务,以期我国的会计改革与发展做出应有的贡献。

三友会计研究所的重大行动之一就是设立了“三友会计著作基金”,用于资助出版“三友会计论丛”。它旨在

荟萃名人力作及新人佳作，传播会计、财务、审计研究与实践的最新成果与动态。自1997年起，本论丛定期遴选并分辑推出。

采取这种多方联合、协同运作的方法，如此大规模地遴选、出版会计著作，在国内尚属首次，其艰难程度不言而喻。为此，我们殷切地希望广大会计界同仁给予热情支持和扶助，无论作为作者、读者，还是作为评论者、建议者，您的付出都将激励我们把“三友会计论丛”的出版工作坚持下去，越做越好！

东北财经大学出版社

三友会计论丛编审委员会

顾问:

谷 祺 欧阳清 冯淑萍 李志文

委员(以姓氏笔画为序):

马君梅	王立彦	王光远	王化成
方红星	刘永泽	刘志远	刘明辉
刘 峰	孙 铮	宋献中	李 爽
张为国	张龙平	张先治	张俊瑞
何顺文	杨雄胜	陆正飞	陈毓圭
陈国辉	陈建明	陈信元	陈 敏
周守华	罗 飞	孟 焰	郑振兴
赵德武	夏冬林	秦荣生	徐林倩丽
黄世忠	谢志华	蔡 春	薛云奎
魏明海	戴德明		

前言

自经营权与所有权相分离的现代公司制企业产生以来,便出现了企业管理者与所有者之间目标不一致和信息不对称的现象。截至目前,协调企业管理者与所有者潜在的利益冲突、减少和防止管理者道德风险的最有效途径就是将管理者报酬与公司财富紧密挂钩,使管理者在追求自身利益最大化的同时,实现所有者利益最大化。这种挂钩是通过经理报酬计划来实现的。经理报酬计划,实质上是企业所有者与管理者之间的一份代理契约,它通过设计一种或多种计量管理者努力程度的业绩评价指标来确定管理者报酬,以协调所有者与管理者之间的利益冲突。

近 20 年来,经理报酬计划一直是会计学与财务管理的研究热点。会计学者将经理报酬计划视为实证会计研究的三个假设之一,探索会计指标是否会导致盈余管理,并对各种业绩评价指标加以比较;财务学者则重点研究经理报酬与公司业绩、投资决策、资本结构、股利政策、企业并购、经理更换的关系。在我国经济转轨时期,经理报酬计划是公司治理中最薄弱的环节之一。企业中普遍存在经理人员的报酬结构不合理、报酬与经营业绩相关性较差、报酬产生的方式不科学等诸多问题。可见,转轨时期的经理报酬计划是一个极具理论价值和实践意义的课题。

本书共分 6 章,各章的基本内容如下:

第 1 章是绪论。本章首先阐述了本书的选题动机和研究意义,然后对转轨时期、经理、报酬等基本概念进行了界定,介绍了本书的研究思路和结构安排及创新之处。

第 2 章是经理报酬研究述评与现状分析。本章首先对国内外经

理报酬理论的研究现状进行了述评,然后分析了国内外经理报酬的发展现状,利用沪深两地 A 股上市公司 2001—2003 年的平行数据对我国上市公司经理报酬的现状进行了实证分析,重点研究了经理报酬与公司业绩之间的相关性问题,并试图发现其他影响经理报酬的因素。

第 3 章是经理报酬计划理论基础与基本理论。本章分别从经济学、管理学、社会学和政治学四个角度去研究经理报酬计划理论产生和发展的起点,力图找出其中最适合我国转轨时期特殊国情的经理报酬理论基础,为下一步进行实际分析和寻找对策提供充分的理论指导。这些理论基础包括经济学中的委托代理理论、人力资本理论、不完全契约理论、锦标赛理论;管理学中的内容型激励理论、过程型激励理论和综合激励理论;社会学中的社会比较理论、社会分层理论、社会流动理论和心理契约理论;政治学中的权力理论和精英理论等。在这些理论基础之上,本章建立起了适应我国转轨时期的经理报酬的基本理论。

第 4 章是经理报酬计划中的报酬组合。本章首先介绍了我国转轨时期现有的各种报酬形式及其特征,这些报酬形式包括职务工资、奖金、福利和津贴、年薪、管理层持股、股票期权、管理层收购等。然后分析了制定报酬组合应考虑的主要因素,主要有企业战略、企业生命周期、经理职业生涯、企业人才政策以及企业类型等。最后对影响经理报酬水平的基本因素进行了探讨。

第 5 章是经理报酬计划中的业绩评价。本章首先对业绩的概念进行了界定,然后分析了经理业绩评价的特点、作用,重点对如何选择经理业绩评价指标进行了讨论,最后简要介绍了经理业绩评价标准和业绩评价程序。在业绩评价指标选择方面,本章认为经理业绩评价应做到四个结合:主观评价指标与客观评价指标相结合、财务指标与非财务指标相结合、会计基础指标与市场基础指标相结合、

绝对业绩指标与相对业绩指标相结合。

第 6 章是经理报酬计划中的风险及其控制。本章研究了如何对报酬计划所涉及的各方面风险进行合理限制。对于经理面临的风险,可采取的控制措施包括:使用多种业绩指标、设定盈余下限、设立报酬委员会、明确报酬支付时间、聘用终止和控制权变动时的补偿等。对于股东面临的风险,可采取的控制措施包括:发展职业经理人市场、完善公司治理结构、限定财务与会计行为、改进审计委托机制、加强经理报酬的披露、建立股东派生诉讼制度和集体诉讼制度等。

作者

2008 年 1 月

序

经理报酬历来是年报公布期间的热点话题，深圳发展银行行长 995 万元的年薪更是引来舆论对近年来扶摇直上的经理报酬的一片质疑。在国外，经理报酬同样是充满困惑与矛盾。据美国有线新闻网的报道，2005 年，美国年收入超过 10 亿美元的大公司首席执行官的平均年薪是 1 098 万美元，是当年美国平均工资的 262 倍。在当前我国规范收入分配秩序及大力推进经营者的激励制度的复杂背景下，选择“转轨时期经理报酬计划研究”这一题目，是具有开创性和挑战性的，同时，对于推动我国经理报酬计划的设计和推广具有较强的现实意义。

本书是在孙文刚博士的博士论文基础上经过简要修改后完成的。为了保持博士论文的原汁原味，作者并未做较大的修改，其研究价值和学术性保留了博士论文的特色。本书首先回顾了国内外经理报酬的理论文献，并对我国经理报酬现状展开分析，然后从经济学、管理学、社会学和政治学角度去探求经理报酬计划的理论产生和发展的起点，并在此基础上构建了适应我国转轨时期的经理报酬理论一般框架，最后作者分别就报酬计划中的报酬组合、业绩评价和风险控制需要关注的问题展开论述。书中所依据的中外文献及数据翔实，论证有理有据，旁征博引，具有较强的感染力和说服力。所运用的研究方法科学，对问题的分析透彻，反映出作者具有扎实的理论功底。

纵览全书，其主要的贡献在于构建了适应我国转轨时期的经理报酬理论一般框架，这个框架将报酬组合、业绩评价和风险控制有机联系起来。同时，作者能够结合我国转轨时期报酬计划各要素特

征,有针对性地提出一些创新观点,如运用社会学和政治学理论来分析经理的报酬水平,运用竞争战略、生命周期、职业生涯等理论对报酬结构进行设计,对经理报酬计划所涉及的风险进行全面分析并提出控制措施与策略等。这些对完善与创新经理报酬理论都具有重要学术价值与应用价值。相信本书的出版,对我国经理报酬计划的相关理论研究和实践探索必将有所裨益。

应当指出,由于我国转轨时期经济环境的特殊性 & 经理报酬计划所涉及因素的复杂性,书中研究内容的深度和广度必然随环境与时间的变化有所变化,还有待于不断进行充实和完善。令我欣慰的是,孙文刚博士毕业后继续选择从事教学与研究 & 工作,不仅在工作中取得了较大成绩,而且不断进取与追求,希望他通过从事博士后研究,为我国财务与会计理论研究做出更大贡献。

张先治

2007年12月于大连

目 录

1	绪 论	1
1.1	选题动机与研究意义	1
1.2	基本概念的界定	3
1.3	研究思路与方法	10
1.4	结构安排及创新之处	11
2	经理报酬研究述评与现状分析	13
2.1	经理报酬理论研究述评	13
2.2	经理报酬应用现状分析	23
2.3	我国上市公司经理报酬的实证研究	30
3	经理报酬计划理论基础与基本理论	39
3.1	经理报酬计划的理论基础	39
3.2	经理报酬计划的基本理论	70
4	经理报酬计划中的报酬组合	81
4.1	报酬形式的特征分析	81
4.2	报酬组合的确定	96
4.3	报酬水平的确定	108
5	经理报酬计划中的业绩评价	112
5.1	业绩的概念	112
5.2	经理的业绩评价	114
5.3	业绩评价指标的选择	120
5.4	业绩评价标准	140
5.5	业绩评价程序	142

6	经理报酬计划中的风险及其控制	143
6.1	经理报酬计划风险概述	143
6.2	经理风险的控制	149
6.3	股东（所有者）风险的控制	155
	主要参考文献	175
	后 记	191

1 绪论

本章是开篇之论,首先阐述了本书的选题动机和研究意义,然后对转轨时期、经理、报酬等基本概念进行了界定,接下来提出了本书的研究思路与基本假设,最后介绍了本书的结构安排及创新之处。

1.1 选题动机与研究意义

自经营权与所有权相分离的现代公司制企业产生以来,便出现了企业管理者^①与所有者之间目标不一致和信息不对称的现象。为了协调管理者与所有者潜在的利益冲突,减少和防止道德风险,就应将管理者的报酬与公司的财富紧密“挂钩”,使管理者在追求自身利益最大化的同时,实现所有者利益最大化(Jensen&Meckling, 1976)。而这种“挂钩”,就是通过经理报酬计划来实现的。如果说企业是“一个人力资本与非人力资本的特别合约”(周其仁,1996),那么经理报酬计划则是这一合约最直接的体现。

近20年来,经理报酬计划是会计学、财务管理、人力资源管理、产业经济学等诸多领域的研究热点。会计学者将经理报酬计划视为

^① 因经理报酬计划的激励对象是企业管理层,本书对管理者与经营者未进行严格区分。目前一种观点认为:经营者和管理者的区别在于其是否拥有资本,有资本且具有经营能力的人被称为经营者或企业家,无资本但具有经营能力的人被称为管理者(张维迎,1996)。我们认为,这一划分只是机械地援引了马克思《1844年经济学哲学手稿》中将“亲自经营实业”的资本家称为“企业家”的提法,尚缺乏其理论基础。

实证会计研究的三个假设之一，探索会计指标是否会导致盈余管理，并对各种业绩评价指标加以比较；财务学者研究经理报酬与公司业绩、投资决策、资本结构、股利政策、企业并购、经理更换的关系；人力资源管理学者研究经理人员的绩效考核及报酬体系的设计与管理；产业经济学者讨论经理报酬的法规问题及报酬政策的博弈效应。此外，社会学者和组织行为学者也通过社会比较、行为科学等理论研究了各种非经济因素对经理报酬的影响。

在新世纪之初，“安然”、“世通”等一系列公司丑闻事件发生后，经理报酬再次成为世人瞩目的焦点。美国公众普遍认为前所未有的经理报酬水平显失公平，联邦储备委员会主席格林斯潘也称20世纪90年代以来过度的经理报酬为“传染性的贪婪”，因而，经理报酬与公司治理、审计与会计问题一并成为恢复公众对美国资本市场信心的三个突破口（The Conference Board Commission on Public Trust and Private Enterprise, 2002）。

在国内，合理确定企业管理者的报酬也一直是我国国有企业改革和社会分配关系调整的关键之一，“59岁现象”、“褚时健问题”曾引起社会各界的广泛探讨。随着我国由传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制的转变，构建合理的经理报酬计划，以充分调动企业管理人员的积极性，使管理者的行为与所有者目标相协调进而谋求企业价值的最大化，已在我国的政策层、理论层和实务层达成共识。十五届四中全会《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》中，首次明确了“实行经营高级管理者收入与企业的经营业绩挂钩”，为我国企业管理者报酬制度的重新设计和创新铺平了道路。目前，国有资产管理委员会正着手对其直管的企业负责人进行报酬改革。

此前的相关研究均表明，我国上市公司中仍普遍存在经理人员的报酬水平较低、结构不合理、报酬与经营业绩相关性较差、报酬

产生的方式不科学等诸多问题。据中国证监会所做的评估,我国上市公司在建立有效的报酬激励机制方面只及成熟资本市场的 30%,是公司治理中最薄弱的环节之一。^①企业之间,有的企业效益很好,可经理人员的报酬并不高,有的公司连年亏损,可经理的报酬高达百万;在企业内部,有的经理人员的报酬是员工的十几倍,甚至几十、上百倍,同时过度的在职消费也使得部分经理人员对自己的报酬数量表示无所谓;此外,社会舆论又对近两年来上市公司经理报酬增长过快普遍提出质疑。可见,在经济转轨时期,我国企业的公司治理结构复杂,激励不足与激励不当现象共存,同时,我国的经理与国外的 CEO 也有很大不同,经理的个人效用及其所面临的经济环境的复杂性,使得其报酬数量和结构的确定比国外更加复杂。因而,研究我国转轨时期的经理报酬计划,决不能简单依照国外基于成熟经济和规范市场的环境下所建立起来的研究方法和思路。

综上所述,无论是国外还是国内,经理报酬计划都是一个极具理论价值和实践意义的问题。而且,落脚于经理报酬计划,相对于“经理报酬机制”、“经理报酬制度”、“经理人激励”等题目,除了可以将激励形式与业绩评价紧密结合、更符合会计学的学科特点外,也更具应用性和实践性,可以更好地满足我国企业发展的迫切需要。本书拟在分析经理报酬基础理论和经理报酬计划现状的基础上,力争建立起适合我国转轨时期特殊国情的经理报酬计划理论。

1.2 基本概念的界定

1.2.1 转轨时期的界定

马克思说:“不论生产的社会形式如何,劳动力和生产资料始

^①柴敏刚、李秉德:《直击中国上市公司高管薪酬》,载《哈佛商业评论》(中文版),2003(4)。