



JiNan  
University

暨南大学  
法学文库

朱羿锜等 著

# 高管薪酬：激励与控制



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

014031823

F279.246  
424

本书为新世纪优秀人才支持计划项目(NCET-10-012)和教育部人文社会科学规划项目(09YJA820027)成果



JiNan  
University  
暨南大学  
法学文库

# 高管薪酬：激励与控制

朱羿锟 罗 隼 郑诗斌 陈慧婷 曹小妹 著



F279.246  
424



北航

C1720183



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

## 图书在版编目(CIP)数据

高管薪酬:激励与控制 / 朱羿锜等著. —北京:  
法律出版社, 2014. 2

ISBN 978 - 7 - 5118 - 5986 - 0

I. ①高… II. ①朱… III. ①上市公司—管理人员—  
工资管理—研究—中国 IV. ①F279. 246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 020462 号

©法律出版社·中国

责任编辑/陈 慧

装帧设计/凌点工作室

出版/法律出版社

编辑统筹/法律教育出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/大恒数码印刷(北京)有限公司

责任印制/沙 磊

开本/A5

印张/10.75 字数/273 千

版本/2014年2月第1版

印次/2014年2月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 5986 - 0

定价:28.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

## 前 言

这是我从微观与宏观相结合的视角考察高管薪酬激励的尝试,主张高管薪酬包容性增长,是在新世纪优秀人才支持计划项目(NCET-10-0122)和教育部人文社会科学规划项目(09YJA820027)的资助下完成的,也是我认识和探索高管薪酬激励问题的一次转型。

回头看,探索和研习公司治理近二十年,微观视角成为一种无意识。应该说,十年前就开始了探索高管薪酬激励的历程,只是视野一直局限于微观,信奉公司内生的正当程序。目前看来,无疑是对的,但显然是很不完善的。对就对在这是一个需要市场发挥决定性作用的领域,高度关注和研究公司决策和监督的内生正当程序,自不待言。问题是,基于高管人力资本的特殊性、经理人市场的定位性和关系性,以及高管在薪酬决策过程中的利益冲突性,市场失灵不可避免。在这里,市场决定性作用的发挥在很大程度上取决于政府监管的引导力,愈是市场体系发达的国家,愈是注重高管薪酬决策的政府引导和监督,无形之手与有形之手得以有机融合,全球金融危机之后,西方各国应时而动,适时干预高管“问题”薪酬,即为明证。在我国,经理人市场仍不完善,特别是经历了改革开放前高管薪酬的统一管制,近三十五年来得以逐步导入高管薪酬激励,推行现代企业制度建设二十余年来,现代高管薪酬激励体系业已形成。自然,传统的高管薪酬统一管制也在这个过程中逐步淡出,问题在于,并未形成与高管人力资本化

进程相适应的政府监管体系,高管“天价”薪酬、“变味”薪酬等丑闻迭出,高管“吃肉”,股东和普通员工“割肉”,公司“做大做强”,而发展成果不能惠及股东和利益相关者,这显然是非包容性的,会危及公司发展的可持续性。更重要的是,高管薪酬还成为收入分配两极分化、加剧收入分配差距的重要因子,高管薪酬包容性增长,合理调节高管收入分配,也是当下改革收入分配制度面临的重大现实课题。如是,跳出早已形成习惯的微观视角,与宏观视角相结合,也是必须的。

本书共七章,可以归为三大板块。一是基本框架,第一章和第二章是也。除站在全球金融危机的高度,以社会公平观审视和剖析高管薪酬激励外,显著的特点就是运用近年来我国沪深上市公司公开披露的数据进行了实证分析,揭示了高管薪酬增长的非包容性问题,进而提出了内生决策监督机制与外部引导监督有机结合的包容性增长机制的基本架构。二是内生决策和监督机制,为本书第三章至第五章,分别阐释了高管薪酬决策的正当程序、信息披露机制和董事问责制。特别是针对“董董相护”,提出了董事问责的诚信路径及合理性审查标准。三是外部引导监督机制,为本书第六章和第七章,除阐释高管薪酬税收调节和政府监管的理论依据和剖析可行性之外,较为系统地阐释了税收调节和政府监管高管薪酬的基本模式、基本手段和工具及其有效性。本书第二章、第四章、第六章和第七章分别由我指导硕士生罗隽、郑诗斌、陈慧婷和曹小妹完成初稿,特别是罗隽完成了沪深上市公司高管薪酬包容性增长的实证分析。我对这些文稿进行了全面修改,研究思路和风格得以统一,逻辑线索得以贯通。当然,文责由我个人承担。

既为尝试,本身就意味着不完善。何况,这一课题牵涉面之宽,涉及深层次问题之多,均超出我的预期,也超出我的现有理论基础和知识储备,诚恳地请求大家给予批评指正。

朱羿锟

2013年11月于羊城暨南园



二、为何转向高管薪酬程序公正?	089
三、高管自定薪酬的正当性危机	095
四、高管薪酬程序公正的基本要素	108
五、增强董事会和薪酬委员会的有效性	115
六、激活股东监督机制	129
<b>第四章 企业高管薪酬的信息披露机制</b>	<b>138</b>
一、被透明化拉下马的华尔街巨人: 格拉索	138
二、高管薪酬信息披露的理论分析	140
三、我国高管薪酬信息披露制度变迁及存在的问题	147
四、高管薪酬信息披露政策	161
五、年度报告的高管薪酬信息披露	170
六、招股说明书的高管薪酬信息披露与股权交易的特别披露	180
<b>第五章 企业高管薪酬的董事问责制</b>	<b>186</b>
一、他们何以习惯性地接受高管的“问题”薪酬?!	186
二、现实困境: “董董相护”与高管“问题”薪酬	188
三、高管“问题”薪酬的董事问责: 商事判断规则及其局限性	207
四、高管“问题”薪酬司法审查的合理性标准	222
<b>第六章 企业高管薪酬的税收调节机制</b>	<b>232</b>
一、金融危机背景下的高管奖金税风波	232
二、企业高管薪酬税收调节的理论分析	236
三、企业高管薪酬税收调节的手段	246

四、我国高管薪酬的税收调节机制及其缺失	258
五、构建高管人力资本化条件下的薪酬税收调节机制	268
<b>第七章 企业高管薪酬的政府监管机制</b>	<b>277</b>
一、金融危机背景下的高管限薪风波	277
二、高管薪酬政府监管的理论分析	283
三、高管薪酬政府监管的机制	296
四、我国高管薪酬监管机制的演进及其问题	302
五、高管薪酬政府监管模式及有效性分析	314
六、构建高管人力资本化条件下的薪酬监管机制	327



## 第一章 企业高管薪酬激励及其控制

全球金融危机袭来,企业高管“薪事”受到前所未有的关注,各种“问题”薪酬受到普遍非议和诟病。高薪本无罪,关键要令人信服,不仅要经受得住合理性检验,促进企业价值最大化,还要接受社会公平正义的审视。高管“薪事”不再只是企业的“私事”,亦是政府为保障分配公平而负有不可推卸的制度供给责任的“公事”。

### 一、企业高管高薪的正当性危机

2008年以来,随着美国次贷危机愈演愈烈,世界金融和经济形势风起云涌,逐步升级为一场席卷全球的金融危机,实体经济遭到严重冲击,美国、欧洲和日本经济纷纷陷入衰退,新兴经济体增速也大幅放缓,世界经济面临多年来最为严峻的挑战,公众对高管薪酬也愈来愈敏感。在这种形势下,又不断曝出高管无节制地领取“天价”薪酬、“变味”薪酬、“人情”薪酬等“问题”薪酬,还有一些大而不倒的公司甚至顶风用政府救助款项发放高薪高奖,更是激起了众怒,舆论一片哗然,诟病和斥责高管的贪婪和薪酬乱涨之声不绝于耳,高管薪酬激励陷入前所未有的正当性危机。

#### (一) 激励风险社会化

民众的强烈不满和愤怒,首当其冲的就是收益私人化,风险社会

化,这种高管高薪体制。华尔街可以说就是美国金融业的代名词,无疑也是高薪高奖的代名词。每年针对高管乃至员工发放的奖金数额之大、覆盖面之广都令人叹为观止,就是该行业显著特征之一。华尔街五大投行过去五年向其首席执行官支付的薪酬总额超过 30 亿美元,华尔街高管 2008 年 184 亿美元的分红虽比 2007 年减少了 44%,却相当于 2004 年金融业繁荣时期的水平,而 2008 年全球股市蒸发掉的市值竟高达 17 万亿美元。2007 年高盛首席执行官劳埃德·布兰克费恩的总收入为 6850 万美元,美国前财长罗伯特·鲁宾在供职花旗集团时其薪酬更是高达 1.15 亿美元。<sup>[1]</sup> AIG 前 CEO<sup>[2]</sup> 马丁·沙利文 2005 年和 2006 年两年奖金总额达到 4000 万美元。2008 年 7 月他从 AIG 辞职时,拿到了 4700 万美元的“分手费”;美林证券前 CEO 奥

---

[1] 张育军主编:《上海证券交易所联合研究报告 2010》,上海人民出版社 2010 年版,第 186 页。

[2] Chief executive officer 的缩写,通常译为首席执行官,系英美公司的法定代表人。美国公司在 20 世纪 60 年代创设该职位,主要是为了解决董事会决策效率不高、决策与执行脱节的问题,将一部分本应由董事会行使的职权授予 CEO,以增强公司对瞬息万变的市场的应变力。此举不仅传播到全球,而且渗透到非营利组织。中国公司在 20 世纪 90 年代也引入了 CEO。若不了解中美公司法的差异,很容易误认我国公司的总经理(总裁)为 CEO。其实,美国公司的董事长只是董事会的召集人,是一个仪式性的职位。作为会议体的董事会不开会,董事长就不能行使职权,设立 CEO 就是为了弥补董事长职位虚化之缺陷,所以全美有 75% 的公司均由董事长兼任 CEO。反观我国,董事长一般为公司法定代表人,是真正的“一把手”。何况,大量的国有企业和国有控股公司,董事长系专职的,有精力也有能力介入公司执行性事务,我国的董事长是实职,而非仪式性的虚职,董事长职位已经含有 CEO 职责。实践中,也主要是董事长使用 CEO 头衔,正好与国际接轨。其实,既然我国董事长职位已含有 CEO 元素,给董事长再加一个 CEO 头衔,实属多余,无非是形式上与国际接轨而已。

尼尔,在2005年和2006年两年的奖金分别为3600万美元和4700万美元,当他2007年10月被迫辞职时,获得的期权和股票共值1.615亿美元;花旗集团前CEO查尔斯·普林斯2007年11月被迫辞职时,获得了6800万美元“分手费”,此前四年他获得的奖金总额达到5300万美元,其中2007年奖金中的现金部分就高达1250万美元;雷曼兄弟前CEO福尔德,在其漫长的雷曼生涯中,获得的工资奖金总额超过5亿美元。即使是普通员工,其整体薪酬在金融危机之前都令人瞠目,明星交易员乃至分析员的收入甚至可以超过公司CEO,这种高薪已经成为行业文化。低底薪加高奖金,系最典型的模式,典型的高风险高回报。前雷曼兄弟CEO福尔德的基本工资只有区区75万美元,但现金加期权奖金部分通常高达数千万美元。前贝尔斯登CEO吉米·凯恩在2006年的基本工资为25万美元,但当年的奖金总额却高达3360万美元。巨额奖金本身从激励创新的手段蜕化成了金融从业人员相对固定的收入来源,从而演变成为冒险文化。更有甚者,在市场下跌的时候,还有人振振有词地要求公司修改薪酬合约,补回“受损”的部分。在2003—2007年间,华尔街金融机构就出现了奖金迅速膨胀的趋势,从表面看来,还与当时各家公司的业绩相互促进。从长远来看,这种高风险高回报的薪酬机制导致了过度激励,无视风险的业绩泡沫与无节制的薪酬相互推动,形成了巨大的难以收拾的不良资产,从而酿成危机。

令人难以置信的是,金融海啸袭来,绝大多数公司遭受了巨额损失,而这些金融机构的薪酬标准却似乎并未受到太大影响,高薪高奖照旧,贪婪和冒险的文化依然故我。为应对危机,美国各大金融机构裁减了26.5万个职位,财政部透过问题资产救助计划(TARP),注入2000亿美元资金,国会通过8190亿美元的刺激经济方案。在政府巨额援助之下,他们安渡难关,但贪婪本色即刻暴露无遗。2008年,华尔街金融机构合共派出花红184亿美元,金额是史上第六高。高盛、美林和大摩三大投行2008年度的奖金支出总额高达130多亿美元,占公

司薪酬总支出的1/3以上。就连亏损277亿美元的花旗银行在奖金发放上也不示弱,2008年拿到100万美元以上奖金的雇员有738人!这种情形气得总统奥巴马大发雷霆,公开谴责华尔街高层“极度不负责任”和“可耻”。奥巴马认为,这种巨额花红会削弱公众对于政府救市计划的支持。<sup>[3]</sup>在接受政府救助的金融机构中,世界最大保险机构AIG以1700多亿美元的受援款高居榜首。受到房市火爆之时巨额利益的诱惑,AIG曾推出一种叫作信贷违约掉期(CDS)的金融衍生品,实际上是次贷投资上了保险。次贷危机爆发后,这种无异于一张废纸,AIG为此欠下金融机构巨额债务。为避免全球金融市场崩溃,政府先后斥巨资予以救助,控制其80%的股权。就是这样一个没有政府资助就得破产的公司,却从纳税人的救助资金中拿出1.65亿美元的巨资,用作向其金融产品部门的高管发放奖金和续聘津贴,而这些部门及其高管正是导致公司陷入破产困境的始作俑者。公司还美其名曰,“信守合同”。AIGFP就是将公司推向破产边缘的罪魁祸首,2008年度部门亏损额达到400多亿美元,而公司为其拨付的当年度奖金高达4.5亿美元,其中1.65亿美元就是救助款。有70余人获得100万美元以上奖金,单笔最高奖金达到640万美元。AIG顶风发放巨额奖金,舆论一片哗然。白宫首席经济顾问萨默斯认为这种做法“令人无法容忍”。美国总统奥巴马公开对AIG奖金事件表示愤怒。他认为,AIG的困境源于自身的“不计后果和贪婪”,而其员工却还能拿到总额1.65亿美元的奖金和续聘津贴,这是纳税人难以接受的,这不仅仅是钱的问题,也事关美国的“基本价值观”。<sup>[4]</sup>共和党议员保

[3] “华尔街肥猫拿千亿花红自肥,奥巴马怒斥‘可耻’”,载中国新闻网,<http://finance.people.com.cn/GB/42773/70853/8725601.html>,2009年1月31日访问。

[4] 马小宁:“高管顶风分红 AIG 拖累美国金融救助计划”,载《人民日报》2009年3月19日。

罗·霍德认为,美国国际集团的英文缩写 AIG 如今完全成为了“傲慢(arrogance)、无能(incompetence)和贪婪(greed)”的代名词。同时,已被美国政府收归国有的房利美(Fannie Mae)还计划向部分高管支付每人47万—61万美元不等的留职奖金,其主要竞争对手房地美(Freddie Mac)也蠢蠢欲动。从2008年年底开始,金融机构一边接受政府援助,一边为高管和员工发放巨额奖金,由此而掀起的风波从未平息。而AIG这样一家创造了历史亏损纪录的公司,一家接受了1700多亿美元公共资金的公司,还要向闯了滔天大祸的高管派出数亿美元奖金,委实耸人听闻,更是将高管的“薪事”推到了舆论的风口浪尖。<sup>[5]</sup>在这场愈演愈烈的金融风暴里,再也没有什么比高管薪酬特别是AIG“奖金门”更能体现华尔街与社会公众的隔阂和对立的事件了。这种收益私有化,损失社会化,不仅使高管薪酬陷入正当性危机,也使政府金融救援行动陷入道德困境。斯蒂格利茨直言,银行家们为了个人私利会铤而走险去追逐暴利,故对这种“僵尸”银行是不能救助的。如果银行“越大越不能倒闭”的怪圈不能打破,它们会更加肆无忌惮。花了近3000亿美元拯救银行,收益本应公众分享,最后却由银行分享。<sup>[6]</sup>

## (二) 无功受禄

薪酬,顾名思义,一分辛劳,一分薪水。对于高管,有业绩才有酬劳,而无论业绩好坏,高薪丰酬,既不合理,也不道德。金融危机将高管们的高薪低能置于聚光灯下,无功受禄暴露无遗,主要表现为:

### 1. 极不协调的高增长

增速快,涨幅大,成为高管薪酬的显著特点。企业做大做强了,相

[5] 杨博:“美国各界同声讨伐 AIG‘奖金门’”,载《中国证券报》2009年3月20日。

[6] 马燕:“诺奖得主辣评 AIG‘奖金门’:救‘僵尸’银行错了”,载《扬子晚报》2009年3月19日。

应地,高管薪酬也增长,这是顺理成章的。然而,高管薪酬一味地上涨,若并没有企业相应地做大做强,甚至企业严重亏损,高管照样涨薪,则有转移财富,而非创造价值之嫌。以上市公司为例,自1998年公开披露高管薪酬以来,高管薪酬可谓芝麻开花节节高,高管年薪均值平均每三年左右就翻一番。高明华教授对沪深上市公司2000—2010年高管薪酬的实证研究发现,近十年来,上市公司高管薪酬一直保持高速增长,高管年薪均值平均增长率达到46.5%,中位值平均增长率高达51.93%,遥遥领先于年均10%左右的GDP增长和职工收入增长水平。其中,2007年迅速放大,而2008—2010年受金融危机影响,高管薪酬依然较为稳定,且明显高于2001—2006年的水平。<sup>[7]</sup>上海荣正投资咨询有限公司的研究发现,2000—2009年,上市公司高管最高年薪平均值由2000年的81595元增长至2009年的614069元。2007年,最高年薪平均值为548285元,同比增幅高达57.15%。甫瀚咨询(上海)有限公司和中国社会科学院世界经济与政治所公司治理研究中心对中国百强上市公司高管薪酬的实证分析,可以印证这一结论。在“十一五”期间,尽管多数年份受到金融危机的影响,高管薪酬均值增速仍然高达18.1%。令人不可思议的是,2011年,沪深两市上市公司2011年净利润比2010年下滑了26%,可高管薪酬总额却比2010年上涨了22%。<sup>[8]</sup>其中,券商高管薪酬增速高达32%,尽管投

[7] 高明华等:《中国上市公司高管薪酬指数报告》(2011),经济科学出版社2011年版,第187页。

[8] 甫瀚咨询(上海)有限公司和中国社会科学院世界经济与政治所公司治理研究中心以下研究报告:“2007年中国上市公司100强公司治理评价”“2008年中国上市公司100强公司治理评价”“2009年中国上市公司100强公司治理评价”“2010年中国上市公司100强公司治理评价”“2011年中国上市公司100强公司治理评价”“2012年中国上市公司100强公司治理评价”,载 <http://www.protiviti.com/zh-CN/Pages/default.aspx>,2012年7月17日访问。

资者蒙受严重损失。<sup>[9]</sup> 2007年,高管薪酬增长超过100%的公司就有100多家,海通证券高管薪酬增长19.69倍,公司净利润虽有增长,仅为6.2倍,<sup>[10]</sup>两项对比,显然极不对称。2009年度,西南证券高管薪酬增长1493.96%,接近15倍,但对广大投资者不分红亦不转增,一毛不拔,<sup>[11]</sup>自然令人愤愤不平。令人担忧的是,高明华教授对国有垄断上市公司高管薪酬的实证分析,还有更为令人惊讶的发现,就是随着高管薪酬均值近10年来的一路攀升,2001年高管薪酬均值为29.0515万元,2010年达到71.8159万元,2009年为最高,高达133.6786万元。另一方面,公司营业利润率则呈现一路下降的趋势,从2001年和2002年的0.1921%和0.2097%,下降到2010年的0.1397%,2009年最低,仅为0.107%。<sup>[12]</sup>在2010年年薪过百万的232位A股上市公司CEO中,薪酬增长率高于净利润增长率的,国有和非国有上市公司分别占43%和49%,而薪酬增长率高于复权股价增长率的,分别高达62.8%和66.67%。<sup>[13]</sup>高管薪酬如此高增长,怎能令人信服?!

不论业绩好坏,高管薪酬都是一个“涨”字,唯一的差别就是涨多涨少,这在各个年度可以说表现得淋漓尽致。2007年不仅时逢经济景气,而且证券市场也是大牛市,公司业绩自然不错,创下了净利润比2006年增长48%的佳绩,高管们自然也没有客气,薪酬均值自然是一

---

[9] 刘植荣:“国企高管隐性收入让人震惊”,载和讯网,<http://opinion.hexun.com/2012-12-21/149303634.html>,2012年12月22日访问。

[10] 苗夏丽:“高管年薪 VS 企业利润 媒体大晒上市公司高管薪酬”,载《新闻晨报》2008年4月26日。

[11] 吴海飞:“高管涨薪十倍分红一毛不拔”,载《羊城晚报》2010年3月15日。

[12] 高明华等:《中国上市公司高管薪酬指数报告》(2011),经济科学出版社2011年版,第180页。

[13] 《福布斯》:“2012中国上市公司CEO薪酬榜 万科郁亮最贵”,载<http://stock.hexun.com/2012-06-27/142902979.html>,2012年6月27日访问。

路攀升,同比增幅达到50%,领跑于净利润增长率。2008年遭遇全球金融危机,中国也不能独善其身,公司业绩更是“跌跌不休”。就市场业绩而言,股市遭遇连续暴跌,沪市综合指数从2007年10月的6124点高点一路下滑,到2008年12月31日的1820.81点,全年的跌幅达65%,投资者蒙受极大的灾难,股票市值损失约20万亿元,相当于250次汶川大地震损失。公司会计业绩同样是跌声一片,沪深A股上市公司净利润同比下降16.88%,净资产收益率更是进一步加剧了1992年以来的下滑趋势,同比下降87.81%,创下10年来的新低。然而,高管们并没有共克时艰,而是继续享受着高薪的盛宴,高管最高薪酬均值达到55.6万元,同比增长1.5%,<sup>[14]</sup>与惨淡的经营业绩形成冰火两重天的鲜明对照。2009年,上市公司利润有所增长,高管薪酬立马恢复快速增长,均值同比增长10.34%。<sup>[15]</sup>2011年,A股上市公司股价、业绩普遍下滑,然而高管高薪依然如故,再度给投资者带来惊讶。A股上市公司净利润同比增长13%,较2010年的39%大幅下滑。然而,与业绩下滑形成鲜明对照的,则是高管薪酬总额同比增长了21.58%。<sup>[16]</sup>高管薪酬遥遥领先于业绩增长,甚至业绩大幅下降,高管薪酬照做不误,这是哪门子逻辑?高管薪酬上涨的源泉何在?民众担心这是利益相关者利益的转移,而非高管价值创造的真实体现,这样的怀疑应属合理。

## 2. 高薪低效

天价薪酬愈演愈烈,公司高管价值被严重高估,进而侵蚀股东回

[14] 齐雁冰:“上市公司高管薪酬排行榜发布 最穷高管月薪不足2000”,载《北京青年报》2009年6月10日;王璐:“08年报披露今落幕 上市公司去年业绩下滑16.88%”,载《上海证券报》2009年4月30日。

[15] 刘琼:“上市公司高管薪酬加速增 最富最穷高管收入差千倍”,载《第一财经日报》2010年5月10日。

[16] 宋璇:“上市公司:薪酬向左 业绩向右”,载《国际金融报》2012年5月4日。



报和其他利益相关者利益。金融业高管以高薪高奖著称。2007年,高管薪酬前20名中,有1/2出自金融业,金融业高管成为上市公司高薪高奖的代表,其次就是地产。2006年仅9名上市公司高管年薪高于500万元,2007年这一数字已超过40位,民生银行就有9位高管税前年薪超过500万元。中国平安有12位高管年薪超过500万元,3位高管年薪超过4000万元,高管年薪总额达到1.49亿元,为沪深上市公司之最。2008年,沪深上市公司高管年薪上千万量级的共5位,就有4位出自金融业,深发展董事长法兰克·纽曼以1598万元年薪、中国平安首席金融业务执行官理查德·杰克逊以1584万元年薪、中国银行信贷风险总监詹伟坚以1181万元年薪、民生银行董事长董文标以1136.6万元年薪,分别名列前四名。2009年,高管薪酬恢复快速增长,金融业自不待言,高管薪酬均值位居榜首,超过全体上市公司均值的4倍。高管薪酬前10名中,6名出自金融业,2名出自地产业,中国平安副总经理梁家驹以2859.21万元的年薪“拔头筹”。<sup>[17]</sup> 2011年,沪深上市公司净利润同比大幅度下降,高管薪酬依然快速增长,以金融地产高管薪酬最为丰厚。<sup>[18]</sup> 在薪酬前20名公司中,13家出自金融地产业,仅紫金矿业、华发股份、用友软件等7家公司非金融地产业。个体最高薪酬前3名中,有2名出自金融业,另一人则出自地产业。

民众对这些高管的高薪高奖议论纷纷,最主要的,与其说是天价薪酬本身,毋宁说是这些薪酬与其价值相比,过于昂贵。他们对得起这份高薪高奖吗?就盛产年薪冠军的中国平安和深发展来看,中国平安不仅是2007年高管薪酬总额的“团体冠军”,而且还在2007

---

[17] 刘琼:“上市公司高管薪酬加速增长 最富最穷高管收入差千倍”,载《第一财经日报》2010年5月10日。

[18] 杜敏:“上市公司副总年薪涨三成”,载《城市快报》2012年6月29日;宋璇:“上市公司:薪酬向左 业绩向右”,载《国际金融报》2012年5月4日。