

<<企业高管薪酬>>

图书基本信息

<<企业高管薪酬>>

内容概要

在美国，高管薪酬是大家非常关注的一个话题。

关于高管薪酬的种种“神话”（其实是误解）经媒体推波助澜，更使人们觉得高管们获取高薪是“无功受禄”。

作者针对这些“误解”，在《企业高管薪酬》（Myths and Realities of Executive Pay）一书中展示了高管薪酬的现实，即高管薪酬制度是美国企业界，“泛采用的一种薪酬制度，它的成功运用，刺激了美国经济的增长，促进了美国成功的公司治理模式的形成。

高管薪酬是建立在公司绩效的基础上的，高管薪酬随着股票价格和公司绩效的波动而波动。

高管的高效管理为股东带来了万亿美元财富，为数以万计的公司员工及其家属带来了丰厚的收益和大量的就业机会。

丰厚的高管薪酬反映了企业界对精英人才的强烈需求。

<<企业高管薪酬>>

作者简介

艾拉·T.凯，博士，华信惠悦公司全球高管薪酬咨询总监，全美知名高管薪酬专家。对高管薪酬、股票所有权和股票期权等做过深入研究，并撰写了专著《首席执行官薪酬与股东价值：帮助美国赢得全球经济战争》《利益至上：高管薪酬危机的解决方案》。曾在《哈佛商业评论》《麦肯锡季刊》《延期付酬学报》等刊物上发表论文，也曾在美联储董事会、证券交易委员会、金融会计标准董事会及美国参议院下属委员会上宣读高管薪酬问题的分析报告。他的文章频频被主流财经出版社引用，他还曾面向全球做了高管薪酬问题的演说。

<<企业高管薪酬>>

书籍目录

致谢前言 薪酬委员会会议绪论 高管薪酬之争 美国公司模式下的高管薪酬制 高管薪酬制的目标
我们的研究方法 我方观点第1章 绩效薪酬的神话与现实 绩效薪酬的现实 其他问题 绩效薪
酬个案研究第2章 管理层权力 对伯切克与弗里德的学术回应 管理层权力的现实 掩饰的薪酬
平价期权行权价 重新定价与调换 多元化投资、对冲与定时 同水平公司的数据与薪酬的高估 设
定薪酬的其他因素 固定股份VS恒值美元方式 利益的冲突 结论第3章 外部压力：高管薪酬的新
环境 外部压力的特点 周期性改革及意外后果 当今环境的起源 管制机构 证券交易委员会 美国
财务会计准则委员会 美国国税局 纽约证券交易所和纳斯达克证券交易所 国会 改革者 机构
投资者的视角 绩效薪酬缺乏之忧 股权激励 绩效考核 遣散费及管理权变更协议 经济活跃分子
融资收购的影响 管理权变更保护的影响 对冲基金 媒体评论家和公众人物 我们能够吸取的经
验教训第4章 一十时代的终结：股票期权的衰落 20世纪90年代：股票期权的十年 2000-2002：转折
点 股票期权的减少 费用支出的现实 感知价值 股票期权案例 迅速发展的公司 情景案例 成
本和股价 减少成本支出第5章 长期激励的未来 影响长期激励计划制订的因素 制订长期激励计
划 设定绩效目标和绩效标准 基本度量标准 内部目标 外部目标/指标 混合目标 目标设定
确定股份奖励的规模 展望未来第6章 高管股票持有：高管薪酬危机的解决方式 代理人理论及费
用 道德风险 促进更高回报 股票激励水平及结构正在发生转变 股权准则 股票持有要求 净股
票保持要求 创造所有权的其他机制 管理层购股计划 税收的影响 美国财务会计准则公报第123号
找到适当的解决方案第7章 新环境下的董事薪酬 董事薪酬的演进 远离股票期权 活动基础
上的薪酬 薪酬委员会主席及成员 参照点：通用电气公司 董事期权水平及混合方案 董事股份所有
权 股权准则 净股份持有要求 所有权的有效性第8章 薪酬委员会：在股东和高管之间寻
求平衡第9章 统一所有员工付酬制，改善公司绩效第10章 国际高管薪酬对比结语 高管薪酬的未来
后记 重回会议室附录论文

章节摘录

第1章 绩效薪酬的神话与现实 外界盛传美国公司被高管贪婪的欲望与过大的权力所主宰，传言包含两个相关方面：失败的绩效薪酬模式与管理层权力。失败的薪酬模式这一传言的核，12、观点是高管薪酬与公司绩效从不真正挂钩，因此绩效无法决定高管薪酬水平。

管理层权力过大的传言则接受了薪酬模式的失败这个观点，为了支持这个观点，人们捏造了这样一幅景象：高管滥用职权，统治着卑躬屈膝的董事会，妄图以此解释高管薪酬过高的决议。

我们的发现表明，薪酬水平对于公司绩效的波动十分敏感。

调查还表明，美国高管人才市场是动态的，对经济与公司绩效的变化非常敏感。

这样的敏感度对于美国经济健康全局起着一定的作用。

人们找来一些公司实例，作为验证绩效薪酬模式失败的试金石，其中不乏高管以现金薪酬与股票期权的形式聚敛巨额资金，而股东回报率却下降的例子。

在一些实例中，首席执行官绩效平平甚至表现糟糕，仍能坐享高额报酬。

但也有些首席执行官在富裕的同时，帮助公司股东挣得百亿美元的收益，这些实例也混入了失败的模式。

对于失败的绩效薪酬模式和近期铺天盖地的关于公司治理腐败、董事会无能的报道，人们需要一个简单的解释，而管理层权力的传言则满足了这个需求。

片面夸大的利润或赤裸裸的欺骗行径已使一种观念愈演愈烈，即在董事会保持缄默时，衡量绩效的标准可能已被高管操控，以此让高薪名正言顺。

人们认为，高管有能力设定股票期权的赠与或行权时间，通过隐蔽手段聚敛额外收益。

这使情况愈加恶化。

在机构股东、交易联盟和媒体的控诉中，这两种传言被强有力地结合到一起。

加州公务员退休基金会（全美最大的公共退休基金会）就是一个典型的例子。

在2004年11月15日的新闻发布稿中，他们宣布了新的活动计划，“以此控制（原文如此）在美国企业盛行的滥用的薪酬政策，让董事与薪酬委员会为他们的行为承担更多责任。

”

<<企业高管薪酬>>

媒体关注与评论

美国首席执行官与董事会因为公司治理和高管薪酬实践而遭受猛烈抨击，在这种形势下，凯和范·普腾展示了事情的另外一面。

在美国，许多薪酬实践都鼓励并最终导致股东创造价值与生产率增长，而不是以股东和其他员工的利益为代价，让高管致富。

——斯蒂文·卡普兰 芝加哥大学纽鲍尔家族企业与金融教授 本书由全美顶尖薪酬咨询顾问撰写，对当前备受争议的高管薪酬问题是一个意义非凡的补充。

任何试图评价薪酬制度是否很好地符合投资者利益的人们，都应阅读凯和范·普腾为当前薪酬实践所做的辩解。

——卢西恩·伯切克 哈佛大学法学院法学、经济学和金融学弗里德曼讲座教授 凯和范·普腾为他们的新书取了一个恰如其分的名字。

不幸的是，通常大众对高管薪酬情况知之甚少，很多情况下，出版社的信息具有迷惑性，并不准确。

对于新的现实，《企业高管薪酬》是一张清晰的交通路线图。

本书是首席执行官、人力资源管理者和上市公司董事会成员的必读之物。

——沃伦·鲁德曼，波士顿科学公司薪酬委员会主席、雷声公司薪酬委员会前主席 丘博公司薪酬委员会前成员、前参议员

<<企业高管薪酬>>

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>