第 37 卷 第 10 期
2011 年 10 月
财经研究
Journal of Finance and Economics
Vol. 37 No. 10
Oct. 2011

行长薪酬、薪酬差距与银行绩效*

宋增基，夏　铭
（重庆大学 经济与工商管理学院，重庆 400030）

摘　要：文章不仅研究了银行高管薪酬的影响因素，还从中国上市银行内部薪酬差距的角度出发，依据锦标赛理论和行为理论探讨了银行内部薪酬差距与银行绩效之间的相关关系。研究结果显示，中国上市银行的薪酬结构具有一定的合理性。此外，通过对银行行长薪酬与银行绩效的回归分析发现，银行行长薪酬与银行绩效的联系程度还不够紧密，需要在今后的薪酬制度改革中进一步加强。

关键词：薪酬激励；薪酬差距；银行绩效

中图分类号：F271.5　**文献标识码：**A　**文章编号：**1001-9952(2011)10-0135-10

一、问题的提出

随着中国农业银行于 2010 年 7 月 15 日成功登陆资本市场，中国银行业实现了国有独资商业银行股份制改革的阶段性收官。中国国有银行股份制改革的终极目标是提升中国银行业与国际一流银行可比较的持续竞争优势，其中对公司管理者的激励是公司治理中的一个重要问题。

薪酬激励是通过薪酬制度的设计和实施对公司员工进行经济奖惩以实现其激励约束目标的一种机制。薪酬设计存在薪酬水平和薪酬结构两个焦点问题。许多学者从委托代理角度对经营者薪酬做了大量的分析与研究，其中绝大部分研究都集中于经营者薪酬与公司经营绩效之间的关系，重点讨论高管人员的薪酬水平。薪酬差距是企业薪酬结构的重要方面，西方学者关于企业内部薪酬差距对员工态度和组织绩效的影响存在着激烈的争论，由此形成锦标赛理论和行为理论两种基本观点。锦标赛理论（Tournament Theory）认为加大薪酬差距可以改善工作态度并创造出更好的绩效。Lazear 和 Rosen（1981）、Rosen（1986）运用锦标赛理论对薪酬差距进行解释，认为薪酬差距是给予在竞赛中获胜者的一种额外奖励。锦标赛理论强调的是更多的竞争性奖金和更大的薪酬差距，鼓励高管人员的内部竞争及对公司业绩的追求。行为

收稿日期：2011-01-07

作者简介：宋增基（1965－ ），男，河南南阳人，重庆大学经济与工商管理学院副教授；
夏　铭（1985－ ），男，重庆巫溪人，重庆大学经济与工商管理学院硕士研究生。

理论则强调合作创造绩效,认为薪酬差距在一定程度上不利于合作,从而影响组织或团队绩效。

银行工作人员薪酬的基本形式包括以现金形式支付的工资和奖金、以限制股份和股票期权等形式提供的奖励以及以其他形式提供的保险和福利等物质利益。员工为银行的发展付出了劳动,必须得到一定的经济报酬,这是不容置疑的。但是作为一种有效的经济激励机制,需要考虑以下几方面的问题:(1)薪酬的高低是如何决定的;(2)薪酬结构是否合理,特别是内部薪酬差距对银行绩效的提高是否有正向推动作用;(3)高管薪酬对银行绩效是否产生了积极作用。本文以中国上市银行为样本,通过理论与实证分析试图对上述问题给出合理的理论解释和经验证据。

二、高管薪酬决定因素的实证分析

(一)样本选择与数据来源

截至2009年末,有14家商业银行在沪深A股市场上市,本文以此为样本。其中,工商银行、民生银行、浦发银行、华夏银行、招商银行、中国银行和深圳发展银行上市时间较早,样本期间为2006—2009年;南京银行、宁波银行、北京银行、交通银行、建设银行、兴业银行和中信银行2007年上市,样本期间为2007—2009年。所有数据均来自国泰安数据库和各上市银行年报。

(二)银行行长薪酬描述性统计

通过对样本数据的收集整理,我们发现目前国内只有三家银行(南京银行、宁波银行和北京银行)对行长存在股权激励,但股权份额很少且呈逐年递减趋势。以南京银行为例,2007年南京银行行长股权份额为0.006%,2009年降至0.001%。股权激励作为有效的薪酬激励方式在中国上市银行中还没有普及。表1给出了中国上市银行行长的现金报酬描述性统计。从表1可以看出,目前上市银行行长的薪酬都普遍较高,但近3年银行行长薪酬均值呈下降趋势;同时每年行长薪酬最大值和最小值差异很大,特别是2008年最大值和最小值达10倍,并且各个银行行长薪酬均值差别也较明显。

表1　银行行长薪酬描述性统计(万元)

	2006年	2007年	2008年	2009年
银行数量	7	14	14	14
均值	307.9865	348.489	304.9636	243.198
中值	158.5000	201.770	175.5400	184.605
标准差	324.15525	303.4914	251.76897	154.7739
方差	105 076.628	92 107.052	63 387.612	23 954.955
最小值	103.89	107.5	85.00	75.5
最大值	995.00	1 004.6	853.92	530.6

（三）银行行长薪酬的多变量分析

高管薪酬契约的决定因素一直是理论界和实务界关注的焦点问题之一。西方学者对影响高管薪酬水平的因素做作了大量的探索性研究，成果主要集中于企业业绩、规模及政府对高管薪酬水平的影响方面。Jenson 和 Murphy（1990）研究发现股东价值每增加1 000美元，企业高管的财富平均增加3 125美元；Baker 和 James（1998）的研究认为，CEO 报酬与企业业绩具有明显正相关关系，并且股票激励对经营者有很好的长期激励作用。国外关于薪酬激励与商业银行经营绩效的研究最早来自于 Barro 等（1990），其研究认为高管的薪酬变化与公司业绩之间存在着正相关关系，股票期权对高管人员的激励效应显著。魏华和刘金岩（2005）通过对鲁豫两省商业银行的调查进行实证分析后发现，在高管人员薪酬激励方面样本银行高管人员薪酬与银行绩效没有关联。宋增基和杨天赋（2010）对 2006－2009 年 11 家上市的全国股份制商业银行数据进行研究，发现银行 CEO 薪酬与银行绩效之间的敏感性不强，即银行 CEO 薪酬越高并不意味着银行业绩越显著。陈学彬（2005）通过对内地几家上市商业银行的薪酬激励进行研究，发现银行高管人员和员工薪酬与资产规模和资产收益率有较强的正相关性。武治国和朱贵云（2008）运用五家上市银行的年报数据，通过实证研究发现样本银行的高管薪酬与商业银行的盈利水平正相关，但与商业银行经营的安全性、流动性相关程度不高，与不良资产率相关性不显著。

在总结既往研究的基础上，我们认为可能影响银行行长薪酬水平的主要因素有银行董事会特征和银行特征两方面。其中银行董事会特征包括董事会规模（No. Board）和董事会的独立性（INDE），银行特征包括银行总资产（Size）、网点数（No. Net）、资本充足率（TCR）和成长性（Growth）。为了分析这些因素与银行行长薪酬之间的关系，本文以银行行长薪酬作为被解释变量、银行董事会特征和银行特征作为解释变量、银行业绩（ROE）作为特征变量建立回归方程，其中的变量含义见表 2。

$$\begin{aligned}\text{CEO\_tz} = {} & \alpha \times \beta_1 \times \text{No. Board} + \beta_2 \times \text{INDE} + \beta_3 \times \text{Size} + \beta_4 \times \text{No. Net} \\ & + \beta_5 \times \text{TCR} + \beta_6 \times \text{Growth} + \beta_7 \times \text{ROE} + \varepsilon \end{aligned} \tag{1}$$

表 2　相关变量的定义

变　量		符　号	定　义
CEO 薪酬特征	CEO 薪酬	CEO_tz	包括银行行长的基本工资、各项奖金、福利、补贴、住房津贴及其他津贴等
银行董事会独立性特征	董事会规模	No. Board	银行董事会总人数
	独立董事比例	INDE	银行外部董事为公司年报中明确披露的独立董事和从职工代表大会中选出的董事，则 INDE =（No. Board － 内部董事人数）/No. Board

续表 2 相关变量的定义

变量		符号	定义
银行特征	银行总资产	Size	银行总资产取其自然对数
	网点数	No. Net	银行网点数量取其自然对数
	资本充足率	TCR	资本总额与加权风险资产总额的比例
	成长性	Growth	银行净利润增长率
特征变量	银行绩效	ROE	净资产收益率

表3给出了上述方程的回归结果。从中可以发现，在董事会特征方面，董事会规模和独立董事比例都与行长薪酬没有显著的相关性；银行业绩与行长薪酬显著正相关，表明盈利水平的高低是决定商业银行高管薪酬的重要因素之一，银行高管薪酬已具有同经营业绩挂钩的激励特征；银行的成长性对行长薪酬有比较显著的影响，即银行净利润增长率越高银行行长的薪酬就越高；银行规模和网点数与行长薪酬没有显著的相关性，这与数据显示的结果一致。实证结果还发现，银行资本充足率与银行行长薪酬没有显著的相关关系，说明中国上市银行的薪酬与考核委员会在用经营绩效指标确定高管薪酬时很少考虑风险控制因素。

表 3 银行行长薪酬的多变量分析

自变量	因变量(CEO_tz)
No. Board	1.42(0.14)
INDE	0.98(0.11)
ROE	2.77**(0.04)
Ln(Size)	0.95(0.12)
No. Net	1.01(0.11)
TCR	0.83(0.15)
Growth	1.31*(0.08)
adj R^2	0.25

注：***、**和*分别表示检验在1%、5%和10%的水平上显著。下同。

三、上市银行内部薪酬差距对绩效的影响

在上文中我们已经分析了影响银行行长薪酬水平的一些重要因素，但是依据锦标赛理论和行为理论的观点，薪酬结构的设计对于组织的影响可能更为重要(Jensen 和 Murphy，1990)。林俊清等(2003)研究发现我国上市公司内部高管团队薪酬差距符合锦标赛理论的预测，并分析了公司治理因素对薪酬差距的影响。薪酬差距不仅考虑了银行高管的激励作用，而且也考虑了组织内其他成员特别是不同层次的企业员工的薪酬激励效果，组织成员是自私地追求个人利益还是通过协作实现组织目标具有非常重要的影响。企业内部薪酬差距的大小是我国企业、政府和媒体非常关注的话题，但是长期以来在组织薪酬研究中却很少被提及，在上市银行公司治理研究中也缺乏对薪酬差距大小产生激励效应进行的实证研究。本文基于两种相互竞争的理论，即锦标赛理论和行为理论，研究上市银行内部薪酬差距(包括高层管理团队内部薪酬差距、高管与普通员工之间的薪酬差距)对银行绩效的影响及协作需要对这种影响的调节效应。

按照中国证监会对中国上市公司行业类别的划分标准，我们从制造业公司中随机挑选出 14 家上市公司，并搜集了 7 家具有代表性的垄断行业上市公司作为参考数据，取其 2006－2009 年的数据与本文的金融行业样本进行比较分析。高管与普通员工之间相对薪酬差距我们用“高管平均薪酬/员工平均薪酬”衡量，样本中没有发现高管层薪酬水平低于普通员工薪酬水平的公司；同时考虑到这些公司的具体特征，我们选取公司总资产（Size）、负债比率（Dr）和净资产收益率（ROE）等变量。Wilcoxon/Mann-Whitney 统计检验结果见表 4。

表 4　上市银行与制造业公司的公司特征及内部薪酬差距比较

	银行和制造业公司特征中位数					
	Size	Dr	ROE	P－S	D－S	M－S
上市银行	26.53	0.944903	0.162313	43.895	22.854	27.111
制造业公司	23.84	0.4123	0.147794	97.3427	78.7433	86.6821
垄断上市公司	10.99983	0.574574	0.097975	—	65.27336	70.89471
	Wilcoxon/Mann-Whitney 统计量					
上市银行与制造业公司	4.0147***	7.9304***	0.2584	8.0861***	10.7362***	11.2716***

注：P－S、D－S 和 M－S 分别表示行长与员工、董事与员工、管理层与员工的薪酬差距。

从表 4 可以看出，上市银行和制造业公司的公司总资产、负债比率和内部薪酬差距中位数的 Wilcoxon/Mann-Whitney 统计量都在 1%的水平下显著，说明两者之间存在明显差异，而净资产收益率并不显著。制造业公司和垄断上市公司 ROE 都低于上市银行，但其内部薪酬差距反而比上市银行更大，说明上市银行和制造业公司存在显著的行业特征差异，银行具有独特的行业特征，如资本结构上的高负债比、资产交易的非透明性以及极为严格的行业管制和监管等。此外，通过统计数据我们发现银行业的员工收入普遍高于制造业，但是银行高管薪酬与制造业高管薪酬均值差异并不特别明显，这也是上市银行和制造业公司薪酬差距差异显著的重要原因。对比制造业公司和上市银行的公司特征及内部薪酬差距后我们发现上市银行的薪酬制度相对于制造业公司和垄断上市公司更具有合理性。为了进一步探讨上市银行薪酬结构的合理性，我们将对上市银行内部薪酬差距对其绩效的影响进行实证分析。

我们选取银行行长与董事、管理层以及管理层与员工的相对薪酬差距（现金年薪的比值，分别用 C-D_DIF、C-M_DIF、M-Y_DIF 表示）和调节变量为自变量，公司总资产（Size）为控制变量，银行当期和下一期净资产收益率（ROE_t 和 ROE_{t+1}）为因变量，建立回归模型以检验薪酬差距对银行绩效的影响。表 5、表 6 分别为相关系数和回归结果。调节变量选取企业财务风险和企业规模来测量。其中，公司财务风险（FRISK）以系统风险系数 β 衡量；企业规模（LNHUM）以公司当年员工总数的自然对数值衡量。

表5 各相关变量的相关系数表

	1	2	3	4	5	6	7	8
ROEt								
ROEt+1	0.67**							
C−M_DIF	−0.09*	−0.130*						
C−D_DIF	−0.11*	−0.147*	0.177					
M−Y_DIF	0.013	−0.065	0.097	0.061				
Size	0.042	0.085	0.004	−0.063	0.004			
FRISK	−0.065	−0.071	0.023	0.025	0.027	−0.042		
TECH	−0.034	0.037	0.018	0.019	0.015	−0.200*	0.017	
LNHUM	0.178*	0.072	−0.058	−0.055	−0.060	0.647*	0.027	−0.510*

表6 内部薪酬差异与银行绩效的回归结果

	模型(4)	模型(1)	模型(2)	模型(3)
	ROE_{t+1}	ROE_t	ROE_{t+1}	ROE_t
M−Y_DIF	−0.126	−0.103	−0.085	−0.079
C−M_DIF	0.466	0.283*	0.279*	0.301*
C−D_DIF	−0.746*	−0.147	−0.816*	−0.592*
SIZE	0.661**	0.613**	0.625**	0.634**
FRISK×M−Y_DIF			−0.021	−0.058
LNHUM×C−D_DIF			0.147*	0.192*
FRISK×C−M_DIF			−0.013	−0.016
FRISK×C−D_DIF			−0.104	−0.118
LNHUM×M−Y_DIF			0.203*	0.214*
LNHUM×C−M_DIF			0.199*	0.214*
R^2	0.491	0.716	0.425	0.437
F	4.216*	10.743**	7.990**	8.62**

表6中模型(1)和模型(2)是在未加入调节变量的情况下内部薪酬差距与银行绩效之间的回归模型,回归结果并不显著;在加入调节变量后,模型(3)和模型(4)中上市银行行长与管理层的薪酬差距与当年和下一年绩效显著正相关,与董事的薪酬差距与当年和下一年绩效显著负相关。这说明银行行长与管理层之间的薪酬差距对银行绩效有促进作用,该结果支持了锦标赛理论;但银行行长与董事之间的薪酬差距给银行绩效带来了负面作用,董事会的职责是对企业经理层进行监督和激励,其目标是追求企业价值最大化,回归结果符合外生董事会理论(董事会有独立性),即董事会会依据公司所处的外部环境和信息对称情况决定CEO薪酬差距,在信息相对对称的情况下会缩小薪酬差距。外生董事会理论可能更符合中国上市银行的治理结构现实。研究还发现高管层内部薪酬差距、管理层与员工的薪酬差距与企业规模的交互项对银行当年ROE和下一年ROE有显著的正向影响。这表明企业规模越大银行内部的薪酬差距的增加对绩效的正向影响越明显,所以企业规模对银行的内部薪酬差距和绩效具有调节效应。而另一调节变量——企业风险的调节效应并没有得到实证结果的支持。因此,较大的企业规模会增强高管团队内部、管理层与员工间的薪酬差距和组织绩效之间的正向关系。

四、薪酬激励对绩效的影响

银行行长每年丰厚的收入对银行绩效是否有显著的正向作用呢？下面我们通过多元回归方法探讨其相关性。我们选取加权平均的净资产收益率(ROE)作为银行业绩的衡量标准，这一指标在已有文献中被广泛使用(John 和 Qian，2003)，但是也有文献使用每股收益率(EPS)衡量企业业绩，本文未选取后者的主要原因是中国的股票市场由于发展不成熟，其股价变化基本上难以较为准确地反映一个企业的盈利能力。本文选取以下变量进行回归分析：银行行长报酬(当年的银行行长现金报酬 CEO_t 和上一年的银行行长报酬 CEO_{t-1})、银行行长是否持股(CEOShare)(虚拟变量，持股取值为 1，否则取值为 0)、董事平均年薪报酬(Board)(薪酬最高的前三名的均值，下同)、管理层平均年薪报酬(Manage)、员工报酬(Staff)、公司成长性(growth)以及银行总资产(Size)。

表 7 显示了主要变量的 Pearson 相关系数。从表 7 可以看出，银行绩效与银行行长持股显著负相关，与银行的成长性显著正相关；银行行长薪酬与董事薪酬、员工薪酬及管理层薪酬显著正相关，管理层薪酬与董事薪酬正相关；员工薪酬与董事薪酬和管理层薪酬正相关。

表 7　Pearson 相关系数表

	ROE	CEO_t	CEO_{t-1}	CEOShare	Size	Growth	Board	Manage
CEO_t	0.156							
CEO_{t-1}	0.162	0.628**						
CEOShare	−0.284*	−0.236	−0.265					
Size	0.055	−0.129	−0.083	−0.674**				
Growth	0.405*	0.169	0.081	−0.100	−0.127			
Board	0.029	0.774**	0.413*	−0.195	−0.132	0.339*		
Manage	−0.041	0.539**	0.608**	−0.229	−0.066	0.315	0.629*	
Staff	0.299	0.448**	0.371*	−0.205	−0.085	0.323	0.406*	0.527*

表 8　薪酬激励与银行绩效的回归结果

	模型(5)	模型(6)		模型(7)			模型(8)	模型(9)	模型(10)
因变量	ROE	ROE		ROE			ROE	ROE	ROE
自变量	CEO_t	CEO_t＋ CEOShare		CEO_{t-1}＋CEO_t＋ CEOShare			Manage	Board	Staff
t	1.996	1.221	−1.006	1.208	−0.062	0.055	0.030	1.010	2.307
P	0.056	0.229	0.320	0.237	0.951	0.957	0.976	0.318	0.026
b_0	−0.582	−0.279		−0.716			−0.113	0.090	−0.351
b_1	0.362	0.255	−0.352	0.428	−0.023	0.025	0.003	0.052	0.123
R^2	0.867	0.867		0.886			0.855	0.858	0.871
F	54.273	46.677		35.002			49.064	50.397	56.021
样本数	50	50		36			50	50	50

注：b_0 和 b_1 分别表示常数项和解释变量的回归系数，由于篇幅有限未列出控制变量的回归系数；回归分析时对 CEO_t、CEO_{t-1}、Manage、Staff 以及公司规模均做对数处理。

为了避免多重共线性，我们建立了 6 个不同的模型检验上市银行薪酬激励与绩效的关系，结果如表 8 所示。从模型(5)、模型(6)和模型(7)可以看出，

上市银行 CEO 当年和上一年的薪酬及股权激励都与上市银行绩效不存在显著的正相关关系。股权激励与银行绩效没有相关关系的原因可能与上文提到的当前上市银行股权激励作用不足有关,过低的持股比例根本无法把高级管理人员的利益与公司(股东)的利益紧密联系在一起。从模型(8)和模型(9)的回归结果可以看出,董事会和管理层的薪酬激励与银行经营绩效也不存在显著的相关关系。原因可能在于:第一,我国上市银行的薪酬制定制度还不是很完善,很多银行高级管理人员的薪酬都是固定的年薪制,并且与银行业绩关系不大。当银行业绩好时银行行长薪酬还能因此得到提升,当银行业绩差时行长薪酬也不会因此下降。此外,我国上市银行高级管理人员权力过大,还存在待遇自定的可能性。第二,非货币收益提供了足够的激励。实证研究中并没有考虑高管的灰色收入,银行高管人员大多另有行政级别。1997 年中国企业经营者成长与发展专题调查结果显示,高达 32.6%的股份公司经营者表示并不看重其经济地位而更在乎职位等级和行政等级。模型(10)的实证分析结果表明上市银行员工薪酬与净资产收益率显著正相关,说明上市银行已经初步建立了员工薪酬与银行业绩挂钩的薪酬激励机制。

五、结论与建议

国内上市银行与一般企业存在诸多差异,如高负债、股权分散和严格监管等,因此简单套用以往的治理结论有失偏颇。本文在结合银行业自身特性的基础上,通过对银行 CEO 薪酬影响因素及银行内部薪酬结构合理性的实证研究发现:(1)银行业绩对高管薪酬有显著影响,而且银行净利润增长率越高银行 CEO 的薪酬就越高。(2)通过对比制造业和垄断行业与上市银行发现,上市银行的薪酬相对于制造业和垄断业更具有合理性,相对于企业绩效来说,更符合公司发展的需要。企业规模对银行内部薪酬差距与上市银行当期和未来绩效关系具有调节效应,企业规模越大银行内部薪酬差距的增加对绩效的正向影响越明显。实证结果表明,银行行长和管理层的薪酬差距支持锦标赛理论,而银行行长和董事的薪酬差距支持行为理论。

我们还探讨了上市银行 CEO 薪酬对银行绩效的影响,研究结果表明,上市银行 CEO 当年和上一年的薪酬及股权激励都与上市银行经营绩效不存在显著的正相关关系。而且中国商业银行的薪酬形式单一,基本上只有注重短期激励效应的现金薪酬,而缺乏注重长期激励效应的限制性股份和股份期权等薪酬形式,从而不利于银行的长远发展。

中国银行业的公司治理正处于从行政型治理到经济型治理的转型过程中,特别是目前在中国银行已初步完成股份制改革的情况下,在未来的改革中应建立起综合考虑市场竞争因素和业绩因素的薪酬水平,调整薪酬结构,注重长期激励,注重银行内部和外部的监督机制。近年来上市银行高管的“天价薪酬”备受争议,我国银行的相关监督部门对金融行业高管薪酬的限制也越来越严格。财政部 2009 年明确要求金融企业负责人总薪酬不应高于 280 万元,2008 年业绩下降的国有金融机构,其高管人员薪酬再下调 10%。2010 年 3 月银监会正式下发《商业银行稳健薪酬监管指引》,规定商业银行主要负责人绩效薪酬不得超过其基本薪酬的 3 倍,而且高管绩效薪酬的 40%以上应采取延期支付的方式且期限不少于 3 年。因此,银行薪酬水平的确定必须综合考虑市场竞争因素和业绩因素。这一方面有利于吸引和留住好的经营人才,另一方面对于变灰色收入为公开收入、平衡收入攀比心理、调动员工的工作积极

性和创造性以及抑制其犯罪动机具有积极作用。薪酬水平必须与业绩紧密挂钩，注重提高人力资本使用效率。只有银行业绩的提高才能真正地为员工和高管人员薪酬水平的进一步提高创造条件。

本文的不足之处在于，由于我国银行上市时间较短，且有些公布的信息不很完整，研究样本相对较少。另外，我们只是将上市银行作为一个整体讨论而没有比较上市银行个体之间的优劣性。这些局限性也是我们在今后的研究中需要进一步完善的方面。

* 本文得到中国博士后科学基金项目(20100470108)和国家杰出青年基金项目(70525005)的资助。

参考文献：

[1]潘敏.商业银行公司治理：一个基于银行业特征的理论分析[J].金融研究，2006，(3)：37－47.

[2]邵平，刘林，孔爱国.高管薪酬与公司业绩的敏感性因素分析——金融业的证据(2000－2005年)[J].财经研究，2008，(1)：94－105.

[3]魏刚.高级管理层激励与上市公司经营绩效[J].经济研究，2000，(3)：32－39.

[4]陈学彬.中国商业银行薪酬激励机制分析[J].金融研究，2005，(7)：76－94.

[5]张正堂.企业内部薪酬差距对组织未来绩效影响的实证研究[J].会计研究，2008，(9)：81－87.

[6]林浚清，黄祖辉，孙永祥.高管团队内薪酬差距、公司绩效和治理结构[J].经济研究，2003，(4)：31－40.

[7]李克文，郑录军.高管人员激励机制与商业银行经营绩效[J].南开学报(哲学社会科学版)，2005，(1)：71－76.

[8]李燕萍，贺欢，张海雯.基于扎根理论的金融国企高管薪酬影响因素研究[J].管理学报，2010，(10)：1477－1483.

[9]步丹璐，蔡春，叶建明.高管薪酬公平性问题研究——基于综合理论分析的量化方法思考[J].会计研究，2010，(5)：39－46.

[10]李维安，曹廷求.商业银行公司治理：理论模式与我国的选择[J].南开学报(哲学社会科学版)，2003，(1)：42－50.

[11]宋增基，杨天赋，王戈阳.银行董事会特征、CEO报酬与银行绩效——基于对11家股份制银行的数据分析[J].金融论坛，2010，(6)：36－42.

[12]Barro J R，Barro R J.Pay，performance and turnover of bank CEOs[J].Journal of Labor Economics，1990，8(4)：448－481.

[13]Houston J，James C. CEO compensation and bank risk：Is compensation in banking structured to promote risk taking? [J].Journal of Monetary Economics，1995，36：405－431.

[14]Jensen M C，Meckling W H.Theory of the firm：Managerial behavior，agency costs，and ownership structure[J].Journal of Financial Economics，1976，3：305－360.

[15]John K，Qian Y.Incentive features in CEO compensation in the banking industry[J].FRBNY Economic Policy Review，2003，9：109－121.

[16]Shleifer Andrei，Robert W Vishny.A survey of corporate governance[J].Journal of Finance，1997，52：737－783.

[17]Bebchuk L A，Fried J M.Executive compensation at fannie mae：A case study of perverse incentives，nonperformance pay，and camouflage[J].Journal of Corporation Law，2005，30：807－822.

Pay of Bank CEOs, Compensation Differences and Bank Performance

SONG Zeng-ji, XIA Ming

(*Economic and Business Administration*, *Chongqing University*, *Chongqing* 400030, *China*)

Abstract: This paper not only analyzes the influential factors of bank executive compensation, but also discusses the relationship between compensation differences in banks and bank performance based on tournament theory and behavioral theory. The results show the rationality of compensation structure of listed banks in China to a certain extent. In addition, the regression analysis of bank CEOs and bank performance indicates that the relationship between the income of bank CEOs and bank performance is not close, which should be strengthened in future reform of compensation system.

Key words: compensation incentive; compensation difference; bank performance

(责任编辑 喜 雯)