

董事会结构、公司绩效与高管层 报酬关系的实证分析

王有鸿¹, 黄解宇², 费 威³

(1. 运城学院, 山西 运城 044000; 2. 山西财经大学 管理科学与工程学院, 太原 030006;

3. 东北财经大学 数学与数量经济学院, 大连 116025)

摘 要:本文对影响企业经营者报酬的要素——董事会结构和公司绩效进行分析,探讨了董事会结构和公司绩效在公司管理人员报酬总额制定、风险报酬收入比例设置、经理人业绩评价过程中的作用。利用沪深上市公司 2005 年的数据进行实证分析,结果发现:管理人员报酬的对数与公司净资产收益率和净资产收益率的平方都正相关,但相关性很小;董事会在经理人总报酬制定方面没有发挥作用,而在经理人风险报酬比例设置、经理人业绩评价方面发挥了作用;董事会结构中各因素的共同作用,在一定程度上也导致了经理人报酬与公司绩效之间具有很小的相关性。

关键词:董事会结构;经理人报酬;公司绩效

中图分类号:F276.6 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-980X(2010)03-0100-06

1 文献综述

管理人员报酬收入的多少主要是由两方面因素决定的:一是公司的业绩,它是高管人员努力的直接体现;二是公司的外部特征,它包括公司的规模、所属行业、所处地区等方面。国外关于高管人员报酬与公司绩效度量方式的实证研究主要有:Holmstrom^[1-2]的标准代理模型开创了有关高管人员报酬契约业绩报酬评价的先河,他分析了公司业绩在高管人员报酬契约中的作用。Jensen 和 Murphy^[3]研究认为,CEO 的报酬与其业绩的关系虽然是正向相关的,但是统计意义确很小,即高度不相关。Hirschey 和 ppaps、Carrol 和 Ciscel 的研究结果同样认为经理人的报酬与企业业绩不相关。Crystal^[4]研究发现,在所有影响 CEO 薪酬的因素中,能够用企业业绩来解释的不到 4%。但是, Coughlan 和 Schmidt、Joscow 和 Shepard 等研究了高管持股与绩效之间的关系,并证明经理人报酬和企业业绩之间存在正相关。

国内关于高管人员报酬的计量研究近几年刚刚兴起,魏刚^[5]、李增泉^[6]研究发现高管人员年度报酬与公司业绩之间不存在显著的正相关关系,而与公司的规模和地区差异存在显著相关性。陈志广^[7]发现高管人员年度报酬与绩效、规模和法人股比例等

存在显著正相关,行业及地区对报酬也有影响。谌新民等^[8]发现资产规模、行业特性、区域范围、股权结构对经营者年薪都有显著影响。

当前在我国已有的研究中存在的问题有:第一,数据问题。我国上市公司中存在大量的董事和高管人员不在公司领取报酬的现象,很多研究都忽略了这一点。第二,现有对董事会结构和经理人报酬的研究都集中在总报酬制定上,忽略了董事会结构对设置风险报酬比例和对经理人业绩评价的影响,进而忽略了董事会结构对经理人报酬与绩效相关性的影响。第三,现有的研究大都得出高管人员报酬与公司绩效相关性不大的结论,鲜见对导致这种结果的原因的探讨研究。因此在本文中我们将探讨国内上市公司董事会在企业高管人员的年薪激励约束中的作用,以及用董事会结构变量改变斜率的方法从董事会的角度探讨导致高管人员报酬与公司绩效相关性不大的原因。

2 研究方法与研究假设

2.1 样本选择

本文选择了 2005 年度沪市全部 A 股上市公司,剔除了董事长、副董事长或者总经理不在公司领取报酬的上市公司和没有公布高管人员报酬具体数字的上市公司,用剩余 254 家 A 股上市公司作为样

收稿日期:2009-12-09

作者简介:王有鸿(1979—),男,陕西渭南人,山西运城学院经济管理系讲师,经济学硕士,研究方向:经济管理;黄解宇(1966—),男,山西运城人,山西财经大学管理科学与工程学院教授,硕士生导师,研究方向:区域经济、区域金融;费威(1982—),女,辽宁鞍山人,东北财经大学数学与数量经济学院博士研究生,研究方向:数量经济、经济优化。

本进行研究。数据处理利用计量经济学软件 Eviews 和统计学软件 spss。数据全部来源于上市公司的年报。

2.2 研究假设

2.2.1 绩效与高管人员报酬

根据现代委托-代理理论,当公司经理与股东之间存在信息不对称的时候,股东就要与经理签订报酬-绩效契约,根据公司的绩效给经理人以部分剩余激励,来减少经理因道德风险和逆向选择所导致的代理成本,从而使自己的财富最大化。在报酬契约下,公司经理人的报酬将根据公司的经营绩效来决定。

假设 1:公司经营绩效与高管层的年度报酬存在显著的正相关关系。

2.2.2 董事会与经营者报酬

董事会作为公司的内部治理机构,其职责就是监督经营者的经营管理活动,参与重大决策。其中,考核企业经理人的经营绩效、设计与建立企业经理的利益补偿激励机制、减少经理人与股东之间的冲突、提高企业的效益是董事会的基本职责之一。独立董事制度作为改进公司治理结构的重要举措,其职责是积极维护股东的利益,能在重大问题决策、选派总经理、制定报酬、评价业绩等方面发挥应有的作用。所以在公司中设立董事会、独立董事就是为了解决企业所面临的委托-代理问题。

由于董事会规模、董事会组成部分、董事会领导阶层的结构将影响董事会的监督潜能,因此本文用董事会规模、独立董事在董事会中的比例、经理兼任董事在董事会中所占的比例(即内部人比例)和总经理与董事长或副董事长是否兼任这几个变量作为董事会的结构变量。董事会结构对经理人报酬的影响可分为 3 方面:

第一方面是董事会结构在制定经理人报酬时的影响(非风险收入部分影响)。如果董事会与独立董事能够在激励约束中起到应尽的责任,那么独立董事能够有效地抑制管理层利用自身对公司的控制增加自己报酬的行为,所以报酬制定与独立董事在董事会中的比例是负相关的。在通常的情况下,较大的董事会规模能够保证对经理人的能力有较全面的了解,董事会的决议不容易受到来自经理人方面的影响,所以,在董事会规模合理的范围内,董事会的规模较大能够起到制定更合理的经理人报酬、抑制经理人的违规行为的作用。董事会中兼任经理人的董事他们既是公司的内部人员又是监督者,他们可以利用自身的董事身份和对公司的控制给自己制定较高的报酬或者制定有利于自己的报酬计划。通常

认为董事会中的内部人与经理之间的关系不利于正确评价经理的能力和设定经理报酬,他们在激励约束控制中的作用是负面的,所以他们在董事会中所占的比例越高,越能够利用自身的权力去实现自身的利益。为此我们提出以下假设:

假设 2a:董事会中独立董事比例与经理人报酬负相关;

假设 2b:董事会中内部人的比例与经理人的报酬正相关;

假设 2c:董事会规模与经理报酬负相关。

第二方面,董事会的结构对经理人风险收入部分的影响。风险收入是经理人收入的一部分,它与公司业绩挂钩,业绩越高经理人的风险收入的影响就越高,对于理性的经理人来说,他们将通过寻求提高公司经营业绩来提高自己的报酬。因为风险收入是与公司业绩联系在一起的,所以风险收入在总报酬中所占的比例越低,经理人报酬的变动受公司业绩的影响就越不明显,因此作为风险回避者的经理人,相对于风险收入他们更倾向于无风险的固定收入,从而在制定经理人报酬时,经理人更倾向于风险收入占总报酬比例尽可能低的报酬政策,所以董事会中内部人的比例越高,他们越能够影响董事会的决议,从而制定风险报酬比例较低的报酬政策。董事会制定管理层的薪酬政策时,董事会规模越大,独立董事在董事会中的比例越高,董事会越不容易受经理人的控制或影响,越有可能制定固定收入与风险收入比例合理的薪酬政策,抑制管理层在制定薪酬时降低风险报酬比例的利己行为。

第三方面,董事会结构对公司绩效评价方面的影响。董事会的规模越大,独立董事的比例越高,越能正确地评价经理人的业绩,使得经理人的风险报酬与公司的业绩联系起来。内部人与经理层的关系不利于正确评价公司绩效,内部人在董事会中的比例越高,他们就越能够影响董事会对公司绩效评价的客观性,使得公司绩效对经理层的风险收入就越不明显。

为此我们提出以下假设:

假设 3a:内部人的比例越高,经理人的报酬与绩效之间的正相关系数就越大;

假设 3b:董事会规模越大,经理人的报酬与绩效之间的正相关系数就越大;

假设 3c:独立董事的比例越高,经理人的报酬与公司绩效之间的正相关系数就越大。

2.2.3 总经理双重性与经理人报酬

Boyd^[9]曾经说过:“当一个公司的经理同时又是董事长的时候,CEO 的双重性就出现了,拥有董

事长职位的 CEO 将有更大的控制权”。所以在 CEO 和董事长兼任的时候,CEO 的双重性影响董事会对 CEO 和高管层人员的能力和经营业绩的客观评价,不利于制定合理比例的风险报酬^[10]。Jensen^[11]指出“董事会控制要有效,CEO 和董事长不能是同一个人”。所以提出以下假设:

假设 4a:在总经理和董事长兼任时,经理人的报酬将更高;

假设 4b:在总经理和董事长兼任时,经理人的报酬与绩效之间的正相关系数越小。

3 变量与模型设定

3.1 变量设计

本文中的变量包括解释变量、被解释变量和控制变量。被解释变量为经理人报酬;解释变量为董事机会结构变量和公司绩效;控制变量为公司的外部特征变量。它们的定义如下:

- 1)被解释变量,即前三位高管的报酬之和。
- 2)解释变量。公司当年年度的绩效,我们用净资产收益率来代替。董事会的结构变量。即董事会规模——董事会成员的个数;独立董事在董事会中的比例;内部人董事在董事会中的比例,即在经理层担任职务同时又在董事会中担任董事职务的董事在董事会中的比例;董事长与总经理的兼任情况,当董事长与总经理兼任的时候,变量值为 1,否则等于 0。
- 3)控制变量。除了董事会结构和公司绩效外,公司的外部特征也会影响经理人的年度报酬,为了更确切地获得董事会结构和公司绩效对经理人报酬的影响,我们选择以下两个变量作为回归分析的控

制变量:公司的规模,我们用公司的股本表示。大量的研究证明公司的规模影响着经理人报酬,公司的规模与经理人报酬之间存在着显著相关关系^[5-6]。公司的规模在本文中用公司的股本表示。

公司的第一大股东的性质。股东作为公司的所有者,他们的性质影响着他们在公司治理过程中的行为,本文主要考察公司的第一大股东,当第一大股东为国有股董时变量取 1,否则取 0。

3.2 模型设定

1)对于假设 1,本文构造模型 1:

$$\log(baochou) = a_1 + a_2 guimo + a_3 jixiao + a_4 gudong + \varepsilon_1$$

2)对于假设 2a、2b、2c 和 4a,本文构造模型 2:

$$\log(baochou) = b_0 + \beta_1 guimo + b_2 jixiao + b_3 gudong + b_4 nbr + b_5 jianren + b_6 dongshihui + b_7 dudong + \varepsilon_2$$

3)对于假设 3a、3b、3c 和 4b,本文构造模型 3:

$$\log(baochou) = g_0 + g_1 guimo + g_2 gudong + (c_1 dongshihui + c_2 dudong + c_3 nbr + c_4 jianren) jixiao + \varepsilon_3$$

在上述 3 个模型中, *baochou* 为公司年度报酬最高的前三位高管年度报酬之和。*jixiao* 为公司的绩效;*guimo* 为公司规模;*nbr* 为内部人董事在董事会中的比例;*jiaren* 为董事长与总经理的兼任情况;*dongshihui* 为董事会的规模。*dudong* 为独立董事在董事会中的比例。

4 描述性统计量分析和相关性检验

4.1 统计量分析

表 1 高管报酬的统计量分析

	<i>baochou</i>	<i>dongshih</i>	<i>dudong</i>	<i>jixiao</i>	<i>jianren</i>	<i>guimo</i>	<i>gudong</i>
Mean	68.7239	9.6917	0.3483	0.9608	0.1423	46442.2067	0.6403
Median	55.8000	9.0000	0.3330	5.7300	0.0000	26800.0000	1.0000
Std. Deviation	59.9092	2.1602	6.008E-02	54.8917	0.3612	78897.1547	0.4809
Minimum	6.51	5.00	0.00	-833.42	0.00	2475.00	0.00
Maximum	432.19	21.00	0.67	27.52	2.00	720000.00	1.00

1)上市公司年度报酬最高的高管报酬在各个上市公司之间存在显著差异。统计结果显示,2005 年样本公司高管人员的平均报酬分别为 68.8 万元,较 2001 年 17.52 万元有很大增长。高管年度报酬的最大值为 432.2 万元、最小值为 6.51 万元,前者为后者的 66.4 倍。

2)样本公司董事会规模平均为 9,独立董事的比例为 34.83%,这与欧美国家中董事会中独立董

事高达 60%的比例相比,差距还很大。

3)样本公司的平均净资产收益率为 0.968%,这说明 253 家样本公司在 2005 年整体上是盈利的。

4)样本公司董事会成员中平均 24.56%的董事同时又担任管理层职务,董事会中如此高的内部人比例给董事会对管理层的监督和评价的客观性带来影响。

4.2 变量相关性检验

通过表 2 可以看出,股东性质与公司绩效在 10 %的置信水平下是显著负相关的,这说明在我国第一大股东为国有股东的上市公司的绩效低于第一大股东为非国有股东的上市公司。董事会规模与公

司规模显著正相关,更大规模的上市公司会趋向于设立更大规模的董事会,董事会人数与独立董事数负相关。

表 2 股东性质与公司绩效的相关性检验

	<i>gudong</i>	<i>dshis</i>	<i>guimo</i>	<i>dulidong</i>	<i>jianren</i>	<i>nbr</i>	<i>jixiao</i>
<i>gudong</i>	1. 000	0. 093	- 0. 053	- 0. 039	0. 049	- 0. 040	- 0. 155 *
<i>dshih</i>		1. 000	0. 401 * * *	- 0. 256 * * *	- 0. 019	- 0. 139	0. 069
<i>guimo</i>			1. 000	- 0. 036	- 0. 100	- 0. 112	0. 053
<i>dulidong</i>				1. 000	0. 072	0. 109	- 0. 099
<i>jianren</i>					1. 000	. 159	- 0. 050
<i>nbr</i>						1. 000	0. 058
<i>jixiao</i>							1. 000

注:“ * ”表示在 1 %的显著水平上显著;“ * * ”表示 5 %的显著水平上显著;“ * * * ”表示 10 %的显著水平显著(无特别说明以下各表相同)。

5 回归结果和分析

本文在进行回归分析时发现,当把绩效的平方这个变量加入模型中,5 %的显著水平下,绩效的平方通过了模型的统计检验,明显地提高模型的解释能力,同时没有引起模型的多重共线性,所以在以后

的回归分析中,我们把绩效的平方这个变量加入模型中。在对模型进行回归分析过程中上述 3 个模型均无异方差性、自相关性和多重共线性,我们对上述 3 个模型用普通最小二乘法进行多元线性回归。

1)对模型 1 的回归结果。

表 3 模型 1 的回归结果

变量	常数 a_1	绩效 a_2	规模 a_3	股东性质 a_4	绩效平方 a_5
系数	3. 873839 *	0. 009614 *	2. 18E - 06 *	- 0. 120259	1. 23E - 05 *
P 值	(0. 0000)	(0. 0034)	(0. 0002)	(0. 2052)	(0. 0028)
$R^2 = 0. 100335$; $adj-R^2 = 0. 085824$; $F_{stat} = 6. 914532$					

在 1 %的显著水平下,jixiao 通过显著性检验,这与我们的预期是一致的。jixiao² 通过 1 %显著水平下的显著性检验,所以,经理人报酬的对数与公司绩效之间是二次曲线关系,- 390. 8 %为在这条 U 形曲线上的最低点时净资产收益率的值,在我们选择的样本公司中净资产收益率低于 - 100 %的公司只有 3 家,所以我们只考虑净资产收益率大于 - 100 %的情况。因此,样本公司高管报酬的对数与公司净资产收益率和净资产收益率的平方是正相关

的,净资产收益率每增加 1 %,高管报酬增加约为 0. 96 %,弹性系数对绩效的敏感性很低。这说明当管理人员通过努力工作增加公司的业绩时,他们没有得到相应的报酬回报。在 1 %的显著水平下,高管报酬的对数与公司的规模呈现显著的正相关关系,这与魏刚、李增泉的结论是一致的。第一大股东的股东性质未能够通过显著性检验,这说明公司的第一大股东的性质对前三高管的报酬是没有影响的。

2)对模型 2 的回归结果。

表 4 模型 2 的回归结果

变置	常数 b_0	规模 b_1	绩效 b_2	股东性质 b_3	内部人比例 b_4	兼任 b_5	董事会 b_6	独董比例 b_7	绩效平方 b_8
系数	2. 913840 *	1. 53E - 06 * *	0. 009608 *	- 0. 152436	0. 456582	0. 01478	0. 066853 *	0. 722148	1. 14E - 05 *
P 值	(0. 0000)	(0. 0141)	(0. 0033)	(0. 1176)	(0. 2149)	(0. 9067)	(0. 0069)	(0. 3494)	(0. 0060)
$R^2 = 0. 131565$; $adj-R^2 = 0. 103092$; $F_{stat} = 4. 620660$									

10 %的显著水平下,董事会中内部人董事的比例、独立董事的比例未能通过显著性检验,这与我们的假设是不一致的。可见独立董事没有发挥独立性的作用,在正确客观评价经理的能力、制定经理人的

报酬时没有能够发挥独立董事应有的作用。10 %水平下,董事会规模与经理人报酬对数显著负相关,这与我们的预期是相反的,产生这种情况的原因是:我们研究发现董事会的规模与公司的规模呈现正相关

的关系,经理人的报酬与公司的规模也呈现正相关关系,而董事会在抑制经理人利用对公司的控制增加自己报酬的行为中没有发挥到应有的作用,从而导致了董事会规模与经理人报酬之间因为公司规模

的作用存在正相关关系。董事长与总经理的兼任与高管的报酬的对数正相关性是显著的,这与我们的假设一致。

3)对模型 3 的回归结果。

表 5 模型 3 的回归结果

	常数 g_0	规模 g_1	股东性质 g_2	绩效平方 g_3	董事会与绩效乘积 c_1	独董与绩效乘积 c_2	内部人与绩效乘积 c_3	兼任与绩效乘积 c_4
系数	3.821357 *	1.59E - 06 *	- 0.121384	0.000107 *	0.005029 *	- 0.059726 ***	- 0.032840 ***	- 0.002166
P 值	(0.0000)	0.0058	0.1887	0.0000	0.0000	0.0788	0.0734	0.8307
$R^2 = 0.171516$; $adj-R^2 = 0.147845$; $F-stat = 7.245830$								

在 10 %的显著性水平下,董事会规模与公司绩效的乘积与高管的报酬之和的对数存在显著的正相关关系,董事会中内部人的比例与公司绩效的乘积和董事长与总经理的兼任与公司绩效的乘积都存在显著的负相关关系,这与我们的假设是一致的。独立董事的比例与公司的绩效乘积公司年薪前三高管的报酬之和的对数显著负相关,这与前面的假设相矛盾的。造成这种结果的主要原因是独立董事往往是经理人选拔的,他们不愿站在经理人的对面,从而选择顺从经理人的意愿,这说明我国上市公司的独立董事缺少独立性。兼任与绩效的乘积未能通过显著性检验。

6 基本结论和建议

在本文中,我们从董事会角度出发探讨了影响企业高管人员报酬的一些因素——董事会规模结构和公司绩效,并进行了分析,探讨了董事会在对企业高管人员的激励约束机制控制之一——年薪中的作用。实证结果发现:

- 1)高管人员报酬的对数与公司绩效之间呈二次函数形势的正向相关性,但是相关性很小。高管人员的报酬对于绩效的弹性很小,而且弹性系数随绩效的地增加而又很小的增加,当高管人员努力使公司的绩效增加时,他们没有领到相应的报酬。这说明我国上市公司的经理人年薪报酬并没有和公司绩效真正地联系起来,年薪报酬并没有达到激励高管人员的目的。
- 2)董事会和独立董事与高管人员报酬的对数的相关性不显著,这说明董事会和独立董事没有能够客观评价高管人员的能力,不能抑制股东增加自己报酬的行为,在公司经理激励约束机制中没有起到应有的作用。
- 3)董事会规模、独立董事在董事会中的比例与绩效的乘积和高管人员报酬的对数的正相关性是显著的,但是相关系数很小,内部人董事、董事长与总经理的兼任与绩效的乘积和高管人员的报酬的对数的负

相关性也是显著的。董事会规模和独立董事在制定风险报酬、评价高管绩效发挥了比较小的作用,它们使高管报酬与公司绩效产生了更强的联系。内部人董事、董事长和总经理的兼任使高管报酬与公司绩效之间的联系变小。因此,董事会没有发挥其应有作用,这也是高管报酬与公司绩效之间的相关性很小的重要原因之一。

综合以上的分析结果,对董事会、独立董事的建设我们提出如下建议:第一,降低内部人董事在董事会中的比例,减少内部人董事对董事会的负面影响。第二,增加独立董事在董事会中的比例,以便使独立董事的合理提议能够得到足够的董事的支持。提高对独立董事的声誉保证、加强对其的经济激励,从而使独立董事积极参与到公司的治理中来,增强独立董事的独立性。第三,建立一个合理度量高管人员业绩的评价体系,使董事会在评价高管人员报酬时有一个客观的依据,减少非独立董事,尤其是内部人在评价公司绩效时的负面影响。第四,公司的总经理和董事长要由不同的人担任,避免因董事长和总经理的兼任给董事会带来负面影响。

参考文献

[1] HOLMSTROM B. Moral hazard and observability[J]. Bell Journal of Economics,1979(10):74-91.

[2] HOLMSTROM B. Moral hazard in terms[J]. Bell Journal of Economics,1982(13):324-340.

[3] MURPHY K J, JENSEN M C. Performance pay and top-management incentives[J]. Journal of Political Economy, 1990,98:225-264.

[4] CRYSTAL G S. CEO compensation as tournament and social comparison:a tale of two theories[J]. Administrative Science Quarterly,1988(2):257-274.

[5] 魏刚. 高级管理层激励与上市公司经营绩效[J]. 经济研究,2000(5):32-64.

[6] 李增泉. 激励机制与企业绩效[J]. 会计研究,2003(3):24-30.

[7] 陈志广. 高级管理人员报酬的实证研究[J]. 当代经济科学,2002(5):58-70.

[8] 谌新民,刘善敏. 上市公司经营报酬结构性差异的实证研究[J]. 经济研究,2003(8):55-63.

[9] BOYD B K Control and CEO compensation[J]. Strategic Management Journal,1994(5):335-344.

[10] 刘斌,刘星. CEO 薪酬与企业业绩互动效应的实证检验[J]. 会计研究,2003(9):35-39.

[11] JENSEN M C The modern industrial revolution exit,and the failure of internal control systems [J]. Journal of Finance. 1993(3):831-880.

[12] 李亚静,朱宏泉,黄登士,等. 董事会控制、经理报酬、公司经营绩效[J]. 系统工程理论与实践,2005(2):30-39.

[13] 刘海英. 经理人报酬与激励——理论与实务及当前我国实践的探讨[J]. 山东大学学报,2005(5):84-90.

Empirical Study on Relationship between Board Structure ,Firm's Performance and
Advanced Manager's Reward

Wang Youhong¹,Huang Xieyu², Fei Wei³

(1. Yuncheng University, Yuncheng Shanxi 044000,China;2. Shanxi Finance and Economics University, Taiyuan 030006,China;
Dongbei Finance and Economics University, Dalian 116025,China)

Abstract : This paper analyzes some elements influencing the operator returns ,such as ,the board structure and performance ,and discusses the effects of board structure and corporation performance on the total remuneration of company's managers ,the proportion of venture income and the performance evaluation of manager. And using the data about listed companies in Shanghai and Shenzhen Stock Market in 2005 ,it makes the empirical analysis. The empirical results show that :the logarithm of manager's reward are positively correlated with return on net assets and return on net assets squared ,but these corelations is very little ;board structure has no effect on the formulation of manager's total reward ,but has effects on the proportion of venture income and the performance evaluation of manager ;the various factors of the board work together ,to some extent ,so that the manager's compensation and corporate performance have a very small correlation.

Key words : board structure ;reward of manager ;firm's performance

(上接第 16 页)

Research on Tax Policy of Government for Transformation of
Scientific and Technological Achievement of Enterprises

Meng Weidong ,Yang Yan

(School of Economics and Business Administration ,Chongqing University ,Chongqing 400044 ,China)

Abstract : Based on the perspective of game theory ,this paper uses the backward induction method to analyze the decision-making of business and government ,and studies government's fiscal policies promoting the transformation of scientific and technological achievements of enterprises in the monopoly market. The results show that :government adopting tax incentives and input subsidies can encourage enterprises to transform scientific and technological achievements ;the tax preference policies are suitable for enterprises producing daily necessities production ;for these enterprises producing non-daily necessities production or luxury goods ,government should select the way of subsidy according to the proportion of fixed cost ,and the way of input subsidy is suitable for those enterprises with high fixed cost and low variable cost ,and the way of tax subsidy is suitable for those opposite enterprises. These conclusions have significant guiding meaning for government to choose subsidy way scientifically to encourage the transformation of scientific and technological achievements of enterprises.

Key words : transformation of scientific and technological achievement ;government subsidy ;tax policy