

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2015.01.007

# 基于市场规则与法治思维的银行薪酬改革问题研究

陆岷峰<sup>1</sup>, 陆 顺<sup>2</sup>

(1. 南京财经大学 金融研究中心, 江苏 南京 210046; 2. 南京理工大学 经济管理学院, 江苏 南京 210094)

**摘要:** 经过前期一系列的调研,我国央企薪酬改革方案呼之欲出,薪酬改革的顶层设计临近落地,处于特殊地位的商业银行备受社会关注,再次被推向改革前台。因为缺乏统一的定薪基础与定价规则,商业银行薪酬改革与预期相差甚远,讨论持续升温。虽然商业银行薪酬改革是一种基于企业的行为,但又必须基于市场选择与法治方式。在新常态环境下,商业银行薪酬改革的根本路径还是要以市场规则与法治思维为指导,从行业发展的实际出发,配合整体的转型战略,维护社会基本公平,激发金融新动力。

**关键词:** 商业银行; 市场; 法治; 薪酬

**中图分类号:** F832.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-626X(2015)01-0053-06

## 一、引言

区别于历史上以形式法治保证绝大多数人受益的改革,新一轮深化改革强调利益增进与利益调整并存,市场规则与实质法治并重。当顶层设计逐步以完备的姿态浮出水面并掀起改革浪潮时,薪酬改革不可避免地进入决策者与社会公众的视野,而处于国民经济显位的商业银行更是备受社会关注,银行高管薪酬再次被推向改革的前台。广义来看,企业高管是整个公司或企业的实际管理者,狭义上可以理解为公司或企业的经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书以及公司规定的其他人员。<sup>[1]</sup>依据公司法法条,高管不包括董事、监事,而参照各家上市银行年报,董事会、监事会分属于公司治理结构的不同组成部分,现实中却掌握企业实际管理经营权,所以行长、副行长、董事会秘书、纪委书记、首席风险官、首席信息官、财务总监以及章程规定的其他高管人员都被统称为银行高管。西方经济学将雇佣关系中一方劳动者所得的各种货币收

入以及各种服务和福利之和定义为薪酬;<sup>[2]</sup>国内多将企业薪酬定义为管理者和普通员工的货币性与非货币性流动收入总和。<sup>[3]</sup>综上所述,银行高管薪酬是银行管理人员利用自身知识、技能、时间、经验以及创造力提供特殊劳动或劳务(管理、决策)所获得的各种货币或非货币报酬,既是财富的象征也是身份地位的象征。

回顾商业银行体制改革史,薪酬管理作为公司治理中的根本的核心问题始终贯穿于改革全程,并伴随着外部经济环境和内部经营规则的变化,从计划时代的完全工资制度转变为基本工资加绩效的制度。<sup>[4]</sup>原本基本工资占比独大的结构特点被颠覆,奖金所占比例大幅度上升,基本工资所占比例下降,福利所占比例也开始远远超过奖金与基本工资,薪酬管理与新常态相背离。从内部管理看,高管薪酬结构设计存在基本薪酬过于稳定且在整体薪酬中占比高、对高管的薪酬激励主要以短期为主、欠缺与绩效挂钩的中长期激励和薪酬设计缺乏弹

收稿日期:2014-11-17

作者简介:陆岷峰(1962-),男,江苏淮安人,南京财经大学教授,金融研究中心首席研究员,江苏银行总行高级会计师,南京大学经济学院博士后,主要从事宏观经济、商业银行、中小企业研究。

性等现象。<sup>[5]</sup>从外部控制看,关于银行高管薪酬的政策多停留在纸面之上以提供指导性指引,即便是最新出台的“限薪令”政策与薪酬稳健指引也大打折扣。究其根源,在于银行高管人员任命的体制行政化与市场脱轨,银行薪酬定价偏离市场价值规律,缺少统一的定价标准,关于薪酬管理的政策文件不具有法律强制性,缺少实质性的法治管理方式。因此,新常态环境下商业银行薪酬改革必须是基于市场选择与法治方式的企业行为,以市场规则与法治思维为指导,从行业发展的实际出发,配合整体的转型战略,最终以改革的手段维护社会基本公平,激发金融新动力,保障经济的稳健运行。

### 二、银行高管薪酬背离新常态的表现

国内经济转入新常态昭示着经济发展条件和环境已经或即将发生诸多重大转变,对金融生态环境、银行转型升级等产生方向性与决定性影响,同步催生金融新常态。由于体制性障碍的原因,金融创新与改革的步伐往往存在明显的滞后性,银行高管薪酬管理与阶段特点偏离新常态,经济、金融、法治的新常态对银行高管薪酬管理提出新的要求。

#### (一)银行高管薪酬背离经济新常态

经济增长率逐步过渡并稳定在新的均衡点上,经济增长因素的变化带动经济结构的转变,潜在增长率下降,经济增速换挡回落,从过去10%左右的高速增长转为7%~8%的中高速增长,构成中国经济新常态的最基本特征。<sup>[6]</sup>在2010年大规模刺激政策出台后,中国经济增速回升,之后进入一个较稳定的中高速增长区间,2012年全年国内生产总值增长7.7%,2013年为7.7%,2014年上半年为7.4%,三季度增长7.3%。<sup>[7]</sup>商业银行作为国民经济的重要稳定器,高管人员薪酬在经济增速上升时保持同步增长,在经济增速回落之时却仍旧逆势上涨。2011年我国16家上市银行高管薪酬合计发放4.76亿元,较2010年的5.06亿元下降5.92%,2012年则同比减少4.23%,<sup>[8]</sup>但此后高管薪酬逆势迅猛增长,增速与当前经济形势严重背离(见图1)。



图1 2009—2013年银行高管薪酬增速与国内生产总值增速对比图

#### (二)银行高管薪酬背离金融新常态

随着利率市场化影响深入根植,单纯依赖资产规模增长和存贷利差的传统经营模式将难以为继,利差缩小致使银行利润增速下滑,加之“两高一剩”行业、房地产、贸易融资等领域的金融风险充分暴露,银行将在创新转型中形成适应新常态要求的利润区间。我国2013年全年商业银行净利润累计达1.42万亿元,同比2012年增加0.18万亿元,但净利润增速明显放缓,2011年同比增长29.18%,2012年同比增长17.37%,2013年同比增长12.78%,与我国经济增速不断下降相吻合,是经济新常态在金融领域的新常态反映。依据政策规定,高管薪酬要同经营业绩挂钩,呈显著正向关系,但问题是部分银行高管薪酬的高低与公司业绩的关联性微弱,反观银行高管薪酬增长势头,与行业不景气的现状形成鲜明对比(见图2)。

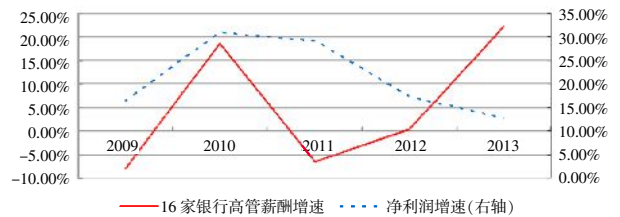


图2 2009—2013年银行高管薪酬增速与银行净利润增速对比图

另一方面,不同股权结构银行同业之间高管薪酬存在明显的不平衡性,国家绝对控股的国有大型银行高管薪酬普遍较低,地方财政部门或地方国有企业控股的城市商业银行高管薪酬水平居中,非国有控股的商业银行高管薪酬水平平均位居前列,这与金融业态稳健的新常态监管目标相背离。2013年,国有五大行年报公布了高管的固定部分薪酬,其董事长年薪平均达到103.73万元,这与股份制银行董事长高达两三百万元的年薪收入相差甚远,其中民生银行董事长以530.63万元的年薪位于首位(见图3)。<sup>[9]</sup>



图3 2013年我国部分上市银行董事长年薪

### (三) 银行高管薪酬背离行业新常态

在向经济新常态稳步过渡中,“老常态”中投资率过高、消费偏低的格局逐步回归,产业结构调整与转型发展进一步提速,以制造业和房地产业为代表的投资增速放缓,而银行高管整体报酬绩效敏感度依旧低于其他行业。截至2013年我国沪深上市公司主要负责人平均薪酬水平达到76.3万元,全部负责人平均薪酬水平为46.1万元,而16家上市银行高管的平均年薪为94万元,其中董事长和行长的平均年薪分别为171万元和235万元,<sup>[10]</sup>远远高于房地产业58.68万元高管人均薪酬,高于总额最高的制造业28.78万元的人均薪酬,而农林牧渔业则以18.91万元排在末位,这与整体产业形势和市场价值规律极不相符(见图4)。

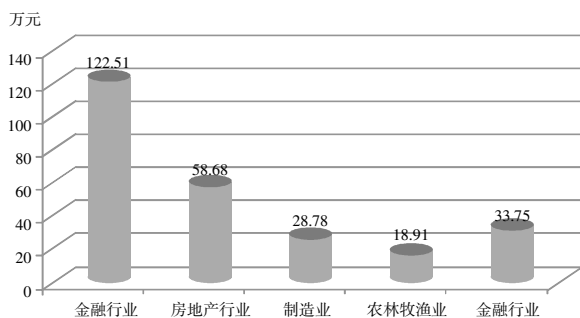


图4 行业间高管平均薪酬对比

### (四) 银行高管薪酬背离法治新常态

经济新常态加强了依法治国的改革预期,依法治国已成为党治国理政的新常态。依法治国影射到经济与金融领域就是依法明确政府和市场界限,划定从政的“底线”和“红线”,推动社会的公平与正义,提升经济效率,维护市场配置资源的基本经济秩序。从国家统计局公布的数据看,2013年41家金融类上市公司的员工平均薪酬为23.4万元,据五大国有商业银行2013年的年报显示,其董事长的平均薪资为103.73万元,<sup>[11]</sup>按照国有银行员工的平均年薪16万元的统计,高管们的平均年薪是这个数字的十余倍。<sup>[12]</sup>这一薪酬格局给社会经济带来的不稳定性因素违背了社会公平与市场定价准则。除国家规定的履职待遇和符合财务制度规定标准的业务支出外,并不排除按照职务设置消费定额并量化到高管个人的其他“职务消费”,银行高管薪酬平均水平长期绝对高于普通员工的现象造成社会初次分配不公,扩大了收入差距等社会矛盾,无疑与依法治国的理念相背离。

## 三、银行高管薪酬背离新常态的原因

经济新常态下,银行高管薪酬管理问题暴露明显,薪酬刚性增长、价格比失调、违背社会底线等背离新常态现象的根源还在于体制的不完善、定价的不合理以及法治的不健全。从问题的本源出发,寻找银行薪酬管理的疑点与难点是深入推进银行薪酬改革的关键。

### (一) 高管人员身份的多重性

内生于国有资产的管理体制和政府的行政干预使国有企业高管身份模糊化问题一直饱受诟病。银行高管薪酬改革面临一般国企薪酬改革共同的难题,即国有企业的特殊属性所致的高管身份既非真正意义上的职业经理人,又不是严格意义上的政府官员。高管集“官员身份”和“企业家身份”于一身的双重身份决定其享受着行政级别又享受企业高福利待遇,同时占有了行政官员和企业家的最大利益。

#### 1. 高管人员是类国家公职员

受现行体制所限,在公司治理结构中,高管虽说是受上一级委托对国有资产进行监督管理,但掌握国家重要资源、关系国家经济命脉的商业银行高管本质上属于国家公职人员,具备类行政官员的特征,享受“体制内”的行政级别,而且与国家行政在编公务人员之间的身份转换频繁。特殊的行政身份导致高管人员存在强烈的政治动机,其既可获得年度薪酬等货币性薪酬、股权激励,还具有职位带来的权力性收益。权力的运用扭曲薪酬激励机制,高管行政级别越高,公司行政联系越密切,高管享受的行政方面的权力性超额薪酬越高。<sup>[13]</sup>

#### 2. 高管人员是类职业经理人

理论上来说,职业经理人是拥有超强管理能力而缺乏资本,将企业的经营管理作为职业,能够合理配置企业内外的各项资源,为实现企业的经营目标而工作并接受企业报酬的人员。<sup>[14]</sup>职业经理人以经营管理企业为职业,且具备极强的职业道德、职业素养和职业技能,能够满足现代企业市场化运营与市场竞争的需要,从而实现企业资产的保值增值。相比之下,银行高管薪酬核定依据行政级别和资历,易产生腐败、渎职、违规等系列问题,未能实现真正意义上的职业经理人的基本职责和义务,明显区别于国际、国内企业家市场中的标准的职业经理人,只能被视为类职业经理人。

## (二) 高管人员任命的行政性

目前我国商业银行都基本建立了现代公司治理结构,股东大会、董事会、监事会、经营管理层相对完备,但业绩考核机制和代理人监管机制尚不完善,高管人员的选拔程序、构成、功能、薪酬的确定仍具有强烈的行政色彩。高管人员的产生多是由党委研究、政府提名,然后才按公司法流程完成任用,通常任命的流程趋于行政化而非市场化。行政性聘任制度使得高管人员对企业经营缺乏责任心,收入与贡献、权力与责任不对等甚至相颠倒的情况普遍存在。半市场化、半行政化的任免流程模糊了对高管的企业家能力的评价,加大了量化高管个人对企业业绩贡献的难度。

## (三) 高管薪酬定价的非标性

商业银行虽已完成股份制改革,逐步走向混合所有制道路,但其在资源禀赋、行业政策、市场准入等方面仍存在较明显的垄断性,市场认可的薪酬定价标准并不存在,高管薪酬可以说是一种非标定价。因为如果按照公司法标准核定,高管薪酬必不会过高地偏离一般市场定价水平,但目前并不存在根据垄断经济利润估算商业银行高管薪酬的标准,市场经济条件下商业银行的特殊属性决定了高管薪酬一定程度上来自于政策红利、国家行政庇护、行业垄断,薪酬定价并不完全由企业家价值和企业经营业绩所决定,不受市场价值规律的实质性约束,带有很大的行政性和随意性。

## (四) 高管薪酬改革的表面性

回顾国企高管薪酬改革历史,党中央先后于2004年、2009年以及2014年出台《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》、《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》和《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》等一系列的方案,但因涉及问题广、牵涉利益大以及法律强制性的先天不足最终导致薪酬改革无法取得实质性进展。

### 1. “限薪”改革是行政化的定薪手段

高管人才作为企业生产经营过程中一种重要的生产要素,对其薪酬的确定标准必须建立在遵循商品经济市场化的价值规律的基础上,充分发挥市场对人才要素的价值发现功能。银行是重要的经济引擎,用行政手段来规定其发展速度和发展规模无疑会扭曲人才要素的价值表现形式和供需平衡。因此,“限薪令”是一种行政管理企业的手段和表现方

式,单方面以政策性约束“降薪”或“限薪”终究是治标不治本,行政性的薪酬改革只能作为一个过渡阶段的特殊政策。

### 2. “限薪”改革缺少科学的定薪标准

现行的“限薪令”忽略了不同国企所处行业的市场化竞争程度和差异性,采取“一刀切”式“限薪”并不合理。在银行同业市场中,对于高度依赖政策倾斜和行政手段而在市场中获得垄断地位的高管薪酬必须进行合理约束,平抑初次分配的不公性;对于并非完全依赖于政府的政策、资源等因素,而是依靠企业家才能和职业水平赢得市场认可的高管人员则应以市场标准来定薪。只有分类规划和管理才能实现定薪策略的科学性和合理性,显然上述已出台的一系列“限薪”方案因为缺乏统一定薪标准和科学依据并不能达到政策预期效果。

## 四、商业银行薪酬改革策略的要点

新常态环境下,商业银行薪酬改革的要点在于薪酬定价标准的核定,根本路径还是要以市场规则与法治思维为指导,从行业发展的实际出发,配合整体的转型战略,推行科学的薪酬定价标准。

### (一) 遵循市场化的薪酬定价规律

对高管人员实行政治化“限薪”只能是经济转型期的过渡性措施,缺乏长期有效性和科学性。虽然关于薪酬管理的理论颇多,但排除众多假设条件,加之受外部多重因素的影响,这些理论预期与实践表现出一定程度上的非一致性。随着我国市场经济发展广度和深度的强化,价值规律在生产要素特别是人才要素中的定价功能将充分显现。从价值规律定价的基本原理来分析,商业银行薪酬定价应将高管人员对企业的贡献度交予市场来确定,依据价值规律定价应成为银行高管薪酬定价改革的基本思路。一方面,由于高管所付出的劳动可以看作是一种商品,只要遵循商品经济市场化发展的价值规律,以高管人员的价值为基础来确定其薪酬标准,就能避免定薪过程中的随意性,调动高管的积极性。另一方面,要依托成熟的职业经理人市场,充分发挥市场定价功能,凸显市场对人才要素的价值发现功能。明确以价值规律为基础的基本定价原则,强化国企高管现代职业经理人身份,促使“任命制”高管向“聘任制”职业经理人转变。总之,薪酬改革就是要建立符合市场运行规律的高管选拔机制,创造金融企业充分面向市场的机会,对其经营管理

者实行市场化聘任,助推银行高管薪酬定价的市场化进程。

#### (二)制定法治化的薪酬改革方案

新一轮改革中,法制改革已被置于全面改革优先顺序,成为撬动全面改革的龙头。在依法治国的趋势下,制定法治化的薪酬改革方案是推进国家治理体系和治理能力现代化的进一步延伸,契合国家全面改革路线图,能够更好地将依法治国的核心意图植入商业银行经营管理之中。针对历次薪酬改革的指导性强而法制性弱、人为性强而强制性弱的问题,新一轮改革应改变以往以指引、意见等为主的薪酬改革方案,而需以法律形式固化下来,使执行力度更有效,消除薪酬改革中既得利益者的肆意干扰和阻碍,避免因滥用权力或权利分散而导致扭曲激励机制和资源错误配置,促成行业内的公正。

#### (三)推行革新化的薪酬结构管理

在高管薪酬管制力度加大的背景下,以革新化手段调整薪酬结构是改变原有不合理的高管薪酬管理制度的重要策略。从高管薪酬的基本构成出发,通过强化股权期权制、绩效收回制和延期支付制三个方面的改革,促使商业银行适应经济新常态。第一,提升中长期激励薪酬占比。限制性股权与股票期权激励均是高管中长期薪酬的组成部分,也是国企改革的重要内容。面对经济增速明显放缓的现实,结合商业银行国有控股性质,按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票,授予经营者在特定时期内以预定价格认购一定数量本公司股票的权力,并协调好限制性股权激励与股票期权激励制的使用力度,有利于充分调动银行高管人员的工作积极性,以及有效地矫正目前畸形的高管人员薪酬体系。第二,推行绩效薪酬收回制。虽然在薪酬制定中对绩效收回制多有提及,但在实际操作中并没有有效执行与广泛应用。为防止短视经营风险,要重点落实绩效薪酬延期追索和扣回制度,将释放绩效收回制作为高管薪酬改革的重要手段之一,保持银行薪酬激励与经营成本和风险暴露的一致性,防止过度冒险。同时还要配套建立完整的绩效收回评估体系,定义绩效收回执行条件,以风险暴露的影响程度划定具体的收回比例,并在系统中监督反馈到位。第三,完善绩效延期支付制。绩效薪酬原本就是对员工人力资本价值的一种肯定,主要目的是用来最大限度地激发员工的积极性与主

动性,将绩效薪酬的一部分划入到延期账户进行延期支付具有合理与可行性。事实上,薪酬延期支付制早已在我国银行业内部展开,监管指引明确规定主要高级管理人员绩效薪酬的延期支付比例应高于50%,有条件的应争取达到60%,但具体到行长、副行长、董事等不同级别高管人员延期支付比例与期限也应具体划分。对于一些关键性或易出现风险暴露岗位上的银行高管人员,要适当提高薪酬延期支付的比例与期限,以保证不同类型高管人员工资薪酬支付的公平性。

#### (四)实施分类化的薪酬核定标准

目前,我国商业银行股份制改革已基本完成,但各家商业银行股权结构存在一定的差异性,不同的股权结构代表的国有化程度不同,薪酬改革方案的设计与实施也应该有所不同。在银行高管薪酬体制改革的进程中,有必要根据混合所有制改革进程进行科学的分类改革。国家有关部门要及时公布各个时期、各个行业全社会工资、薪酬水平,根据企业规模、企业利税贡献等指标提出薪酬定价的指导价格,明确行业间、企业间、企业内部高管与员工平均薪酬的差距比例,保持一个相对稳定与协调的比价关系,供各企业高薪定价时参考。按现有国有企业的股权结构特征,准确划分银行所处的股权层级,对银行国有化程度科学分类,有针对性地制定国有全资控股、国有绝对控股、国有相对控股、其他控股的高管聘任、公司治理以及薪酬管理等系列改革方案。对于国有资产不控股或混合所有制类商业银行高薪应实施完全按公司治理结构的薪酬核定,对于纯国有或绝对控股的商业银行规定薪酬上浮幅度,与其贡献大小、业绩挂钩。

#### (五)完善现代化的公司治理结构

高管薪酬制度改革作为商业银行市场化改革的核心问题之一,直接决定着银行业的市场化程度。结合混合所有制改革的进度,完善现代化的公司治理结构将是商业银行高管薪酬与市场对接的根本出路。混合所有制改革的关键是围绕产权关系,从机制建设着手,实现市场化运作机制与激励机制。公司治理结构的完善是推进混合所有制改革的具体措施之一,也是混合所有制改革真正要解决的深层次治理机制问题,为实现薪酬改革的市场化扫除体制障碍。通过国有企业混合所有制改革完善国企法人治理结构,实现政企分离,通过职业经理

人市场实现国企高管的市场化聘任,提高国企高管薪酬决定的市场化程度,同时以高管薪酬改革倒逼国有企业混合所有制改革和不断完善现代公司治理机制。

### 五、结语

纵观多年改革历程,商业银行薪酬改革是适应新一轮改革历史潮流的必然选择,这在理论界与实务界已达成共识,商业银行薪酬体系的科学与否直接关系到经营管理者积极性、社会公众信任和商业银行改革成功与否;但问题的复杂性和差异性注定改革的进程绝非一蹴而就。经济新常态下,市场规则与法治思维成为保持改革长效性的重要路径选择,为商业银行高管薪酬改革提供了方向指引,而这就需要商业银行以一种全新的姿态与视角,接受市场价值规律的调节与国家法治体系的规范,做好长期规划,把握好改革的节奏,加速深入银行内部变革进程。

### 参考文献:

- [1] 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.
- [2] 乔治 T, 米尔克维奇·杰里 M.纽曼.薪酬管理[M].北京:中国人民大学出版社, 2002.134.
- [3] 李新建.企业薪酬管理[M].天津:南开大学出版社, 2002.56.
- [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] 王淑慧, 贾婧.上市金融企业高管薪酬体系及其监管制度催生[J].改革.2011, (12):136-141.
- [6] 王一鸣.中国经济增长的中期趋势和经济转型[J].宏观经济研究.2013, (11):3-13.
- [7] 统计局. 中国三季度 GDP 同比增长 7.3%[EB/OL].http://money.163.com/14/1021/10/A92RJJNL00253B0H.html, 2014-10-21.
- [8] 银行高管“限薪令”再细化 资产质量成“硬指标”[EB/OL].http://news.xinhuanet.com/fortune/2013-08/02/c\_125103882.htm, 2013-08-02.
- [9] 五大行董事长薪酬平均为 103.73 万 金融业降薪首当其冲[EB/OL].http://business.sohu.com/20140904/n404052265.shtml, 2014-09-04.
- [10] 央企薪酬超同级官员 5 倍 上市银行年薪均 94 万元[EB/OL].http://finance.youth.cn/finance\_gdxw/201409/t20140922\_5764704.htm, 2014-09-22.
- [11] 国有银行高管薪酬改革将提速市场化运营[EB/OL].http://finance.sina.com.cn/money/bank/bank\_hydt/20140909/010920238180.shtml, 2014-09-09.
- [12] 万玉航.国有银行高管薪资“双轨”与两难如何破解[EB/OL].http://house.gmw.cn/newspaper/2014-09/10/content\_100781386.htm, 2014-09-10.
- [13] 代彬.高管权力、薪酬契约与国企改革[J].当代经济科学, 2011, (7):90-98.
- [14] 彼得·德鲁克.大变革时代的管理[M].上海:上海译文出版社, 1999.29.

(责任编辑:卢 君)

## Research on Problems of Bank Compensation Reform Based on Rules of Market and Law Thinking

LU Min-feng<sup>1</sup>, LU Shun<sup>2</sup>

(1. Financial Research Center, Nanjing University of Finance, Nanjing Jiangsu 210046, China; 2. School of Economics and Management, Nanjing University of Science and Technology, Nanjing Jiangsu 210094, China)

**Abstract:** After previous series research state compensation in our country reforms be vividly portrayed, the top of the compensation reform design near the ground, in a special position in the commercial bank's attention, is to reform the front desk again. Because of the lack of unified wage base and pricing rules, the commercial bank reform and expected salary is far, the discussion is on the rise. Although compensation reform of commercial bank is a kind of based on enterprise's behavior, but it must be based on market choice and the rule of law. Compensation reform in the new normal environment, commercial bank the fundamental path or guided by the market rules and the rule of law thinking, from the reality of industry development, with the transformation of overall strategy, safeguard social fairness, basic financial momentum.

**Key words:** commercial banks; market rules; rule of law; compensation