

# 创业板上市公司高管薪酬激励与盈余管理偏好研究

刘 珍

(武汉软件工程职业学院,湖北 武汉 430205)

**摘 要:**高管薪酬激励制度作为缓解委托代理冲突的一种重要手段,被广泛应用于上市公司企业管理,但是现有的薪酬激励制度以业绩为基础,必然会引发盈余管理行为。本文在深入分析我国创业板上市公司盈余管理的动机及其方式的基础上,重点论述了高管薪酬激励及盈余管理的偏好,同时也详细阐述了管理层持股对于薪酬激励下盈余管理偏好的直接影响,并据此提出了抑制创业板上市公司盈余管理的建议。

**关键词:**盈余管理;高管薪酬激励;建议;研究

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.20.068

现代企业所有权和经营权分离的运营模式,一方面可以提高企业运营管理效率,与此同时,也容易引发企业经营者以权谋私的行为。高管薪酬激励制度作为缓解委托代理冲突的一种重要手段,被广泛应用于上市公司企业管理,但是现有的薪酬激励制度以业绩为基础,必然会引发盈余管理行为。公司高管作为职业经理人,其在任职期的公司绩效直接影响到他获得的薪酬和福利,同时,所有者和经营者信息不对称、监管不到位等问题更是进一步推动了上市公司高管的盈余管理行为。高管很有可能会利用各种不正常的手段去操纵公司业绩,进而获取高额报酬。鉴于创业板市场高成长性的特点,迫切要求公司高管积极作为,因为这直接关系到公司的生存和发展前景。然而,创业板市场上市门槛低、监管制度不严格、信息披露不完善、投资风险高,与主板中小板市场有很大区别,出于以上动机,高管的盈余管理行为可能更多。因此,本文对创业板上市公司盈余管理进行研究,具有一定的理论与实践意义。

## 1 创业板上市公司盈余管理的动机

基于所有权和经营权分离的现代企业运营模式,盈余管理行为普遍存在。现阶段我国证券市场不完善,创业板上市公司准入门槛低、监督制度不严格、信息披露不完善等因素共同影响下,高管盈余管理行为更甚。目前我国的薪酬激励制度存在诸多弊端,薪酬激励制度的设计初衷是为了缓解委托代理矛盾,促使经营者积极作为以提高企业绩效。但薪酬激励制度不完善的话,则容易诱发经营者的自利行为。比如:在市场不景气、业绩不理想的情况下,高管就会通过各种不正当手段和非常规途径来粉饰财务报表,提高公司业绩,从而获取高额报酬。管理层持股在约束盈余管理行为方面虽能起到一定作用,但持股比例过低往往使得管理层无法满足,从而诱使更多盈余管理行为的产生。

与此同时,我国创业板上市公司准入门槛低,容易引发企业的盈余管理行为,而上市之后的运作要求又比较严格,使得创业板市场较主板、中小板市场而言更有进行盈余管理的动机。另外,为了满足融资需求,许多上市公司会充分利用这个机会来进行有效的盈余管理。此外,为了达到规避债务契约约束的目的,维护管理者的利益,企业也可能倾向于实施盈余管理来满足利益需求。

## 2 创业板上市公司盈余管理的方式

盈余管理是企业管理层为实现自身利益最大化,在法律和会计准则允许的范围内采用的用于操纵对外披露信息的手段和方法。盈余管理的方式主要包括三类:应计盈余管理、真实盈余管理、非经常性损益盈余管理。

应计盈余管理是指通过选择会计政策来操纵应计项目的行为,

由于我国会计准则对某些会计事项提供了多种会计处理方法(如:固定资产折旧计提方法、存货发出的计价方法),高管可以选择其中的一种方法来达到调节利润的目的。这种盈余管理方式主要针对企业的“营业活动”,对公司价值没有实质性损害,较易被发现。真实盈余管理是指通过构建真实的交易来进行操纵的行为,常见的操纵手段有生产活动操控、销售活动操控以及酌量性费用的操控,这种盈余管理方式主要也是针对营业活动,对公司价值造成实质性损害,操纵方式最为隐蔽。非经常性损益盈余管理侧重于对“非经常性损益项目”(如:债务重组活动、非货币性资产交换活动、处置长期资产活动等)进行操纵,以此调节净利润,针对的是营业外的活动,会淡化“营业利润”主体地位,而且会拉低公司业务质量,最易被识破。

## 3 高管薪酬激励与盈余管理偏好

虽然上述三大盈余管理方式针对的活动类型、常见的操纵手段和特点均有所不同,但都可实现操控业绩的目标。那么公司高管会如何选择呢?他们在选择盈余管理方式上是否存在偏好?学者研究表明,在基于业绩的薪酬激励下,公司高管不仅有实施盈余管理的动机和条件,而且往往更青睐采用能提升业绩质量的盈余管理方式。

### 3.1 高管薪酬激励与应计盈余管理

应计盈余管理借助会计政策和会计估计的选择权对应计项目进行操纵。由于我国会计准则对某些会计事项提供了多种会计处理方法,高管可以相机选择其中的一种方法来达到调节利润的目的。这种盈余管理方式只是将利润在不同会计期间内进行迁移,主要针对的是“营业活动”,不会对企业的生产经营造成实质性伤害,且可由企业内部独立完成,不必借助供应商、客户等外部力量,所以被上市公司普遍利用,但是这是盈余管理方式容易被发现。国内大多数学者的相关研究也表明,薪酬激励强度越大,高管越偏好采用这种不会对公司造成实质性伤害的应计盈余管理。

### 3.2 高管薪酬激励与真实盈余管理

真实盈余管理是通过构建真实经济交易来操纵盈余,这种有意构建的经营活动,偏离了企业正常的生产经营轨道,即使短期内盈余比较可观,但毕竟是虚构的交易,会对企业造成实质性伤害,不利于企业的可持续发展。且真实盈余管理需要企业内外部各方配合完成,不仅操纵成本高,风险也很大。理论上说,高管任职期相对较长,如果前期利用真实盈余管理获得了高额报酬,必然会面临后期薪酬下滑的风险。所以,当高管薪酬水平较高时,基于利益趋同效应,高管会尽量避免实施真实盈余管理,利益协同效应会抑制真实盈余管理行为。大多学者的研究结果也印证了上述观点。

表1 三大盈余管理方式的比较

盈余管理方式	针对的活动类型	常见手段	特点
应计盈余管理	营业活动	收入、折旧、存货等会计政策的选择权	突出“营业利润”主体地位；对公司价值没有实质性损害；较易被发现
真实盈余管理	营业活动	生产活动、销售活动、酌量性费用	突出“营业利润”主体地位；对公司价值造成实质性损害；最为隐蔽
非经常性损益盈余管理	营业外活动	长期资产处置、债务重组、非货币性交易等	淡化“营业利润”主体地位；对公司价值的影响不明确；最易被发现

### 3.3 高管薪酬激励与非经常性损益盈余管理

非经常性损益盈余管理侧重于对“非经常性损益项目”进行操纵,这些项目影响的是企业的“营业外活动”,虽说这种方式也能增加净利润、美化财务报表,但是却凸显了“营业外活动”的地位,从而弱化了公司核心业务产生的“营业利润”,拉低了企业业绩质量。与此同时,鉴于企业的“非经常性损益”项目较少,所以这种操纵“非经常性损益”的行为很容易被识破。据此,学者大多认为,薪酬激励强度越大,公司高管越倾向抑制非经常性损益盈余管理,因为这不仅会淡化“营业利润”主体性地位、拉低公司业绩质量,也会很容易被识破。

此外,管理层持股在约束盈余管理行为方面虽能起到一定作用,但持股比例过低往往使得管理层无法满足,从而诱使更多盈余管理行为的产生。且现有研究也表明,创业板上市公司高管持股比例的增加会诱发管理层的自利行为,为高管实施盈余管理提供了更有利的条件,会削弱薪酬激励机制的正向作用。原因有二:其一,高管持股比例增加,可能会通过操纵公司的盈余信息来抬高股价并迅速套现。其二,高管持股比例增加,意味着在公司的权力更大,现阶段创业板上市公司内部控制制度不健全且缺少外部监管,高管就很有可能借机谋取私利。

### 4 抑制盈余管理行为的建议

盈余管理不能实质性地提高公司的真实盈利能力和竞争力,不利于企业自身的长远发展。因此,针对盈余管理的分析和高管薪酬激励及对盈余管理的影响,提出规范我国创业板上市公司盈余管理的一些参考性建议。

#### 4.1 加强内部控制与外部审计

内部控制制度的作用不容小觑,公司要切实完善内部控制制度,并将其同企业日常的经营管理活动有机结合,让内部控制能监督公司经营过程中的所有成员,以确保其自身行为的合法、合规与合理,保证公司经营战略目标的实现。此外,审计作为公司治理机制的外部组成部分,会计师事务所要更好地发挥其作用。通过加强内部控制与外部审计,约束上市公司的盈余管理行为,以此保护外部利益相关者的合法利益。

#### 4.2 完善信息披露制度

信息不对称容易诱发盈余管理行为,而信息不对称源于企业财务信息披露不完善。因此,完善信息披露制度一方面可以使外部信息使用者的获取度增加,同时也能一定程度上抑制创业板上市公司的盈余管理行为。具体可以从以下几个方面着手:增加信息披露的范围、建立违规会计信息披露的法律制度、增加风险披露等等,切实保障资本市场的财务信息披露质量。

#### 4.3 提高会计准则的全面性、科学性和针对性

我国目前的会计准则覆盖面不全,为部分公司实施盈余管理提供了可趁之机。这给准则制定机构带来了巨大挑战,要求准则制定者能将企业所有可预见性的甚至非常规的活动都纳入会计准则的

范围之内,最大程度压缩公司盈余管理的空间。于此同时,也需要结合不同行业的特殊情况,使会计准则的制定更具有针对性和科学性。

### 4.4 优化高管薪酬激励制度

传统的高管薪酬激励制度以会计业绩为基础,迫切需要引入其他业绩评价方法来优化高管薪酬激励制度。只有这样,才能有效抑制高管的盈余管理动机,发挥薪酬激励制度的正向作用,促使企业实现长足发展。此外,还可引入外部制衡机制,以防止高管由于权力过大,滥用会计政策选择权和公司业绩认定话语权。

### 5 结束语

盈余管理动机和手段为盈余管理提供了先导条件,而薪酬激励制度的缺陷也为其提供了一定的操作空间。企业若过分依赖盈余管理,忽视了核心竞争力的提升,其经营风险在加大的同时,未来面临的很可能是产品市场竞争力较弱且难以扩张等一系列问题。因此,企业要切实完善内部控制制度、提升公司治理水平。同时,政府和相关准则制定机构应根据丰富的经验和敏锐的职业判断,完善信息披露制度,使会计准则更加全面、科学、有针对性,与此同时,进一步优化高管薪酬激励制度。

### 参考文献

- [1]吴虹雁,刘锋.上市公司高管薪酬与盈余管理——基于宏观经济变化的视角[J].会计之友,2019(8):76-82.
- [2]朱芬芬,周宇倩.创业板上市公司高管薪酬与应计、真实盈余管理关系的研究[J].江苏商论,2020(1):114-117.
- [3]庄镜玉.上市公司高管薪酬对真实盈余管理的影响研究[D].哈尔滨:哈尔滨商业大学,2020:43-46.
- [4]蒋卫华.员工持股、管理层权力与盈余管理[J].财会通讯,2019(24):53-57.
- [5]路军伟,韩菲.石昕高管薪酬激励、管理层持股与盈余管理偏好——基于对盈余管理方式的全景式考察[J].山西财经大学学报,2015(11):89-103.