

我国上市商业银行内部薪酬差距对企业绩效的影响研究

詹玮珺

(中国银行湖南湘江新区分行,湖南 长沙 410000)

摘要:本文通过选取2010-2020年我国A股28家上市商业银行数据,构建高管薪酬、员工薪酬、高管内部薪酬差距、高管-员工薪酬差距与企业绩效的固定效应模型。实证研究结果表明:高管与员工薪酬均对银行绩效有显著的促进作用,高管内部薪酬差距与高管-员工薪酬差距均对银行绩效有显著的负向影响。

关键词:商业银行;内部薪酬差距;企业绩效

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.07.115

1 概述

薪酬是员工工作动力的来源,于企业是成本,于员工是激励。除了普遍认知的薪酬水平外,薪酬差距也是一种重要的激励制约方式,对于企业绩效水平具有重要影响。随着经济水平发展、收入分配体制改革、市场化进程的深化,企业内部薪酬差距逐步扩大,再加上一系列“天价高管薪酬”事件出现,在企业发展低迷、市场不景气的情况下,高管仍能获得天价薪酬,薪酬差距问题引发广泛的社会争议与关注。

高管和普通员工作为我国商业银行最重要的人力资本,如何吸引、稳定人才对每一家商业银行来说都至关重要。然而合理的薪酬设置却是吸引和激励员工的关键因素。商业银行薪酬水平和差距如何确定?是否影响银行绩效?影响的结果是积极还是消极的?这些问题都值得研究。

2 文献综述与研究假设

当前,我国商业银行股东与高管之间普遍存在委托代理问题,为解决这一问题,便通过薪酬激励契约来协调股东与高管间的权益,使绩效工资成为高管薪酬的组成部分,以此来督促高管不断努力工作,在追求自身价值的同时达到企业战略目标。Mehran(2015),Saravanan等(2018),严由亮等(2018)等学者通过对高管薪酬与企业绩效的关系进行实证研究,得出结论认为高管薪酬对企业绩效的作用是积极且持续的。基于此,提出假设1:高管薪酬与银行绩效正相关。

基于公平理论,员工通过努力工作获得报酬,推动自身发展的同时提高银行绩效,然而员工会在获得薪酬之后进行比较,判断是否得到公平对待,进而对自身的行为进行选择,其薪酬满意程度的降低会导致工作积极性的缺乏,最终影响银行绩效。Nzyoka等(2016),田笑丰等(2018)等学者通过研究普通员工薪酬与企业绩效的关系,发现员工薪酬的提高有利于提升企业绩效。基于此,

提出假设2:员工薪酬与银行绩效正相关。

行为理论强调团队合作与公平,认为薪酬差异小能促进高管团队内部和谐稳定,提高决策有效性,进而提升企业绩效。Hart. T. H(2015),魏芳等(2018)等学者运用实证的方法探究高管薪酬差距与企业绩效的关系,结果显示拉大薪酬差距不利于高管团队内部合作,最终导致企业绩效降低。基于此,提出假设3:高管内部薪酬差距与银行绩效负相关。

面对过大的薪酬差距,员工容易对工作产生消极怠工等负面情绪,进而影响工作努力的程度,不利于银行绩效的提升。Lutgart等(2011),缪毅等(2016)等学者实证分析表明内部薪酬差距较小时更多地激励了员工。基于此,提出假设4:高管-员工薪酬差距与银行绩效负相关。

3 研究设计

3.1 样本与变量选取

3.1.1 样本选取与数据来源

本文选取2010-2020年我国A股上市商业银行的数据作为研究样本,原始数据来源国泰安数据库,剔除数据缺漏,最终得到28家银行,共206个有效样本形成面板数据,采用Stata16做实证分析。

3.1.2 被解释变量、解释变量的选取

本文选择总资产收益率为被解释变量衡量企业绩效,等于净利润除以总资产余额。选择高管薪酬、员工薪酬、高管内部薪酬差距、高管-员工薪酬差距作为解释变量,其中高管薪酬通过披露的高管薪酬总额除以高管人数求得后取对数;员工薪酬采用现金流量表中支付给职工以及为职工支付的现金减高管薪酬总额后的余额除以减去高管人数后的员工人数来计量并取对数;高管内部绝对薪酬差距为核心高管与普通高管平均薪酬的差值取对数,高管内部相对薪酬差距为核心高管与普通高管平均薪酬的比值;高管-员工绝对薪酬差距为核心高管与普通员工平均薪酬的差值取对数,高管-员工相对薪酬差距为

核心高管与普通员工平均薪酬的比值。

3.1.3 控制变量的选取

为避免结果偏差,本文选用以下控制变量:银行规模取商业银行年末总资产的对数;资产负债率取商业银行总负债与总资产的比值;营业收入增长率取商业银行本年营业收入变动额与上年营业收入总额的比值;上市年限取统计目标年份与上市年份的差值;董事会规模取总董事人数;独立董事比例取独立董事人数与总董事人数的比值;是否两职兼任取虚拟变量,兼职为1,否则为0;第一大股东持股比例取第一大股东持有资本与银行注册资本的比值;银行性质取虚拟变量,国企为1,非国企为0。

3.2 模型构建

通过借鉴前人的研究方法,结合本文的研究内容,依次构建以下四个回归模型:

$$\text{模型一: } Roa_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Manwage}_{it} + \beta_2 \text{Size}_{it} + \beta_3 \text{Lev}_{it} + \beta_4 \text{Growth}_{it} + \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Bsize}_{it} + \beta_7 \text{Inddir}_{it} + \beta_8 \text{Dual}_{it} + \beta_9 \text{Top1}_{it} + \beta_{10} \text{State}_{it} + \sum \text{YEAR} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$\text{模型二: } Roa_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Emplwage}_{it} + \beta_2 \text{Size}_{it} + \beta_3 \text{Lev}_{it} + \beta_4 \text{Growth}_{it} + \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Bsize}_{it} + \beta_7 \text{Inddir}_{it} + \beta_8 \text{Dual}_{it} + \beta_9 \text{Top1}_{it} + \beta_{10} \text{State}_{it} + \sum \text{YEAR} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$\text{模型三: } Roa_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Gap1 (abs/rela)}_{it} + \beta_2 \text{Size}_{it} + \beta_3 \text{Lev}_{it} + \beta_4 \text{Growth}_{it} + \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Bsize}_{it} + \beta_7 \text{Inddir}_{it} + \beta_8 \text{Dual}_{it} + \beta_9 \text{Top1}_{it} + \beta_{10} \text{State}_{it} + \sum \text{YEAR} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

$$\text{模型四: } Roa_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Gap2 (abs/rela)}_{it} + \beta_2 \text{Size}_{it} + \beta_3 \text{Lev}_{it} + \beta_4 \text{Growth}_{it} + \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Bsize}_{it} + \beta_7 \text{Inddir}_{it} + \beta_8 \text{Dual}_{it} + \beta_9 \text{Top1}_{it} + \beta_{10} \text{State}_{it} + \sum \text{YEAR} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

其中*i*为研究银行,*t*为研究时间, $\sum \text{YEAR}$ 是年份的固定效应, ε_{it} 为随机扰动项。

4 实证结果及分析

4.1 回归性分析

由表1可见高管、员工薪酬对商业银行绩效的影响,第一列不加入控制变量,系数为0.033,显著性在5%的水平;第二列加入控制变量,系数为0.028,显著性依旧在5%的水平。可见,适当提高高管薪酬,通过薪酬激励契约来统一股东与高管间的权益,同时通过严格的契约合同对高管的违约行为进行惩处,增加其违约成本,以此来督促高管在追求自身价值的同时达到企业战略目标,从而降低委托人的监督成本,提升企业绩效。验证了假设1:高管薪酬与商业银行绩效正相关。第三列不加入控制变量,系数为0.089,显著性在5%的水平;第四列加入控制变量,系数和显著性不变。因此员工对于收入的满意程度将影响其工作的积极性和努力程度,从而激发个人潜能,对企业绩效的提升产生促进作用。验证了假设2:员工薪酬与商业银行绩效正相关。

由表2可见高管内部薪酬差距、高管-员工薪酬差距

对商业银行绩效的影响,第一列分析高管内部绝对薪酬差距,系数为-0.023,显著性在5%的水平;第二列分析高管内部相对薪酬差距,系数为-0.006,并在5%的水平显著。高管团队内部薪酬差距过大不利于团队合作,影响决策的有效性,进而影响企业绩效。验证了假设3:高管内部薪酬差距与商业银行绩效负相关。第三列分析高管-员工绝对薪酬差距,系数为-0.031,显著性在5%的水平;第四列分析高管-员工相对薪酬差距,系数为-0.002,并在10%的水平显著。薪酬差距拉大,引发员工心生不公平感,降低员工努力工作的程度,最终影响企业绩效。验证了假设4:高管-员工薪酬差距与商业银行绩效负相关。

表1 高管薪酬、员工薪酬与企业绩效的回归结果

	(1) roa	(2) roa	(3) roa	(4) roa
manwage	0.033**	0.028**		
emplwage			0.089**	0.089**
size		0.003		-0.062
lev		-5.444***		-5.271***
growth		-0.100		-0.081
age		0.081***		0.070***
bsize		-0.031		-0.067
inddir		-0.307*		-0.223
dual		0.039		0.037*
top1		0.212		0.120
state		0.093*		0.105**
Bark	Yes	Yes	Yes	Yes
N	206	206	206	206

注:* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表2 高管内部薪酬差距、高管-员工薪酬差距与企业绩效的回归结果

	(1) roa	(2) roa	(3) roa	(4) roa
gap1_abs	-0.023**			
gap1_rela		-0.005**		
gap2_abs			-0.031**	
gap2_rela				-0.002*
size	0.049	0.044	0.017	0.013
lev	-5.656***	-5.715***	-5.914***	-5.888***
growth	-0.090	-0.095	-0.090	-0.095
age	0.073***	0.076***	0.072***	0.070***
bsize	-0.011	-0.018	-0.020	-0.028
inddir	-0.281	-0.299*	-0.301*	-0.266
dual	0.026	0.025	0.034	0.037
top1	0.078	0.108	0.078	0.100
state	0.102**	0.103**	0.105***	0.109**
Bark	Yes	Yes	Yes	Yes
N	206	206	206	206

注:* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

4.2 稳健性检验

为了检验回归分析结果的稳健性,本文使用净资产收益率来衡量商业银行绩效,再次分别进行回归分析,检验结果见表3,与上文回归分析结果一致,检验了研究结论的稳健性。

表3 高管薪酬、员工薪酬与企业绩效的稳健性检验结果

	(1) roe	(2) roe	(3) roe	(4) roe	(5) roe	(6) roe
manwage	0.005*					
emplwage		0.012**				
gap1_abs0			-0.004***			
gap1_rela				-0.001***		
gap2_abs0					-0.005**	
gap2_rela						-0.000***
size	-0.009	-0.018	-0.002	-0.003	-0.007	-0.008
lev	1.403***	1.435***	1.397***	1.385***	1.350***	1.364***
growth	-0.004	-0.001	-0.001	-0.002	-0.002	-0.002
age	0.009***	0.008**	0.008**	0.009**	0.008**	0.008**
bsize	-0.008	-0.013	-0.005	-0.006	-0.007	-0.008
indir	-0.053*	-0.041*	-0.047*	-0.050*	-0.051*	-0.045
dual	0.004	0.004	0.002	0.002	0.004	0.004
top1	0.010	-0.001	-0.009	-0.003	-0.008	-0.005
state	0.016***	0.018***	0.018***	0.018***	0.018***	0.019***
Bank	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	206	206	206	206	206	206

注:* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

5 结论与建议

近年来,金融行业频频曝出“天价高管薪酬”事件,引发广泛的社会热议。鉴于此,本文实证分析了薪酬水平、差距对我国上市商业银行绩效的影响,结果显示:我国上市商业银行高管薪酬和员工薪酬与企业绩效正相关,高管内部薪酬差距和高管-员工薪酬差距与企业绩效负相关。基于上述结论,本文提出如下对策建议:

第一,做好高管薪酬的监督管理,进一步完善高管薪酬披露制度。监管部门一方面要对商业银行高管薪酬做好监督管理,对不合理的收入应进行调整,促使高管将自身利益与银行利益紧密联系。另一方面应进一步完善银行业高管薪酬披露制度,有效监督并规范高管薪酬分配,促使高管自觉工作以促进商业银行绩效的提升。

第二,重视普通员工薪酬水平的提高,加强员工薪酬激励。人力资源是保证银行长久发展的重要资源,商业银行的整体薪酬水平代表其在外部人力资源市场上的竞争力。员工薪酬水平的提高,既能提高银行的竞争力,又能提升员工的外部公平感。

第三,适当减小内部薪酬差距,寻求薪酬最优差距。员工在薪酬差距减小时,更容易获得公平感和归属感,这将有利于提高个人工作绩效和团队的稳定,进而影响企业绩效。

第四,优化职位薪酬体系,注重多元化激励相结合。根据职位体系制定合理的薪酬标准,有助于商业银行对外保持核心竞争力,对内具有公平性。此外,除了货币性报酬的物质需求,员工也越来越关注企业提供的非货币性报酬,比如个人成就感、社会地位等精神需求,这些非货币的形式虽然不如薪酬激励的效果那么直接,却能长久的激励员工工作热情,吸引和留住优秀人才。

参考文献

[1] Mehran H. Executive Compensation Structure, Own-

ership and Firm Performance [J]. Journal of Financial Economics, 2015(38):38-163.

[2] Saravanan P, Srikanth M, Avabruth S M. Compensation of top brass, corporate governance and performance of the Indian family firms—an empirical study [J]. Social Responsibility Journal, 2018, 13(3):529-551.

[3] 严由亮,李焯.高管薪酬激励、股权制衡与企业绩效[J].财会通讯,2018(06): 46-50.

[4] Nzyoka C M, Orwa B H. The Relationship Between Total Compensation and Employee Performance in the Insurance Industry, Case of Mayfair Insurance Company Limited [J]. Psychology and Behavioral Sciences, 2016, 5 (1):20-36.

[5] 田笑丰,聂文婷.产权性质、普通职工薪酬与企业绩效[J].财会通讯,2018(06): 60-63.

[6] Hart Timothy A.,David Parthiban,Shao Feibo,Fox Corey J.,Westermann-Behaylo Michelle. An examination of the impact of executive compensation disparity on corporate social performance [J]. Strategic Organization, 2015,13(3): 200-223.

[7] 魏芳,耿修林.高管薪酬差距的阴暗面——基于企业违规行为的研究[J].经济管理,2018,40(03):57-73.

[8] Lutgart V D B, Pryce A, Kakabadse N K. Income differentials and corporate performance[J]. Corporate Governance: The international Journal of Business in Society, 2011, 11(5):587-600.

[9] 缪毅,胡奕明,符栋良.内部薪酬差距、公平认知与员工生产效率[J].投资研究, 2016,35(03):43-57.

作者简介:詹玮珏(1990.6-),女,汉族,本科,湖南桃江人,研究方向:人力资源薪酬管理,银行人力资源开发。