

上市公司高管薪酬与公司业绩关系研究

苗懿

(内蒙古伊泰集团有限公司, 内蒙古 鄂尔多斯 017000)

摘要:上市公司高管薪酬与公司业绩间的关系密切,合理设计高管薪酬的水平及结构、差异,能够发挥其对公司业绩的积极影响,充分发挥高管的专业价值。但部分上市公司的高管薪酬体系不够完善,直接影响其对公司业绩提升的促进作用,还需采取有效的措施去处理传统工作模式的不足,促使高管薪酬体系更加优化,积极拓展企业的效益发展空间。本文主要对上市公司高管薪酬与公司业绩关系进行阐述,希望对高管薪酬的科学合理设置及效用发挥起到积极参照作用。

关键词:上市公司;高管薪酬;业绩评价;绩效考核

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.06.148

上市公司高管的薪酬问题备受政府及社会的关注,虽然国家严格规范了央企负责人的薪酬制度,但实践效果还有待提升,尤其是公司经营权及所有权的分离,如何有效激励约束高管的自利行为,成为了上市公司如何完善高管薪酬制度急需解决的问题。还需加强实践经验总结,借鉴优秀的经验,摸索性地设置及调整上市公司高管薪酬体系,促使其对企业业绩的促进作用得以充分发挥。

1 上市公司高管薪酬与公司业绩关系研究的意义

企业的发展离不开专业人才的支撑,而薪酬作为人力资源管理的重要组成部分,对公司的业绩提升及核心竞争力的培育、长期发展等方面有积极意义。高管的薪酬是对其贡献的回报及认可,也是将价值观、公司战略转化为具体行动方案,支持管理层实施行动的管理流程。因此,高管薪酬策略的合理性,直接决定了总体战略的实现程度。

1.1 薪酬水平的正向影响

高管薪酬水平对企业绩效有显著的促进作用。高管作为经营管理者,薪酬水平越高,其心理的满足感,工作的主观能动性更强,能够全身心地投入到岗位工作中来。高管薪酬水平在一定区间内得到提高,企业绩效必然得到明显的提升,得益于高管归属感及工作积极性的激发,企业员工凝聚力的强化,从而为企业绩效带来正向影响。

1.2 薪酬差距的正向影响

高管薪酬差距对企业绩效有显著的促进作用。不同层级高管间的薪酬差距有一定程度的增大,利于提升企业的绩效。因此,在制定高管薪酬制度时,需将其薪酬间的差距进行适当的增加,充分发挥高管间薪酬差距在激励等方面的作用价值,让不同薪酬的高管人员更加努力地工作,积极发挥自身的专业优势及价值,为企业的健康发展而做出突出的贡献,从而带动企业业绩水平的提升。

1.3 薪酬结构的正向影响

高管拥有的股份及股份总额的比值,对企业经营业

绩的影响较大。企业给予高管适当比例的股份数额,更利于改善企业的经营业绩。高管薪酬的水平、差距及结构等都属于一种激励模式,薪酬结构相对于其他两种激励模式对企业绩效的影响程度相对较小,但股权激励的促进作用不能忽视。在长期股权激励方面,企业需合理制定激励制度,不断丰富股权激励激励层次,利用股权激励的方式,让高管与股东的目标一致,自觉承担管理方面的风险,使其更加努力工作,为企业创造更多的利益价值,以此提升企业绩效。

2 上市公司高管薪酬体系建立的现状

2.1 薪酬与业绩的关联度较低

部分上市公司高管薪酬体系存在的问题,体现在以下几方面:一是高管的“天价薪酬”,其透明性及合理性等方面,深受股东的质疑。二是公司的业绩不断提高,但高管薪酬水平无变化,并没有大幅度涨。也是高管薪酬的披露制度不完善的直接体现,可比性及透明性差,直接影响股东、投资者的监督职能发挥及做出正确的决策。唯有加强业绩及高管薪酬的关联,才能促使管理层与股东的利益保持高度的一致。高管的在职消费与公司的业绩存在负相关,在职消费越高,公司的业绩越低,在职消费也直接侵占了股东利益。在职消费是指薪资以外的额外收入,体现在公司的办公费、业务招待费等各个管理费用内。管理费用与公司的营业成本成正比,与公司的业绩成负相关。如果监管工作不到位,对高管在职消费行为的约束机制不完善,任由其随意进行消费,会降低公司的资源利用率,从而对公司的业绩产生负面影响。三是信息获得不全面。得不到他人投入及所得的确切信息,促使高管采取简化的方式去确定,或是根据喜好选择替代的量化方法。

2.2 薪酬标准制定不够合理

薪酬是内部公平性、外部竞争力的直接体现。完善的绩效管理体系,是确保内部公平的基础保障,而高管薪酬的公平性,可从与业绩的关联度方面体现。但上市公司衡

量业绩与经营者努力程度等方面的难度较大,上市公司的业绩不仅受高管运作的影响,也受经营利润等因素的影响。因此,不能仅依据业绩去设置高管薪酬的标准。但部分上市公司在制定高管薪酬标准时,忽视对业绩及相同市场公司比较等方面的考虑,对公司规模、地区、行业等方面的关注度低。高管受公平性心理的影响,会不由自主地比较其他企业、地区的高管薪酬水平,只有认为比较公平时,才会激发自身的工作潜能及主观能动性。部分上市公司高管薪酬水平与绩效的关联主观随意,忽视外部薪酬调查,促使股东及经营者对制定的薪酬标准不满意。

2.3 绩效评价体系不完善

董事会在制定高管薪酬时,健全的绩效评价体系是必不可少的。但实际上,一些上市公司的业绩评价标准并不合理,利润指标的占比较大,促使经营者过度关注财务发展,一味注重资本市场的表现,做出的决策缺乏科学性,脱离公司发展的实际情况。单项财务指标极易被粉饰,还需建立综合反映业绩的评价指标体系。

2.4 高管薪酬结构有待改善

部分上市公司高管的薪酬结构不够合理,体现在长期激励缺位、养老退休保障机制不完善等方面,固定报酬多与浮动报酬少、短期报酬多与长期报酬少、在职待遇多与离职福利少等问题突出。高管的薪酬通常采取工资结合奖金的短期激励方式,直接影响了高管行为的短期性,不利于企业的可持续发展。从西方发达国家入手分析,高管薪酬是股票期权、福利计划、年度奖金、基本薪酬等方面的结合体,能够满足高管人员及公司的各种需求。股东对股权激励制度的重视程度高,但公司中的零持股现象普及。除此之外,部分公司高管的退休养老退休保障缺位,对公司的继任、退出机制等方面难度较大,难以吸引和稳住高管人才,更不利于企业竞争力的提升。

3 发挥上市公司高管薪酬对公司业绩促进作用的对策

3.1 增强高管薪酬的透明度

首先,完善薪酬披露制度。上市公司真实完整的披露高管薪酬,可减少经理层与股东间的信息不对称性,利于股东监督高管的薪酬,避免经理人出现自利行为。高管薪酬的披露方式相对含蓄,还需再此方面加强研究,促使薪酬披露制度更加健全。互联网技术的发展越发普及,促使公司年报的查阅便利性不断提高,信息披露网站的数量及类型更加丰富。发挥数据分析、整理等功能,从年报披露中了解董事长的持股比例、高管的年度货币薪酬收入等情况。但由于在职消费方面的信息披露少,获取的方式难度增大。作为较为隐性的收入,无益于投资者的利益,同时对公司业绩存在负面影响,尤其是过度的在职消费,很少对支出进行详细地披露。过度消费会增加公司的成本支出,业务收入未及时抵消成本,会让公司的利润逐渐减少。还需加强多方面信息的披露力度,上市公司也需加强对在职消费支出的管控,尽可能地控制其对公司业绩

的不良影响^①。

其次,建立顺畅的信息沟通机制。唯有在信息对称的情况下,才利于各主体对投入及所得比例进行自评、互评,自动消除或调整相对比例的差异性,公平的薪酬更利于发挥激励作用。还需建立顺畅的信息沟通机制,建立相互信任的关系,有效降低高管薪酬中的不公平性。在设置高管的薪酬时,广泛收集公司各主体的意见想法,综合考虑各方面的因素,减少各主体对高管薪酬设定的质疑。

最后,完善上市公司的内部激励机制,将高管薪酬与业绩挂钩。提高上市公司高管薪酬与公司业绩的匹配度,确保高管薪酬的合理性,防止出现企业业绩下滑而高管薪酬上涨等现象。唯有将高管薪酬与业绩高度关联,才能确保管理层、股东的利益一致性,最终实现双赢。强化高管人员对公司业绩提升的重视程度,使其自觉承担相应的管理责任,强化自主学习意识,摸索性地运用新的管理观念、手段及方法等,想方设法地提升企业业绩,发挥自身的专业价值,实现薪酬与劳动付出的高度匹配。

3.2 合理制定薪酬标准

首先,成立薪酬委员会。上市公司的董事会在制定高管薪酬,从以往的人力资源部或公司管理层负责,逐步向薪酬委员会负责的趋势过渡,尽可能地减少利益冲突。不仅需设立薪酬委员会,还需注重其专业薪酬设计能力的提升。薪酬委员会对高管薪酬的标准、程序、政策等方面,有着绝对的控制权、实施权,确保了薪酬委员会的专业性、独立性,薪酬决策更加科学合理,更利于激励约束高管的思想行为。上市公司在建立薪酬体系时,可请第三方咨询机构介入指导。

其次,建立柔性的薪酬与福利制度。适当提高上市公司的高管薪酬,并适当扩大薪酬间的差距,对企业业绩有一定的促进作用。需依据现行的法律进行薪酬标准设计,避免超出高管年度可领取薪酬最大值的法律规定。除此之外,综合考虑法律确保、考核、绩效方法、当地特点、行业等影响因素,充分发挥提高薪酬及扩大薪酬差距对企业业绩的促进作用。薪酬制度需能够反映工作环境的变化、工作价值、工作性质、工作难度程度等。但薪酬的确定也受地理位置及业务类型、管理理念等因素的影响。因此,科学合理的薪酬制度,需权衡公司内外诸多影响因素,选择与公司业绩密切关联的因素,调动高管的积极性,尽快实现公司的发展战略。

最后,规范薪酬制度体系。要想发挥高管薪酬对业绩的促进作用,需建立长效性、合规性、可持续性的薪酬制度体系,充分体现出高管的薪酬体系与其所承担的风险、责任、贡献等方面的配合度。因此,在制定高管薪酬制度体系时,需充分考虑以下几方面的因素:一是明确普通职工的含义,不包含高管、中层干部等,在此前提下,设定薪酬倍数时的年均收入才合理。二是不同的类型、地域、行业的公司高管,不能设置同一个上限标准,需根据公司的

经营状况、当地的收入水平、公司的资产额度等情况合理进行规范。三是对于非竞争性、竞争性行业,采取不同的利润计算方式,确保公平性的分配薪酬^[9]。

3.3 完善绩效评价体系

首先,减持国有股份,优化股权结构。国有资产虽然属于政府管理的全民财产,但全民、国资局等监督工作展开的难度较大。在相同的条件下,私有股份比国有股份更能达到理想的业绩,通过优化股权结构,更利于激励经营者。

其次,完善董事会制度。内部董事比外部董事的占比少,可有效规避内部风险。不断优化公司的治理结构,为高管薪酬体系的制定提供良好的组织环境,加大对经营者的监督约束力度,以促进公司的良性运营。要想建立完善的薪酬激励机制,还需注重业绩指标体系的优化,合理性、全面性地设计业绩指标体系,充分落实高管的激励。业绩指标包括长短期的指标、财务及非财务的指标,规避经营者的短期行为及财务造假行为,同步关注财务结果及过程。

3.4 优化薪酬结构

首先,施行股票期权激励。高管的持股激励直接影响企业的业绩。高管持股的代理变量,以高管持股数与企业总股数的比值为主。针对高管薪酬结构方面的长期激励方式缺位的问题,还需加强股票期权等长期激励方式的落实,法律层面需不断拓展股票来源的渠道,营造规范运作的资本市场,实现股票期权激励方式的广泛应用及推广。适当增多上市公司高管的所持股比例,利于促进公司业绩的提升。高管持股属于一种长期薪酬的激励措施,实现高管个人发展与企业长远发展的密切关联。将持股纳入“薪酬包”,减少企业短时间内所支出高管薪酬的现金。上市公司在执行股权激励方面,需加强实践经验总结,充分了解股权激励实行的重要性及必要性、可行性等,围绕上市公司高管的薪酬结构问题,及时采取优化措施调整结构,在确保合理的情况下,促使薪酬的构成更加多样化,发挥薪酬的激励效果。对高管相关的行为方面建立完善的管理制度,确保企业得以正常运营。对高管实行股权激励,让高管与股东共同享受公司所获得的利润,让高管考虑公司的长远利益,积极服务股东利益的最大化。高管拥有的股份、分到的利润与公司盈利情况成正比,公司的业绩越发理想,高管获得的股权及利润就越多,越能够激励高管为公司业绩发展提供效力,激励其积极为公司发展做出贡献,想方设法地提高公司业绩,以此实现良性循环。

其次,实行高管货币薪酬激励。高管货币薪酬是指上市公司年报中,所披露的总裁、财务总监、董事长的货币薪酬总和,涉及管理人员的福利、补贴、基本工资等。由于上述高管的薪酬总额较大,可选择三位高管薪酬总额的对数进行处理,将对数作为高管货币薪酬的代理变量。针

对代理人、委托人间的信息存在不对称问题,委托人可与代理人签订薪酬契约,根据公司的业绩情况,向高层管理人员提供薪酬激励,实现代理成本的有效降低。要想提升高管的工作热情,使其为公司的业绩提升效力,还需注重对高管物质需求的分析,通过货币薪酬的激励方式,刺激高管为公司做出最大化的贡献,积极促进公司业绩的提升。

最后,丰富高管薪酬的形式。一是上市公司的高管薪酬,不仅需具备奖励措施,还需具备惩罚机制,对于未完成绩效与任务的情况,需承担相应的责任,或是实施物质等层面的惩罚。二是增加离职福利,完善上市公司高管退休后的养老保障。要想吸引和留住高管人才,还需合理制订高管人员的退休计划,为高管人员提供一种任职到退休收入方面的平稳过渡,提升上市公司的国际竞争力。

4 结束语

上市公司高管的薪酬设置仍存在诸多的问题,包括绩效评价体系不完善、薪酬标准不合理等,对企业业绩提升的影响较大。要想合理制定薪酬体系,还需注重其与业绩的匹配度,采取有针对性的措施处理传统管理模式下的问题,确保高管及股东等主体的利益。发挥薪酬的激励作用,合理调整薪酬的结构、水平及差距等,规范高管的思想行为,使其更加关注上市公司的长期稳定发展,促使高管薪酬管理逐步向合规化的趋势过渡。

参考文献

- [1]余俊莹.我国上市公司高管薪酬激励及其效果分析[J].银行家,2021(06):100-104.
- [2]许默焱,孙丹彤.制造业上市公司高管薪酬激励与经营绩效关系研究[J].中国经贸导刊(中),2021(04):122-124.
- [3]王立元,涂汉仑.财政政策与企业融资约束关联性研究——基于我国上市公司财务数据分析[J].廊坊师范学院学报(自然科学版),2020,20(02):68-73+81.
- [4]王瑾,陈凌云.公司财务柔性对固定现金股利政策制定的影响——来自中国制造业上市公司的证据[J].时代金融,2020(14):84-85.
- [5]张旭.浅谈财税政策对上市公司财务管理的影响及对策[J].纳税,2020,14(13):8+10.

作者简介:苗懿(1982-),男,汉族,内蒙古包头人,硕士研究生,电子工程高级工程师,研究方向:企业财务管理与内部控制。