

高管薪酬公平性的认知影响因素研究

刘 辉, 干胜道

(四川大学 商学院, 四川 成都 610064)

摘 要:高管薪酬公平性更多的是一种主观感知, 股东、高管自身以及社会其他非高管群体与企业有着不同的利益关系, 对企业高管薪酬公平性的认知标准也有所不同。目前, 影响各个利益群体对高管薪酬产生不公平认知的现实因素还有很多, 如薪酬—业绩敏感度较低, 高管薪酬内、外部差距较大等。我们需要从建立科学的业绩评价体系、市场化的高管薪酬体系和改革现有收入分配制度等方面入手, 提高人们对高管薪酬的公平性认知水平。

关键词:高管薪酬; 公平性; 认知

中图分类号:F272.923

文献标识码:A

文章编号:1000-2359(2014)01-0091-04

作者简介:刘辉(1979—), 女, 河南巩义人, 四川大学商学院博士研究生, 郑州航空工业管理学院会计学院讲师, 主要从事会计和财务管理研究; 干胜道(1967—), 男, 安徽天长人, 四川大学商学院教授, 博士生导师, 主要从事会计和财务管理研究。

高薪和高福利作为对高管激励的有效方法之一, 长期以来被很多企业所采用。然而, 在近几年来经济发展放缓的情况下, 企业业绩下滑而高管薪酬却逆势增长, 扶摇直上的高管薪酬形成了与其他利益群体在收入分配上的较大差距。尤其在当下, 城乡、地区和行业收入差距日益拉大, 收入分配领域的公平问题日益突出, 高管薪酬的公平性问题也越来越引发人们的关注和争议。大家越来越认识到, 高管薪酬政策的设计不但有效率问题, 还有公平问题。尤其按照我国现阶段的经济特点, 如果长期单方面重视效率而忽视公平, 容易造成公平和效率的失衡, 引发社会的不满情绪和其他负面效应^[1]。关注高管薪酬制度的公平问题, 对于实现社会经济的长期稳定发展有着重要意义。

一、不同利益群体对于高管薪酬公平性的具体认知及经济后果分析

公平感更多的是一种主观感受, 具有差异和偏好。企业是一个多维度的组织形态, 股东、高管、一般员工等不同利益群体在其中起着不同的作用, 都有着至关重要的地位, 企业

的经营管理是为了综合平衡各个利益相关者的利益要求而进行的管理活动, 企业的各项经营决策也必须考虑利益相关者的利益并接受其约束。因此, 要实现企业高管薪酬制度趋于公平合理, 必须首先科学、客观地评价企业各个利益群体对于高管薪酬公平性的认知特征^[2], 以及对企业经济利益的实现和股东财富的保值增值的影响。

(一) 股东对于高管薪酬公平性的认知

现代企业制度的产生, 使得公司所有权和经营权相分离。公司的真正所有者是股东, 经营者作为受托方, 代为管理公司的经济业务, 拥有公司的实际控制权, 由此产生了两者之间的委托代理关系。Jensen and Meckling(1976)在委托代理理论的基础上又提出了“代理成本”的概念, 认为由于管理者不完全拥有企业的剩余索取权, 导致经营者和股东在经济活动中的目标函数是不一致的, 股东追求企业价值最大化, 而管理者追求自身价值最大化。又由于在实际经营活动中信息不对称、管理者行为的不可观察性等因素的客观存在, 公司经营者很可能会出现道德风险和逆向选择等行为,

收稿日期: 2013-11-17

基金项目: 国家社会科学基金一般项目(13BJY015); 河南省教育厅科学技术重点项目(13A630390)

使得由管理者代为企业的价值,小于管理者为完全所有者时企业的价值,两者之差即为“代理成本”。为了减少代理成本,降低经营风险,一种最有效的方式就是由股东和经营者签订一份薪酬契约,用支付薪酬的方式来激励和约束经营者,使股东和经营者的目标函数尽可能达到内在的一致,促使经营者为了股东利益最大化而努力工作。这也是“最优契约论”的核心观点。

按照“最优契约论”的观点,判断合理高管薪酬的最基本标准应该是,是否有效地激励和约束了经营者的经营行为,从而为股东带来更多财富的增长。因此,从理论上讲,股东应该是高管薪酬公平性的第一认知对象。也就是说,高管薪酬的实际水平应该首先在股东看来是公平合理的。由于股东是企业的所有者和薪酬契约的制定方和服务对象,因此,也应该是高管薪酬政策的最终制定者和监督者。他们对高管薪酬公平性的判断标准应该有以下几点:(1)薪酬政策的制定符合股东的真实意图;(2)股东制定的薪酬政策在经营者的执行过程中没有偏差;(3)薪酬政策的实际支付应与企业价值相挂钩。因为管理层是股东利益的执行者,主要向股东负责,所以理论上讲无论最终管理者的薪酬定高还是定低,只要符合了股东的预期,代表了股东的真实意愿,应该就是公平合理的。

(二)高层管理者对自身薪酬公平性的认知

在管理实践中,高管薪酬和一般员工薪酬之间是有差距的,这种现象在边际生产学说和锦标赛理论中都可以得到解释。高层管理者薪酬应是其管理价格的反映。按照经济学理论中的边际生产学说,在市场均衡条件下,管理的价格应该是高管们对企业边际生产贡献的反映。而高管作为企业重要的人力资本,具有稀缺性、专有性、专用性的特点,他们拥有高于企业一般员工的知识、技能和经验,能够为企业带来更多的边际生产贡献,因此,也应该赋予较高的管理价格,即获得较高的薪酬。但面对高层管理人员薪酬巨额增加的“拐点”问题,边际生产学说却很难作出有力的解释。在此基础上,Lazear 和 Rosen(1981)提出锦标赛理论,补充完善了企业成员间这种薪酬差距以及经济后果。它认为企业内部应该存在较大的薪酬差距,层级间大的薪酬差距不仅能够激发各级员工努力工作,而且由于企业高管的工作多属于管理决策性质,工作努力程度不易量化,通过引入有竞争的薪酬制度可以降低监控成本,可以为管理层提供强激励,促使委托人和代理人的利益趋于一致,提高公司绩效^[3]。另外高管们在工作上不仅仅追求高的货币薪酬回报,还往往追求被社会认可、尊重以及较高的社会地位等。合理的薪酬差距能够充分体现高管在各方面的成就感,使其对薪酬的公平认知得到满足。

管理者认定自身薪酬是否公平时,不仅关注自身薪酬水平与一般员工薪酬水平的差额,还会关注与同行其他高管之间的薪酬差距。剔除各地区经济发展水平不同的因素后,同行业的高管都面临着相同的市场环境、相同的决策对象,那么企业规模相当、业绩相当的管理者也应处在相当的薪酬水

平上。如果与自己同行业的其他管理者相比,薪酬水平差距过大,管理者也会产生不公平感。因此,高管对其薪酬公平的认知标准可以归结为:(1)薪酬标准能够合理地反映其人力资本的价值;(2)平均收益相比一般员工在一个较高水平上;(3)与同行业其他高管薪酬水平相当。只有高层管理者认为企业为其所制定的薪酬政策是公平、合理的,才能更有信心和动力为企业提供服务,才能更好地将个人价值实现和股东财富增长联系在一起,努力提高企业绩效。

(三)社会其他群体对高管薪酬公平性的认知

在我国特殊的市场环境中,企业是我国社会平稳健康发展的重要经济基础。作为企业掌舵人的高管人员,由于自身具有知识、经验、能力等方面的优势,决定着企业的各项经营决策和重大发展战略,是企业的重要激励对象,拥有较高社会地位和物质财富。但长期以来,我们为了追求企业效益,在一定程度上过于看重企业高管的能力和作用,造成了高管群体收入的一路飙涨,这其中有顺应社会经济增长的上涨,也有在整体经济形势不好环境中的逆市上涨。尤其是国有企业高管,其产生的企业经营绩效本身很难区分是高管本人努力工作的结果,还是由于国企本身特殊的市场垄断地位所产生的“制度性红利”,高管们却依旧享受着“天价薪酬”。在其他收入群体收入增长缓慢甚至停滞的情况下,企业高管与其他社会民众的薪酬收入差距越来越大,引起了其他社会群体对高管薪酬认知的不公平感。这种因企业高管薪酬增长过快而引发的社会反应,就是企业高管薪酬合约安排所面临的来自外部的“愤怒成本”^[4],而这种“愤怒成本”不仅会影响公司董事会和管理层的声誉,在我国各种社会矛盾比较突出的现阶段,有些极端的人群还会产生比较激进思想和行为,影响社会稳定。

因此,在当下的经济环境中,高管薪酬与社会其他群体之间的收入差距已经不仅仅是社会经济问题,而且成为社会心理环境和社会政治环境的重要组成部分。我们在设定高管薪酬政策时,不仅仅要考虑单个企业的经济效率问题,还要考虑到社会其他群体对高管薪酬的公平认知。他们更加关注的是:(1)社会财富的分配是否平均、合理;(2)与高管薪酬差异的形成是否有合理理由的;(3)高管是否利用手中的权利进行寻租。解决好这一心理认知,才能不伤害社会进步的基础,才能为企业营造更好的市场环境氛围。

二、实践中影响高管薪酬公平性认知的因素

(一)高管薪酬与业绩关联度不强,股东未得到公平的回报

如果股东为高管支付的高薪酬能够得到应有的回报,股东就会感觉比较公平。在这里,我们一般用公司业绩作为衡量高管工作成果的指标。从长期来看,高管薪酬的增长应该和公司业绩增长是同步的,否则,我们就有理由认为高管的工资侵蚀掉了股东的利润,对股东是不公平的。而在实际的生产活动中,企业高管薪酬与业绩挂钩的要求并没有得到很好的履行,有的企业两者之间的关联度极弱,有的甚至根本不挂钩。根据 2012 年上市公司年报公布的数据,2012 年上

市公司利润首次零增长,却依然没有遏制企业薪酬成本上涨的步伐。在 848 家业绩同比下滑的公司中,仍然有 523 家公司高管薪酬同比上涨,占总数的 61.67%。此外,部分亏损公司的高管薪酬也在增长。这些形成了公司高管特有的“刚性薪酬”现象,即不管企业的经营业绩如何,每一届高管团队的薪酬逐年都在上涨,很少看到有公司高管薪酬总体回落现象的出现。

此外,尽管目前我国政府主管部门、公司董事会、监事会等相继建立了经营者激励约束机制,但高层管理者仍拥有对企业经营活动和经营政策的较大控制权,而对其缺少有效的监督和制约^[5]。管理者较容易通过其权力,如控制董事会的提名、参与薪酬委员会的工作等,影响董事会在薪酬管理方面的有效性,利用提高自己货币薪酬、提高在职消费等方式进行经济寻租。这些从根本上导致了企业高报酬低效率现象的出现,从本质上侵害了股东的根本利益,是股东对高管薪酬产生不公平感的源头所在。

(二)高管薪酬的行业差距较大,一些高管未得到应有的价值体现

在一个完善的市场环境下,高管个人的人力资本价值应该是一定的,他的价格应该由市场根据个人的知识、能力、经验和努力程度等因素来确定,而不应该完全由经理人所在的行业特征和企业性质来决定。而在我国,各个行业间高管薪酬差距较大、国有企业和非国有企业高管薪酬差距较大的现象仍比较突出。从 2012 年上市公司年报公布的数据来看,传统的“高富帅”行业,如金融类、房地产类企业高管的薪酬仍然高高在上,遥遥领先于其他行业。就具体数据来看,在 2012 年高管薪酬规模排名前 10 的公司中,金融、地产行业占据了 7 个席位。虽然说随着我国经济的快速发展和产业结构的升级,传统的第一产业在国民经济中的比例逐渐下降,而第二、三产业的比重逐渐提高,尤其是高新技术产业和现代服务业,其表现出的巨大发展潜力使其高管薪酬会高于一般的传统行业^[6],但同时参照公司业绩,金融保险业和房地产业等高管薪酬较高的行业,其企业效益却不一定高于其他行业,这中间就产生了较大的矛盾。

而就同一个行业内部而言,高管薪酬分化也比较严重,部分公司支付管理层薪酬总额远远落后于行业平均水平。当高管的价值不能被薪酬制度中货币薪酬部分准确地体现时,替代的制度安排就可能会产生,也会激发高管们利用自身权利获得薪酬契约以外的隐性薪酬,比如在职消费等,从而造成对股东财产的严重侵蚀。国有企业由于其特殊的高管选用、晋升体制,其高管还可以获得货币薪酬以外的行政级别福利,加重了其他利益群体的不公平感。

(三)高管薪酬与非高管群体的薪酬差距较大,社会其他人群的不公平感较强

就整体社会收入分配格局来看,人保部劳动工资研究所发布的 2011 年《中国薪酬发展报告》称,我国企业工资分配的结构性问题突出,企业高管收入增长偏快,部分高管收入水平过高。2011 年,全国城镇企业(不含私营单位)在岗职工

平均工资从 2002 年的 12422 元增长至 42452 元,年均增长达到 14.6%。而公司高管人员年薪水平继续保持较快的增长速度,上市公司高管年薪平均值由 2005 年的 29.1 万元增加到 2010 年的 66.8 万元,平均每年递增 18.1%。其中,2007 年高管年薪平均递增速度达到 57.19%,拉大了社会不同群体间的收入差距。

此外,令企业员工和其他社会群体对高管薪酬产生不公平认知的“重灾区”是国有企业。当下社会正处于经济、文化的转型期,在贫富差距日益扩大的背景下,大多数人对国企高管的高薪事件非常敏感,国泰君安人均“百万年薪”等事件的社会舆论导向就说明了这一点^[7]。为了平复社会情绪,规范金融类上市公司高管薪酬政策,我国先后出台了一系列的“限薪令”,例如从政府层面强制规定了国有金融企业负责人最高年薪为税前 280 万元人民币。从“限薪令”出台以后的年报数据中可以看出,“限薪令”起到了一定的作用,但在大多数人看来,对国企高管“限薪”并不能从根本上消除不公平感。因为国企这一特殊市场主体的行政性和垄断性,以及终极所有者缺位对高管的软约束性,可以使高管较轻松地取得较好的业绩,获得契约规定的薪酬,还可以利用特有的“内部人”优势获取职位福利和在职消费。制度层面的根本原因是影响大家对其高管薪酬不公平认知的根源所在。

三、改善各个利益群体对高管薪酬公平认知的途径和措施

(一)设计科学的业绩评价体系,完善高管薪酬决策机制

企业高管薪酬必须与企业业绩相挂钩,这是现代企业契约制下应遵循的基本准则,也是股东对高管认知公平性的基本准则。企业高管的薪酬应当是随着企业业绩的浮动而浮动的,并不应该是刚性上涨或一成不变的。因此,在高管的薪酬计划中,不仅应该有奖金激励计划,还要有一套完善的问责机制。当高管完成股东给其设定的预期目标时,可以按照原有契约发放薪酬及奖金;而当企业的业绩达不到股东的预期目标时,不仅不能发放奖金,而且应当对其进行一定的处罚。同时,还应当建立一套奖金追回或约束机制。这是因为对企业业绩的考量具有一定的滞后效应,高管为了完成其在任期间的业绩目标,可能会采取一些损坏企业长期利益的行为,这些行为或许在高管们获得了完全的契约薪金后才被发现。在薪酬风险管理体制下,高管的薪金是会被股东追回或者不能得到完全兑现的,从而对高管在职期间的行为形成一定约束。同时股东本身必须积极参与到企业高管薪酬政策地执行和评价过程中来,并且要适当扩大其发言权,充分保证其决策权,这样才能使高管薪酬相对于股东来说是公平合理的。

(二)健全市场化的薪酬体系,科学核定企业高管薪酬水平

一个健全的市场化的高管薪酬体系,应该符合一定的程序,如经过公司薪酬委员会提议、董事会批准等。薪酬委员会作为公司薪酬计划的设计者、执行者、监督者,最终对公司

的董事会负责,在保证企业薪酬政策整体公平性方面起着重要的作用。虽然我国上市公司中 90% 的公司都从形式上建立了薪酬委员会,但要么是国有企业的终极所有者缺位,要么是受到大股东或管理层的控制,其独立性和公正性的保持还有待进一步加强。我们应该从制度上完善薪酬委员会的独立性,从任职资格上尽量由独立董事或者外部董事来担任,使其充分独立于公司大股东或者管理者,进而维护相关群体的利益。

在设计国企高管的薪酬水平和薪酬结构时,既要考虑国企本身的企业化特征,按照经济规律办事,遵循市场规则,同时也到兼顾到国企不同于一般民营企业的特殊性质。一方面,对于国企中完全从市场选拔的职业经理人,我们要实行市场化的薪酬管理制度,对应稀缺的人力资本和激烈的人才竞争,逐步加大对他们的物质激励力度。另一方面,对于国企中由国有资产所有者派出的高管,考虑到他们的产生机制、后续保障等方面的特殊性,则不宜采用与市场接轨的薪酬保障制度,更多的应该是按照“官员”而不是“高管”的身份对他们进行定薪,在此基础上,可以按照其管理水平和为企业作出的贡献适当引入市场化的薪酬,否则的话对于其他企业高管和企业员工来说都是不公平的。

参考文献:

- [1]杨蓉,杨唤词. 金融行业上市公司高管薪酬问题:公平与效率[J]. 上海金融,2011(10).
- [2]张永,张娇,邵建平. 城市居民收入分配公平性的认知特征[J]. 兰州大学学报(社会科学版),2009(3).
- [3]张正堂,李欣. 高层管理团队核心成员薪酬差距与企业绩效的关系[J]. 经济管理,2007(2).
- [4]黄再胜. 企业高管薪酬规制理论研究:动因、实践与启示[J]. 外国经济与管理,2009(8).
- [5]王克敏,王志超. 高层控制权、报酬与盈余管理[J]. 管理世界,2007(7).
- [6]朱方明,林雨杰. 中国上市公司高管薪酬差异分析[J]. 经济理论与经济管理,2011(2).
- [7]朱丽姣. 高薪门事件的启示——论薪酬公平感与社会公平分配[J]. 现代商业,2009(15).
- [8]朱启明,余虹志. 对上市公司高管团队薪酬公平性的研究[J]. 广东商学院学报,2006(4).
- [9]任小平. 央企薪酬:“不平”与“公平”[J]. 中国工人,2010(8).

(三)控制过高的高管薪酬,改革收入分配制度

首先,我们要提高企业高管各项薪酬信息的透明度。薪酬政策的制定、执行、监督等信息都应该让各个信息需求者清楚地从相关报表中得到,减少信息的不对称性,加强信息交流,提高各个利益相关方对公司事务的参与感^[8]。其次,在企业内部要推进建立员工的工资谈判机制,保障员工收入的合理增长。来自中华全国总工会的数据表明,2009年,全国签订工资专项集体合同 51.2 万份,覆盖职工 6177.6 万人。理论研究和调查的数据表明,凡是开展工资谈判的企业,职工工资的增幅都在 10%~15%^[9]。因此要提高员工在薪酬决定方面的话语权,建立企业员工工资正常增长机制和支付保障机制,使员工和企业建立相互信任的关系。再次,从宏观层面来讲,要进一步深化收入分配制度改革,对国有企业、金融行业等机构的高管薪酬进行跟踪调研,严格管理,对出现的问题及时反馈、及时解决;要建立居民工资收入的正常增长机制,稳固并进一步提升最低工资标准;要加大对高收入者的税收调节力度,扩大中等收入比重,提高低收入者的收入,促进机会公平;要规范整个社会的收入分配秩序,尽快扭转收入差距扩大的趋势,建立更加公平的社会收入分配环境。

The Cognitive Factors Research on the Equity Paid of Executives

LIU Hui, et al

(Sichuan University, Chengdu 610064, Sichuan)

Abstract: Compensation fairness is more than a kind of subjective perception. Shareholders, executives and other social groups have different interests, so they have different cognitive standards on the fairness of executive compensation. At present, there are many realistic factors that influence each interest group's injustice cognition on executive compensation, such as lower pay—performance sensitivity, a large internal and external gap on executive compensation, etc. We need to start from the establishment of performance evaluation system, the market system of executive compensation and reform the existing income distribution system and other aspects about it, to improve all the fairness perception level of executive compensation.

Key words: executives' compensation; fairness; cognition

[责任编辑 迪 尔]