

Analysis of Effects on Intra-Firm Compensation Gap to Enterprise Performance

—Take Public Companies of Central Enterprises as an Example

Jin Zhao, Yangcheng Wang

Xi'an University of Posts & Telecommunications, Xi'an Shannxi
Email: 826009756@qq.com, xiyuwang@sohu.com

Received: Mar. 15th, 2016; accepted: Mar. 28th, 2016; published: Mar. 31st, 2016

Copyright © 2016 by authors and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

In recent years, the pay gap between executives and ordinary employees continues to increase and the correlation between the pay gap and corporate performance is also full of concern and controversy. Especially, the event that some SOE executives have astronomical salaries causes a hot discussion and dissatisfaction, so that the regulatory authorities introduce the relevant documents to limit the SOE executives' excessive salaries. This paper selects the sample data of 100 central enterprises listing corporation in 2014 to have a comprehensive analysis of the relationship between the pay gap among executives, executives and employees and the corporate performance. The results show that: the pay of a majority of listed central corporate executives is not high. It needs to focus on individual industries and companies. And increasing a certain degree of executive pay and widening the inner pay gap have a positive influence on enterprise performance, which are in line with the current popular tournament theory.

Keywords

Executive Compensation, Employee Compensation, Pay Gap, Enterprise Performance

内部薪酬差距对企业绩效的影响分析

—以央企上市公司为例

赵 晋, 王养成

西安邮电大学, 陕西 西安
Email: 826009756@qq.com, xiyouwang@sohu.com

收稿日期: 2016年3月15日; 录用日期: 2016年3月28日; 发布日期: 2016年3月31日

摘要

近年来, 企业高管和普通员工之间的薪酬差距不断加大, 薪酬差距和公司绩效之间的相关性也备受关注和争议。尤其是个别国企爆出的高管天价薪酬事件更是引起民众的热议和不满, 以至于监管部门出台相关文件来限制国企高管的过高薪酬。本文选取2014年100家央企上市公司的样本数据对高管薪酬、高管与员工薪酬差距与企业绩效之间的关系进行综合性的分析。研究结果显示: 多数上市央企高管的薪酬并不高, 需要重点关注个别行业和公司。且一定程度的提高高管薪酬和扩大内部薪酬差距对企业的绩效有正向的影响作用。符合目前流行的锦标赛理论。

关键词

高管均酬, 员工均酬, 薪酬差距, 企业绩效

1. 引言

改革开放以来, 随着经济体制的改革和现代企业制度的建立, 我国企业的薪酬制度改革取得了很大的进展。在规范收入分配秩序和理顺收入分配关系及调动广大劳动者工作积极性方面发挥了巨大的作用。原来以平均主义为主要特征的薪酬分配制度逐渐被以经营绩效为基础的薪酬分配制度所代替[1]。改革开放以来的巨大经济成就也在一定程度上佐证了这种薪酬分配制度的合理性和积极性。但随着市场经济的深入发展, 限制生产力发展的平均主义虽然被打破了, 随之而来的就是衍生出了高管人员与普通员工之间的薪酬差距过大的问题。尤其是在个别市场和资本化程度较高的国企上市公司, 这种现象更为明显[2]。引起了公众和政府的广泛关注和质疑。鉴于此, 为了减少薪酬差距过大所造成的负面影响, 人力资源和社会保障部等六部门联合出台《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》(简称“限薪令”), 规定国企高管年薪不得超出职工平均工资的 20 倍。

高管团队与普通员工之间的薪酬差距对企业的绩效到底有怎样的影响呢? 有差别的薪酬制度是不是刺激了人们的工作积极性和经济的发展呢? 如果是, 那么薪酬差距是不是越大越好呢?

鉴于此, 本文主要测评上市央企高管的平均薪酬是不是过高, 与员工均酬的差距是不是过大。这种差距对企业的影响是怎样的。并且试图找出一个合理的薪酬差距范围, 以达到最大程度提高企业绩效的目的。研究发现: 除去个别金融公司, 大多数央企上市公司的高管薪酬并不高。高管与员工之间的薪酬差距在一定范围内对企业的绩效有正向的激励作用。符合学术界普遍流行的锦标赛理论。

2. 理论背景与研究设计

2.1. 理论背景

已有文献主要是从锦标赛理论和社会比较理论两个方面来论证企业的内部薪酬差距和企业绩效之间的关系。锦标赛理论认为: 与既定晋升相联系的工资增长幅度, 会影响到位于该工作等级以下的员工的积极性; 只要晋升的结果尚未明晰, 员工就有动力为获得晋升而努力工作。因此, 该理论主张企业通过晋升激励员工。刘春、孙亮(2010)同样利用国企的数据, 发现企业高管和职工之间的内部薪酬差距与企

业业绩正相关, 也认为是因薪酬差距释放了高管积极性而提高企业业绩[3]。而社会比较理论认为每个个体在缺乏客观的情况下, 利用他人作为比较的尺度, 来进行自我评价[4]。每个人对自己薪酬的高低感受都是通过与其他人的比较而来的[5]。在社会比较理论的框架下, 较小的薪酬差距能够产生持续的凝聚力, 增进员工满意度, 从而提高企业绩效[6]。同时, 过大的薪酬差距则容易滋生员工的不满情绪, 并进而对企业绩效产生负面影响[7]。实证研究同样为社会比较理论提供了一定的经验支持。

2.2. 研究设计

1) 样本选择

本文选取 2014 年沪深两市 A 股 100 家上市央企为研究对象。剔除了金融类上市公司; 剔除了 ST、*ST 类上市公司; 剔除了高管平均薪酬小于或等于员工平均薪酬的上市公司; 剔除了相关数据缺失及异常的上市公司。所有数据均来自相关公司的公开财务报告。数据处理采用的是 SPSS20.0 及 Excel。

2) 变量设计

本文根据研究需要设计了高管均酬、员工均酬、薪酬差距、企业绩效四个变量

a) 公司绩效(performance): 采用总资产收益率(ROA)来衡量, ROA 为公司当年的年末净利润除以年末公司的平均总资产。即, $ROA = \text{年末净利润} / \text{年末平均总资产}$

b) 高管均酬(MW): 采用的是上市公司高管人员中薪酬排名前三的薪酬之和除以 3。即, $MW = \text{前三名高管薪酬} / 3$ 。

c) 员工均酬(T2): T(1)表示企业一般员工的年度总薪酬, 可由现金流量表中“支付给职工以及为职工所支付的现金”项目 T 减去公司年报中所披露的高管层总薪酬来估算。在现金流量表中的“支付给职工以及为职工所支付的现金”科目中, 包括企业为职工所支付的养老保险金等社会基本保障费用。因此, 我们也考虑扣除这些社会保险费用后所得到企业净内部薪酬差距。所以,

$$T(1) = \text{支付给职工以及为职工支付的现金} / 1.5 - \text{董事、监事以及高管薪酬年度报酬总额}$$

$$T(2) = T(1) / (\text{员工总人数} - \text{高管总人数})$$

d) 薪酬差距(NW): 此时我们采用的是相对薪酬差距即高管均酬与员工均酬的比值。

即, $NW = MW / T(2)$ 。

3. 上市央企薪酬差距的基本情况分析

通过对百家央企上市公司内部薪酬差距的计算分析, 得出百家央企上市公司内部薪酬差距分布统计表如下。

由表 1 中的统计分析可知: 央企上市公司内部薪酬差距在 10 倍以内的有 69 家公司, 平均为 6.32 倍, 占百家公司的 69%。在 10 至 20 倍的有 24 家公司, 平均为 15.4 倍。占百家公司的 24%。在 20 倍以上的公司有 7 家公司, 薪酬差距的平均值为 33.35 倍, 占百家公司的 7%。也就是说, 在这 100 家样本单位中, 有 93 家单位的薪酬差距是在 20 倍以下的。

同时根据上表的统计结果进一步对这 100 公司的相关资料进行分析发现: 薪酬差距在 10 倍以下的公司主要从事的是劳务、化工、高端产品零配件的生产销售、一般设备制造、炼焦、供应、原料生产等行业, 公司所在地主要分布在陕西、山西、黑龙江、贵州、宁夏、内蒙、山东、合肥等地区。差距在 11 至 20 倍的公司主要从事的是通用设备制造、船舶、汽车、大宗商品批发、零售、化学原料及非金属矿物的生产等行业, 公司所在地主要分布在保定、洛阳、成都、焦作、长沙、南昌、等地区。差距在 20 倍以上的公司主要从事的是制药、投资、地产和通信设备制造等行业, 公司所在地主要分布在北京、上海、深圳等地区。

Table 1. Table of central enterprises listed companies' internal compensation gap distribution
表 1. 百家央企上市公司内部薪酬差距分布统计表

差距倍数	5 倍以内	5~10	10~15	15~20	20~25	25~30	30~35	35~40	40 以上
差距均值	4.64	8	12.73	18.06	25.01	27.24	33.75	38.74	41.99
公司数	31	38	14	10	2	1	2	1	1
百分比	31%	38%	14%	10%	2%	1%	2%	1%	1%

以上分析表明,大多数高管与员工的内部薪酬差距在 20 倍以内,达到 93%。并没有超过相关文件的规定。而且其多数分布在欠发达地区的低端产业链上。在 20 倍以上的单位仅有 7 家,主要分布在发达地区高端产业链上,且对高管人员的专业知识、信息把控以及形势的决断能力都有较高的要求。也就是说内部薪酬差距与企业所处地域行业具有一定的相关性。但其真实情况怎样还有待进一步分析。

4. 高管薪酬、员工薪酬、薪酬差距与企业绩效的影响分析

4.1. 薪酬差距与企业绩效的关系分析

根据图 1 中的曲线分析,可以看出整个曲线呈抛物线状态,随着薪酬差距的加大,企业的总体绩效是逐步增加的,大概在 15 到 25 倍之间达到峰值,25 倍以后开始逐步下降。此图告诉我们,要提高央企的整体绩效,高管与员工的平均薪酬差距在 20 倍左右是最佳的。由此可以看出,把高管与员工的薪酬差距硬性限制在 20 倍以内,应当是相对合适的选择。这个结论,支持了人力资源和社会保障部等六部门联合出台《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》(简称“限薪令”),规定国企高管年薪不得超出职工平均工资的 20 倍。进一步分析企业薪酬差距的具体分布,绝大部分企业的薪酬差距在 5 到 15 倍之间,并未达到绩效最优的薪酬差距范围。

4.2. 高管均酬与企业绩效的关系分析

根据图 2 中的曲线分析,可以看出整个曲线呈抛物线状态。随着高管薪酬的增加,企业的绩效是增加的。一般来讲,高管薪酬在 250 万左右,企业绩效达到峰值。此后,随着高管薪酬的增加,企业的绩效反而是逐步下降的。从散点分布来看,绝大多数高管的薪酬在 100 万以内,高于 200 万的是极个别的。因此对央企来讲,提高上市高管薪酬还是有巨大空间的。

4.3. 员工均酬与企业绩效的关系分析

根据图 3 中的曲线分析,可以看出员工的平均薪酬与企业绩效总体具有正相关关系,从曲线的变化趋势看,当员工平均薪酬超过 20 万的时候很可能与企业绩效是负相关的。当然,这是基于目前的现实数据得出的结论。由图可以看出,绝大部分企业员工的平均薪酬在 5 到 10 万之间,这也告诉我们,从目前的形式来看进一步提高员工的平均薪酬能够促进企业绩效的提高。

4.4. 高管薪酬、员工薪酬、薪酬差距与企业绩效的影响分析

通过运用统计分析软件对高管薪酬、员工薪酬、薪酬差距与企业绩效的影响进行分析,具体相关关系如下:

$$\text{Performance(绩效)} = -3.279 - 0.00001991\text{MW(高管均酬)} + 0.00006406\text{T2(员工均酬)} + 0.28\text{NW(薪酬差距)}$$

从相关方程中可以看出,高管薪酬、员工均酬对企业的绩效影响很小,而薪酬差距对企业绩效具有较大影响。这说明,高管和员工薪酬的多少对企业的绩效几乎没有影响,这进一步验证了上市公司高管

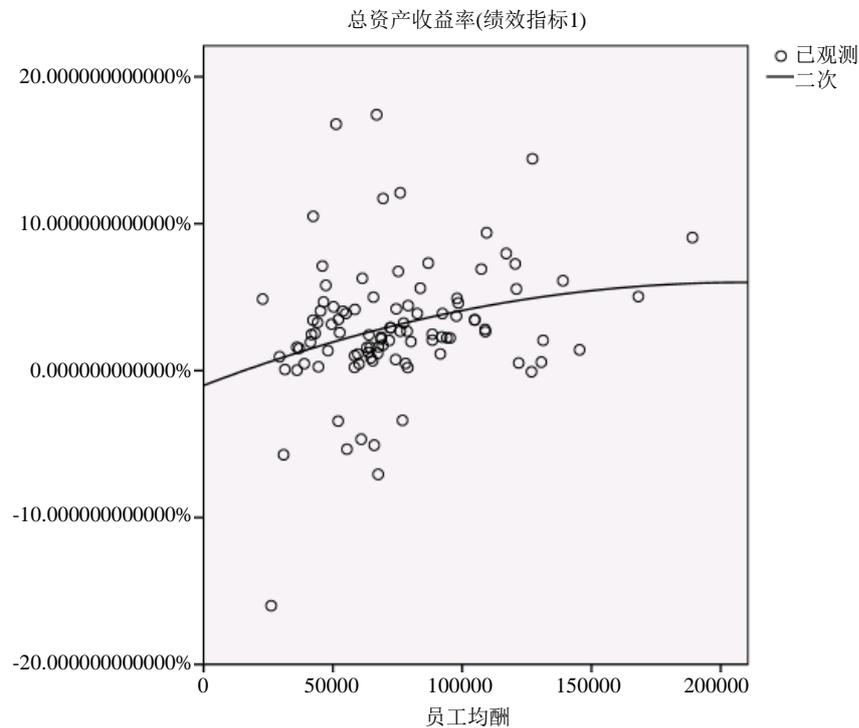


Figure 3. The relationship between employees' average compensation and enterprise performance
图 3. 百家上市央企员工平均薪酬与企业绩效的关系图

薪酬的多少与企业的绩效不相关的结论。这也是进一步改善高管薪酬管理机制增强其积极性进而提高企业绩效需要改善之处。

5. 结论与建议

1) 从第三部分高管薪酬、员工薪酬以及高管与员工薪酬差距分别与企业总体绩效的对应分析可以看出, 要进一步提高央企的绩效, 绝大部分企业仍然需要进一步提高高管与员工的薪酬绝对值, 进一步拉大高管与员工的薪酬差距。但从三个因素与企业绩效的相关分析看, 高管均酬员工均酬对企业的绩效影响很小, 而薪酬差距对企业绩效影响较大。

2) 从图一中分析, 把高管的薪酬与员工薪酬的差距限定在 20 倍以内, 从实际情况来看是有一定的道理的。但是, 如果低于 15 倍并不利于企业绩效的提高。因此, 建议央企高管薪酬与员工平均薪酬的差距限定在 15 到 25 倍之间是合理的。是一个多赢的局面。

3) 通过工资调整调动高管和员工的积极性进而提高企业的绩效, 即是一项科学的工作又是一项艺术的工作。实际操作的重点是如何调整薪酬才能使三个反面与企业的绩效都达到最优状态。

4) 由于本研究所选取的数据为 2014 年的静态面板数据, 所以其研究结论是否完全成立有待根据对动态数据的综合分析, 进行进一步的验证。

参考文献 (References)

- [1] 刘春, 孙亮. 薪酬差距与企业绩效: 来自国企上市公司的经验证据[J]. 南开管理评论, 2010, 13(2): 30-39, 51.
- [2] 吕峻. 异质性企业、薪酬差距与企业绩效[J]. 财经问题研究, 2014(1): 71-79.
- [3] 段艳霞. 管理层权力视角下民营企业 CEO 薪酬份额与企业绩效实证研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学,

2014.

- [4] 张晨宇, 樊青芹. 内部薪酬差距与企业绩效的关系: 锦标赛理论、行为理论之争[J]. 财会月刊, 2012(18): 32-35.
- [5] 曹慧. 高管 - 员工薪酬差距与企业绩效——基于行为视角的实证研究[J]. 会计之友, 2014(26): 62-66.
- [6] 王怀明, 史晓明. 高管 - 员工薪酬差距对企业绩效影响的实证分析[J]. 经济与管理研究, 2009(8): 23-27.
- [7] 常健. 内部薪酬差距与公司绩效——基于上市公司的实证研究[J]. 南方经济, 2014(8): 71-90.