企业绩效与高管薪酬相关性研究综述

陈占空
新疆农业大学，中国·新疆 乌鲁木齐 830052

【摘　要】企业绩效指的是组织、团体或者个人在一定的条件和环境下完成任务的出色程度，其是对目标实现程度及达成效率的衡量与反馈。正确认识企业绩效与高管薪酬之间的关系有助于我们更加合理的科学的评估企业绩效。文章将从企业绩效的衡量、高管薪酬的影响因素、企业绩效与高管薪酬相关性三个方面进行综述，并站在不同的视角以及不同的研究方法探讨两者之间的相关性。

【关键词】企业绩效；高管薪酬；相关性

1　国外企业绩效与高管薪酬研究综述

1.1 企业绩效的衡量

企业绩效的衡量有多种的定义，其可以表现为为客户创造价值，并得到支持公司持续发展需要的商业利润。企业的绩效来自顾客的选择、领导者的组织领导能力、组织结构模式、各级经理人的管理能力和员工的绩效表现。从专业技术员工的角度看，任职资格管理是为了提升组织绩效，组织绩效来自战略与组织能力的乘积，而组织能力来自员工能力、员工态度与治理方式的乘积。战略是公司高层的要职，治理方式是各级管理人员的责任，要提高员工对组织的绩效贡献，公司需要在员工能力与态度管理方面下功夫。目前企业业绩的评价标准主要有传统绩效指标（ROE）和经济增加值指标（EVA），相对于传统绩效指标，经济增加值指标的优点是将股东价值提升作为企业业绩评价指标，Reeta Shah（2015）[1]提出企业绩效衡量的重要性并指出EVA方式是评估企业绩效的较好方法，充分利用这种方法可以为企业带来更多的经济利益。合理的运用企业绩效指标去构建一整套体系对企业来说是至关重要的，Cs Ai ki-Darabos Rita（2017）[2]通过匈牙利电子商务企业财务数据对企业绩效进行衡量，并指出使用不正确的企业绩效衡量标准可能会与企业的目标有所冲突，因此构建了一套比较综合的方法去衡量企业的绩效，其主要包括财务指标等方式。

1.2 高管薪酬的影响因素

很多学者在研究高管薪酬的影响因素时发现，在高管内部，其薪酬的差异往往来自职业经历、任职时间、市场的稀缺性以及为公司创造的价值等个体差异。公司治理对高管薪酬是具有一定影响的，Pooja Patnaik（2020）[3]以282家印度制造企业的财务数据为证，研究分析了公司治理是否会影响企业绩效，结果显示公司治理对企业绩效会产生正向影响，公司治理包含董事会规模扩大等方面。然而客户满意度对高管薪酬的影响可能是具有不确定性的，Ming-Hui Huang（2020）[4]通过研究论证客户满意度与高管薪酬之间的关系得出结论，为了实现企业财务绩效最大化而寻求实现客户满意度与生产力的有效结合，其虽然对企业财务业绩有利但同时也可能使高管遭受比较低的薪酬。有些行业可能会采取单一指标来进行高管薪酬的衡量，这足以说明某单一指标对该企业的重要性及不可替代性，Cao Hoang Anh Le（2020）[5]通过调查澳大利亚主要金融机构在决定高管薪酬时采用的财务业绩指标发现，相对来说大部分金融机构都会使用现金收入来评估高管薪酬，但也有例外的一些金融机构基于财务比率和其他指标来评估高管薪酬。

1.3 企业绩效与高管薪酬相关性

企业绩效与高管薪酬不是单向关系，Olaniyi, Clement Olalekan等（2017）[6]通过研究了1998年至2010年尼日利亚63家上市公司财务数据后得出结论，认为高管薪酬与企业业绩具有双向关系，即企业绩效在影响高管薪酬的同时也受高管薪酬的影响。高管薪酬与企业绩效在相互影响的同时也在影响着公司治理等方面，AI Farooque, Omar等（2019）[7]通过研究2000年至2011年泰国432家上市公司财务数据得出，高管薪酬与企业绩效、公司治理与公司绩效都存在正相关性。影响高管薪酬的企业绩效指标可能是单一的，Padia Nirupa等（2020）[8]通过研究南非国王三世之后数年陪审团数据进而分析高管薪酬与公司业绩的关系，得出高管薪酬与企业总收入呈现正相关性。

2　国内企业绩效与高管薪酬研究综述

2.1 企业绩效的衡量

绩效管理体系的系统，一般包括长期战略计划、短期预算、资本预算体系、绩效报告、评估和薪酬体系。当这些绩效体系的所有组成部分都与公司的战略相一致，这样才可以做出价值最大化的决策。人力资本对企业绩效的影响是显而易见的，王瑛（2015）[9]以297家上市公司财务数据为基础，解释说明了人力资本对企业绩效的影响，文章以员工平均年龄、人均薪酬等作为人力资本测量指标，探讨其与企业每股收益、人均利润等指标的影响关系，研究结果表明，人力资本对企业的财务绩效具有积极的影响关系，研究结论站在整体企业绩效与员工个体生产力的视角，说明员工培训的投资支出是很重要的，对企业日后的经营发展具有一定影响。一些非财务指标对企业绩效的衡量也很重要，周杏娟（2018）[10]经过实证分析得出非财务绩效指标通过提高企业的创新资本，进而有效的提高了企业的绩效，文章充分说明了非财务指标对企业的重要性，而在实际生活中，很多企业并没有意识到非财务指标的作用，所以文章提出企业应当将非财务指标应用到企业绩效评估的体系中，以此帮助企业提高经营管理的能力并提升企业绩效。

2.2 高管薪酬的影响因素

高管薪酬的影响因素可以划分为企业经营状况对高管薪酬的影响、人力资本状况对高管薪酬的影响、战略定位对高管薪酬的影响等方面。不同经营状态下的企业薪酬结构和水平也不尽相同。总体来说分为两种类型，一是盈利不佳或亏损性质的企业，其薪酬结构为基本工资加上少量的绩效分红，二是效益较好的企业，其薪酬结构一般为基本工资、年度绩效、长期激励薪酬加上延期支付薪酬等。企业的规模，业绩指标与高管薪

酬是互相影响的，赵雪（2014）[11]通过研究1999年至2011年上市金融企业高管薪酬的影响因素得出结论，即金融企业高管薪酬的影响因素有企业规模的大小、企业控制人类型、企业业绩指标（例如总资产周转率），以上影响因素与高管薪酬具有正相关性。高管的从业经历也会影响其薪酬水平，除此之外，高管薪酬的影响因素还包括任职年限的长短。有时候，政府会从战略需要出发，对个别行业的高管实行高薪，以吸引行业精英加盟到企业中来。高管为了获得较高薪酬也会擅自改变一些可操控指标，肖福州（2014）[12]通过2007年至2009年我国上市公司年报分析后得出结论，认为我国上市公司的高管薪酬存在自利性，自利性可以理解为公司的高管通过对财务报表中可操控的指标进行修改，从而达到“粉饰”报表的结果，以此来提升企业绩效进而影响薪酬水平。这种自利性更多的体现在高薪酬水平的公司。

2.3 企业绩效与高管薪酬相关性

高管薪酬的提升往往意味着企业绩效的提升，张燕红（2016）[13]通过分析2010年至2014年A股上市公司财务数据后得出结论，认为高管薪酬与企业绩效存在正相关的关系，但是我国企业高管薪酬存在的问题是其结构比较单一，通过股权激励的方式来提升企业绩效还有很大的空间，企业绩效与高管薪酬之间的绩效契约关系已经基本形成。有时候单纯的通过降低高管薪酬进而来降低企业的成本是不明智的，李珍（2019）[14]通过选取2005年之后衰退超过连续3年的企业进行论证分析，其认为高管薪酬的增加能够促进企业绩效的提升，反之则抑制企业绩效的提升。在企业衰退期内，不可以简单的通过降低高管薪酬的方式来节省运营成本进而提升企业绩效，这样很可能会导致高管消极怠工，应采取收入式改善途径去提升绩效。准则对薪酬同样具有一定的影响，丁胜云等（2020）[15]基于职工薪酬准则变迁视角（《企业会计准则第9号－职工薪酬》）分析了A股制造业上市公司中企业绩效与高管薪酬的关联性后得出结论，认为企业绩效与高管薪酬存在正相关关系，进而论证了高管薪酬的提升是有助于企业绩效的提升，尤其是在职工薪酬准则变动之后。

3 结论

通过对国内外企业绩效与高管薪酬相关性研究成果的总结可以得知，企业绩效与高管薪酬是相互影响的，无论是站在企业生命周期的角度还是站在准则变迁的角度，企业绩效的提升大概率会影响高管薪酬水平的改变，反之亦然。大部分企业的高管薪酬与企业绩效都存在正相关性，说明高管薪酬越高，高管工作越努力，企业绩效提升越多，证实了最优契约论的理论观点。效率工资理论也很好的解释了企业绩效与高管薪酬之间的相关性，效率工资是指企业支付的高于劳动市场均衡工资的工资，高管的努力程度与为企业创造的价值可以为其带来更多的报酬，期间往往也伴随着企业绩效的提升。文章并没有全面的说明企业绩效与高管薪酬两者的关系，只是站在两者的正相关性上进行概述。客观的评价企业绩效与高管薪酬的相关性就需要先充分考虑企业绩效因素后，再对高管的实际贡献做出客观评价。

参考文献：

[1]Shah R, Haldar A, Rao S V D N. Economic value added: Corporate performance measurement tool[J]. Corporate Board: Role, Duties and Composition, 2015, 11(1).

[2]Rita C K-D. CORPORATE PERFORMANCE MEASUREMENT: AN INTEGRATED APPROACH[J]. Annals of the University of Oradea: Economic Science, 2017, 28(1).

[3]Patnaik P, Suar D. Does corporate governance affect CEO compensation in Indian manufacturing firms? [J]. Journal of Public Affairs, 2020, 20(3).

[4]Huang M-H, Trusov M. Customer satisfaction underappreciation: The relation of customer satisfaction to CEO compensation[J]. International Journal of Research in Marketing, 2020, 37(1).

[5]Le C H A, Shan Y, Taylor S. Executive Compensation and Financial Performance Measures: Evidence from Significant Financial Institutions[J]. Australian Accounting Review, 2020, 30(3).

[6]Olaniyi C O, Obembe O B, Oni E O. Analysis of the Nexus between CEO Pay and Performance of Non-Financial Listed Firms in Nigeria[J]. African Development Review-Revue Africaine De Developpement, 2017, 29(3): 429-445.

[7]Al Farooque O, Buachoom W, Hoang N. Interactive effects of executive compensation, firm performance and corporate governance: Evidence from an Asian market [J]. Asia Pacific Journal of Management, 2019, 36(4): 1111-1164.

[8]Padia N, Callaghan C W. Executive director remuneration and company performance: panel evidence from South Africa for the years following King III[J].Personnel Review, 2020.

[9]王瑛.人力资本与企业财务绩效的影响关系研究[J].学术论坛,2015,38(07):76-79.

[10]周杏娟.非财务绩效指标对国有企业绩效的影响[J]. 科研管理,2018,39(S1):165-170.

[11]赵雪.金融企业高管薪酬管理研究[J].财会通讯,2014(30):77-81.

[12]肖福州.上市公司高管薪酬与公司业绩实证研究[J].财会通讯,2014(27):24-27.

[13]张燕红.高管薪酬激励对企业绩效的影响[J]. 经济问题,2016(06):116-120.

[14]李珍.业绩衰退下高管薪酬变动对企业绩效的影响研究[J]. 财会通讯,2019(36):34-38.

[15]丁胜红,胡云.高管薪酬变动、高管薪酬差异变动与企业绩效——基于职工薪酬准则变迁的视角[J].会计之友,2020(15):99-104.

作者简介：

陈占空（1999.08—），男，汉，新疆沙湾县，本科在读，新疆农业大学，研究方向：企业绩效。