

上市公司监事会主席 特征、薪酬与公司绩效的关系

吴辰

(西安科汇热工技术设计研究所 西安 710043)

【摘要】 监事会主席在现代公司治理结构中发挥着重要的作用。本文对我国2013年2 438家深沪上市公司监事会主席的性别、年龄、学历、持股和年薪等特征进行了全面统计和分析,并对我国上市公司监事会主席制度的完善提出了相应建议。进一步研究发现:监事会主席是否领取年度薪酬以及领取薪酬数量与所在公司绩效之间没有显著相关关系。

【关键词】 上市公司 监事会主席 特征 薪酬 绩效

一、监事会主席在公司治理结构中的重要作用

在公司委托—代理的框架下,需要设立一个有效的监督机制来解决委托—代理问题,监事会制度由此应运而生。监事会是我国上市公司内部监督机制,是对公司经营管理层进行经常性的监督,以避免由于内部人控制而做出有损公司及股东利益的行为发生。在上市公司法人治理结构中,公司所有者、经营者和监督者(监事会)之间形成三权分立、权责明确、相互制约,以及科学决策的制衡机制。

监事会是由全体监事组成的、对公司业务活动及会计事务等进行监督的机构。它是股份公司法定的必备监督机关,是对董事会和总经理行使监督的内部组织。监事会主席,是监事会的日常工作负责人,是监事会会议召集人和主持人。《公司法》规定,规模较大的有限责任公司、国有独资公司、股份有限公司设监事会,监事会设主席一人,由全体监事过半数选举产生。监事会主席召集和主持监事会会议。监事会主席在上市公司治理结构中发挥着极其重要的作用。

监事会主席及其个人特征对监事会作用的发挥有着重要的影响。本文对中国上市公司监事会主席的个人特征进行了系统统计与分析,有益于充分认识和完善我国上市公司监事会制度。

二、我国上市公司监事会主席的基本特征

上市公司在我国国民经济中起着相当重要的作用。截至2013年年末,我国沪深证券市场共有上市公司数量2 489家,剔除其中51家监事会主席没有披露或者披露信息不完全的公司,本文研究总样本2 438家上市公司,占全部上市公司的98%左右,能够全面反映上市公司监事会

主席的状况。

本文分析数据主要来源于国泰安上市公司数据库(CSMAR),并在上海证券交易所(<http://www.sse.com.cn>)与深圳证券交易所(<http://www.szse.cn/>)网站对有关数据进行了补充和进一步核对,数据来源真实客观。通过对上市公司监事会主席的分析,有利于进一步全面认识我国上市公司监事会制度的现状。

1. 应依法规范化“监事会主席”的统一称呼。在不同的国家,公司监事会负责人有不同称呼。在国外,监事会负责人被称为“监事会主席(Chairman of the Board of Supervisors)”、“首席监事”或者“监事长(Chief Supervisor)”。在我国上市公司中,监事会负责人有“监事会主席”、“监事长”、“监事会召集人”等不同的称呼。而监事会主席是最主要的称呼,占比高达89.5%(见表1)。

表1 2013年2 438名监事会负责人称呼的分布

监事会负责人称呼	监事会主席	监事长	首席监事、监事会召集人	合计
人数(人)	2 182	146	110	2 438
所占比例	89.5%	6%	4.5%	100%

按照我国《公司法》第五十一条的规定:“监事会设主席一人,由全体监事过半数选举产生。监事会主席召集和主持监事会会议。”我国10%左右的上市公司没有将监事会负责人称呼为“监事会主席”。应该按照《公司法》的要求,将监事会负责人的称呼统一规范为“监事会主席”。

2. 监事会主席以男性为主。在统计研究的2 438名监事会主席中,男性监事会主席占了近80%的比重,女性所占比例仅为20%左右(见表2)。但监事会主席中女性所占20.4%的比例要明显高于上市公司总经理中女性所占比

例。2013年上市公司中,女性总经理所占比例仅为6%。

表2 2013年2438名监事会主席的性别结构分布

性别	男	女	合计
人数(人)	1 940	498	2 438
所占比例	79.6%	20.4%	100%

3. 监事会主席的年龄偏高。2013年2438名监事会主席的平均年龄为53.1岁,51岁以上者所占比例高达近50%,监事会主席年龄结构偏高,50岁以下的中青年监事会主席所占比例明显偏低(见表3)。

表3 2013年2438名监事长的年龄分布

年龄(岁)	30以下 (含30)	31~40	41~50	51~60	61以上	合计
人数(人)	13	303	913	1 016	193	2 438
所占比例	0.5%	12.4%	37.4%	41.7%	7.9%	100%

4. 监事会主席的学历分布。在我国《公司法》中,对于监事会主席的学历资格没有统一要求。但2006年中国证券监督管理委员会制定的《证券公司董事、监事和高级管理人员任职资格监管办法》中,明确规定证券公司监事会主席任职资格,应当具备“具有大学本科以上学历或取得学士以上学位”的条件。

2013年,只有1312家上市公司披露了监事会主席的学历信息。在这1312家披露监事会主席学历的公司中,大专及其以下学历的监事会主席所占比例高达27.6%(见表4)。如果按照证券公司“大学本科学历”这一标准衡量,上市公司监事会主席学历水平还有较大差距。提高上市公司监事会主席学历水平,特别是减少大专及其以下学历的监事会主席,仍然是需要长期努力的一项重要工作。

表4 2013年1312名披露学历信息的董事长学历结构

学历	中专及 以下学历	大专	本科	硕士 研究生	博士及其 博士后	合计
人数	93	267	561	336	55	1 312
所占 比例	7.1%	20.4%	42.8%	25.6%	4.1%	100%

5. 监事会主席持股者比例低。让监事持有适度的公司股份将有利于让监事认识到“有效监督”不仅符合公司的利益也符合自己的利益,进而增强监事的受托责任。

2013年,上市公司监事会主席持股者比例低。在2438名监事会主席中,只有522人持股,所占比例仅为24.1%(见表5),绝大多数(75.9%)监事会主席没有持有本公司的股份。而日本的股东会可以分别选任董事与监事,并且监事所需的持股往往比董事多。所以,提高我国上市公司监事会主席持股比例,有利于在股权方面增强和激励监事会主席的积极性。

虽然监事会主席持股这比例低,但在持股的监事会

主席中,所持股份数量较高。持股的522监事会主席平均持股189万股,持股100万股以上者占35.8%。监事会主席最高持股者为濮耐股份(证券代码:002225)的监事会主席,其一人持有1.058亿股,占公司总股本的比例高达5.99%。

表5 披露持股信息的522位董事长的持股情况

持股数量	1万股以下	1~10万	10~100万	100万以上	合计
人数(人)	50	129	156	187	522
所占比例	9.6%	24.7%	29.9%	35.8%	100%

三、监事会主席年薪及其与公司绩效的关系

监事会成员及其主席的薪酬激励是影响监事会在公司治理中发挥作用的重要因素。将公司绩效与监事会主席的薪酬相联系,对于调动监事会主席对公司有效监督的积极性具有重要作用。但我国上市公司中,存在着监事会主席年薪领取者比例低,并且监事会主席的年薪数额与其所在公司业绩无关的问题。

1. 监事会主席年薪领取者比例低。2013年,在2438名上市公司监事会主席中,年薪领取者1514人,所占比例为62.1%。高达近38%的监事会主席没有在其所任职的上市公司中领取薪酬。在领取薪酬的1514位监事会主席中,平均年薪28.92万元,年薪20万以下的所占比例51.3%(见表6)。万科(证券代码:000002)公司监事会主席的年薪最高,为530万元。高达三分之一多的监事会主席没有在其任职的上市公司领取薪酬,易于造成监事会主席的利益与公司利益脱钩,不利于监事会主席职能的发挥。

表6 披露年度薪酬的1514位监事会主席年度薪酬分布情况

年薪区间 (万元)	10及其 以下	10~20	20~30	30~40	40~50	50 以上	合计
人数(人)	396	381	262	167	111	197	1514
所占比例	26.1%	25.2%	17.3%	11%	7.3%	13%	100%

2. 领取薪酬与不领取薪酬监事会主席所在公司的绩效没有显著差异。以常用的净资产收益率(ROE)作为衡量上市公司年度绩效的指标,利用SPSS19.0统计软件,将监事会主席中领取年度薪酬的1514家上市公司与没有领取年度薪酬的924家上市公司分为独立的两组样本,对其净资产收益率分组进行独立样本的T检验。

通过统计结果分析可以看出,虽然领取薪酬与不领取薪酬监事会主席所在的公司净资产收益率(ROE)均值分别为8.39%与18.23%(见表7),但对上述两个独立样本进行T检验,结果表明(见表8):在方差方程的Levene检验中,sig值为0.013,这个数字虽然小于0.05,但在均值方程的t检验中,sig值均大于0.05,说明两个样本的平均数是没有差异的。即领取薪酬的与没有领取薪酬的监事会主席所在公司的绩效(净资产收益率ROE)没有显著的差异。

市场化进程、损失确认及时性与公司投资效率

——基于我国上市公司的经验数据

刘 月

(北京工商大学商学院 北京 100037)

【摘要】 本文将我国A股2003~2012年上市公司数据作为研究样本,实证检验了损失确认及时性对公司投资效率的影响。研究表明:损失确认及时性与投资无效率程度显著负相关;损失确认及时性抑制投资过度程度大于投资不足程度;市场化程度越低,损失确认及时性对于改善投资无效的效果越明显。

【关键词】 委托代理理论 市场化进程 损失确认及时性 公司投资效率

一、理论分析与研究假设

道德风险理论认为,当经营业绩与原则相冲突时,经理人往往基于私利而投资净现值为负的项目,在资金充裕的公司表现为投资过度,在资金短缺的公司表现为投资不足。逆向选择理论认为,管理者往往比外部投资者更为了解公司现有的价值,公司为了投资而发行的债券融

资会被外界高估,从而导致投资过度问题(也就是“柠檬问题”)。同样,外部投资者为了避免这种事情的发生,往往过于谨慎投资或低估该公司融资债券,这可能导致事后的投资不足。

高质量的财务报告一方面能及时地反映公司的经营成果,使投资损失得到及时的确认,减少管理者操纵盈余

表 7 领取薪酬与不领取薪酬监事会主席
净资产收益率(ROE)组统计量

	对比组	N	均值	标准差	均值的标准误
ROE	不领取薪酬	924	18.23%	327.333	11.314
	领取薪酬	1514	8.39%	18.548	0.493

表 8 领取薪酬的与没有领取薪酬的监事会主席
所在公司业绩(ROE)独立样本T检验

		方差方程的 Levene 检验		均值方程的 t 检验						
		F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)	均值 差值	标准 误差值	下限	上限
ROE	假设方差 相等	6.209	0.013	1.129	2 436	0.259	9.840	8.715	-7.251	26.930
	假设方差 不相等			0.869	839.170	0.385	9.840	11.325	-12.389	32.068

3. 监事会主席年度薪酬与所在公司绩效只存在极低相关性。利用SPSS19.0统计软件对2013年领取薪酬的1 514名监事会主席年度薪酬与所在公司绩效(净资产收益率)进行相关性分析,根据相关系数计算结果(见表9)可见:二者之间的Pearson相关系数仅为0.122,为极低相关,即监事会主席的年度薪酬与公司业绩之间只有极微

表 9 1 514名监事会主席年度薪酬与所在公司
绩效(ROE)相关系数表

		ROE	薪酬
ROE	Pearson 相关性	1	0.122**
	显著性(双侧)		0.000
	N	151 4	151 4
薪酬	Pearson 相关性	0.122**	1
	显著性(双侧)	0.000	
	N	151 4	151 4

注:**表示在0.01水平(双侧)上显著相关。

弱的相关性。

以上计算和分析表明,我国上市公司监事会主席的年度薪酬与公司绩效之间缺乏有机联系,这不利于调动监事会主席在公司治理中的积极性。我国上市公司急需增强监事会主席年度薪酬与其所在公司之间业绩之间的内在联系,以激励上市公司监事会主席在公司治理中作用的充分发挥。

主要参考文献

1. 邱兆祥,刘国平,安世友.基于不同监管模式下的监事会制度研究.国际金融研究,2014;6
2. 李越冬.从提高会计信息质量角度谈完善监事会制度.财会月刊,2008;26