

中国银行业员工收入差距的激励效应研究

——基于不同所有权性质视角

刘刚, 曹志鹏(副教授), 赵明旭

(陕西科技大学管理学院, 西安 710021)

【摘要】 本文选取我国上市银行2009~2013年的面板数据,研究国有银行和股份制银行员工收入差距与银行绩效之间的关系。研究发现:适当的收入差距对银行绩效具有正向的促进作用,过大的收入差距反而降低银行绩效;相对于股份制银行,国有银行的员工对于收入差距表现得更为敏感;监事会和独立董事在银行管理方面没有发挥应有的作用。研究还表明,目前我国上市银行员工的收入差距总体上在合理的范围之内,能够在一定程度上促进银行绩效提升。

【关键词】 上市银行; 收入差距; 银行绩效

一、引言

2014年8月18日,中央全面深化改革领导小组第四次会议审议了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》和《关于合理确定并严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出的意见》等内容,8月29日中央政治局审议通过该方案。此项方案成为近年来有关中央企业负责人薪

酬改革中最具意义的举措,不仅对中央企业负责人薪酬规定进行适当调整,还对建立中央企业负责人薪酬公开制度做出明确规定。无论公司是否上市,中央企业负责人薪酬水平、福利收入等薪酬信息,都必须向社会公开。银行业作为金融行业的核心,其经营绩效关系到我国金融市场的繁荣与稳定,所以,研究银行业绩效具有重大的现

$-220\ 000+360\ 000) \times 6.15 - (865\ 200+600\ 000 \times 6.17 - 220\ 000 \times 6.15 + 360\ 000 \times 6.15) = -159\ 000$ (元)

因计算结果为负数,由前述内容可知,该外币账户本月发生的是汇兑损失,应调减外币银行存款账户,即应贷记“银行存款——美元户159 000”。

(2)应收账款外币账户的汇兑损益= $(560\ 000+240\ 000 - 360\ 000) \times 6.15 - (460\ 800 + 240\ 000 \times 6.14 - 360\ 000 \times 6.15) = -14\ 400$ (元)

因计算结果为负数,由前述内容可知,该外币账户本月发生的也是汇兑损失,应调减外币应收账款账户,即应贷记“应收账款——美元户14 400”。

(3)应付账款外币账户的汇兑损益= $(220\ 000+450\ 000 - 220\ 000) \times 6.14 - (1\ 359\ 600 + 450\ 000 \times 6.14 - 220\ 000 \times 6.15) = -2\ 100$ (元)

因计算结果为负数,由前述内容可知,该外币账户本月发生的是汇兑收益,应调减外币应付账款账户,即应借记“应付账款——美元户2 100”。

将上述(1)、(2)、(3)计算的结果予以汇总,可得到该公司9月份发生的汇兑损益净额= $159\ 000$ (损)+ $14\ 400$ (损)- $2\ 100$ (益)= $171\ 300$ (元),为汇兑损失。由题设条件可知,兴华公司的外币业务是处于生产经营过程中发生

的,因此,9月份发生的汇兑损失应记入“财务费用”科目,即应借记“财务费用——汇兑损益171 300”。

综上所述,兴华公司9月末汇兑损益相关会计分录如下:借:应付账款——美元户2 100,财务费用——汇兑损益171 300;贷:银行存款——美元户159 000,应收账款——美元户14 400。

四、结束语

以上分析仅仅涉及少数几个方面的会计业务,是笔者对如何通过会计计算公式来编制会计分录的浅薄见解,难以归纳全面,还得恳望广大财会工作者在实际工作中去发现、去体会,以形成一种规律。会计人员如能全面掌握这种编制会计分录的方法,定能轻装上阵,快捷自如,确保万无一失。

主要参考文献

刘永泽,陈立军.中级财务会计(4版)[M].大连:东北财经大学出版社,2014.

王秀萍等.高级财务会计学[M].北京:中央广播电视大学出版社,2008.

【基金项目】 湖南省教育厅课题(湘教通[2012]594号,《企业管理》重点建设学科);湖南女子学院校级课题(湘女院通字[2013]10号,《会计学》重点建设学科)

实意义。

近年来,收入分配及工资改革问题成为社会各界普遍关心的现实问题之一,并引起决策制定者的广泛关注。收入分配制度不仅体现了社会分配制度的公平与公正,同时作为一种激励手段,在促进企业经营绩效上也发挥着作用。在市场经济条件下,组织内部收入差距的扩大克服了平均主义带来的个体惰性,在一定程度上促进了企业经营绩效。但是过大的薪酬差距也可能带来许多负面影响。相对剥削理论认为,组织内部个体成员往往倾向于将自己的所得与组织高层所得进行比较,如果差距过大就会产生一种被剥削的感觉,从而影响工作积极性和企业绩效。

本文将重点分析银行内部员工收入差距对银行绩效的影响,并将上市银行按股权性质分为股份制银行和国有银行,分别研究收入差距对产权性质不同银行的绩效影响。此外,考虑到收入差距对银行绩效的影响可能呈现非线性关系,本文在建立模型时使用非线性模型,以判别过大的收入差距是否会降低银行绩效。

二、研究假设的提出

对于组织内部薪酬差距与组织绩效之间的关系,理论界存在两种相反的观点,即锦标赛理论与行为理论。锦标赛理论认为,组织内部薪酬差距的扩大有利于提高效率,收入差距的扩大将激励低收入的成员更加努力工作以获得高报酬。而行为理论正好相反,行为理论更强调合作精神,认为过大的薪酬差距会导致组织内部的分裂,反而降低组织绩效。

银行管理层作为银行的经营决策者,其管理和决策行为决定着银行的绩效。银行管理层承担着比银行普通员工更大的责任和压力,理应获得高于普通员工的福利报酬,而适当的薪酬差距更能激励管理层的奉献精神。此外,适当的薪酬差距,也能激励普通员工更加努力工作以获得相对较高的报酬。鉴于此,本文提出第一个待检验的假设:

假设1:在一定范围内适当的薪酬差距能够提高银行绩效。

行为理论认为,组织成员的社会性决定了其不仅关心自己获得的绝对报酬,还会将自己获得的报酬与其临近的成员相比较,如果发现自己未得到公平的待遇,将会产生负面情绪,并减少自己在工作中的付出。所以组织内部薪酬差距不宜过大,过大的薪酬差距将破坏团队合作,降低组织的凝聚力,反而降低组织绩效。基于此,本文提出第二个待检验的假设。

假设2:薪酬差距存在着区间效应,过大的薪酬差距反而降低绩效。

根据银行的产权性质可以将银行分为国有银行和股份制银行。长久以来,国有企业一直受平均主义思想的影

响,国有银行职工更注重薪酬的平等性、公平性。所以相对于非国有银行来说,国有银行员工对薪酬差距更加敏感,他们不愿意接受更大的薪酬差距。针对上述情形,本文提出第三个待检验的假设:

假设3:相对于非国有银行来说,国有银行员工对薪酬差距更加敏感。

三、研究模型构建

1. 变量的选取及相关定义。在总结以往研究的基础上,本文认为除了收入差距对银行绩效影响外,银行特征及银行治理结构也会对银行绩效产生影响。所以本文将分类选取10个变量进行研究,相关变量见表1。

表1 本文全部变量及定义

变量类型	变量名称	变量定义
被解释变量	净资产收益率(Roe)	净利润/期末净资产
解释变量	工资差距(gap)	(管理层平均薪酬-职工平均薪酬)取自然对数
控制变量	银行资产规模(asset)	银行资产总额取自然对数
	资产负债率(debt)	期末总负债/期末总资产
	不良贷款率(nloan)	不良贷款占总贷款余额的比率(%)
	核心资本充足率(crar)	核心资本占银行加权风险资产总额的比率(%) (参考值>=4%)
	产权性质(own)	指银行属于国有银行或股份制银行,国有银行取值1,股份制银行取值0
	第一大股东持股比例(ratio)	第一大股份占全部股权比率
调节变量	监事会规模(sup)	监事会人数
	独立董事比率(indep)	独立董事占董事人数的比率

表中:①管理层平均薪酬=管理层薪酬总额/领取报酬的董事、监事、高级管理人员总人数;②员工平均薪酬=(支付给职工以及为职工支付的现金-支付给管理层的薪酬)/(职工总人数-管理层人数),支付给职工以及为职工支付的现金来自于现金流量表。

2. 模型的构建。为验证假设1,本文提出模型一:

$$Roe = \alpha_0 + \alpha_1 gap + \alpha_2 nloan + \alpha_3 ratio + \alpha_4 indep + \alpha_5 crar + \alpha_6 sup + \alpha_7 debt + \alpha_8 asset + \alpha_9 own$$

为验证假设2,本文提出模型二:

$$Roe = \alpha_0 + \alpha_1 gap^2 + \alpha_2 nloan + \alpha_3 ratio + \alpha_4 indep + \alpha_5 crar + \alpha_6 sup + \alpha_7 debt + \alpha_8 asset + \alpha_9 own$$

其中, gap^2 为员工薪酬差距的平方,用以验证过大的薪酬差距是否降低银行绩效。

为验证假设3,模型设计时将银行分为国有银行和股份制银行两类,并分别对模型一进行运行和分析。

四、实证分析

1. 样本及数据来源。本文选取 16 家上市银行 2009~2013 年的面板数据为样本,由于部分银行上市时间较晚,部分数据只能根据银行年报及信息披露手动计算得出。本文所有数据均来自国泰安数据库、上市公司年报及上市公司信息披露。

2. 相关变量的描述性统计。从表 2 数据可以看出:近 5 年上市银行薪酬差距平均为 450 463.2 元,其中最高为平安银行 1 101 882 元,最低为交通银行 167 976.7 元;第一大股东持股比率平均为 32%,国有银行第一大股东持股比率仍然较高,最高为 68%;平均资产负债率为 94.15%,体现了银行高负债经营的特点;净资产收益率平均为 18.06%,且各银行相差不大,说明银行收益相对稳定。

3. 相关性分析。表 3 列示了本文各个变量之间的 spearman 相关系数及其显著性水平。从表中可以看出,薪酬差距(gap)与净资产收益率(roe)显著正相关,符合本文假设 1 预期,表明加大银行员工收入差距有利于促进银行

表 2 相关变量的描述统计结果

	Mean	Median	Max	Min	Std. Dev.	skewness	Kurtosis	Jarque- Bera
ASSET	28.53	28.51	30.57	25.73	1.24	- 0.24	2.41	1.94
CRAR(%)	9.40	9.34	13.75	5.52	1.54	0.27	3.26	1.19
DEBT	0.94	0.94	0.97	0.91	0.01	0.16	3.65	1.78
GAP	450 463	417 329	1 101 882	167 976	226 278	0.93	3.27	11.82
INDEP	0.35	0.35	0.45	0.17	0.05	- 0.45	5.74	32.44
NLOAN(%)	0.91	0.86	2.91	0.38	0.38	2.33	12.01	342.67
OWN	0.31	0.00	1.00	0.00	0.47	0.81	1.65	14.76
RATIO	0.32	0.21	0.68	0.11	0.19	0.70	2.01	9.84
ROE	0.18	0.18	0.25	0.12	0.03	- 0.04	2.43	1.12
SUP	8.30	8.00	13.00	5.00	2.00	0.41	2.81	2.37

注:为了显示薪酬差距具体数值,此处薪酬差距保留原始数据,模型中薪酬差距和资产规模是原始数据取自然对数后的数值,不良贷款率和核心资本充足率均为百分比数值。

表 3 变量的 spearman 相关系数表

Correlation	ASSET	CRAR	DEBT	GAP	INDEP	NLOAN	OWN	RATIO	ROE	SUP
ASSET	1.000 0									
CRAR	0.103 5	1.000 0								
DEBT	- 0.179 1	- 0.789 7***	1.000 0							
GAP	- 0.345 8***	- 0.411 3***	0.227 8*	1.000 0						
INDEP	0.093 0	0.151 5	- 0.158 7	- 0.010 0	1.000 0					
NLOAN	0.387 5***	0.223 5**	- 0.152 2	- 0.545 7***	0.120 9*	1.000 0				
OWN	0.795 9***	0.344 5**	- 0.265 7	- 0.612 6***	0.052 2	0.661 1***	1.000 0			
RATIO	0.686 3***	- 0.032 6	- 0.099 5	- 0.208 1*	0.096 0	0.365 3	0.547 3**	1.000 0		
ROE	0.512 1***	- 0.156 9*	0.146 9*	0.030 2***	0.028 4	- 0.141 4*	0.143 1**	0.206 6*	1.000 0	
SUP	- 0.134 5***	- 0.347 4***	0.293 4***	- 0.072 2	- 0.040 4	- 0.156 5*	- 0.192 7**	- 0.132 9	0.056 8*	1.000 0

注:*,**、***分别表示在 10%、5%、1%显著性水平上显著。

表 4 模型一的回归结果

	Coefficient	Std. Error	t- Statistic	Prob.
C	- 0.593 2	0.501 8	- 1.182 1	0.111 2
GAP	0.015 2	0.006 2	2.435 3	0.017 4
ASSET	0.015 8	0.003 5	4.459 3	0.000 0
CRAR	- 0.003 5	0.003 2	- 1.081 2	0.183 3
DEBT	0.706 5	0.456 2	1.548 7	0.066 0
INDEP	- 0.084 3	0.046 9	- 1.797 3	0.046 6
NLOAN	- 0.034 9	0.008 2	- 4.284 1	0.000 1
RATIO	- 0.054 2	0.015 3	- 3.552 7	0.000 7
SUP	- 0.004 0	0.001 3	- 3.199 4	0.002 1
OWN	0.023 4	0.010 7	2.186 9	0.018 9
R- square	0.627 4	Mean dependent var		0.179 9
Adjusted R- square	0.573 1	S. D. dependent var		0.026 5
Prob(F- statistic)	0.000 0			

绩效;银行规模(asset)与净资产收益率(roe)正相关,表明银行规模越大效率越高;产权性质(own)与银行绩效显著正相关,表明国有银行绩效高于股份制银行;核心资本充足率(crar)、监事人数(sup)、独立董事比率(indep)与银行绩效关系均不显著。

4. 回归结果。表 4 列示了模型一的回归结果,ADJ- R²为 0.573,总体回归结果较好。员工薪酬差距变量(gap)的回归系数在 1%显著性水平上显著为正,表明员工报酬差距对银行绩效具有显著地促进作用;银行产权性质(own)、银行资产规模(asset)对银行绩效的影响显著为正,表明国有银行的经营绩效比股

份制银行高,这是由规模经济效应导致的;监事会规模(sup)和独立董事比率(iddep)的回归系数显著为负,表明银行监事会及独立董事在银行管理方面未发挥应有的积极作用;核心资本充足率(crar)对银行绩效影响不显著。回归结果支持了假设1,即适当的薪酬差距能够促进银行绩效的提升。

表5列示了模型二的回归结果,ADJ- R²为0.5876,总体回归结果较好。薪酬差距(gap²)与银行绩效的回归系数在1%的显著性水平上显著为负,表明银行员工过大的薪酬差距反而降低了银行绩效,回归结果验证了假设2。

表5 模型二的回归结果

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.8208	0.5007	-1.6391	0.0570
GAP	-0.0006	0.0003	-2.4428	0.0055
ASSET	0.0169	0.0037	4.5331	0.0000
CRAR	-0.0023	0.0033	-0.7143	0.4774
DEBT	0.7501	0.4693	1.5983	0.0545
INDEP	-0.0751	0.0488	-1.5389	0.0583
NLOAN	-0.0328	0.0083	-3.9506	0.0002
RATIO	-0.0576	0.0461	-3.5811	0.0006
SUP	-0.0035	0.0013	-2.7080	0.0085
OWN	0.0254	0.0115	2.2127	0.0322
R- square	0.6349	Mean dependent var		0.1799
Adjusted R- square	0.5876	S. D. dependent var		0.0265
Prob(F- statistic)	0.0000			

为了检验假设3的合理性,将16家上市银行按股权性质分为股份制银行和国有银行两类,分别进行回归分析,回归结果如表6所示。

表6 分类回归结果

	(1)股份制银行			(2)国有银行		
	估计系数	t值	Prob.	估计系数	t值	Prob.
截距项	-0.2365	-0.3759	0.2887	-3.6862	-4.5683	0.0003
GAP	0.0171	2.4016	0.0204	0.0273	3.2766	0.0047
ASSET	0.0166	3.3092	0.0018	0.0378	4.3411	0.0005
CRAR	-0.0063	-1.6538	0.0550	0.0044	0.9512	0.1557
DEBT	0.4623	1.8202	0.0163	3.2989	5.0386	0.0001
INDEP	-0.1382	-1.8587	0.0155	0.0073	0.1847	0.8558
NLOAN	-0.0396	-2.6302	0.0116	-0.0280	-3.5360	0.0027
RATIO	-0.0766	-3.7239	0.0005	0.0537	2.2478	0.0390
SUP	-0.0062	-2.4639	0.0175	0.0029	2.0115	0.0214
F- statistic	10.1478			15.8528		
Adjusted R- squared	0.5754			0.8320		
样本量	55			25		

从分类回归结果可以看出,国有银行员工薪酬差距与银行绩效的显著性高于股份制银行,Prob.值为0.0047,明显小于股份制银行0.0204,且估计系数0.027319大于股份制银行0.017075,说明在国有银行中员工对收入差距表现的更为敏感,回归结果较好地验证了假设3的合理性。此外,在国有银行中的股权集中有利于促进银行绩效,而这一现象在股份制银行中并不存在。

五、研究结论

本文以我国16家上市银行2009~2013年的面板数据为样本,实证检验分析了银行员工收入差距对绩效的影响。实证分析结果显示:适当的收入差距促进了银行经营绩效,但当收入差距过大将降低银行绩效;与股份制银行相比,国有银行员工对收入差距更为敏感,国有银行内员工收入差距的扩大将显著影响银行绩效;在银行业,监事会及独立董事的作用被弱化,他们没有在银行治理方面发挥积极有效的作用。可见,目前银行体系薪酬政策具有一定的合理性,但也要避免薪酬差距的过度拉大。

本文的研究对于决策制定者具有以下参考借鉴意义:①重视适当薪酬差距对银行绩效的影响。组织内部薪酬差距的扩大有利于提高效率,将激励低收入的成员更加努力工作以获得高报酬。制定薪酬政策时应重视适当差异,防止平均主义带来的组织惰性。②避免收入差距过度扩大。收入差距过大,会使低收入员工产生被剥削的错觉,从而降低他们的组织认同感、工作积极性及团队合作精神,最终降低企业效率。③促进监事会及独立董事在银行管理中发挥积极作用。监事会及独立董事以外部人的身份和客观的视角看待事物,他们理应为银行治理提供客观、有效的建议,并监督管理层决策。但本文研究结果发现两者的作用被弱化,所以对于银行治理应重点关注监事会及独立董事的作用,促进监事会及独立董事积极履行监督职能。④重视国有银行薪酬制度的合理性。国有银行员工对于薪酬差距更为敏感,所以制定国有银行薪酬制度时应在适当差异的基础上兼顾公平性,重点关注员工对于薪酬差距的接受程度,既要保持适当差距以促进效率,又要注重公平促进团队合作。

主要参考文献

Martin J. Conyon, Lerong He. Executive compensation and corporate governance in China[J]. Journal of Corporate Finance, 2011(17).

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).

【基金项目】陕西省教育厅人文社会科学基金项目“利率市场化下陕西省企业融资风险衡量与管理创新研究”(编号:14JK1072);陕西省社科基金“丝绸之路经济带”专题研究项目重点项目“丝绸之路经济带货币流通问题研究”(编号:2013SC003)