

# 高管薪酬激励与盈余管理的实证研究

马志文

(南京晓庄学院 江苏 南京 211100)

**[摘要]** 这篇文章主要讲高管薪酬激励制度和盈余管理之间的一定关系, 细从高管薪酬激励的那方面来研究一下我们国家的企业市场的盈余管理的现象。由此发现两者之间其实存在着明显的正相关关系, 这意味着高管可以为了自己的利益, 像增加自己的工资而去实施盈余管理这一策略, 但是高管所持的股份比例和盈余管理的相关性却不是很强。除此之外, 和不是国家的上市公司的情况相比较, 国内的上市公司的高管薪酬所引发的盈余管理的程度较之下降了一些。而且这次实验的实验结果还展示出了上市的公司的董事会或者是薪酬委员会在确立高管薪酬激励制度的时候, 没有适时想到高管的盈余管理现象。

**[关键词]** 薪酬激励; 盈余管理; 高管薪酬

随着时间的流逝, 社会的进步, 我们的世界与之前相比, 变得更加稳定。稳定的世界有自己的制度去维持它的稳定, 稳定的国家有国家的制度去维持稳定, 同样的公司也有公司的制度去维持公司内部的稳定。各种各样的制度日趋成熟, 人们为了更好的经营公司, 提出了很多优秀的制度。在现代的企业制度刚建立起来, 把委托代理理论当作现代的企业制度的基础时, 这些都是有一定效果的, 但是慢慢的, 弊端随之就出现了。它虽然对企业的发展有着巨大的推进, 但是它也使所有者一方和经营者一方产生了权力的分离, 致使出现利益冲突。这篇文章主要讲新提出的以公司业绩为基础的高管薪酬激励制度对这种情况的解决是否真的起作用和其终将产生的盈余现象的解决。

## 一、理论分析与研究假设

### 1.1 高管存在以追求高额薪酬为动机的盈余管理行

我们可以从委托代理的理论中看出, 人们想要有效的去使代理的成本降下去, 并且最大程度的保持公司股东的所有利益, 这样的话就有需要去对经理的行为进行一定的激励和约束, 并且可以经过去拟定合理的契约去约束经理的薪酬。使之可以在一定的范围内鼓励经理去选择增加股东财富的行为, 从而使代理的本钱有所下降。而这种行为对于会计盈余来说是一种对经理的努力的结果, 是拟定有关薪酬契约的一个非常重要的依据。从另一方面说, 身为一个经济人, 要具备一定的理智。高管有着自己独有的优势去收集信息, 来操控会计盈余, 使之向着自己想看到的那一面发展。总而言之, 由于所拟定的薪酬契约跟会计盈余有着一定的关系, 高管想要使自己本身的利益变得最大, 所以他们有动机也有可能进行盈余管理。通过这些我们知道了, 高管薪酬激励是去解决委托代理问题的重要机制, 它实现自己的治理功能是通过设计和公司的业绩有关系的薪酬上的契约来使企业公司的高管和所有者能够共同努力, 最终在本质上可以清除两者之间的冲突。如果公司的高管所得到的因着公司的业绩的上升而上升, 则在公司业绩出现提高的时候, 高管的薪酬也会有着一定程度上的增加, 但相同的如果公司所得的业绩一旦出现下滑, 自然而然的高管的薪酬也一定会出现下降。这就是管理者和公司所得的业绩的正相关联, 由此实现对高管的激励, 促进公司的业绩提高。最近几年中, 很多很多的研究人员对于高管货币薪酬和公司业绩之间的关系有了一定的想法, 认为他们之间有着正相关的联系。由此我们从中提出了假设1。

假设1: 高管有动机去进行盈余管理以求获得更好的利益。

### 1.2 还有股份激励会对高管薪酬的引发产生一定的影响

具体来说, 在凭借着会计盈余的一些数据为公司业绩的评判标准之下, 高管想要去使自己个人的薪酬变得最大化, 那么他就很有可能通过手中的股份去对公司的业绩进行改变, 而且他们会通过股票的交换来达到互相牵制。所以我们通过上述缘由认为伴随着管理层次的高管们所持股份的增加, 管理层和股东所求利益趋近相同, 他们去实施盈余管理的想法便应该逐渐减弱, 所以我们可以从这里作出假设2。

假设2: 高管持股与盈余管理负性相关。

1.3 在一定程度上, 公司股权性质对于高管薪酬诱发盈余管理行为也是有一定的影响的

在我国资本市场中, 有一种比较特殊但是很重要的群体, 它们甚至可以称得上是资本市场中的主体, 他们就是上市公司。其中的公司高管多是由上级组织所任命, 所以这些高管不会在意金钱上的利益, 他们更在意的是政治上的晋升。所以我们作出了假设3。

假设3: 相比非国有上市公司, 国有上市公司高管薪酬诱发盈余管理的程度下降。

### 1.4 高管薪酬诱发盈余管理行为对薪酬契约订立产生的影响

我们通过上面文章的细致分析, 可以从中了解到高管们去实施盈余管理行为的缘由, 最终来说他们就是想要去使自己获得更大的利润, 比如金钱上的, 比如地位上的。反正通过这些他们可以自己的生活得到一定的提升。我们知道了他们的想法, 所以我们可以了解到怎样的薪酬契约能使他们满意。但是, 对于更高一级的管理层来说, 他们不一定知道高管们的想法, 所以在拟定契约的时候, 他们很难去想高管们。所以拟定出来的契约便不会具有合理性。由于这种原因, 我们可以作出假设4。

假设4: 高管薪酬和没有了盈余管理的会计的业绩之间存在着正相关的关系。

## 二、实证证明

有了上文的四个假设, 我们接下来要做的就是根据现实中的各种数据和例子得出最终的关系。从各公司盈余量的计算, 样本和数据的分析到模型的选择变说明再通过各种分析方法分析数据, 最后得出两者的正相关性。

### 结束语

根据上面所说的基本理论和部分细致分析, 我们可以得出这样一个结论, 即高管薪酬制度和盈余管理呈现出很明显的正相关性, 这意味着高管可以为了自己的利益, 像增加自己的工资而去实施盈余管理这一策略, 但是高管所持的股份比例和盈余管理的相关性却不是很强。除此之外, 和不是国家的上市公司的情况相比较, 国内的上市公司的高管薪酬所引发的盈余管理的程度较之下降了一些。而且这次实验的实验结果还展示出了上市的公司的董事会或者是薪酬委员会在确立高管薪酬激励制度的时候, 没有及时考虑到高管的盈余管理现象。

由于本文所得出来的结论, 可以提出一些解决这些问题的方法: (1) 把高管薪酬契约的内容或结构变得更好一些。(2) 务必要使上市公司的内部治理结构变得没有重大错误。(3) 需要去培育有效且稳定的经理人市场。

### 参考文献

[1]黄艳玲. 国有企业高管薪酬约束、内部政治治理与盈余管理[D]. 云南财经大学, 2018.

[2]李传军, 王俊杰. 政治关联、高管薪酬与盈余管理——基于民营上市公司的实证分析[J]. 齐鲁工业大学学报, 2018, 32(02): 73-80.