

论经理人员报酬的确定

朱云峰

(江苏理工大学财务处, 江苏 镇江 212013)

[摘要] 通过对投资人和经理人员收入的分析, 认为经理人员的报酬应由固定工资和效益报酬两部分组成。进而论述了固定工资及效益报酬比例范围的确定, 以减少投资人在确定经理人员报酬时的盲目性。

[关键词] 报酬; 固定工资; 效益报酬

[中图分类号] F240 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-1917(2001)02-0071-03

现代企业所有权和经营权分离, 拥有所有者者是投资人, 拥有经营权者就是我们日常所说的经理人员。投资人和经理人员之间是一种委托—代理关系。我们知道人只具有有限理性, 每个人必然具有一种自利行为。因此, 经理人员与投资人在利益分配上存在一定程度的冲突。在信息不对称状态下, 投资人对经理人员的行为难以实施可靠的监督。如果不计监督成本, 投资人当然可以采取种种措施来保护自己的利益, 但是这在经济上不合算, 不符合获得最大限度投资利润的根本目的, 可能会更大程度上损害投资人的利益。所以, 要妥善解决投资人和经理人员利益冲突, 就是要找到在适度的监督下促使经理人员在保护其自身利益的同时, 自觉地维护投资人利益的方法。经理人员的报酬是投资人和经理人员利益分配的交叉点。因此, 如何确定经理人员的报酬成为合理解决投资人和经理人员利益冲突的关键因素。

1 经理人员的报酬应由固定工资和效益报酬组成

我们将企业标准化为一个单一的行为主体。这个行为主体具有充分的效用函数。企业的总收益函数可定义如下:

$$\pi = \pi(\theta, N, \lambda, K, S)$$

式中 π ——企业实现的总收入
 θ ——经理人员的经营能力

N ——经理人员的努力程度

λ ——经理人员持有决策权参数

K ——投资人投入的资本

S ——企业所处的环境

投资人和经理人员的收入分别如下式所示:

$$Y_I = (1 - \beta)(\pi - M - C) \geq I_0$$

$$Y_M = M + \beta(\pi - M - C)$$

式中 Y_I ——投资人的收入

Y_M ——经理人员的收入

I_0 ——投资人的最低投资回报

M ——经理人员的固定工资

C ——除 M 以外的企业成本开支

β ——经理人员享有的效益报酬比例

要确定经理人员的报酬就是要确定公式中的 M 和 β 。如果经理人员不领取固定工资, 则 $M = 0$; 如果经理人员不享有效益报酬, 则 $\beta = 0$ 。

(1) 经理人员不享有效益报酬($\beta = 0$)

经理人员不享有效益报酬($\beta = 0$), 经理人员的报酬就是经理人员的固定工资(M), $Y_M = M$ 。那么, 经理人员的工作与企业的经营成果没有联系, 经理人员缺乏努力利用投资人的投资最大可能地创造利润的内在动力。何况经理人员还可以利用种种手段获得固定工资以外的收入, 而损害的只能是投资人的利益。为此只有将企业的最终经营成果与经理人员的报酬相挂钩, 才能促使经理人员在经营活动中厉行节约、科学管理, 最大限度地获取经营利润, 同时也最大限度地维护了投

[收稿日期] 2000-11-20

[作者简介] 朱云峰(1967-), 男, 上海青浦人, 江苏理工大学会计师。

资人的利益,所以, β 不能等于0。

(2) 经理人员不领取固定工资($M=0$)

由于所有权和经营权分离,投资人常常会远离所投资的企业,对企业所处的外部环境和内部环境缺乏充分的认识。并且,投资人在信息不对称状态下要利用监督手段来促使经理人员最大限度地维护投资人的利益,监督成本非常高。因此,理想化的经理人员的报酬方式应是: $\lambda=1, M=0, Y_M=\pi-M-C-I(I\geq I_0)$,即投资人授予经理人员完全的决策权,投资人只获得固定的投资回报。而经理人员不领取固定工资,其报酬就是企业扣除投资人的固定投资回报后的剩余利润。

显然客观现实告诉我们,投资人不会授予经理人员完全的决策权,故 $0<\lambda<1$;投资人也不会仅仅接受最低的固定投资回报,必然要求经理人员提供高于最低投资回报的投资报酬。并且,只要 $I_0>0, (1-\beta)(\pi-M-C)>0$,则 $\beta<1$ 。

另一方面,因消费非负的下限约束,经理人员的日常生活开支也需要一定的固定工资。 $M=0$,经理人员一般也是不可能接受的,故只有 $M>0$ 。

这样,经理人员合理的报酬应该由一定数额的固定工资和效益报酬两部分组成。

2 经理人员报酬(M, β)的确定

2.1 固定工资(M)的确定

固定工资(M)是经理人员报酬的组成部分,固定工资的高低会影响经理人员工作的积极性。但它又不会完全决定经理人员的行为。因为经理人员除关心他的固定工资外,更关心因 β 产生的效益报酬而组成的总报酬。固定工资本身是在企业经营成本中列支。投资人和经理人员一旦在契约中确定经理人员的固定工资和企业的目标利润,对投资人的利益基本上没有影响。

固定工资可以参照同行业其他企业经理的工资水平,结合该经理人员的日常生活开支等因素综合确定。

2.2 效益报酬比例(β)的确定

(1) $0<\beta<1$ 范围过宽,不好操作

效益报酬比例(β)是一个系数,每个企业的投资人和经理人员在工作态度、利润分配上的要求等各方面存在各种各样的差别。投资人和经理人员应根据具体情况确定一个具体的效益报酬比例。在此,讨论效益报酬比例(β)合理范围。

$0<\beta<1$,是一个过宽的范围,如果确定的比例考虑不周会直接损害企业的发展后劲,当然损害了投资人的利益。

(2) 引入本期分拨的留存收益概念

我国公司法规定:企业必须提取法定盈余公积金和法定公益金,法定盈余公积金按税后利润留成10%提取,法定公益金按税后利润5%~10%提取。中外合资经营企业法中也规定企业按税后利润提取发展基金、储备基金和职工奖励和福利基金。另外,作为投资人代表的董事会考虑到企业发展的需要,还可能会划出部分税后利润用于限定用途而不予分配。这些按国家规定提取的基金和董事会指定用途的利润称作本期分拨的留存收益。因此,投资人和经理人员之间按比例(β)分配的利润不是企业实现的全部税后利润,真正在投资人和经理人员之间按 β 分配的利润要小于企业实现的税后利润。

(3) 效益报酬比例(β)范围的确定

为保证投资人的投资回报,经理人员的效益报酬和执行国家相关规定,投资人和经理人员协商确定的契约目标税后利润(简称目标利润)应如下:

$$\begin{aligned} \text{目标利润} &= \text{投资人可接受的投资回报} + \\ &\quad \text{经理人员效益报酬} + \\ &\quad \text{本期分拨的留存收益} \\ &= \text{投资人可接受的投资报酬率} \times \\ &\quad \text{投资额} + \beta \times \text{目标利润} + \\ &\quad \text{本期分拨的留存收益} \\ \beta &= 1 - \frac{\text{本期分拨的留存收益}}{\text{目标利润}} \\ &= 1 - \frac{\text{本期分拨的留存收益}}{\frac{\text{投资人可接受的投资报酬率}}{\text{契约投资报酬率}} \times \text{投资额}} \end{aligned}$$

本期分拨的留存收益率:是指本期指定用途的利润分配额占目标利润的比率。

投资人可接受的投资报酬率:是投资人能够接受的最低的投资报酬率,可参照行业投资报酬率、上年实际投资报酬率等予以确定。

契约投资报酬率:是投资人和经理人员协商确定的目标利润与投资额的比率。

上式中的 β 只是经理人员效益报酬的最高比例,超过这个比例就会损害投资人和企业本身的利益。所以,效益报酬比例应如下:

$$\beta \leq 1 - \frac{\text{本期分拨的留存收益率}}{\text{投资人可接受的投资报酬率}} \div \frac{\text{契约投资报酬率}}{\text{投资额}}$$

例如某企业法定盈余公积金提取比例为

10% ,法定公益金提取比例为10% ,年末准备指定10万元利润用于改善企业环境,投资总额为500万元,上年该企业的投资报酬率为10% ,经投资人和经理人员协商确定今年须完成税后利润80万元。

为了保护各方利益,经理人员的效益报酬比例(β)的上限可确定为

$$\beta \leq 1 - (10\% + 10\% + \frac{10}{80}) - \frac{10\%}{(80/500)}$$

$$\beta \leq 1 - 32.5\% - 62.5\% = 5\%$$

2.3 处理好经理人员固定工资和效益报酬之间的关系

固定工资和效益报酬都是经理人员的报酬组成部分,但是两者有先后之分。固定工资在签订契约时就被确定了,而效益报酬是在经营成果确定后计算得到的,风险较大。固定工资过低而效益报酬过高,经理人员的工作能力和努力程度被低估,降低经理人员开展经营活动的积极性;固定工资过高而效益报酬过低,则失去了效益报酬的激励约束作用,反而容易使目标利润落空。所以,在经理人员的报酬中,固定工资和效益报酬都应占

适当的比例,不能一个太大而另一个太小。

3 结束语

通过以上论述,经理人员的报酬应由固定工资和效益报酬组成。在讨论效益报酬比例(β)时,引入本期分拨的留存收益,从而大大降低了经理人员效益报酬比例的上限;保证了企业本身的发展;减少了投资人在确定经理人员效益报酬比例时的盲目性,保证了投资人的最低可接受的投资回报;在确定契约目标利润上也有重要的参考价值。留存收益率、投资人接受的投资报酬率、契约投资报酬率在现实经济生活中都是比较容易得到的,因此,在实际操作中应该比较方便。

[参 考 文 献]

- [1] 张维迎. 企业的企业家——契约理论[M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1996.
- [2] 贾中裕, 李晋明, 叶民强. 经济—管理—数学的结合与发展[M]. 北京: 经济管理出版社, 2000.
- [3] 张维迎. 博弈论与信息经济学[M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1997.

On Determining Managers' Pay

ZHU Yun-feng

(Finance Department, Jiangsu University of Science and Technology, Zhenjiang, Jiangsu 212013, China)

Abstract: Through an analysis of the income of the investing side and the managing side, this paper tells that the managers' payments should be composed of fixed wages and benefit rewards. Then it discusses how to determine the range of fixed wages and benefit rewards in order to reduce the blindness on the part of the investing side in determining the managers' pay.

Key words: payments; fixed wages; benefit reward