

党组织嵌入能抑制高管薪酬黏性吗？

凌智铭，卢宇荣

(江西师范大学 财政金融学院 江西 南昌 330022)

摘要: 利用中国沪、深 2010—2019 年的 A 股上市公司数据,研究企业党组织嵌入与高管薪酬黏性的关系。结果表明:企业党组织嵌入能显著降低高管薪酬黏性,并且党组织嵌入能通过降低代理成本来抑制高管薪酬黏性。其中,党组织嵌入在国有企业、选择非“四大”进行审计、低会计信息质量的环境下的治理作用更显著。

关键词: 党组织嵌入;薪酬黏性;公司治理

中图分类号: F272.7 **文献标志码:** A **文章编号:** 2095-0098(2023)04-0064-10

一、引言

中共十八大以来,企业在开展党的活动、党的建设等方面工作力度逐步加大,持续推进党组织工作的覆盖面。中共十九大明确指出要提高党的执政能力和领导水平,其中加强党组织的基层建设是重要举措。2017 年末,187.7 万个非公有制企业已建立党组织,覆盖率为 73.1%;30.3 万个社会组织已建立党组织,覆盖率为 61.7%;国有企业党组织覆盖率为 92.8%。作为国家治理体系的微观表现形式之一,具有中国特色的党组织应当与公司治理体系结合,参与公司治理。2021 年,《关于中央企业在完善公司治理中加强党的领导的意见》表明,中央企业应进一步把加强党的领导和完善公司治理统一起来、加快完善中国特色现代企业制度,对于中央企业坚持和加强党的全面领导、加快建设世界一流企业,具有重要意义。可见,在具有中国特色的公司治理体系下,党组织嵌入企业在公司治理中不可忽视。

随着企业党组织嵌入的增强,学术界需实证检验党组织嵌入对公司治理的作用,进一步完善党组织参与治理后的公司治理体系,充分发挥党组织的治理能力。企业党组织嵌入有助于促进党的思想在基层中延伸,影响企业高层决策,改善企业内部控制环境。高管薪酬黏性是国内外公司治理长期存在的重要问题,也是学术界长期关注的热点问题。作为企业管家,高管代为管理公司时,经常存在薪酬只升不降的情况,即企业业绩提升时,高管认为是个人努力结果,因此其薪酬水平相应得到提升;然而,当企业业绩下滑时,高管通常会找借口阻止公司降低自身薪酬,并且认为公司业绩的下降是其他外界因素影响的结果,这说明我国上市公司中绩效与高管薪酬的非对称特性。

利用 2010—2019 年中国沪、深 A 股上市公司数据,研究党组织嵌入与高管薪酬黏性的关系。研究发现,党组织嵌入能显著抑制高管薪酬黏性,并且党组织嵌入能够通过降低代理成本来抑制薪酬黏性。其中,党组织嵌入对高管薪酬黏性的影响相比民营企业,在国有企业中具有更好的治理效果;相比选择“四大”审计的企业,在选择非“四大”的企业中具有更好的治理效果;相比高会计信息质量的企业,在低会计信息质量

收稿日期:2022-11-20

基金项目:国家社会科学基金项目“媒体报道与审计监督协同提升地方政府债务信息披露质量研究”(19CGL012)

作者简介:凌智铭(1998—),男,江西浮梁人,硕士研究生,研究方向为金融理论与政策;卢宇荣(通信作者)。

的企业具有更好的治理效果。

本文研究贡献有:第一,研究企业党组织嵌入与高管薪酬黏性的关系,丰富党组织嵌入公司治理的实证研究。第二,研究代理成本在党组织参与治理与高管薪酬黏性关系的中介作用,证实党组织嵌入对代理成本和薪酬黏性之间正相关关系的弱化作用;第三,研究在不同产权性质、审计师选择、会计信息质量的环境下党组织嵌入对高管薪酬黏性的影响,探究不同环境下党组织的治理效果。

二、文献综述

从已有的相关研究现状看,现有文献主要从党组织嵌入的治理效应、薪酬黏性的治理方式等方面展开研究。

(一) 党组织嵌入的治理效应

企业的发展前景离不开公司治理,党组织嵌入是其中一项重要举措,党组织治理效应主要有促进企业履行社会责任和改善内部治理环境。

首先,从党组织促进企业履行社会责任看,党组织嵌入能够帮助企业提高绿色环保投资、社会责任信息披露水平,保护职工权益,使企业易于获得群众支持,提高企业竞争力。一个典型的例子是,在民营企业中党组织影响力能提高企业的社会捐赠力度,而民营上市公司数量以及企业规模大小则无法对企业捐赠产生影响(郑登津和谢德仁,2019^[1]),说明非公有制企业党组织建设有助于促进企业履行社会责任。由于党组织具有高度的社会责任,王舒扬等(2019)^[2]发现,在民营企业中党组织参与治理会显著提高企业绿色环保投资水平,对企业环保投资行为产生的正向影响可以通过环境规制得到增强。在绿色投资方面,赵云辉等(2022)^[3]发现党组织嵌入提高企业绿色创新水平。在企业披露社会责任信息方面,肖红军等(2022)^[4]研究表明,党组织嵌入能显著提高私营企业社会责任信息的披露水平,其中在市场化程度更高和无政治关联的环境下效果更明显。

其次,从改善内部治理环境看,党组织嵌入能够帮助企业抑制企业违规行为、降低代理成本和提高企业绩效等。由于内部环境是公司发展的基础,内部治理的作用不言而喻,因此,党组织参与治理的重点则是改善内部治理环境。例如,在民营企业中,党组织参与公司治理会有效抑制企业违规行为的发生,并且这种效果在监管环境弱的企业中更加显著(郑登津等,2020^[5]);在国有企业,党组织能够通过降低代理成本有效抑制企业的非效率投资,并且在治理环境好的企业,这种中介效应作用更显著(饶曦等,2022^[6])。党组织嵌入也能抑制企业的金融化倾向,促进企业“脱虚反实”(付景涛等,2022^[7])。同时,当国有企业党组织嵌入时,会提高其并购溢价水平(陈仕华和卢昌崇,2014^[8])。党组织嵌入除了能够治理企业违规等问题,还能提高企业业绩,在面临环境不确定性时,党组织嵌入董事会后,能促进董事会非正式等级平等化,从而提高企业经营绩效(黄文锋等,2017^[9])。

(二) 薪酬黏性的治理方式

国内外有不少学者研究了高管薪酬黏性的治理方式,其治理方式大多数从外部治理和内部治理两方面展开研究。

从外部治理看,机构投资者、中小股东和混合股权等对高管薪酬黏性具有一定的治理效应。例如,随着机构投资者的持股比例越高、影响力越大时,高管的薪酬业绩敏感度也会随之增强,说明机构投资者能够缓解代理问题(Hartzell & Starks, 2003^[10]);同样,张敏和姜付秀(2010)^[11]区分国有与民营企业机构投资者与薪酬契约的关系,发现民营企业中机构投资者具有治理作用,能提高业绩与薪酬的敏感性并降低薪酬黏性。朱佳立等(2022)^[12]发现,中小股东能显著提高薪酬业绩敏感性,有效抑制薪酬黏性。陈艳利和袁美琪(2022)^[13]发现非控股大股东能够通过退出威胁的方式有效抑制薪酬黏性。混合股权制衡度的提高也能降低高管的薪酬黏性。车嘉丽和陈赞宇(2021)^[14]发现,在国有企业中高管薪酬黏性会随着非国有股权和外资股权的提高而显著降低,在民营企业中高管薪酬黏性会随着国有股权提高而降低。

从内部治理看,内部控制质量、薪酬委员会及董事联结等能够对高管薪酬黏性产生更为直接的影响。罗正英等(2016)^[15]研究表明,内部控制质量能显著抑制薪酬黏性,但产权性质和所处的行业因素会制约这种影响。姚成(2019)^[16]研究表明薪酬委员会规模越大、成员任期越长及兼任越少时,对高管薪酬黏性的抑制效果更加显著,并且民营企业薪酬委员会具有更好的治理效果。李洋等(2019)^[17]发现,高管薪酬黏性会因内部董事强联结扩大管理层权力而加剧,外部董事弱联结约束管理层权力而降低,说明董事联结与高管薪酬黏性的关系以及管理层权力的中介作用。

相对而言,关于党组织嵌入与高管薪酬方面的研究较少。例如,陈红等(2018)^[18]发现党组织嵌入能降低高管与员工薪酬差距;马连福等(2013)^[19]通过研究2008—2010年A股上市公司数据发现,在国有企业中党组织嵌入能够降低高管薪酬,但并没有考虑薪酬黏性问题。在已有文献的基础上,重点研究党组织嵌入对高管薪酬黏性的影响机制。

三、理论分析与研究假设

根据上述分析可知,现有关于党组织嵌入能否改善高管薪酬黏性问题的研究还较少。实际上,党组织嵌入作为具有中国特色的企业治理制度,其主要目的在于改善企业内部治理环境、提高企业经营绩效,在如今公司治理中发挥着重要作用,而高管薪酬黏性作为公司治理的重点,企业党组织必然会努力改善这种不良现象。

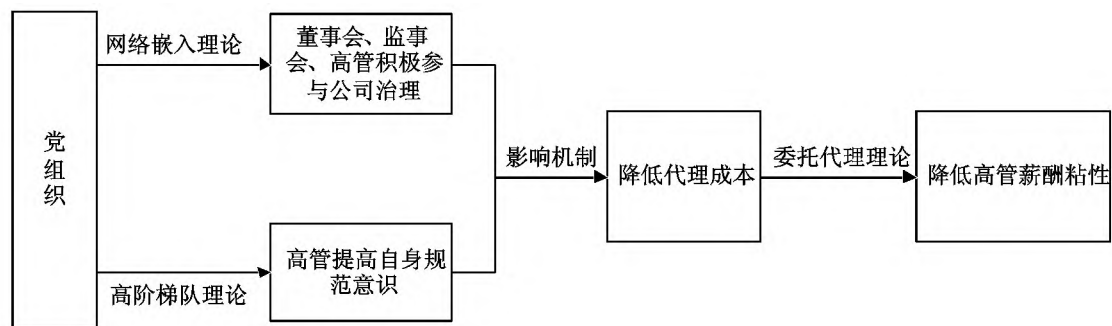


图1 理论分析框架

首先,网络嵌入理论认为,经济活动内嵌于非经济因素之中,如政府、宗教、政党、文化等(Mark, 1985^[20]);嵌入是非经济行为影响经济活动的过程,并发挥了非经济行为的治理作用(Uzzi, 1997^[21])。在中国特殊的政治背景下,党组织广泛而深刻地影响着企业经济行为。从微观角度看,企业党组织的非经济行为被嵌入企业经济活动,并对其产生影响。从宏观角度看,所有企业都作为一个“节点”融入高度统一和发达的党组织网络中。这些节点形成网络,且各层级之间的关系明确,即所有基层党组织必须服从上级党组织的管理。这样,上下级关系就形成了党组织的覆盖网络。党中央可以通过党组织网络将党的精神传递到公司层面,影响企业的经济活动。因此,随着党组织的进入,党组织自然会努力贯彻上级中央和党的相关精神,积极参与企业治理。

其次,根据高阶梯队理论可知,管理者的价值观、世界观和人生观会受到他们的年龄、性别、所处城市、教育程度和政党身份等个人特征的影响。这些特征进一步影响了公司的决策过程(Hambrick & Mason, 1984^[22])。具体而言,在开展党组织活动及学习会议精神的过程中,高管会积极贯彻为人民服务宗旨、奉献精神、遵纪守法意识。如果高管本身就是党员,在党组织成立之前,由于长期不参加党组织的活动和会议,他们的党员身份认同感可能会减弱。当党组织开展组织活动,可能会唤醒高管的身份意识。如果高管不是中共党员,但随着党与政府对企业党组织工作的重视,他们也渐渐由被动变为主动的支持及参与企业党组织的建设。在企业党组织成立之后,为了更好改善公司治理,高管也会参与党组织活动。因此,在长期建设和参与党组织活动过程中,党的思想会在高管的头脑中不断深化,潜移默化地影响高管行为(Dimaggio, 1997^[23]);

Liu 2016^[24])。因此,无论企业高管是否为党员,在党组织成立之后,都会影响高管的思想意识,维护企业利益。

最后,薪酬契约作为企业的一项极为重要的制度安排,一定程度上反映出企业内部治理质量。委托代理理论认为,委托人为了促使代理人实现预期目标,会给予一定的激励,因此薪酬契约的存在不可或缺。薪酬契约通过确定报酬与业绩之间的关系,使高管的工作热情提高,具有一定的激励性质。事实上,由于各种干扰因素的存在,企业的薪酬契约通常无法达到预期效果。在各种因素的影响下,薪酬契约逐渐失效,导致高管薪酬黏性,造成了高管薪酬出现只升不降的现象(Gaver & Gaver, 1998^[25]; Jackson et al. 2008^[26]),从而降低薪酬激励的效果。因此,党组织嵌入有理由针对薪酬黏性问题进行治理。基于此,提出本文的假设 1:

假设 1: 党组织嵌入企业能够降低高管薪酬黏性。

薪酬黏性是各种因素综合影响的结果,其中代理成本是主要因素之一。由于个人利益的驱动,当企业内外部的监管力度不足时,高管有可能通过增加管理费用、在职消费,甚至联合大股东发生掏空行为,提高代理成本,获取更高薪酬(Jensen & Meckling, 1976^[27]; 张汉南等 2019^[28]; 苏冬蔚和熊家财 2013^[29])。并且当高管权力过高时,代理成本也将随之提高,高管会通过操纵薪酬制定,干扰绩效考核标准,导致薪酬只增不减(权小锋等 2010^[30]; 权烨和王满 2022^[31]; 胡礼文等 2021^[32])。党组织若能降低代理成本,那么高管薪酬黏性也将随之降低。因此,提出本文假设 2:

假设 2: 党组织嵌入通过降低代理成本来降低高管薪酬黏性。

四、研究设计

(一) 样本选取与数据来源

研究样本为 2010—2019 年中国深、沪的所有 A 股上市公司。党组织嵌入数据是通过手工收集所得,其余变量均来自 CSMAR 上市公司数据库。本文对总体样本进行如下筛选:(1) 剔除金融类上市公司的样本;(2) 剔除 ST、ST*、PT 公司的样本;(3) 剔除观测值缺失的公司样本;(4) 对所有连续变量均进行上下 1% 的缩尾处理。

(二) 变量定义与说明

1. 因变量: 高管薪酬黏性(NX)。借鉴现有文献(步丹璐和文彩虹 2013^[33]; 徐悦等 2018^[34])的做法,以五年为一个时间段滚动计算高管薪酬黏性(NX),高管薪酬黏性计算公式如下:

$$NX = \sum_{D=i} \left(\frac{\frac{pay_t - pay_{t-1}}{pay_{t-1}}}{\frac{NI_t - NI_{t-1}}{NI_{t-1}}} \right)_{i=0} - \sum_{D=i} \left(\frac{\frac{pay_t - pay_{t-1}}{pay_{t-1}}}{\frac{NI_t - NI_{t-1}}{NI_{t-1}}} \right)_{i=1} \quad (1)$$

式(1)中,NX表示薪酬黏性;D=i表示公司业绩是否下滑,i=1表示业绩下滑,否则i=0;Pay为高管薪酬,Pay_t为t年末高管薪酬,Pay_{t-1}则为t-1年末高管薪酬;NI表示企业业绩用企业净利润衡量,NI_t表示t年末企业业绩,NI_{t-1}表示t-1年末企业业绩。

2. 自变量: 党组织嵌入(Party)。借鉴徐细熊等(2021)^[35]的研究方法,以企业是否设立党组织的虚拟变量衡量党组织嵌入,当企业设立党组织时Party为1,否则为0。

3. 中介变量: 代理成本(AC)。借鉴方巧玲等(2021)^[36]的方法,以管理费用增长率衡量管理层代理成本,当AC越大,则代理成本越高。

4. 控制变量。借鉴马连福等(2013)^[19]和于连超等(2019)^[37]的研究,选取的控制变量如下: 第一大股东持股比例(Top1)、两职合一(Dual)、资产负债率(Lev)、独董比例(Indr)、公司规模(Size)、上市时间(Age)、控股股东持股比例(Conholder)。

表 1 主要变量说明

变量类型	变量名称	变量符号	变量含义
被解释变量	薪酬黏性	NX	以五年为一个时间段滚动计算薪酬黏性
解释变量	党组织嵌入	Party	董事会、监事会、管理层有党组织成员,取 1; 否则取 0
中介变量	代理成本	AC	管理费用增长率
	第一大股东持股比例	Top1	第一大股东持股比例
	两职合一	Dual	当董事长与总经理为同一人时取值 1, 否则取 0
控制变量	资产负债率	Lev	年末负债占年末总资产的比例
	独董比例	Indr	独立董事人数占董事会总人数的比重
	上市时间	Age	企业上市年份的自然对数
	控股股东持股比例	Conholder	控股股东持股比例

(三) 模型设定

为了检验假设 1,考察党组织参与公司治理对高管薪酬黏性的影响,构建式(2)。

$$NX = \alpha_0 + \alpha_1 Party + \alpha_2 X + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon \tag{2}$$

式(2)中,被解释变量 NX 为高管薪酬黏性变量。Party 为是否设立党组织的虚拟变量,如果有则取 1,否则取 0。根据假设 1,如果党组织具有积极的治理效应,则 Party 的回归系数应显著为负,表明党组织的存在有效抑制了高管薪酬黏性。X 为控制变量:第一大股东持股比例(Top1)、两职合一(Dual)、资产负债率(Lev)、独董比例(Indr)、公司规模(Size)、上市时间(Age)、控股股东持股比例(Conholder)。此外,模型中还控制了年度和行业因素。

为了检验假设 2,考察代理成本在党组织嵌入与高管薪酬黏性间的中介效应,构建中介效应检验模型,如式(3)和式(4)所示。

$$AC = \beta_0 + \beta_1 Party + \beta_2 X + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon \tag{3}$$

$$NX = \gamma_0 + \gamma_1 Party + \gamma_2 AC + \gamma_3 X + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon \tag{4}$$

针对式(3)与式(4),如果式(3)中 Party 的系数显著为负,式(4)中 AC 的系数显著为正,则表明高管权力在党组织嵌入与薪酬黏性的关系中存在中介作用。还需进一步判断 Party 的显著性,若 Party 不显著,则存在完全中介作用;若 Party 显著,则存在部分中介作用。

五、实证分析

(一) 描述性统计分析

主要变量的描述统计情况如表 2 所示。高管薪酬黏性(NX)的均值为 1.304,中位数为 0.498,最小值为 -2.764,最大值为 17.59,标准差为 2.546,说明薪酬黏性现象普遍存在。党组织嵌入(Party)的标准差为 0.480,小于 0.5,说明差异较小。

表 2 描述性统计

变量	样本数	均值	中位数	最小值	最大值	标准差
NX	11521	1.304	0.498	-2.764	17.59	2.546
Party	11521	0.642	1	0	1	0.480
AC	11521	0.0260	0.0690	-5.621	0.992	0.334
Top1	11521	32.74	30.43	8.260	72.37	13.67

变量	样本数	均值	中位数	最小值	最大值	标准差
Dual	11521	0.215	0	0	1	0.411
Lev	11521	0.464	0.468	0.0660	0.914	0.194
Indr	11521	0.371	0.333	0.333	0.571	0.0490
Size	11521	22.18	22.07	19.63	25.49	1.091
Age	11521	8.786	8.815	7.982	9.368	0.278
Conholder	11521	33.43	31.50	0.230	76.08	13.88

(二) 党组织嵌入与薪酬黏性

党组织嵌入与薪酬黏性的回归结果如表3所示。列(1)研究了仅控制年度和行业效应时,党组织嵌入对高管薪酬黏性的影响,党组织嵌入Party的回归系数为-0.12,且在5%的水平上显著,表明在控制年度与行业效应后,党组织嵌入能够显著抑制薪酬黏性。列(2)在列(1)的基础上加入了控制变量,考虑了其余因素的影响,Party的系数为-0.199,且在1%的水平上显著,表明在进一步控制了其余因素后,党组织嵌入对薪酬黏性的抑制效果更加明显,同时说明与没有设立党组织的企业相比,有党组织的企业薪酬激励更有效。经过分析后发现,党组织参与治理能够提高管理者规则意识,促进内部治理,进而提高薪酬激励效果。

(三) 代理成本中介作用分析

代理成本在党组织嵌入与高管薪酬黏性之间的中介效应检验如表3列(3)~列(4)所示。从列(3)可知,Party的系数为-0.013,且在5%水平上显著,列(4)中AC的系数为0.332,且在1%的水平上显著,Party的系数为-0.195,且在1%水平上显著,表明代理成本在党组织嵌入与高管薪酬黏性中存在部分中介效应,验证了假设2。

表3 党组织嵌入与薪酬黏性

变量	NX	NX	AC	NX
	(1)	(2)	(3)	(4)
Party	-0.120** (-2.30)	-0.199*** (-3.69)	-0.013** (-2.02)	-0.195*** (-3.61)
AC				0.332*** (4.32)
Constant	2.744*** (8.15)	-3.759*** (-3.62)	0.010 (0.08)	-3.763*** (-3.63)
Controls	NO	YES	YES	YES
Yea/Ind	YES	YES	YES	YES
Observations	11 521	11 521	11 521	11 521
R-squared	0.025	0.035	0.171	0.036

注: *、**、*** 分别代表在 10%、5%、1% 的水平上显著,括号内代表 T 值。

(四) 异质性分析

1. 产权性质

在不同产权性质下党组织嵌入对高管薪酬黏性的影响如表4所示。从列(1)~列(2)中可以看出,在民营企业中Party的回归系数为-0.105,但不显著,在国有企业中Party的回归系数为-0.422,且在1%的水平上显著。说明党组织在国有企业对高管薪酬黏性具有更好的治理效果。原因在于,与民营企业相比,国有企业更加重视党组织的作用,因此党组织在国有企业中治理效果更好。

2. 审计师选择

在企业是否选择“四大”会计师事务所进行审计情况下,党组织嵌入对高管薪酬黏性的影响如表4所

示。从列(3)~列(4)中可以看出,当企业选择非“四大”时,Party 的回归系数为-0.198,在1%的水平上显著,但在企业选择“四大”时,Party 的回归系数为-0.444,且不显著。说明党组织在企业选择非“四大”会计师事务所时对高管薪酬黏性的抑制效果更好。

3. 会计信息质量。

如表4列(5)~列(6)所示,本文检验了在不同会计信息质量下党组织嵌入对高管薪酬黏性的影响,其中会计信息质量(KV)借鉴林长泉等(2016)^[38]的方法衡量,KV越大时,会计信息质量越低。从列(5)~列(6)可以看出,当会计信息质量较高时,Party 的回归系数为-0.117,且不显著,在会计信息质量较低时,Party 的回归系数为-0.278,且在1%的水平上显著。说明党组织在会计信息质量较低的企业能有效发挥其治理作用。

表4 异质性分析

变量	NX					
	(1) 民企	(2) 国企	(3) 非四大	(4) 四大	(5) 高质量	(6) 低质量
Party	-0.105 (-1.63)	-0.422*** (-3.14)	-0.198*** (-3.62)	-0.444 (-1.38)	-0.117 (-1.56)	-0.278*** (-3.56)
Constant	-4.990*** (-3.67)	-4.375** (-2.39)	-3.648*** (-3.43)	-8.340 (-1.31)	-5.391*** (-3.69)	-2.223 (-1.49)
Controls	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Yea/Ind	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Observations	6 328	5 176	11 008	513	5 833	5 688
R-squared	0.042	0.082	0.036	0.327	0.046	0.045

注: *、**、*** 分别代表在 10%、5%、1% 的水平上显著,括号内代表 T 值。

(五) 稳健性检验

1. 工具变量。严重的内生性问题可能会导致模型估计结果产生偏差。为避免机构投资者抱团存在的内生性问题对结论产生影响,借鉴毛志宏和李丽(2022)^[6]的方法使用滞后一期的自变量 Lag_Party 作为工具变量。结果如表5列(1)所示,与前文基准结果并无实质性差异。

2. 替换被解释变量。为验证回归结果的稳健性,在计算被解释变量薪酬黏性时,采用所有董事前三薪酬计算的薪酬黏性(NX_d)替代被解释变量,回归结果如表5列(2)所示。被解释变量 NX_d 与解释变量 Party 的回归系数显著为负,结果依然稳健。

3. 替换解释变量。借鉴马连福等(2013)^[19]的测量方法,使用党组织参与董事会、监事会和管理层治理的程度性指标(Party_r)替换解释变量。基于党组织嵌入程度性指标的回归结果如表5列(3)所示,解释变量 Party 的回归系数在1%的水平上显著为负,与前文结果并无差异,说明结果稳健。

表5 稳健性检验

变量	NX	NX_d	NX
	(1)	(2)	(3)
Party	-0.200*** (-2.77)	-0.122* (-1.67)	
Party_r			-0.583*** (-3.28)
Constant	-4.595*** (-3.90)	-4.686*** (-3.34)	-4.006*** (-3.83)
Controls	YES	YES	YES
Yea/Ind	YES	YES	YES
Observations	9 166	11 521	11 521
R-squared	0.038	0.033	0.035

注: *、**、*** 分别代表在 10%、5%、1% 的水平上显著,括号内代表 T 值。

六、结论与启示

(一) 研究结论

党组织参与公司治理是中国特色企业治理的最大特点,基于中国深、沪市场 2010—2019 年所有 A 股上市公司的数据分析党组织嵌入对高管薪酬黏性的影响,并对党组织治理机制以及治理效果进行探索。研究表明:企业党组织嵌入能显著抑制高管薪酬黏性;并且党组织参与治理时能够通过降低代理成本从而达到降低高管薪酬黏性的目的。此外,在不同产权性质下,党组织参与国有治理对高管薪酬黏性有更显著的抑制作用;在选择非“四大”会计师事务所进行审计的企业以及低会计信息质量的企业中,党组织的治理参与对高管薪酬黏性有显著的抑制作用。

(二) 政策建议

第一,完善党组织嵌入机制。从高管薪酬黏性治理效果看,党组织嵌入能够显著降低高管薪酬黏性。一方面,企业应与党组织高度配合,在管理层中安排一定比例的党组织成员进入,提高党组织参与公司治理的话语权,提高党组织成员的决策及治理能力。另一方面,企业应积极宣传党组织,促进非党组织成员的管理者参与党组织活动,被动化主动学习党的思想与纲领,进而提高个人道德素质和职业素养,减少个人并监督他人的违规行为。

第二,降低代理成本,完善薪酬契约制度。党组织嵌入企业能降低代理成本对薪酬黏性的正向影响。因此,企业应深刻认识代理成本问题的重要性。一方面,企业应当对高管合理授权,高管过高的权力会导致代理成本的增加,要客观评价及分析高管权力过高从而操纵薪酬的具体原因,并对高管权力进行限制,使高管权力相互制衡。另一方面,完善薪酬契约的制定和执行过程,业绩上升时及时给予高管物质及非物质奖励,业绩下降时分情况适当给予惩罚,此过程应当公开透明、严格执行,减少外来因素干扰,达到降低薪酬黏性、提高薪酬激励效果。

第三,改善企业治理环境。在国有企业、低会计信息质量、选择非“四大”会计师事务所的环境下,党组织具有更好的治理效果。因此,提高党组织的话语权、规范信息披露机制、提高企业的内部及外部监督机制,将有助于提高党组织的公司治理能力。

(三) 研究不足

在现有文献的基础上,从薪酬黏性的角度,研究了党组织嵌入的治理效果,并对其内在机制与影响因素进行了多角度检验,但仍存在有待完善之处:第一,党组织嵌入抑制高管薪酬黏性的主要方式在于加强监督和提高高管自身职业道德。然而,由于数据有限及现有相关研究较少,本文虽然研究发现党组织能够通过降低代理成本的方式抑制高管薪酬黏性,即通过加强监督抑制薪酬黏性,但并未充分证实党组织是否会提高高管职业道德,需进一步实证检验。第二,党组织是一个高度统一并且层级明确的网络,本文虽然研究发现党组织能有效抑制高管薪酬黏性,并且研究了不同环境下党组织的治理机制和效果,但并未探究其经济后果,有待深入。

参考文献:

- [1] 郑登津,谢德仁. 非公有制企业党组织与企业捐赠[J]. 金融研究, 2019(9): 151-168.
- [2] 王舒扬,吴蕊,高旭东,等. 民营企业党组织治理参与对企业绿色行为的影响[J]. 经济管理, 2019(8): 40-57.
- [3] 赵云辉,杜若林,吴心月. 党组织嵌入与企业绿色创新——基于 A 股上市的民营企业数据[J]. 技术经济, 2022(4): 59-71.
- [4] 肖红军,阳镇,张哲. 私营企业党组织嵌入、企业家地位对企业社会责任的影响[J]. 管理学报, 2022(4): 495-505.
- [5] 郑登津,袁薇,邓祎璐. 党组织嵌入与民营企业财务违规[J]. 管理评论, 2020(8): 228-243+253.

- [6] 饶曦, 丁娜, 陈菁. 党组织嵌入、企业违规行为与审计质量 [J]. 金融教育研究 2022(6): 55 – 64.
- [7] 付景涛, 周林子, 胡珺. 党组织治理、身份认同与企业“脱虚返实” [J]. 中南财经政法大学学报 2022(6): 14 – 27.
- [8] 陈仕华, 卢昌崇. 国有企业党组织的治理参与能够有效抑制并购中的“国有资产流失”吗? [J]. 管理世界 2014(5): 106 – 120.
- [9] 黄文锋, 张建琦, 黄亮. 国有企业董事会党组织治理、董事会非正式等级与公司绩效 [J]. 经济管理 2017(3): 6 – 20.
- [10] Jay C. Hartzell and Laura T. Starks. Institutional Investors and Executive Compensation [J]. The Journal of Finance 2003(6): 2351 – 2374.
- [11] 张敏, 姜付秀. 机构投资者、企业产权与薪酬契约 [J]. 世界经济 2010(8): 43 – 58.
- [12] 朱佳立, 沈弋, 吕明晗, 等. 中小股东参与治理会提升薪酬契约有效性吗? ——来自高管薪酬黏性的证据 [J/OL]. 南开管理评论: 1 – 20 [2022 – 11 – 22].
- [13] 陈艳利, 袁美琪. 非控股大股东退出威胁会抑制高管薪酬黏性吗 [J]. 贵州财经大学学报 2022(4): 42 – 51.
- [14] 车嘉丽, 陈赞宇. 混合股权对高管薪酬黏性的影响研究——基于混合所有制改革的分析 [J]. 广东财经大学学报 2021(4): 66 – 80.
- [15] 罗正英, 詹乾隆, 段姝. 内部控制质量与企业高管薪酬契约 [J]. 中国软科学 2016(2): 169 – 178.
- [16] 姚成. 薪酬委员会特征对高管薪酬黏性影响的实证检验 [J]. 统计与决策 2019(17): 176 – 180.
- [17] 李洋, 汪平, 王庆娟. 董事联结能抑制薪酬黏性吗? ——管理层权力的中介效应研究 [J]. 经济与管理研究 2019(7): 128 – 144.
- [18] 陈红, 胡耀丹, 纳超洪. 党组织参与公司治理、管理者权力与薪酬差距 [J]. 山西财经大学学报 2018(2): 84 – 97.
- [19] 马连福, 王元芳, 沈小秀. 国有企业党组织治理、冗余雇员与高管薪酬契约 [J]. 管理世界 2013(5): 100 – 115 + 130.
- [20] Mark G. . Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness [J]. American Journal of Sociology, 1985(3): 481 – 510.
- [21] Uzzi B. Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness [J]. Administrative Science Quarterly, 1997(1): 35 – 67.
- [22] Hambrick B. D., Mason P. A. Upper Echelons: Organization as a Reflection of Its Top Managers [J]. Academy Management Review, 1984(2): 193 – 206.
- [23] DiMaggio P. Culture and Cognition [J]. Annual Review of Sociology, 1997(1): 263 – 287.
- [24] Liu X. Corruption Culture and Corporate Misconduct [J]. Journal of Financial Economics 2016(2): 307 – 327.
- [25] Gaver J. J., Gaver K. M. The relation between nonrecurring accounting transactions and CEO cash compensation [J]. Accounting Review, 1998: 235 – 253.
- [26] Jackson S. B., Lopez T. J., Reitenga A. L. Accounting fundamentals and CEO bonus compensation [J]. Journal of Accounting and Public Policy 2008(5): 374 – 393.
- [27] Jensen M. C., Meckling W. H. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure [J]. 1976.
- [28] 张汉南, 孙世敏, 马智颖. 高管薪酬黏性形成机理研究: 基于掏空视角 [J]. 会计研究 2019(4): 65 – 73.
- [29] 苏冬蔚, 熊家财. 大股东掏空与 CEO 薪酬契约 [J]. 金融研究 2013(12): 167 – 180.
- [30] 权小锋, 吴世农, 文芳. 管理层权力、私有收益与薪酬操纵 [J]. 经济研究 2010(11): 73 – 87.
- [31] 权烨, 王满. 资本市场开放对高管超额薪酬的影响——基于陆港通的经验证据 [J]. 财经问题研究 2022(6): 63 – 71.

- [32] 胡礼文, 刘子青, 贺湘. 独立董事薪酬激励对非效率投资的影响研究[J]. 金融教育研究, 2021(1): 41 – 52.
- [33] 步丹璐, 文彩虹. 高管薪酬黏性增加了企业投资吗? [J]. 财经研究, 2013(6): 63 – 72.
- [34] 徐悦, 刘运国, 蔡贵龙. 高管薪酬黏性与企业创新[J]. 会计研究, 2018(7): 43 – 49.
- [35] 徐细雄, 严由亮. 党组织嵌入、晋升激励与员工雇佣保障——基于全国私营企业抽样调查的实证检验[J]. 外国经济与管理, 2021(3): 72 – 88.
- [36] 方巧玲, 徐慧, 郝婧宏. 股权质押与劳动力成本黏性: 代理观抑或效率观[J]. 审计与经济研究, 2021(6): 81 – 90.
- [37] 于连超, 张卫国, 毕茜. 党组织嵌入与企业社会责任[J]. 财经论丛, 2019(4): 61 – 70.
- [38] 林长泉, 毛新述, 刘凯璇. 董秘性别与信息披露质量——来自沪深A股市场的经验证据[J]. 金融研究, 2016(9): 193 – 206.

Can Party Organization Embeddedness Restrain Executive Pay Stickiness?

LING Zhiming, LU Yurong

(School of Finance, Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022, China)

Abstract: Based on the data of A-share listed companies in Shanghai and Shenzhen from 2010 to 2019, this paper studies the relationship between Party organization embedding and executive pay stickiness. The results show that party organization embedding can significantly reduce the stickiness of executive compensation, and Party organization embedding can inhibit the stickiness of executive compensation by reducing agency costs. Among them, the governance role of the Party organization is more significant in the environment of state-owned enterprises, non-“Big Four” auditing and low accounting information quality.

Key words: Party organization embedding; Salary stickiness; corporate governance

(责任编辑: 罗序斌)