

医药企业高管团队特征对财务绩效的影响

闫冰 牛景

西京学院会计学院

DOI:10.12238/ej.v8i10.3030

[摘要] 随着国有企业“双百行动”的开展,越来越多的企业开始重视高管的任命、薪酬等多方面决策。基于此,本文构建了医药行业上市公司高管团队特征对财务绩效产生影响的实证模型。通过理论分析和实证结果,得出以下结论:高管是否具有金融背景对财务绩效呈负向影响,管理层持股比例和管理层女性占比对财务绩效呈正向影响。最后以高管团队培养方式和配置角度,为医药行业上市公司提高企业管理提出建议。

[关键词] 高管团队; 团队特征; 医药企业; 财务绩效

中图分类号: F530.68 **文献标识码:** A

The influence of executive team characteristics on financial performance in pharmaceutical enterprises

Bing Yan Jing Niu

School of Accounting, Xijing University

[Abstract] With the implementation of the "Double Hundred Initiative" in state-owned enterprises, an increasing number of companies are prioritizing strategic decisions regarding executive appointments and compensation packages. Building on this context, this study constructs an empirical model to examine how characteristics of executive teams in listed pharmaceutical companies influence financial performance. Through theoretical analysis and empirical findings, the research reveals three key conclusions: executives with financial backgrounds exhibit a negative impact on financial performance, while management shareholding ratios and female representation in leadership positions demonstrate positive effects. Finally, the paper proposes recommendations for enhancing corporate governance in pharmaceutical industry listed companies from the perspectives of executive team development strategies and personnel configuration approaches.

[Key words] executive team; team characteristics; pharmaceutical enterprises; financial performance

引言

总书记在党的二十大报告中强调,要“推进健康中国建设”,“把保障人民健康放在优先发展的战略位置,完善人民健康促进政策”。随着“抖音”、“快手”、“今日头条”等自媒体的兴起,高管作为企业的灵魂和指引,也激起了大家的好奇,他们不仅仅需要掌控企业的各项规章制度,其一言一行更是代表了企业的价值观。近年来,由于高管的行为而对企业造成影响的事件日渐增多。鉴于此,本文笔者在对高管团队特征与财务绩效之间关系的理论研究基础上,以医药企业为对象,分析其高管团队特征和财务绩效之间更深层次的逻辑关系。

1 机理分析与研究假设

1.1 高管团队中女性占比与财务绩效

根据社会认同理论,高管自身特征不同,人生的不同年龄,经历的事情与机遇不同,会做出不同的选择,相聚在一起形成高

管团队特征(李斌等,2022)^[1]。随着女性能力逐渐被认可,高管团队中出现女性已经屡见不鲜,女性行事一般谨小慎微,有助于规劝男性高管的冒险行为(马悦,2019)^[2]。因此高管团队中的女性占比越高,则企业在做决策时,听取男女两者角度的不同意见,从而促进财务绩效。故得出本文的假设1。

假设1: 高管团队中女性占比对企业财务绩效呈正向影响。

1.2 高管持股比例与企业财务绩效

根据委托代理理论,企业高管为企业工作的动力大多来源于企业的报酬,而单一的高管薪酬会让高管团队失去动力。而若给予高管团队股权激励,让企业的利益与其息息相关。基于理性经济人理论,高管团队会尽力制定适合企业的策略,从而使企业财务绩效呈现正态。故得出本文的假设2。

假设2: 高管持股比例与企业财务绩效呈正相关。

1.3 高管是否具有金融背景与企业财务绩效

由于高层梯队理论的提出,学者们开始意识到企业绩效除了受客观原因的影响,还受到“人”这一变量影响,高管团队的背景信息也会影响着企业绩效(李叶,2023)^[3]。因此高管具备金融背景可能会间接导致财务绩效欠佳,至此,得出本文的假设3。

假设3: 高管是否具有金融背景与企业财务绩效呈负相关。

2 变量定义及模型构建

2.1样本选取与数据来源

本文选择2018-2022医药行业上市公司作为研究对象,剔除*ST、ST、PT类企业,同时剔除样本时间区间内数据缺失的数据,经过以上条件对数据进行筛选,最后选取了488家企业样本数据。研究数据均来源于国泰安(CSMAR)数据库。

2.2被解释变量

对于企业财务绩效的度量,总资产净利润率(ROA)主要用于评价企业的盈利能力,ROA越高代表资产利用率较好。因此,本文选取了ROA作为被解释变量的衡量指标。

2.3解释变量

本文的解释变量为高管团队特征,依据上文的分析,将高管团队特征分为以下三个角度:(1)高管团队中的女性占比(Sex):该变量指:在所测年份高管团队中女性高管的占比。(2)高管持股比例(MRS):用高管持股比来衡量股权激励。(3)高管是否具有金融背景(FIN):具有金融背景定义为1,不具有金融背景定义为0。

2.4控制变量

公司规模(SIZE):是企业资产规模的体现。资产负债率(LEV):是衡量企业财务绩效中偿债能力的重要指标。公司年龄(FAGE):本文以2022年12月31日减去公司成立的日期,取整数。存货与收入比(STOCK):表明每1元营业收入需要的存货投资。所有变量说明,如表1所示。

表1 变量度量表

类型	变量名称	符号	变量度量方法
被解释变量	总资产净利润率	ROA	净利润/总资产平均余额
解释变量	女性占比	Sex	女性高管人数/高管总数
	高管持股比例	MRS	高管持股数量/企业股份总数
	高管是否具有金融背景	FIN	具有金融背景定义为1 不具有金融背景定义为0
控制变量	公司规模	SIZE	取公司当期期末总资产自然对数
	资产负债率	LEV	负债总额/资产总额
	公司年龄	FAGE	公司成立日期到2022年12月31日的年份整数
	存货与收入比	STOCK	存货/营业收入

2.5模型构建

本文通过对2018年—2022年医药上市公司的数据进行分析,

为验证假设1—假设3,本文构建如下模型1—3:

为验证假设1,构建模型1:

$$ROA=\beta_0+\beta_1Sex+\beta_2SIZE+\beta_3LEV+\beta_4FAGE+\alpha\beta_5STOCK+\alpha$$

为验证假设2,构建模型2:

$$ROA=\beta_0+\beta_1MRS+\beta_2SIZE+\beta_3LEV+\beta_4FAGE+\alpha\beta_5STOCK+\alpha$$

为验证假设3,构建模型3:

$$ROA=\beta_0+\beta_1FIN+\beta_2SIZE+\beta_3LEV+\beta_4FAGE+\alpha\beta_5STOCK+\alpha$$

3 实证分析

3.1相关性分析

表2 主要变量的相关性统计结果

变量	ROA	Sex	MRS	FIN	SIZE	LEV	FAGE	STOCK
ROA	1							
Sex	0.100**	1						
MRS	0.161**	0.090**	1					
FIN	-0.073**	-0.022	-0.125**	1				
SIZE	0.077**	-0.102**	-0.279**	0.086*	1			
LEV	-0.292**	-0.128*	-0.197**	0.073*	0.369*	1		
FAGE	-0.174**	-0.082*	-0.506**	0.062*	0.397**	0.362**	1	
STOCK	-0.137**	-0.019	0.054*	-0.006	-0.022	0.717	0.162	1

表3 高管团队特征与总资产净利润率(ROA)之间的回归性分析结果

模型	未标准化系数	标准化系数		t	显著性	共线性统计	
	B	标准差	Beta			容忍度	VIF
(常量)	-0.524	0.056		-9.351	0.000		
Sex	0.052	0.018	0.064	-2.964	0.003	0.977	1.024
MRS	0.001	0.000	0.113	4.481	0.000	0.724	1.381
FIN	-0.013	0.005	-0.053	-2.468	0.014	0.980	1.021
SIZE	0.030	0.003	0.280	11.490	0.000	0.774	1.293
LEV	-0.200	0.015	-0.325	-13.604	0.000	0.801	1.249
FAGE	-0.001	0.000	-0.111	-4.145	0.000	0.636	1.571
STOCK	-0.004	0.001	-0.137	-6.392	0.000	0.996	1.004
R-Square	0.185						
Adj-RSquare	0.182						
F 值	57.797						
显著性	0.000 ^a						

从表2中可以看出而高管女性占比(Sex)、高管持股比例(MRS)与总资产净利润率(ROA)正相关,且在1%水平上显著,表明高管团队中女性占比越高和高管持股比例越高,越有助于企业财务绩效,这一结果验证了研究假设中假设1和2的正确性。高管是否具有金融背景(FIN)与总资产净利润率(ROA)负相关,分别在1%水平上显著,表明高管具有金融背景,越不利于企业财务绩效,这一结果验证了研究假设中假设3的正确性。

3. 2回归分析

表3给出了模型1、2、3的检验,模型的R2=0.185该模型拟合度尚可。显示F大于5,该表说明财务绩效和高管是否具有金融背景、资产负债率、企业年龄以及存货与收入比呈负向影响,高管团队中女性占比、高管持股比例和公司规模对财务绩效呈正向影响。

3. 3稳健性检验

为了提高本文结论的可信性和准确性,本文使用变量替代法,替换被解释变量的进行稳健性测试,用ROE(净资产收益率)代替ROA(总资产净利润率)以衡量企业绩效,再次进行相关性分析和回归分析实验,结果如下所示:

从表4的稳健性结果中可以看出,用ROE替换ROA作为被解释变量后,结果与前文基本一致,可见回归结果比较稳健。

表4 高管团队特征与净资产收益率(ROE)之间的回归性分析结果

模型	未标准化系数	标准化系数		t	显著性	共线性统计	
	B	标准差	Beta			容忍度	VIF
(常量)	-0.996	0.093		-10.707	0.000		
Sex	0.064	0.029	0.047	2.218	0.027	0.977	1.024
MRS	0.001	0.000	0.109	4.370	0.000	0.724	1.381
FIN	-0.019	0.009	-0.045	-2.123	0.034	0.980	1.021
SIZE	0.054	0.004	0.301	12.520	0.000	0.774	1.293
LEV	-0.314	0.024	-0.303	-12.853	0.000	0.801	1.249
PAGE	-0.002	0.001	-0.093	-3.513	0.000	0.636	1.571
Sex	0.012	0.001	-0.242	-11.435	0.000	0.996	1.004
R-Square	0.206						
Adj-RSquare	0.203						
F 值	65.952						
显著性	0.000 [*]						

4 研究建议

4. 1完善高管团队聘用机制

在制度性高医药行业上市公司中,依据高管团队的平均年

龄,定期向高管团队注入新鲜血液,保证新鲜血液与老高管处于制衡状态,有效的提升创新能力。(Gupta, 2019)^[4]同时根据企业需要,聘请具有一定金融背景的高管团队,使得企业高管团队实现差异互补,增强团队凝聚力,获得更有利于企业独特优势,最大程度上发挥出高管个人特质对财务绩效的促进作用(王佳等, 2021)^[5]。

4. 2健全公司股权结构

股权激励制度的作用离不开健全的股权结构的支持,只有完善的股权结构为支撑,股权激励制度才可得以贯彻执行,才能充分发挥作用。本文研究中有的高管所拥有的股份约为公司总股份的16%,未构成绝对控股,这是对公司发展很有利的。所以为了企业健康可持续的发展,建立完备的公司的股权激励结构刻不容缓。

4. 3完善企业决策机制

正确的快速决策对企业至关重要,企业能否在市场上抢占先机,拔得头筹与决策机制息息相关(尉颖等, 2021)^[6]。因此,上市公司应建立良好的制度环境,建立更加民主的决策机制,健全完善事前讨论、事中监督和事后评价的动态决策机制,在有缺陷时及时订正,对企业的投资、筹资等环节做出正确决策,让高管团队的决策更加公平、公正和透明,促进企业长期高质量发展。

[参考文献]

[1]李斌,闫凌山,李玉芳.高管团队内部社会资本对财务绩效的影响——基于企业创新的中介效应[J].北方论丛,2022,(03): 83-93.

[2]马悦.高管团队背景特征与企业绩效关系的实证研究——以南京上市公司为例[J].中国商论,2019,(08):237-240.

[3]李叶.高管团队特征与企业绩效关系研究——基于中小板上市公司的经验证据[J].大陆桥视野,2023,(02):109-111.

[4]Gupta P.Top Management Team Heterogeneity,Corporate Social ResponsibilityDisclosure and Financial Performance[J]. American Journal of Industrial and BusinessManagement,2019, 09(04):1076-1093.

[5]王佳,杨文锦.看不见的特质:高管法律背景影响了企业财务绩效? ——基于内部控制质量的调节效应[J].财会通讯,2021,(12):28-32.

[6]尉颖,朱家明,陈宇翔.高管团队背景特征、投资效率与企业绩效关系的实证研究[J].哈尔滨师范大学自然科学学报,2021,37(01):56-61.

作者简介:

闫冰(2000—),女,满族,河北承德人,审计硕士,西京学院会计学院,研究方向:信息系统审计。

牛景(1988—),女,汉族,甘肃庆阳人,讲师,注册会计师,西京学院会计学院,研究方向:审计理论与实务。