

商业银行的公司治理结构失效 与内部人控制问题

邱华政¹, 张晓彬²

(1. 厦门大学经济学院 金融系, 福建 厦门 361005; 2. 招商银行厦门分行海天支行, 福建 厦门 361005)

文摘编号: 1005- 913X (2005) 01- 0016- CA

摘要: 当商业银行公司治理结构失效之后, 产生的主要问题是商业银行的内部人控制问题。因此, 目前我们要解决的是: 如何防止商业银行中的内部人控制。而激励机制是解决内部人控制问题的主要方法之一, 要从内部进行改革。

关键词: 公司治理结构; 内部人控制; 激励机制

中图分类号: F830. 2

文献标识码: A

文章编号: 1005- 913X (2005) 01- 0016- 02

一、商业银行公司治理的定义与内容

公司治理的核心问题是降低企业的委托代理成本问题, 所以选择的目标就是设计各种可行的方案, 使得委托代理成本降到最低, 最大化地提高企业的运营效率, 以解决公司治理问题。同样, 商业银行的公司治理结构也是尽可能地降低商业银行的成本, 使得银行的运营效率得到最大的提高。

商业银行治理结构在本质上是一整套制度安排, 用以支配在银行中有重大利害关系的主体——所有者(股东)、董事会、经营者、债权人(借款人和存款者)之间的关系。银行治理结构包括: (1) 在既定的产权配置下商业银行内部治理组织机构的设置已形成一套权力制衡机制, 并以此有效地评价和监督银行的董事会和经营者。(2) 如何设计出有效的激励和约束机制, 并以此激励和约束代理人的行为。一般而言, 良好的银行治理结构能够产生充分的绩效, 整合这些不同主体的意志和行为, 降低制度成本, 使他们在治理结构中共享制度绩效, 并为所有者谋得利益最大化。

二、商业银行的公司治理结构的现状与缺点

其一, 产权关系不明确, 从而使得政企合一。国家代表全体对财产拥有支配权, 但却没有明确地规定是谁来行使这种权利, 从而使得产权主体虚置。这表现在财政部、人民银行、审计署和金融工

委等代表国家行使股东权利, 但财政部享受收益而没有人权, 金融工委有人权却无收益, 而人民银行则左右商业银行的日常业务。这种多头管理存在多种弊端, 各部门有多种行政目标, 所有者目标并不是他们的主要目标, 因此所有者目标和行政目标往往并不一致。

其二, 委托—代理机制的无效。委托—代理机制形同虚设, 导致对管理层约束机制弱化, 其低效率表现在: 委托—代理链条过长。在我国银行转轨经济时期, 形成了“全体人民—中央政府—总行—一级分行—二级分行—支行”的“委托—代理”链条, 造成层层授权、层层代理, 委托代理链长度已远远超过初始委托人可控范围。这样的后果是剩余索取权和剩余控制权的不对称。

其三, 忽视商业银行的治理结构的特殊性。商业银行与一般企业的最大不同有两点: 一是商业银行是高负债经营的企业, 但却有政府的隐形信用担保, 这些担保行为使得银行面临严重的道德风险问题; 二是由于我国商业银行的债权人不像一般的企业债权人是集中的, 而是非常分散的, 不能形成对银行有力的监督。因此, 强调对债权人利益的保护非常重要。

三、商业银行的公司治理失效与内部人控制的关系

收稿日期: 2004- 09- 28

作者简介: 邱华政(1979-), 男, 福建石狮人, 硕士研究生, 从事银行会计、公司金融、财务管理等方面的研究。

商业银行的治理结构失效的最终结果是产生严重的内部人控制问题。在现有的体制和公司治理条件下,国有独资商业银行的控制权实际上被政府官员掌握。一方面是国有独资商业银行的高级管理人员由政府任命,另一方面将控制权授予了经营管理人员,而国有独资商业银行的剩余索取权属于国家,从而出现政府官员目标与国家目标的偏离。在信息不对称严重且缺乏有效监督的条件下,由于经营管理人员对银行资产具有较大的自主权,所以很容易出现内部人控制问题,进而产生严重的道德风险。

四、商业银行内部人控制问题的可行对策

(一) 确保所有者到位,改变国有商业银行的出资者结构,构建多元投资主体

在这里笔者支持国有商业银行上市,认为上市对公司治理的有效性能从几个方面提高:

1. 国有商业银行有条件建立对董事会、经理层、职工的、有效的、市场化的、公开透明的监督、评估机制。对经理层的选择和评估更能从市场化的角度进行。

2. 国有银行上市之后,可以通过特定的制度设计,促使剩余控制权和剩余索取权尽可能地对称,解决国有商业银行内部存在的大量“廉价投票权”问题。

3. 国有银行上市之后,将有条件打破收入水平与业绩水平不对称的现象,可以建立更有效的激励机制。

(二) 完善和发展经理人市场

要建立起一个有效竞争的外部经理市场,给商业银行的经营者产生接管压力,从而体现经营者的人力资本价值。

(三) 发挥独立董事的作用

尝试成立注册独立董事协会并立法保护其独立性,以保证组织性和严肃性,对独立董事实行资格许可证管理办法以保证其专业性,从而对内部人进行控制。

五、激励机制在内部人控制问题中的作用

只要建立相应的激励机制,就可以提高商业银行的经营效率,控制内部人控制。

(一) 激励理论的阐述

激励理论从狭义上来说就是调动人的积极性。激

励是一种以人为本的方法,而不是制度或政治力量干预的结果。激励机制可以“立竿见影”,在目前是很好的突破口,能完善治理结构,提高经营效率。

(二) 激励机制在内部人控制中的作用及其解决方法

1. 员工和高级管理层持股。员工持股可以激励员工努力工作,吸引人才,提高企业的竞争力。董事长和总经理持股可使经营者立足长远,把个人权益与企业发展紧密结合。

2. 实行经济增加值(EVA, Economic Value Added)激励机制。这是上世纪80年代美国斯腾斯特咨询公司所倡导的代理人业绩评价和激励方法。我国少部分的银行已经采用“经济增加值”方法来考核评价各级分行和各级管理层的报酬水平。EVA计算公式为: $EVA = NOPAT - C\% * TC$ 。其中, NOPAT 是税后经营利润, C% 是加权资本成本, TC 是占用的资本(包括股权资本和债务资本)。这种方法的优点是:体现了当期剩余与长期剩余相结合的激励思路;采用了科学的方法来计算银行的当期利润值;建立报酬计算与报酬支付分别进行的资金制度;激励的范围更为广泛。

3. 适当调整股权与债权比例。债权的特殊作用是一个状态相机控制,也就是说控制权会转移。在这里可以适当地发行可转债或次级债券,但要鼓励如基金或其他的大型投资机构购买,这样才能形成有效的激励,防止由于股权过分分散导致监管不足。根据钱颖一教授的观点,适当的债券能对银行的经营起很大的激励作用。因而,我国在改革商业银行的产权时,要进行产权的多元化发展,引进债券的融资方式或者引进外资,达到监管的目的,强调债权人的利益。

参考文献:

- [1] 青木昌彦,钱颖一. 转轨经济中的公司治理改革[M]. 中国经济出版社, 1995
- [2] 高明华,杨静. 中国上市公司治理绩效的影响因素分析[J]. 国际金融研究, 2002, (11).
- [3] 方松,张书人,谢朝华. 国有商业银行治理结构问题探讨[J]. 中央财经大学报, 2002, (12).

[责任编辑:高治平]