

doi:10.13582/j.cnki.1672-7835.2015.02.014

独立董事异质性与商业银行经营 绩效实证研究^①

陈旭, 黄当, 邹薇

(湘潭大学 商学院, 湖南 湘潭 411105)

摘要: 异质性已成为独立董事研究一个新的切入点。独立董事职业背景异质性能够给银行决策带来更多资源便利, 兼职数异质性能够给董事会带来更高的监管效率, 性别异质性能够给银行治理带来不同的效果, 它们均对银行绩效产生显著的正向效应, 而独立董事任期异质性则对银行绩效产生显著的负向效应。

关键词: 独立董事; 异质性; 上市商业银行绩效

中图分类号: F83 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-7835(2015)02-0072-06

An Empirical Study of Independent Directors' Heterogeneity and Performance of Commercial Banks

CHEN Xu, HUANG Dang & ZOU Wei

(School of Business, Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

Abstract: Being a new entry point of the researches on independent directors, the heterogeneity of independent directors' professional background can bring forth more resources for the banks' decision-making, the heterogeneity of the number of part-time independent directors can lead to the higher supervision efficiency for the board of directors, and the heterogeneity of the genders can produce different effects for the bank management. All the above have a significantly positive effect on bank performance, while the heterogeneity of independent directors' tenure has a significantly negative effect on bank performance.

Key words: independent directors; heterogeneity; performance of listed commercial banks

1 问题提出及文献回顾

2001 年 8 月我国上市公司独立董事制度出台以后, 上市银行开始逐步引入、完善独立董事制度。相对其他上市公司, 上市银行独立董事人数更多, 学历相对更高, 独立董事出席会议的次数也更少。然而, 现有研究表明, 独立董事制度并未对我国上市银行的绩效提升发挥应有的作用。

国内外学者关于独立董事对治理银行绩效影响的研究始于 20 世纪 80 年代, 最初的研究主要着眼于独立董事占比这个单一变量。近年来, 独立董事性别、年龄、学历、专业、任期、兼职数等方面的异质性如何影响独立董事监督以及决策的研究开始受到重视。异质性通常是指不同性别和种族在团队或组织中的组合^[1]。Jackson 等将异质性分为人口特征差异和心理特征差异两类, 其中, 人口特征变量包括年龄、性别、工作年限、专业背景、社会经验等显性特征; 心理特征变量包括文化价值观、个性、信仰等隐性特征^[2]。Jehn 将异质性分为知识型异质性、社会范畴异质性、价值观异质性^[3]。

① 收稿日期: 2014-07-06

基金项目: 湖南省社科基金项目(13YBA318)

作者简介: 陈旭(1969-), 男, 湖南南县人, 副教授, 博士生, 主要从事商业银行公司治理研究。

在对公司绩效的影响方面,一种观点认为独立董事异质性会给公司绩效带来正向效应。Larelle Chapple 研究发现高层管理团队职业经验的异质性与银行绩效呈正相关^[4]。Taieb Hafsi 发现独立董事会成员多样性对企业社会绩效有着明显的影响,尤其是年龄以及性别的异质性^[5]。魏立群分析高管特质与公司绩效之间的关系,研究发现高管团队成员年龄异质性是影响公司绩效的主要原因,年龄异质性与公司绩效呈正相关^[6]。梁燕研究发现独立董事异质性能够提高上市公司盈余质量^[7]。席艳玲发现商业银行的董事会特征之间的差别对银行绩效有显著影响^[8]。另一种观点则认为异质性也可能会导致信息冲突、沟通不良,会抑制团队的凝聚力从而降低银行的绩效。Sutcliffe 分析发现职业经验异质性与公司绩效负相关,经验的较大差异阻碍团队内的有效沟通,减低管理执行的效率,从而降低公司的绩效^[9]。Knight 认为高管团队教育背景异质性较大时,容易产生冲突和分歧,决策的质量较差,影响公司绩效^[10]。刘箬以 2006~2010 年间聘请了具有境外研究机构和财务、法律等中介机构工作背景的独立董事的中小银行为样本,研究发现独立董事团队异质性在银行决策过程中治理调节效应较小,与公司绩效没有显著的关系^[11]。

纵观国内外研究我们不难发现:第一,独立董事兼职数是独立董事声誉的外在衡量,大多数研究都忽略了它所带来的影响。第二,独立董事异质性对银行绩效影响主要表现在两个方面,一方面是独立董事异质性带来更多的资源,减少了决策成本;另一方面是独立董事异质性抑制了群体沟通、合作、信任等行为,因此独立董事异质性与银行绩效的结论尚未有定论。

本文将独立董事异质性定义为独立董事在性别、年龄、学历、专业、职业背景、任期及兼职数等方面的差异。以我国 16 家上市商业银行为样本,全面探讨独立董事异质性与银行绩效之间的关系,寻找更有针对性地提高我国独立董事制度有效性的方法,以提高上市银行董事会决策质量,保护中小股东的利益,改善银行绩效。

2 理论分析及研究假设

2.1 独立董事年龄异质性与银行绩效

银行作为一个特殊的行业,在风险管控方面必须非常严格,银行管理者年龄越大,他们的工作经验相对丰富,在风险掌控能力方面也越强。但是年龄较大的管理者,由于精力、体力、学习能力以及信息的整合能力不强,因此决策时主要依靠已有的经验,面对新的战略决策时,信心往往不够。对于年龄较小的管理者,往往具有较强的适应能力以及更强的创新能力,更有助于促进银行战略的适时调整。因此,年龄异质性较大的团队能够综合独立董事创新能力与风险掌控能力,从而更好地把握风险和机遇,进而为银行创造更好的绩效。因此提出假设 1:独立董事年龄的异质性越大,银行绩效越好。

2.2 独立董事性别异质性与银行绩效

董事会性别构成的多元化已成为当代银行治理中非常重要的议题。随着女性董事在董事会中的比例逐步上升,女性董事在银行的地位也逐渐提升。从心理学角度来说,女性独立董事心思更加细腻,考虑事情更加周到而负责;此外,“玻璃天花板”现象也让女性工作更加努力与负责。因此提出假设 2:独立董事性别异质性越大,银行绩效越好。

2.3 独立董事学历背景异质性与银行绩效

对于独立董事团队而言,如果成员间的学历背景相差越大,则越容易产生冲突,因此在战略制定程序、战略目标、战略计划等方面的分歧就会越大。但是,分歧并非坏事,由分歧所带来的冲突有助于在团队内形成适度的讨论,提升团队的决策质量和水平。独立董事的学历主要分为大专及以下、本科、硕士、博士及以上 4 个层次,对于独立董事的学历背景异质性,因此提出假设 3:学历背景的异质性越大,银行绩效越好。

2.4 独立董事专业背景异质性与银行绩效

在面对外部环境竞争激励而复杂的环境下,每个战略决策的制定都可能对银行绩效产生非常大的影响^[12]。银行业务范围广泛,对专业的要求较高,专业不同的独立董事能发挥自身的专业优势,为银行战略制定提供最有利的保障。此外,银行决策风险性高,战略决策成本较大,专业异质性较高的团队能降低决策时间,保证了决策的有效性。独立董事专业可以分为科学工程、经济类、管理类、法律以及其他五类。因此提出假设 4:独立董事专业异质性越大,银行绩效越高。

2.5 独立董事职业背景异质性与银行绩效

“高层梯队”理论强调,管理者不可能对所有方面知识全面认识,董事会的决策需要更多管理者不同的建议。独立董事往往是高校的学者,或者是其它领域的知名人士。他们在自己领域钻研非常深刻,在面对管理层的决策时,具有不同职业背景的独立董事往往能够提供更多的专业知识,从而改善决策质量。独立董事自身的职业背景决定了他们拥有不同的社会资本与人力资本,他们在银行经营战略、投融资机会和政策变化等方面能够提供更多的资源与信息,这在一定程度上保证了决策的正确性及战略的有效性^[13]。职业背景的划分主要采用 Niclas(2003)的方法,根据银行独立董事职业背景的特殊性,将银行独立董事职业背景划分为5类,分别是金融财会、法律、行政管理、学者以及实业界。因此提出假设5:独立董事职业背景异质性越大,银行绩效越好。

2.6 独立董事兼职数异质性与银行绩效

在多家董事会兼职的独立董事不仅反映了他们拥有较高的资质,还能为董事会带来更为丰富的经验,并且,社会网络理论强调,董事会拥有的社会资本越多,对董事会决策的质量效果也会更好。但是,过多的独立董事兼职往往让他们没有足够的时间去履行应该承担的职业责任,从而削弱他们监督经理层的能力。而兼职数较少的独立董事会顾及个人声誉而相对更有时间、更努力地履行自己的职责。因此提出假设6:独立董事兼职数异质性越大,银行绩效越好。

2.7 独立董事任期异质性与银行绩效

时间因素也会对团队决策的制定产生重要影响,如团队组建时间的长短、团队所处的发展阶段等。在现实的工作背景下,组织成员的任期越长,团队就会越稳定、内部冲突越少、并且也越容易沟通。任期较长的团队会逐渐形成良好的沟通模式并产生共同的认知结构,从而使团队中的冲突减少且更具有凝聚力,这有利于银行的决策与绩效。任期长的独立董事对银行的情况和行业背景比较了解,但可能因为“人情关系”而缺乏有利监督;而任期短的独立董事则相反,他们敢于对董事会人员进行监督并提出建议,并且任期短的独立董事会考虑到自己的声誉,从而更加负责地履行自己的职责。这样,不同任期组合的独立董事就能结合各自的优点,充分发挥独立董事的职能,既敢于监督管理人员,又能对银行的决策做出比较科学、专业的判断。因此提出假设7:独立董事任期异质性越大,银行绩效越好。

3 独立董事异质性与银行绩效的实证研究

3.1 样本的选择与数据来源

本文选取目前在沪深A股市场上市的16家上市商业银行作为研究样本,其中5家国有大型商业银行、8家股份制商业银行、3家城市商业银行,我们选取的时间段为2007~2013年,其中剔除了农业银行2007年和2008年数据^①,选取了618个独立董事,经过处理共110个面板数据。数据来源于Wind数据库以及各上市商业银行年报。

3.2 模型的设定及变量的选取

本文先以年龄、性别、学历、专业、职业背景、兼职数、任期异质性为自变量,以银行资产回报率ROA为因变量建立如下模型:

$$ROA_{it} = \alpha_1 H - age_{it} + \alpha_2 H - sex_{it} + \alpha_3 H - education_{it} + \alpha_4 H - specialty_{it} + \alpha_5 H - profession_{it} + \alpha_6 H - parttime_{it} + \alpha_7 H - term_{it} + \beta_1 \sum control_{it} + \mu_{it} \quad (1)$$

其中 ROA_{it} 为代表银行绩效, $H - age_{it}$, $H - sex_{it}$, $H - education_{it}$, $H - specialty_{it}$, $H - profession_{it}$, $H - parttime_{it}$, $H - term_{it}$ 为自变量。采用Allisonxi系数来测量连续性变量的异质性,其计算公式如下:

$$CV = \frac{M}{S} * 100\% \quad (2)$$

$$H = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2 \quad (3)$$

其中M表示样本的标准差,S表示样本的方差,CV值越大,说明异质性程度越高。采用Herfindal方法衡量分类变量的异质性。

① 2007年2008年中国农业银行未引入独立董事。

P_i 表示独立董事第 i 类成员所占百分比, H 的值在 $0 \sim 1$ 之间, H 值越接近 1, 说明独立董事的异质性程度越高, 越接近 0 说明异质性程度越小。

银行绩效除了受独立董事团队特质影响外, 还受其他因素的影响。本文将银行规模、两职合一、第一大股东持股比例、董事会规模、前五大股东持股比例之和、独立董事所占比、资产负债率、净利润、银行成长性作为控制变量, 各变量具体定义如表 1 所示。

表 1 变量定义及说明

| 变量名称 | 符号 | 含义 |
|------|-------------|------------------------------|
| 因变量 | ROA | 资产收益率, 即净利润/资产总额 |
| 自变量 | Hage | 年龄异质性 |
| | Hsex | 性别的异质性 |
| | Hterm | 任期的异质性 |
| | Heducation | 学历的异质性 |
| | Hspecialty | 专业异质性 |
| | Hprofession | 职业背景异质性 |
| | Hparttime | 兼职数异质性 |
| 控制变量 | LnSize | 银行规模即总资产对数 |
| | DAR | 资产负债率 = 负债/总资产 |
| | Lnprofit | 银行净利润对数 |
| | First | 第一大股东持股比例 |
| | Balance | 前五大股东持股比例 |
| | Gro_rate | 银行营业收入增长率 |
| | Bankage | 银行成立时间 |
| | Bscale | 董事会人数 |
| | IND | 独立董事人数占董事会人数比例, 描述董事会独立性 |
| | C - duality | 两职合一, 董事长兼任执行董事, 是为 1, 否则为 0 |

3.3 描述性统计

从表 2 的描述性统计中我们可以看出, 独立董事平均年龄为 57.29, 年龄异质性为 0.24, 较大的平均年龄以及较小的异质性, 说明银行作为一个高风险的行业需要自身资质较深以及风险掌控能力较强的独立董事, 而年龄较大的独立董事往往有这方面的优势。在性别方面, 91.25% 的独立董事都是男性, 性别异质性也较小, 说明男性独立董事还是占据银行的主导地位。独立董事在学历、专业、职业背景、兼职数以及任期方面异质性较大, 特别是独立董事的职业背景以及兼职数。

表 2 变量描述性统计

| 变量 | 最小值 | 最大值 | 均值 | 方差 |
|---------|------|------|-------|------|
| 性别异质性 | 0 | 1.1 | 0.24 | 0.33 |
| 年龄异质性 | 0.02 | 0.24 | 0.13 | 0.13 |
| 任期异质性 | 0 | 1 | 0.24 | 0.40 |
| 专业异质性 | 0 | 0.81 | 0.53 | 0.53 |
| 学历异质性 | 0 | 0.76 | 0.50 | 0.50 |
| 职业背景异质性 | 0 | 2.45 | 1.0 | 1.04 |
| 独立董事人数 | 2 | 8 | 5.52 | 1.08 |
| 董事会规模 | 11 | 19 | 16.09 | 1.81 |
| 任期时间 | 2 | 8 | 2.95 | 1.66 |
| 兼职数 | 0 | 7 | 1.46 | 1.65 |
| 年龄 | 36 | 79 | 57.29 | 8.04 |

3.4 独立董事异质性与商业银行绩效的回归分析

经过 Hausman 检验, 本文采用固定效应的面板数据回归, 得出如表 3 所示回归结果。结果显示 Hage、Hparttime 与 Hprofession 均系数显著为正, 假设 1、假设 5 及假设 6 成立, 独立董事性别、职业背景、

兼职数异质性与银行绩效呈显著的正相关。独立董事的年龄异质性虽然与预期符号一致,但是并不显著,否定了假设2,这可能是由于年龄只是独立董事异质性中较小的一部分,相对其它异质性所带来的影响非常非常小。独立董事的学历、专业异质性与预期的符号不一致性,为负,但不显著,否定了假设3、假设4。学历异质性以及专业异质性带来的可能是更多的交流冲突,这种冲突并没有提升决策的质量。任期异质性显著,但是符号为负,否定了假设7。这可能是由于任期长的独立董事对自己所任银行的各个方面都比较了解,可能会因为“人情”太熟而对董事会缺乏一定的监督,而任期较短的独立董事也会因为考虑到自己的下一任期而不敢发言,或者一直被中庸思想所束缚,过于保守。因此,独立董事任期异质性越大,银行绩效越差。

表3 实证结果

| VAR | Roa | Roa | Roa | Roa | Roa | Roa | Roa | Roa |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Bscale | 0.021 4** | 0.021 6** | 0.025 5** | 0.031 1** | 0.036 4** | 0.020 7** | 0.022 1** | 0.014 3** |
| | -0.015 1 | -0.016 1 | -0.016 1 | -0.017 1 | -0.014 3 | -0.015 4 | -0.014 9 | -0.014 6 |
| Ind | 0.053 8 | 0.061 7 | 0.053 8 | 0.017 9 | 0.132 | 0.014 2 | -0.045 | 0.012 2 |
| | -0.194 | -0.182 | -0.194 | -0.192 | -0.193 | -0.204 | -0.196 | -0.187 |
| Dar | -3.372*** | -3.072*** | -2.798*** | -2.909*** | -3.6716*** | -3.145*** | -3.414*** | -2.966*** |
| | -1.015 | -1.012 | -0.975 | -0.884 | -0.981 | -1.024 | -0.923 | -0.105 |
| LnSize | -0.070 4*** | -0.083 0*** | -0.056 4*** | -0.067*** | -0.072** * | -0.065 7** * | -0.04*** | -0.073 4*** |
| | -0.050 5 | -0.049 | -0.051 5 | -0.050 5 | -0.046 9 | -0.050 7 | -0.050 5 | -0.05 |
| First | 0.169 | 0.062 5 | 0.131 | 0.173 | 0.142 | 0.119 | 0.167 | 0.114 |
| | -0.319 | -0.308 | -0.317 | -0.324 | -0.295 | -0.325 | -0.324 | -0.321 |
| Balance | 0.003 18*** | 0.002 01*** | 0.002 91*** | 0.002 06*** | 0.001 31*** | 0.002 01*** | 0.002 52*** | 0.001 86*** |
| | -0.001 63 | -0.001 75 | -0.001 97 | -0.001 96 | -0.000 10 | -0.001 03 | -0.000 01 | -0.014 5 |
| Bankage | -0.001 7 | -0.002 9 | -0.005 8 | -0.002 8 | -0.005 73 | -0.003 1 | -0.002 61 | -0.003 11 |
| | -0.001 6 | -0.001 1 | -0.001 17 | -0.001 16 | -0.001 08 | -0.001 17 | -0.001 13 | -0.001 1 |
| Lnprofit | 0.03*** | 0.020 4*** | 0.027 2*** | 0.029 6*** | 0.0254*** | 0.025*** | 0.029 3*** | 0.029 7*** |
| | 0.021 3 | 0.020 6 | 0.021 | 0.021 | 0.019 5 | 0.021 2 | 0.020 3 | 0.020 1 |
| Gro_rate | 0.006 51** | 0.003 58** | 0.005 47** | 0.006 97** | 0.001 15** | 0.006 71*** | 0.006 23*** | 0.002 37** |
| | 0.010 3 | 0.001 01 | 0.001 03 | 0.001 03 | 0.000 97 | 0.001 03 | 0.001 02 | 0.000 981 |
| Hage | 0.343 | | | | | | | 0.468 |
| | -0.453 | | | | | | | -0.579 |
| Hsex | | 0.335*** | | | | | | 0.219*** |
| | | 0.001 02 | | | | | | 0.009 23 |
| Heducation | | | -0.140 | | | | | -0.017 87 |
| | | | -0.242 | | | | | -0.216 |
| Hspecialty | | | | -0.106 | | | | -0.483 |
| | | | | -0.429 8 | | | | -0.169 |
| Hparttime | | | | | 0.142** | | | 0.124** |
| | | | | | 0.027 4 | | | 0.041 3 |
| Hprofession | | | | | | 0.376*** | | 0.307*** |
| | | | | | | 0.001 64 | | 0.001 01 |
| Hterm | | | | | | | -0.165*** | -0.141** |
| | | | | | | | -0.004 75 | -0.046 2 |

注:***、**、*表示检验分别在1%、5%、10%的水平上显著。

4 主要结论及对策

第一,独立董事性别、兼职数以及职业背景的异质性与银行绩效正相关。女性独立董事的加入,能

在一定程度上促进银行绩效。自身资质较深、经验丰富的独立董事与兼职数少、时间充沛、责任较强的独立董事合作能给银行带来更好的绩效。不同职业背景的独立董事能给银行带来不同的资源,在银行面临决策时,能够充分利用自己的职业背景发挥决策作用。第二,独立董事任期异质性与银行绩效负相关。第三,独立董事年龄、学历、专业异质性并没有对银行绩效产生显著影响。

本文的研究对独立董事异质性与我国商业银行绩效,具有如下的政策含义:我国银行在聘请独立董事时不应盲目追求声誉以及资质较高的独立董事。声誉高的独立董事不一定会对银行尽职尽责,此外,声誉以及资质较高的独立董事往往兼职数目过多,这让独立董事没有足够的时间和精力去履行职责。此外,女性独立董事的聘用太少,银行可以更多地引入女性独立董事。在考虑独立董事个人职业背景时,要顾全整个独立董事集体的职业背景,充分扩大职业背景的异质性,从而引入更多的外部资源。同一个独立董事任期时间不宜过长,时刻让独立董事团队充满新鲜感,并且独立董事的任期之间差距不要过大,这样更有利于整个团队的沟通与交流。商业银行运行还要注意互联网金融发展的新形势^[14],不可拘泥于传统模式。

参考文献:

- [1] Peeled, Tony. The study of Heterogeneity and its effect on social performance Lecture Notes in Mechanical Engineering[J]. Administrative Science Quarterly, 1996,101(4): 685 - 718.
- [2] Jackson. Some differences make a difference: Individual dissimilarity and group heterogeneity behavior on a group task[J]. Academy of Management Journal, 2003,76(5):675 - 689.
- [3] Jehn K A, Norhtcraft G B. Why differences make a difference: a field study in Diversity, conflict, and performance in workgroups[J]. Administrative science quarterly, 2010,44(4):134 - 150.
- [4] Chapple L, Humphrey J E. Does Board Gender Diversity Have a Financial Impact? Evidence Using Stock Portfolio Performance[J]. Journal of Business Ethics, 2013,122(4): 1 - 15.
- [5] Hafsi T, Turgut G. Boardroom diversity and its effect on social performance: Conceptualization and empirical evidence[J]. Journal of business ethics, 2013, 112(3): 463 - 479.
- [6] 魏立群,王智慧. 我国上市公司高管特征与企业绩效的实证研究[J]. 南开管理评论,2002,5(4):16 - 22.
- [7] 梁燕. 独立董事异质性对上市银行盈余质量的影响[D]. 成都:西南财经大学,2012.
- [8] 席艳玲,吴英英. 董事会特征,公司治理与银行绩效——基于我国14家商业银行面板数据的实证分析[J]. 现代管理科学,2012(9):47 - 50.
- [9] Sutcliffe. The effects of Occupation experience on project communication and performance [J]. Administrative Science Quarterly,1994,27(8):81 - 104.
- [10] Knight. Top Management education heterogeneity and Corporate Strategic Change [J]. Academy of Management Journal, 1999,12(2):235 - 256.
- [11] 刘箐. 以我国中小银行为样本实证分析董事会特征对银行绩效的影响[J]. 山东轻工业学院学报,2010,12(4): 80 - 87.
- [12] 邱福提,谢芳俊. 市场竞争、监管改革与银行效益[J]. 金融经济研究,2013(2):109 - 119.
- [13] 孙玥璠,杨超. 外部董事选聘与培训制度研究[J]. 北京工商大学学报(社会科学版),2014(5):58 - 64.
- [14] 余微,秦英. 互联网金融背景下企业融资模式研究[J]. 企业经济,2014(12):151 - 154.

(责任校对 莫秀珍)