

# 我国金融类上市公司 人力资本信息披露状况剖析

安毅<sup>1</sup>(博士), 魏群<sup>2</sup>

**【摘要】** 由于人力资本难以货币化计量,无法纳入资产负债表中进行披露,因此对人力资本的披露一直都是难题。本文选取人力资本密集的产业——金融业作为研究对象,使用内容分析法对金融业人力资本信息披露状况进行了研究。研究发现,金融类上市公司的人力资本信息披露水平参差不齐,自愿性披露意愿较低,有较大的提升空间,而且,法定披露人力资本信息的披露水平明显高于自愿披露信息的披露水平。

**【关键词】** 金融类上市公司; 人力资本; 信息披露; 披露广度; 披露频度

**【中图分类号】** F830

**【文献标识码】** A

**【文章编号】** 1004-0994(2016)14-0007-4

## 一、引言

2007年,时任中国银监会主席的刘明康博士在北京大学演讲时曾说:“人力资本对经济的发展是非常重要的,特别对于金融行业更是如此。”的确,金融类企业资产负债结构比较特殊,固定资产、存货等对于工业企业十分重要的资产在金融类企业资产中占比较低,货币等金融类资产才是其生存和盈利的基础。要想让货币等金融类资产创造价值,很大程度上取决于人的知识、技能等人力资本。因此,金融类企业不仅是“以钱生钱”,更是“以人才生钱”,人力资本对于金融类企业的重要性是显而易见的。

正是由于人力资本的这种重要性,越来越多的金融类企业在年报中披露有关人力资本的信息。这类信息的披露有助于包括投资者在内的利益相关者了解企业的人才储备及人力资源管理状况,从而减轻信息不对称的程度,并且能够进一步增强利益相关者对企业的信心,扩大其对企业的支持,从而为企业的快速发展创造一个良好的内外环境。在我国,有关企业人力资本信息披露的研究以规范研究为主(葛家澍和杜兴强,2001;邵毅平,2003;郑慧,2006;戴立新和魏淑霞,2011;马广林等,2013),相关实证研究较少。对于金融业这样一个人力资本密集型的产业,则几乎没有相关研究。鉴于此,本文以沪深两市共计53家金融类上市公司为研究样本,采用内容分析法,对人力资本信息披露状况进行研究。

## 二、研究样本与数据来源

本文选取沪深两市上市的全部53家金融类公司为样本,

以其2013年的年报作为数据来源。之所以选择金融类公司作为研究样本,主要是因为金融业是一个人力资本密集型的产业,研究其人力资本披露状况比较有针对性。之所以选择公司年报作为数据来源,是因为年报是上市公司对外进行信息披露的主要途径,而且年报中披露的信息也较为重要、系统和规范。此外,国内外学者在进行信息披露的相关研究时大多也是以年报作为研究和分析的基础。样本中选取的公司如表1所示(表1中根据样本性质不同,将金融业进一步细分为银行业、证券业、保险业以及多元金融业四个小类):

表1 我国沪深两市上市的金融类公司

细分行业	公司简称
银行业 (16个)	中国银行,农业银行,工商银行,建设银行,交通银行,浦发银行,民生银行,招商银行,兴业银行,光大银行,中信银行,华夏银行,北京银行,南京银行,宁波银行,平安银行
证券业 (21个)	宏源证券,吉林敖东,东北证券,国元证券,国海证券,广发证券,长江证券,山西证券,西部证券,中信证券,国金证券,西南证券,辽宁成大,海通证券,招商证券,太平洋,兴业证券,东吴证券,华泰证券,光大证券,方正证券
保险业 (5个)	西水股份,中国平安,新华保险,中国太保,中国人寿
多元金融业 (11个)	渤海租赁,陕国投A,经纬纺机,中国中期,大众公用,爱建股份,中航投资,大连控股,鲁信创投,安信信托,香溢融通

借鉴之前国内外学者对于信息披露问题的研究(Guthrie

**【基金项目】** 国家社会科学基金项目“同等保护各类资本产权与促进混合所有制经济健康发展问题研究”(项目编号:15BJL021); 青岛市博士后应用研究项目“人力资本信息披露实证研究”(项目编号:2014021)

## □ 改革·发展

和 Petty, 2000; 张丹, 2008; An 和 Davey, 2010), 本文采用内容分析法作为主要的研究方法。内容分析法可以将年报中的文字、图像等内容从零碎和定性的形式转换成系统和定量的形式, 有助于进行统计分析。

### 三、人力资本信息要素体系设计

在对国内外相关文献(葛家澍和杜兴强, 2001; Abeysekera 和 Guthrie, 2004)进行分析、梳理的基础上, 本文结合我国金融类上市公司年报中对人力资本信息披露的现状, 提出了更为适合本研究的人力资本信息要素体系。在该体系中, 人力资本信息分为15个要素。这些要素基本上涵盖了样本公司年报中对于人力资本披露的所有信息, 且要素内容之间不存在重叠。本研究所涉及的人力资本信息要素的名称与解释如表2所示, 其中员工人数、员工教育程度、员工职能分布、员工培训、员工薪酬与福利、高管相关信息和高管薪酬7个要素是我国相关法律法规要求必须进行披露的, 其他要素则属于自愿披露。

表2 人力资本信息要素

要素名称	解释
员工人数	对于员工人数的披露
员工教育程度	对于员工受教育程度的披露
员工职能分布	对于员工在公司职能、专业的披露
员工年龄结构	对于员工年龄情况的披露
员工地域分布	对于员工在不同地域分布情况的披露
工作相关知识与技能	对于公司员工掌握的与工作相关的知识、技能情况的披露
员工培训	对于员工培训的内容、次数等情况的披露
员工薪酬与福利	对于员工的薪酬制度、福利制度等情况的披露
员工职业发展	对于员工在公司的职业发展情况的披露, 如任职前景等
人力资源管理制度	对于公司的人力资源管理制度, 如招聘、绩效考核、人才引进等情况的披露
进取精神	对于员工进取精神、创新精神、冒险精神的披露
关爱员工	对于公司对员工关爱情况的披露
高管相关信息	对于董事、监事、高管人员的简历、年龄、任职情况、任免变动等信息的披露
高管薪酬	对于董事、监事、高管人员的薪酬制度、薪酬金额等信息的披露
高管培训	对于董事、监事、高管人员接受培训的内容、次数等情况的披露

本文以上述人力资本要素体系为基础对样本公司的年报进行了内容分析, 从披露广度和披露频度两个方面对我国金融类上市公司的人力资本信息披露状况进行了调研。

### 四、研究结果

#### (一) 人力资本披露广度

1. 从公司的角度看人力资本披露广度。从公司的角度看

人力资本要素披露广度, 即每个公司披露了多少个人力资本要素, 披露数量越多, 则表明该公司对人力资本的披露广度越广。为了更具体地描述该指标, 本文使用公司披露的人力资本要素个数占所有人力资本要素个数的百分比来表示人力资本披露广度。该百分比越高, 则表明该公司对人力资本信息披露的广度越广。

根据统计结果可知, 各个公司的人力资本要素披露广度的平均值为79.51%, 即每个公司平均披露了11.93个人力资本要素; 披露广度最广的公司为交通银行, 其披露广度为100%; 披露广度最窄的有中国人寿等8家公司, 其披露广度仅为53.33%, 只披露了8个人力资本要素; 七成公司的披露广度在60%~80%的范围内。具体到每个公司的披露广度数据如表3所示:

表3 各公司的人力资本披露广度

公司	披露的要素个数	披露广度	公司	披露的要素个数	披露广度
交通银行	15	100.00%	国海证券	10	66.67%
工商银行	14	93.33%	南京银行	10	66.67%
民生银行	14	93.33%	宁波银行	10	66.67%
农业银行	14	93.33%	太平洋	10	66.67%
中国银行	14	93.33%	西部证券	10	66.67%
国金证券	13	86.67%	西南证券	10	66.67%
中国太保	13	86.67%	香溢融通	10	66.67%
中信银行	13	86.67%	中航投资	10	66.67%
国元证券	12	80.00%	爱建股份	9	60.00%
鲁信创投	12	80.00%	渤海租赁	9	60.00%
平安银行	12	80.00%	大连控股	9	60.00%
陕国投A	12	80.00%	光大证券	9	60.00%
兴业证券	12	80.00%	海通证券	9	60.00%
中国平安	12	80.00%	经纬纺机	9	60.00%
东吴证券	11	73.33%	辽宁成大	9	60.00%
光大银行	11	73.33%	新华保险	9	60.00%
广发证券	11	73.33%	兴业银行	9	60.00%
宏源证券	11	73.33%	中信证券	9	60.00%
华泰证券	11	73.33%	北京银行	8	53.33%
建设银行	11	73.33%	大众公用	8	53.33%
浦发银行	11	73.33%	华夏银行	8	53.33%
长江证券	11	73.33%	吉林敖东	8	53.33%
招商银行	11	73.33%	山西证券	8	53.33%
招商证券	11	73.33%	西水股份	8	53.33%
安信信托	10	66.67%	中国人寿	8	53.33%
东北证券	10	66.67%	中国中期	8	53.33%
方正证券	10	66.67%	平均值	11.93	79.51%

2. 从要素的角度看人力资本披露广度。对于人力资本披露广度, 也可以从要素的角度来看, 即某一个人力资本要素

被多少家公司披露。为了更具体地描述该角度下的披露广度,笔者使用对某个要素进行披露的公司数占样本公司总数的百分比来表示。百分比越高,则表明该要素被披露的广度越广。

在本研究中,有5个要素的披露广度为100%,这五个要素分别是员工人数、员工教育程度、员工职能分布、高管相关信息和高管薪酬。除此之外,员工培训、员工薪酬与福利被超过90%的公司披露。这7个要素之所以披露剪度高,是因为相关的法律法规要求上市公司必须在年报中对其进行披露。在自愿性披露的要素中,人力资源管理制皮被80%以上的公司披露,工作相关知识与技能被75%以上的公司披露;其他要素的披露剪度则均低于45%,最低的一项为员工地域分布,仅被18.87%的公司披露。在本研究中,要素披露剪度的平均值为69.94%。如果仅考虑自愿披露,则平均值为45.28%。详细的结果如表4、表5所示:

**表4 人力资本披露剪度(要素剪度)**

披露性质	要素名称	披露的公司数	披露的公司百分比
法定披露	员工人数	53	100.00%
	员工教育程度	53	100.00%
	员工职能分布	53	100.00%
	高管相关信息	53	100.00%
	高管薪酬	53	100.00%
	员工培训	51	96.23%
	员工薪酬与福利	48	90.57%
自愿披露	人力资源管理制皮	43	81.13%
	工作相关知识与技能	40	75.47%
	进取精神	22	41.51%
	高管培训	22	41.51%
	员工职业发展	19	35.85%
	关爱员工	19	35.85%
	员工年龄结构	17	32.08%
	员工地域分布	10	18.87%

**表5 人力资本披露剪度的描述性统计结果**

考虑法定披露和自愿披露	平均值	中位值	标准差	最大值	最小值
	69.94%	81.13%	0.31	100.00%	18.87%
仅考虑自愿披露	平均值	中位值	标准差	最大值	最小值
	45.28%	38.68%	0.22	81.13%	18.87%

## (二)人力资本披露剪度

本研究同时调研了我国金融类上市公司的人力资本披露剪度。频数法是国内外学者在研究会计信息披露剪度时较为常用的一种方法。该方法成立的假设是,某要素在年报中出现的次数越多,表明该公司对于该要素的披露越重视,披露的水平也就越高。

1. 从公司剪度看人力资本披露剪度。从公司的剪度调查人力资本披露剪度,首先要统计各个公司对每个人力资本要素进行披露的频数,然后将这些频数相加,得到的合计数就代表了该公司对于人力资本披露的重视程度(或披露剪度)。

在本研究中,从该剪度看人力资本披露水平最高的是工商银行和交通银行,频数合计均为27;披露水平最低的是华夏银行、吉林敖东和西水股份,频数合计均为8;频数合计超过20的公司有5家,低于10的公司有7家;频数合计的平均值为13.96。详细的研究结果如表6所示:

**表6 各公司的人力资本披露频数合计**

公司	频数合计	公司	频数合计	公司	频数合计
爱建股份	10	南京银行	16	华泰证券	13
安信信托	13	宁波银行	18	华夏银行	8
北京银行	9	农业银行	18	吉林敖东	8
渤海租赁	10	平安银行	18	建设银行	12
大连控股	9	浦发银行	14	交通银行	27
大众公用	9	山西证券	10	经纬纺机	9
东北证券	14	陕国投A	17	辽宁成大	10
东吴证券	14	太平洋	11	鲁信创投	15
方正证券	11	西部证券	15	民生银行	19
工商银行	27	西南证券	12	中国平安	18
光大银行	15	西水股份	8	中国人寿	15
光大证券	10	香溢融通	13	中国太保	23
广发证券	13	新华保险	10	中国银行	21
国海证券	12	兴业银行	12	中国中期	10
国金证券	19	兴业证券	14	中航投资	12
国元证券	19	长江证券	15	中信银行	22
海通证券	10	招商银行	16	中信证券	11
宏源证券	13	招商证券	13	平均值	13.96

2. 从要素剪度看人力资本披露剪度。从要素的剪度调查人力资本披露剪度,首先要统计各个公司对某一要素披露的频数,然后再将这些频数相加,其合计数就代表样本公司整体对某一人力资本要素披露的水平。

在本研究中,披露频数合计数最高的五项要素分别为员工培训、人力资源管理制皮、员工薪酬与福利、员工人数、工作相关知识与技能;披露频数合计数最低的五项要素分别为进取精神、高管培训、员工职业发展、员工年龄结构和员工地域分布;频数合计的平均值为49.33。如果仅考虑自愿披露,则平均值为36.13。具体的研究结果如下页表7、表8所示。

## 五、结语

### (一)结论

由本文研究结果可见,我国金融类上市公司对于人力资本的披露有如下几个特点:

1. 各公司对于人力资本要素的披露状况差别较大,整体

表7 人力资本要素披露频数(从高到低)

披露性质	要素名称	频数合计
法定披露	员工培训	88
自愿披露	人力资源管理制度	84
法定披露	员工薪酬与福利	69
	员工人数	67
自愿披露	工作相关知识与技能	66
法定披露	高管薪酬	62
	员工教育程度	56
	员工职能分布	55
	高管相关信息	54
自愿披露	关爱员工	32
	进取精神	28
	高管培训	28
	员工职业发展	24
	员工年龄结构	17
	员工地域分布	10

表8 人力资本披露频数的描述性统计结果

考虑法定披露 和自愿披露	平均值	中位值	标准差	最大值	最小值
	49.33	55	24.46	88	10
仅考虑自愿 披露	平均值	中位值	标准差	最大值	最小值
	36.13	28	25.44	84	10

的自愿披露意愿较低,尚有较大提升空间。披露广度最广的一家公司对100%的人力资本要素进行了披露,而最窄的仅对53.33%的人力资本要素进行了披露,两者相差47.67%;从披露频度上看,频数合计最高为27,最低为8,相差19。这都充分说明,样本公司对于人力资本的披露广度和披露频度参差不齐,差别较大。若将上文中提到的7个法定披露要素排除在外,样本公司仅自愿披露了平均4.93个要素,故提升空间较大。

2. 对于法定披露的要素,绝大多数公司按照法律法规进行了披露;对于自愿披露的要素,各公司的披露意愿不一。对于几个比较重要的人力资本要素,如人力资源管理制度、工作相关知识与技能,样本公司的披露广度较广,表明整体的披露意愿较高。

3. 法定披露的要素在年报中的披露位置比较统一,而自愿披露的要素的披露位置则比较零散。对于7个法定披露要素,几乎所有的公司都在年报中的“董事、监事、高级管理人员和员工情况”中进行了披露。而对于自愿披露的要素,其披露位置非常零散,在董事长致辞、总经理(行长)致辞、董事会报告、内部控制报告、企业社会责任等部分均有披露。

4. 对于法定披露的要素,其披露形式比较统一,且披露水平较高,而自愿披露的要素则不然。员工人数、员工职能分布和员工教育程度均以数字、图表形式披露,高管相关信息

均以详细的文字描述进行披露,高管薪酬均以详细的文字描述和货币信息结合进行披露。员工培训、员工薪酬与福利两项要素虽然披露形式不太统一,但其披露水平也明显高于自愿披露的要素。而对于自愿披露的要素,其披露形式多以文字描述为主,较少用数字或货币信息进行披露,披露形式较为零散。

上述现象的出现,主要是由于我国法律法规对人力资本披露尚未建立一个完整且明确的要求框架。许多重要的人力资本信息由公司自愿披露,然而不同公司对于不同的人力资本要素披露的意愿是不一样的,导致各公司对于人力资本要素披露的状况差异较大。此外,自愿披露对于披露的形式、位置也没有明确的要求,这就导致自愿披露的要素分布零散,披露形式差别较大,且披露质量总体不高。

## (二)建议

鉴于以上披露现状,一方面,建议我国相关部门(如银监会和财政部)对金融企业人力资本信息披露进一步制定完整且明确的要求,同时汇集各方面专业人士,集思广益,建立一个符合中国国情的人力资本披露框架或体系。另一方面,建议我国金融类上市公司加强对人力资本信息的披露,不断提高披露广度和披露质量,从而减轻公司和各利益相关者之间的信息不对称程度,努力改善相互之间的关系。

## (三)本文缺陷及未来研究方向

本文还存在着如下不足:①只选取了样本公司一年的年报(2013)进行分析,这使得我们无法了解信息披露的趋势。②只分析了样本公司的披露现状,并没有对造成这种现状的驱动因素(如公司治理结构、公司规模、盈利能力等公司特征),以及这种信息披露现状对公司价值(如市值)的影响进行研究。

针对这些不足,在未来的研究中,我们一方面可以选取样本公司多年的年报来进行披露趋势研究(如5年或10年),另一方面,也可以通过计量分析来调查公司治理结构对人力资本信息披露的影响,以及人力资本信息披露对公司价值的影响。

## 主要参考文献:

葛家澍,杜兴强. 人力资源会计及人力资源信息披露的彩色模式[J]. 财会通讯,2001(12).

邵毅平. 关于人力资源信息披露问题的研究[J]. 数量经济技术经济研究,2003(4).

郑慧. 人力资本信息披露与报告:回顾与展望[J]. 东北财经大学学报,2006(5).

Guthrie J., Petty R.. Intellectual capital: Australian annual reporting practices[J]. Journal of Intellectual Capital, 2000(1).

作者单位:1.中国海洋大学管理学院,青岛266100; 2.南京大学管理学院,南京210093