

内部控制质量影响高管薪酬吗?

——基于中国 A 股上市公司的经验证据

池国华, 郭菁晶

(东北财经大学 会计学院, 辽宁 大连 116025)

[摘要]以“要素观”、“目标观”与“缺陷观”三种思路为基础,构建了基于“整合观”的内部控制质量评价指标体系,同时以我国 A 股上市公司为研究样本,对内部控制质量与高管薪酬的关系及其在不同产权性质上市公司中的差异进行实证检验,结果显示:内部控制质量与高管薪酬之间存在显著的正相关关系;在国有企业,这种正相关关系更为显著,而在非国有企业,这种正相关关系并不显著。

[关键词]内部控制质量;高管薪酬激励;风险管理;产权性质;上市公司;国有企业;企业绩效;风险控制

[中图分类号]F275 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-8750(2015)01-0021-10

一、问题的提出

两权分离与信息不对称是现代企业委托代理问题产生的主要原因,在信息不对称的情况下,将高管薪酬与其职责履行情况挂钩能够有效降低监管成本,缓减代理问题,从而提升企业业绩,为公司创造价值。那么究竟如何建立科学有效的薪酬激励制度?合理的薪酬制度应当协调薪酬和 risk 的关系,既能激励高管又不至于鼓励过度冒险行为。2008 年金融危机以来,尽管各国薪酬制度改革存在差异,但其本质却是一致的,都是旨在制定、实施并维持一套稳健的薪酬管理制度,规避过度冒险行为,促进有效风险管理。美国联邦储备委员会、英国金融服务局和金融稳定理事会等均指出薪酬与 risk 应当“匹配”和“协调”,应当依据稳健风险管理和绩效工资原则来设定业绩评估指标^[1]。过去企业普遍重视对财务业绩指标的考核,但随着经济全球化和信息革命的同步发展,物质资本在公司股东价值创造中的作用逐渐下降,过于重视财务指标容易导致企业重视短期赢利能力,缺乏对长期利益和风险管理的关注,而无形资产、知识资本等非财务活动对公司未来财务业绩和股东价值创造具有长期的效应,忽视非财务因素很可能导致企业的冒险行为,从而给企业带来经营、财务以及法律等方面的风险。因此,非财务绩效考核应当包括是否坚持有效风险管理的要求和遵守监管制度规定等。

内部控制作为一种具有风险控制特点的非财务因素,其目标在于通过对 risk 的控制来保证企业经营合法合规、资产安全、财务报告及相关信息真实完整,以提高经营效率和效果。美国国会出台的萨班斯法案规定公司管理层对建立和维护内部控制系统及相应控制程序的充分有效负有责任。很多跨国公司也确实将内部控制因素纳入管理层绩效考核,在强调经济责任的同时,也在强化企业的

[收稿日期]2014-06-16

[基金项目]国家自然科学基金项目(71372069);辽宁省教育厅人文社会科学重点研究基地专项项目(ZJ2013040);辽宁省社会科学规划基金项目(L13DGL035)

[作者简介]池国华(1974—),男,福建长汀人,东北财经大学会计学院教授,博士生导师,博士,主要研究方向为内部控制与财务管理;郭菁晶(1992—),女,山西吕梁人,东北财经大学会计学院硕士生,主要研究方向为内部控制。

社会责任、环境责任以及法律责任。譬如,西门子在 2008 年因商业贿赂问题与美国和德国有关部门达成和解之后,就将合规目标作为其高级管理人员薪酬体系中一项不可或缺的考核因素^[2]。又如,2010 年,英国石油公司(BP)在墨西哥湾发生漏油事件后,前任首席执行官托尼·海沃德以及前勘探和生产主管安·迪英格利斯都与年终奖金失之交臂,2011 年新任 CEO 杜德利(Bob Dudley)履任的首批措施之一便是宣布公司的薪酬激励与安全业绩挂钩^[3]。从上述案例可以看出,基于风险管理的内部控制质量会对高管薪酬产生一定的影响。

2008 年我国财政部等五部委联合发布了《企业内部控制基本规范》(以下简称《基本规范》),并在 2010 年发布了相关配套指引,并要求上市公司从 2011 年起开始实施。那么,在这样的制度背景下,我国上市公司在制定高管薪酬制度时,是否将风险管理与内部控制因素纳入考核体系?内部控制质量与高管薪酬的挂钩程度如何?为回答以上问题,本文以我国沪深两市 A 股主板上市企业作为研究对象,试图就我国内部控制规范体系初步建成的背景下企业内部控制质量对高管薪酬的影响进行实证研究。

二、文献综述

从已有文献来看,国内外学者对于高管薪酬影响因素的研究主要集中在企业规模、公司治理结构、行业和地区、政府管制以及企业财务绩效对高管薪酬的影响^[4-9],而对于内部控制这样已经拥有较好实践基础的非财务因素对高管薪酬的影响在国内外仍鲜少有文献进行深入探讨。Hoitash 等的研究表明内部控制重大缺陷的披露与 CFO 薪酬的变化呈现负相关关系,而更高的治理水平以及较大的财务错报成本使得这种负相关关系更显著^[10]。Brown 等的研究发现,按 SOX 法案 404 条款披露内部控制缺陷的公司,其高管薪酬业绩的敏感度降低,并且披露公司层面缺陷的公司的高管薪酬业绩敏感度要低于那些披露账户层面缺陷的公司^[11]。卢锐等考虑了中国的制度背景,以 2007 年至 2008 年上市公司数据为样本,实证检验了内部控制质量与高管薪酬业绩敏感性之间的关系,研究表明内部控制质量较高的公司中管理层薪酬的业绩敏感性较高,国有控股上市公司的内部控制质量和薪酬业绩敏感性的协同性较非国有更为显著^[12]。随后董育军等以 2003—2009 年沪深两市 A 股上市企业为样本的研究间接地支持了这一结论^[13]。陈林荣等以中国上市公司内部控制指数度量内部控制质量,研究发现高质量的内部控制能够增强显性货币薪酬和隐性在职消费的激励有效性,而且能够增强显性货币薪酬对隐性在职消费激励的替代性,该研究结论彰显了公司加强内部控制建设对提高高管薪酬激励有效性的重要作用^[14]。

然而,已有关于内部控制与高管薪酬关系的文献研究仍存在着一定的局限性。就国外的研究来看,一方面,大多数研究对于内部控制质量的度量主要是基于“缺陷观”的视角,然而,从我国现阶段内部控制信息的披露情况来看,仅有少量的上市公司披露内部控制缺陷,更多的上市公司选择报喜不报忧,使用内部控制缺陷度量内部控制质量短时间内在我国缺乏可行性^[15];另一方面,美国企业主要是 CFO 在企业内部控制的实施中起到了带头作用^[16],而在中国,董事会、经理及其他高级管理人员均在内部控制的建设和完善中发挥主导作用,因而,在我国仅用 CFO 的薪酬并不能全面有效地衡量内部控制对高管薪酬的影响。就国内的研究来看,一方面,卢锐直接以上市公司是否披露内部控制自我评估报告或审计师鉴证意见作为公司内部控制质量的衡量指标^[12],虽然简便易行,但无法全面、准确地衡量内部控制质量,尤其是当低质量内部控制的公司可以模仿具有高质量内部控制公司的行为时,这种方法容易出现较大偏差;另一方面,卢锐^[12]、董育军^[13]和陈林荣^[14]等的研究仅从薪酬业绩敏感性入手,研究了内部控制对于高管薪酬的间接影响,并没有考虑内部控制作为一种基于风险控制的非财务考核因素对于高管薪酬的直接影响。

本文试图在以下方面有所创新:第一,研究视角的创新。本文将内部控制作为一种基于风险控制

的非财务绩效考核因素,考察其对于高管薪酬的直接影响,为内部控制与高管薪酬的相关研究提供新的视角。第二,内部控制质量度量思路的创新。在内部控制质量度量方面,本文基于“要素观”、“目标观”与“缺陷观”三种思路,兼顾相关性与可靠性,提出基于“整合观”的内部控制质量度量新思路,为我国上市公司内部控制质量评价提供一种有益的参考。第三,考虑了我国的制度背景。现有关于内部控制质量对高管薪酬的直接影响的研究主要是国外学者 Hoitash 等的研究^[10],然而国外学者的研究没有考虑中国内部控制实施的特殊制度背景。本文考虑了我国的制度背景,用基于“整合观”构建的内部控制指数代替“缺陷观”的内部控制缺陷披露指标来度量内部控制质量,以企业前三名高管的薪酬总额代替国外文献中只用 CFO 的薪酬来度量高管薪酬,考察内部控制质量对于高管薪酬的直接影响以及内部控制对国有企业高管薪酬和非国有企业高管薪酬的影响差异。

三、制度背景与理论分析

(一) 制度背景

安然、世通等财务欺诈事件把公司的风险控制推向了潮头浪尖,为重拾投资者信心,国内外监管机构相继出台了一系列关于内部控制的政策规范,完善内部控制制度建设成为世界各国特别是发达国家企业规避风险的重要手段。2002 年美国国会出台的萨班斯法案第 404 条明确指出,公司管理层对建立和保持一套完整的、与财务报告有关的内部控制系统负有责任。我国也在 2008 年和 2010 年分别颁布了《基本规范》及其配套指引,并要求上市公司自 2011 年起开始实施,其目的也是为了提高公司的经营管理水平和风险防范能力,促进公司价值提升和可持续发展。《基本规范》中指出,企业应当建立内部控制实施的激励约束机制,将各责任单位和全体员工实施内部控制的情况纳入绩效考评体系,促进内部控制的有效实施。国资委也于 2012 年 5 月 11 日下发《关于加快构建中央企业内部控制体系有关事项的通知》,明确指出,各中央企业要建立健全内部控制工作责任制,将内部控制建设与执行效果纳入绩效考核体系,为战略有效实施、资源优化配置、企业价值提升提供强有力的支撑。

内部控制的重要性要求企业在全面控制的基础上,重点关注重要业务事项和高风险领域,识别出关键流程的控制关键,选择适合企业现状的要素、风险控制指标纳入高管薪酬的绩效考核中。在实务中,很多企业已将内部控制因素纳入高管绩效考核体系,例如,《企业内部控制应用指引——社会责任》指出,企业应在经营发展过程中适当履行社会责任,包括安全生产、产品质量、环境保护、资源节约、促进就业、员工权益保护等。根据这一指引,很多企业将薪酬激励与社会责任挂钩。如,河南神火煤电股份有限公司主营产业为煤电铝材,生产经营管理中的安全责任和风险较大。结合这一特点,公司的激励薪酬与公司年度安全生产、经营绩效和节能环保效果等挂钩:若年度安全生产工作实际高于安全工作目标,则安全风险薪酬实际兑付标准可提高 10%—50%;若超过安全工作目标每发生一起重伤事故,则扣减高管安全风险薪酬的 10%。黔源电力以年度重大事项作为高管薪酬主要考核内容,包括生产安全、经济安全、政治安全和企业形象安全四项指标,重点考核重大设备事故、重大生产事故、重大环境污染事故和突发环境事件以及因决策失误、渎职造成重大经济损失、重大违纪违规问题等。

同时,随着五部委一系列举措的出台,内部控制质量这一非财务因素信息的获取成本大大降低,而根据 Holmstrom 提出的“信息量原则”,任何可以低成本取得的、体现职责履行表现的信息,都应该纳入职责履行情况的衡量标准中,并从薪酬中体现出来。由此可见,加大内部控制这一非财务因素在高管薪酬考核中的比重具有一定的必要性与可行性。

(二) 理论分析

最优薪酬理论认为,将高管薪酬与其职责履行情况挂钩是降低监管成本、缓减经理人与股东之间代理冲突的有效机制。要考察企业高管人员的职责履行情况,则首先要确定衡量其职责履行情况的

标准。财务业绩由于具有较好的可观测性且与经理人员的努力程度之间存在较高的相关性,一直被普遍用来衡量经理人员行为和努力程度^[17]。然而,过于重视财务指标带来的问题是企业重视短期赢利能力而缺乏对长期利益和风险控制的关注,因此用财务业绩指标衡量高管人员的职责履行情况往往缺乏可靠性。随着经济全球化与信息技术的发展,诸如客户满意度、市场占有率以及生产率等非财务指标越来越成为公司价值的关键驱动因素^[18],而忽视非财务因素将给企业带来经营、财务、政治以及法律等方面的风险。因此,引入基于风险防范的非财务指标已经逐渐成为评估企业高管职责履行情况的一个重要补充^[19]。而作为一种非财务因素,内部控制的目标就在于通过对风险的控制以保证企业经营管理合法合规、资产安全、财务报告及相关信息真实完整,提高经营效率和效果,促进企业实现发展战略。因此,企业在制定高管薪酬制度时,应当将内部控制因素纳入绩效考核中,否则企业的业绩增长难以持久维系,企业的长远发展也会面临风险。

一方面,内部控制作为一种基于风险控制的非财务因素,能够促进企业非财务绩效的实现。目前 BSC 平衡计分卡作为一种绩效管理工具在中国企业中备受青睐。BSC 从企业的四个方面来建立绩效衡量体系:财务、客户、内部经营流程和学习与成长。其中,客户、内部经营流程、学习与成长这三类非财务指标的设计就在一定程度上体现了内部控制的理念。第一,平衡计分卡的客户层面指标主要是衡量顾客满意度以及信任度的指标。制约顾客满意度与信任度的指标表现在以下几个内部控制关键风险点:公司会计资料真实性、可靠性、完整性;投诉率;非“无保留意见”的审计意见次数;内部舞弊负面新闻曝光次数等。第二,内部经营流程层面涉及企业的改良创新过程、经营过程和售后服务过程。企业内部控制强调对于业务流程中风险的控制,包括采购风险、资产管理风险、销售业务风险、研究与开发风险以及合同风险等,良好的内部控制活动质量有助于业务流程指标的实现。第三,学习与成长层面要求企业必须投资于员工技术的再造、组织程序和日常工作的理顺,主要指标包括员工满意度、员工保持率、员工培训和技能等,而企业人力资源管理以及员工权益的保护是企业内部控制环境的重要组成部分,良好的内部控制环境能够促进学习与成长层面指标的实现。可见,内部控制与 BSC 非财务因素考核指标之间息息相关,因此,我们认为,既然企业在高管绩效考核中体现了内部控制的理念,那么高质量内部控制将有助于非财务绩效的实现,从而体现在更高的高管薪酬中。

另一方面,高质量内部控制能够有效控制风险,规避企业的过度冒险行为。在开放的市场经济环境下,风险无处不在,法律风险、市场风险、信息风险、投资风险、经营风险、财务风险等时时威胁着企业的生存和发展,风险多数时候会给企业的价值创造带来负面影响,因为风险事件的发生往往会给企业造成损失,这些损失既包括有形的财产损失,也包括无形的形象损失^[20]。当内部控制失效或是存在重大缺陷时,企业会出现资本成本上升、债券评级下降、审计费用增加甚至审计师离职等一系列消极经济后果^[21]。而这些负面效应势必会影响人们对高管职责履行情况的判断,并应该最终在高管薪酬中有所反映。存在内部控制缺陷的公司往往会计信息质量较低,较低的会计信息不仅误导经理人的管理决策^[22],也使外部投资者很难有效监督经理人的行为,因此管理层的自利行为可能更为严重^[23]。高质量的内部控制必将约束经理人的自利动机,规避管理者的过度冒险投资行为,提高企业的投资效率^[24],从而有助于提升公司的盈利水平和经营效率,改善公司价值创造效果^[20]。盈利水平和经营效率的提升反映了高管人员的努力程度,也必将体现在更高的高管薪酬中。基于以上分析,本文提出假设 1。

H₁:在其他因素不变的情况下,内部控制质量与高管薪酬呈正相关关系。

我国国有企业由于存在政府控制这一特殊的制度环境,相对于非国有企业,承担了政府的多重目标(如经济发展战略、就业、社会稳定等),由此造成了国有企业的政策性负担较重的局面^[25]。这使得上市的国有企业在治理结构、监管环境等方面与非国有企业有着显著差别,国有企业往往需要兼顾

经济效益与社会效益,因而对高管人员的绩效考核也更多地考虑了如安全、环保等体现内部控制质量与社会效益的非财务性指标。各省市国资委出台的国有控股企业负责人薪酬管理暂行办法都规定,企业负责人薪酬管理应遵循报酬与风险、责任相一致的原则。如果国有企业负责人虚报、瞒报财务状况,违反国家有关法律法规,发生重大决策失误或重大违纪事件、重大安全与质量事故、严重环境污染事故等,给企业造成不良影响或造成国有资产流失,那么都将酌情扣减企业负责人和相关负责人的绩效年薪或延期兑现收入。可见,国有企业对于高管人员在内部控制方面的职责及其履行情况更加重视,一些重要的内部控制指标已成为考核和监管国有企业负责人、制定国有企业高管薪酬时要考虑的重要因素。另一方面,国有企业的很多高管都有行政级别,出于升迁原因,他们更有动力去落实五部委出台的《基本规范》,建设良好的内部控制体系,相比于非国有企业,国有企业在内部控制的建设方面会投入更多的人力物力。因此,我们认为,国有企业中内部控制质量对高管薪酬的影响比非国有企业中内部控制质量对高管薪酬的影响更显著。基于此,本文提出假设2。

H₂:在其他因素不变情况下,相对于非国有企业,国有企业内部控制质量与高管薪酬之间的正相关关系更显著。

四、研究设计

(一) 样本选择及数据来源

由于我国内部控制《基本规范》及其配套指引要求上市公司自2011年起开始实施,因此本文选取2011年沪深两市A股主板上市公司作为初选研究样本,剔除了金融保险企业、ST企业、相关数据缺失的企业,最终得到有效样本1110个。本文的数据均来自WIND数据库和CSMAR数据库。

(二) 研究模型与变量定义

为检验本文提出的假设,在借鉴卢锐等^[12]、吴育辉等^[26]模型设计的基础上,本文构建以下模型:

$$Wage = \alpha_0 + \alpha_1 \times ICQ + \alpha_2 \times ROA + \alpha_3 \times Size + \alpha_4 \times Herfindahl_10 + \alpha_5 \times Board_meet + \alpha_6 \times Board_size + \alpha_7 \times Area + \alpha_8 \times SOE + \varepsilon$$

在模型中,*Wage*为被解释变量,由于本文所指高管为企业管理层的高级管理人员,因此,模型中*Wage*变量值为企业前三名高管薪酬的总额。*ICQ*为解释变量,表示企业内部控制质量。在内部控制质量的度量方面,国外研究者主要是基于“缺陷观”的视角,利用是否存在内部控制重大缺陷进行反映,易于理解,操作简便,但无法对内控质量进行定量反映;而我国研究者主要是构建内部控制评价指数模型,包括“目标观”和“要素观”两种视角。“目标观”是结果导向,可靠性较强,但相关性弱;“要素观”是过程导向,相关性较强,但可靠性较弱。三种方法各有优劣。本文对内部控制质量的度量主要是整合现有的三种思路,兼顾相关性与可靠性,以“要素观”为基本框架,同时吸收“目标观”和“缺陷观”的合理成分,基于“整合观”构建内部控制评价指标体系(如表1所示)。在指标的构建上,本文以《企业内部控制基本规范》五要素为逻辑框架,围绕内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通以及内部监督五要素当中的关键要点进行指标选取。对于可观察的内部控制质量,采用内容分析法,加大缺陷披露在度量过程中所占的比重。对于不可观察的内部控制质量,本文借鉴“目标观”的做法进行间接反映,通过主成分分析法得到评价指标体系的综合得分,最终形成内部控制质量指数,指数越高则内部控制质量越高。考虑到其他一些可能影响到高管薪酬的变量,本文在参考相关文献的基础上,筛选出7个主要控制变量,包括企业业绩(以*ROA*衡量)、企业规模(以营业收入的自然对数衡量)、股权制衡度(以*Herfindahl_10*衡量)、企业治理水平(以董事会会议次数以及董事会规模来衡量)、企业所处地区(按照中国行政区划将地区分为东部沿海地区、中部地区和西部地区)和产权性质(以企业实际控制人性质区分国有企业与非国有企业)。模型主要变量定义见表2。

表 1 内部控制质量评价指标体系表

要素	衡量角度	指标	指标说明
内部环境	组织架构	交叉任职	如果董事长和总经理交叉任职取值为 0,否则为 1
		独立董事比例	独立董事/董事人数
		内部控制机构设置	如果公司设立独立的内部控制机构取值为 1,否则为 0
	发展战略	市场份额	公司年末营业收入/同行业年末营业收入之和
		高级管理人员流失	如果公司存在管理人员的流失取值为 0,否则为 1
风险评估	风险程度	风险系数	贝塔系数
控制活动	不相容职务分离控制	不相容职务分离控制	如果公司存在不相容职务分离控制取值为 1,否则为 0
	授权审批控制	“三重一大”事项	如果公司“三重一大”事项实行集体决策审批和联签制度取值为 1,否则为 0
		违规关联方交易	如果公司存在违规的关联方交易取值为 0,否则为 1
		违规担保行为	如果公司存在违规的担保行为取值为 0,否则为 1
	财产保护控制	资本保值增值率	资本保值增值率 = (期初所有者权益 + 本期利润)/期初所有者权益 × 100%
	合同控制	被诉讼	如果公司存在被诉讼情况取值为 0,否则为 1
信息与沟通	财务信息	财务重述	如果公司存在财务重述情况取值为 0,否则为 1
		非标准审计意见	如果公司被出具非标准审计意见取值为 0,否则为 1
		受到监管机构处罚(与财务信息相关的)	如果公司因财务信息方面违规受到监管机构处罚取值为 0,否则为 1
	非财务信息	受到监管机构处罚(与非财务信息相关的)	如果公司因非财务信息方面违规受到监管机构处罚取值为 0,否则为 1
内部监督	内部审计独立性	内部审计的隶属部门	如果公司内部审计隶属于董事会取值为 0,否则为 1

表 2 主要变量定义表

变量性质	变量名称	符号	变量定义
被解释变量	高管薪酬	<i>Wage</i>	前三名高管薪酬总额的自然对数
解释变量	内部控制质量	<i>ICQ</i>	内部控制质量指数
	企业业绩	<i>ROA</i>	总资产收益率(净利润与总资产之比)
	企业规模	<i>Size</i>	企业当年营业收入的自然对数
控制变量	股权制衡度	<i>Herfindahl_10</i>	企业前十大股东持股比例的平方和
	企业治理层勤勉程度	<i>Board_meet</i>	企业当年董事会开会的次数
	董事会规模	<i>Board_size</i>	企业董事会的人数
	地区	<i>Area</i>	东部取 1,中部取 2,西部取 3
	产权性质	<i>SOE</i>	实际控制人为政府或国有企业取 1,否则取 0

五、实证检验

(一) 描述性统计

本文运用 SPSS 统计软件对解释变量、被解释变量以及控制变量进行了描述性统计分析,分析结果如表 3 所示。

从表 3 来看,2011 年我国沪深 A 股主板上市公司前三名高管薪酬总额对数的平均值为 14.07,最大值为 16.65,最小值为 10.31,由此可以看出,样本企业高管薪酬差异较小。从内部控制质量指数来

看,平均值为 0.47,最大值为 1.5,最小值为 0.03,这说明样本企业之间的内部控制质量存在明显差异,且均值小于最大值的一半,说明企业整体内部控制质量偏低。从企业绩效来看,样本企业的总资产收益率最高达到 47.7%,而最低为 -24.26%,中位数为 3.62%,说明各企业之间的绩效相差很大。从反映公司治理水平的股权制衡度的董事会的规模及开会次数来看,样本企业的个体差异明显,这说明样本企业在治理水平上表现出较大的差异。

(二) 相关性分析

为避免模型的多重共线性问题,本文计算了模型中主要变量的 Pearson 相关系数和 Spearman 相关系数,结果如表 4 所示。

表 4 主要变量之间的相关系数

	Wage	ICQ	ROA	Size	Herfindahl_10	Board_size	Board_meet	Area	SOE
Wage	1	0.251 ** (0.000)	0.334 ** (0.000)	0.454 ** (0.000)	0.019 (0.520)	0.164 ** (0.000)	0.164 ** (0.000)	-0.258 ** (0.000)	0.066 * (0.028)
ICQ	0.238 ** (0.000)	1	0.188 ** (0.000)	0.185 ** (0.000)	-0.008 (0.786)	-0.009 (0.769)	0.178 ** (0.000)	-0.087 ** (0.004)	0.004 (0.890)
ROA	0.268 ** (0.000)	0.171 ** (0.000)	1	0.176 ** (0.000)	-0.005 (0.868)	0.026 (0.386)	-0.015 (0.629)	-0.039 (0.196)	-0.017 (0.564)
Size	0.444 ** (0.000)	0.241 ** (0.000)	0.143 ** (0.000)	1	0.165 ** (0.000)	0.268 ** (0.000)	0.119 ** (0.000)	-0.075 * (0.012)	0.227 ** (0.000)
Herfindahl_10	0.054 (0.070)	0.080 ** (0.008)	0.028 (0.344)	0.271 ** (0.000)	1	0.067 * (0.025)	-0.037 (0.219)	-0.085 ** (0.004)	0.187 ** (0.000)
Board_size	0.170 ** (0.000)	0.021 (0.476)	0.030 (0.313)	0.275 ** (0.000)	0.102 ** (0.001)	1	0.005 (0.876)	0.054 (0.070)	0.205 ** (0.000)
Board_meet	0.175 ** (0.000)	0.144 ** (0.000)	-0.030 (0.313)	0.134 ** (0.000)	-0.023 (0.440)	0.004 (0.887)	1	-0.030 (0.322)	-0.097 ** (0.001)
Area	-0.231 ** (0.000)	-0.088 ** (0.003)	-0.019 (0.531)	-0.078 ** (0.009)	-0.087 ** (0.004)	0.047 (0.117)	-0.027 (0.367)	1	0.029 (0.341)
SOE	0.082 ** (0.006)	0.012 (0.690)	-0.031 (0.308)	0.249 ** (0.000)	0.201 ** (0.000)	0.208 ** (0.000)	-0.084 ** (0.005)	0.022 (0.455)	1

注:** *、**、* 分别表示 1%、5%、10% 的显著性水平;上三角形内为 Spearman 相关系数,下三角形内为 Pearson 相关系数。

从表 4 的结果来看,整体上各自变量之间的相关系数均较低,均小于 0.5,说明各自变量之间不存在严重的多重共线性问题。

(三) 回归分析

1. 对内部控制质量与高管薪酬关系的回归分析

为进一步检验假设,本文对内部控制质量与高管薪酬关系进行了回归分析。回归结果见表 5。

从回归结果来看,内部控制质量回归系数为正,且通过了 1% 水平下的显著性检验,这表明内部控制质量与高管薪酬显著正相关,假设 1 得到了验证。

从控制变量的回归结果来看,董事会规模与高管薪酬呈显著正相关。对于董事会规模与高管薪酬的关系,学术界并没有统一的观点。一种观点认为规模相对较大的董事会更有利于提高治理效率,限制高管权力,降低高管薪酬;另一种观点认为,规模相对较小的董事会更有利于提高治理效率,就一定规模的公司来讲,过大的董事会规模往往因为效率低下、管理失控等而难以发挥最优的功效,甚至更容易被高管所控制。本文结果支持了后一种观点。

此外,从模型整体来看,该模型调整的 R^2 为 0.306,通过了显著性检验,说明模型整体上显著的,拟合优度较好,此外,模型中各变量的 VIF 值均小于 10,DW 值接近 2,说明模型不存在严重的共线性及自相关问题。

2. 对不同产权性质企业内部控制质量与高管薪酬关系的回归分析

为进一步检验不同产权性质下内部控制质量与高管薪酬之间关系的差异,本文根据企业实际控制人的性质,将全部样本分为国有企业组和非国有企业组,分别再次进行回归检验,结果见表 6。

表 6 的结果显示,国有企业组内部控制质量回归系数为 0.51,且在 1% 水平下显著,相比全样本情况下,显著性更高,和非国有企业组相比,更是如此。这一结果验证了假设 2,即在国有企业样本组,内部控制质量与高管薪酬的正相关关系更显著。

从非国有企业组的回归结果来看,内部控制质量回归系数仍为正数,这与本文的预期是一致的,但是,该系数并没有通过显著性检验。本文认为,造成这一结果可能有以下原因:第一,我国内部控制的建立与实施尚属起步阶段,在推行规范政策时往往以国有企业作为切入点,发挥其示范性作用,非国有企业在内部控制制度的建立实施及运行方面具有一定的滞后性和懈怠性。第二,相对于国有企业,非国有企业没有政策性负担,承担的环境保护、资源节约等社会责任可能相对较小,因此企业对于高管人员的绩效考核可能更加注重财务绩效的考核,而安全、环保等体现内部控制质量的非财务性绩效指标所占的考核比重可能相对较小。另外,从董事会规模与董事会会议次数的回归系数看,这两个指标与高管薪酬的正相关关系显著性有所下降,也从侧面验证了国有企业在决定高管薪酬时更多地考虑了内部控制质量这一因素。

(四) 稳健性检验

为保证本文研究结论的可靠性,本文以净资产收益率 (ROE) 代替总资产净利润率 (ROA) 对上述模型进行回归,回归结果仍然支持本文假设 1 和假设 2。因篇幅所限,我们未报告这些回归的结果。

表 5 内部控制质量与高管薪酬关系回归结果分析

变量	系数	T 值
ICQ	0.392 ***	3.309
ROA	0.027 ***	7.834
$Size$	0.170 ***	12.621
$Herfindahl_10$	-0.514 ***	
$Board_size$	0.031 ***	
$Board_meet$	0.022 ***	
$Area$	-0.192 ***	-7.879
SOE	0.019	0.435
N	1110	
Adj- R^2	0.306	

注:***、**和*分别表示1%、5%、10%的显著性水平;统计为双边检验。

表 6 产权性质对内部控制质量与高管薪酬关系的影响

	国有企业		非国有企业	
	回归系数	T 值	回归系数	T 值
ICQ	0.511 ***	3.764	0.234	0.237
ROA	0.026 ***	6.656	0.028 ***	0.007
$Size$	0.151 ***	9.685	0.196 ***	0.026
$Herfindahl_10$	-0.444 **	-2.536	-0.638	0.414
$Board_size$	0.024 **	2.141	0.056 **	0.024
$Board_meet$	0.021 ***	3.681	0.024 **	0.010
$Area$	-0.198 ***	-7.185	-0.177 ***	0.049
Adj- R^2	0.320		0.277	
F	51.414		20.194	
N	750		360	

六、主要结论

本文以“要素观”为基本框架,同时吸收“目标观”和“缺陷观”的合理成分,基于“整合观”,围绕

内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通以及内部监督五要素当中的关键要点构建了内部控制质量评价指标体系。本文以我国 2011 年沪深两市 A 股主板上市企业作为研究对象,实证检验了在我国内部控制规范体系初步建成的背景下企业内部控制质量是否对高管薪酬产生了影响,我们发现,内部控制质量与高管薪酬之间存在显著的正相关关系,这说明随着我国内部控制规范体系的逐渐建立和完善,企业在决定高管薪酬时已经开始将内部控制这一基于风险控制的非财务因素考虑在内。进一步区分不同产权性质,就产权对企业内部控制质量与高管薪酬关系的影响进行检验,发现相对于非国有企业,国有企业的内部控制质量和高管薪酬之间的正相关关系更为显著,这说明国有企业在决定高管薪酬时更多地考虑了内部控制质量这一因素。

本文的贡献在于:首先,本文将内部控制作为一种风险控制的非财务绩效考核因素,考察了内部控制质量对于高管薪酬的直接影响,为内部控制与高管薪酬的相关研究提供了新的视角,丰富了内部控制实施的经济后果以及高管薪酬影响因素的文献。其次,本文对于内部控制质量与高管薪酬协同性的实证研究结果进一步说明了薪酬与风险管理相“匹配”和“协调”的重要性,也为推动内部控制规范体系的进一步实施提供政策建议。有关部门应建立相应的法规制度,进一步要求企业将内部控制作为考核指标纳入高管人员的薪酬体系之中,提高薪酬制度的科学性,从而约束高管自利行为,提升企业价值,实现企业的可持续发展。

本文研究的局限在于:第一,本文仅从货币薪酬的角度考察了内部控制质量对高管薪酬的影响,而未考虑内部控制对其他薪酬形式的影响。第二,内部控制基本规范在上市公司全面实施年限较短,而内部控制更多的是影响企业的长远发展,时间上的滞后性在一定程度上影响了本文的结论。第三,本文仅用 2011 年的数据进行研究可能在一定程度上影响了本文结论的可靠性。笔者将在后续的研究中克服这些局限,进一步提高研究的科学性。

参考文献:

- [1] 罗胜,赵崇博. 金融危机后国际金融机构薪酬制度改革的进展及对我国保险监管的启示[N]. 中国保险报,2010-06-29(4).
- [2] 蒋姮,王志乐. 合规:全球公司发展新趋势[M]. 北京:中国经济出版社,2012:14-28.
- [3] BP 扣发涉墨西哥漏油事件高管 2010 年年年终奖[EB/OL]. [2011-03-03]. <http://finance.sina.com.cn/stock/uss-tock/c/20110303/23059468180.shtml>.
- [4] Murphy J K. Corporate performance and managerial remuneration: an empirical analysis[J]. Journal of Accounting and Economic, 1985, 7: 11-42.
- [5] 李增泉. 激励机制与公司绩效——一项基于上市公司的实证研究[J]. 会计研究, 2000(1): 11-20.
- [6] 杜胜利,翟艳玲. 总经理年度报酬决定因素的实证分析——以我国上市公司为例[J]. 管理世界, 2005(8): 114-120.
- [7] 杜兴强,王丽华. 高层管理当局薪酬与上市公司业绩的相关性实证研究[J]. 会计研究, 2007(1): 58-93.
- [8] 马德林. 股权制衡下高层管理人员薪酬影响因素研究[J]. 审计与经济研究, 2011(3): 76-83.
- [9] 张淑英,杨红艳,刘慧娟. 会计稳健性与高管薪酬业绩敏感性的关系——来自中国 A 股上市公司的经验证据[J]. 南京审计学院学报, 2013(6): 97-104.
- [10] Hoitash R, Hoitash U, Johnstone M K. Internal control material weaknesses and CFO compensation[J]. Contemporary Accounting Research, 2012, 29: 768-803.
- [11] Brown K, Lim J H. The effect of internal control deficiencies on the usefulness of earnings in executive compensation [J]. Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting, 2012, 28: 75-87.
- [12] 卢锐,柳建华,许宁. 内部控制、产权与高管薪酬业绩敏感性[J]. 会计研究, 2011(10): 42-96.

- [13]董育军,谈多娇. 内部控制缺陷与高管薪酬有效性[C]. 中国会计学会 2012 年学术年会论文集,2012.
- [14]陈林荣,辛金国. 内部控制与高管薪酬激励的有效性[C]. 中国会计学会 2013 年学术年会论文集,2013.
- [15]方红星,金玉娜. 可感知内部控制质量:度量方法与初步检验[J]. 财经问题研究,2013(10):18-25.
- [16]McConnell D K Jr,Banks Y G. How Sarbanes-Oxley will change the audit process[J]. Journal of Accountancy,2003, 196:49-105.
- [17]Watts L R,Zimmerman L J. Positive accounting theory[M]. Englewood Cliffs,N. J.: Prentice-Hall,1986.
- [18]Ittner C D,Larcker D F,Rajan M V. The choice of performance measures in annual bonus contracts[J]. The Accounting Review,1997,72: 231-255.
- [19]Feltham A G,Xie J. Performance measure congruity and diversity in Multi-Task principal[J]. The Accounting Review, 1994,69: 429-453.
- [20]池国华,杨金. 高质量内部控制能够改善公司价值创造效果吗?——基于沪市 A 股上市公司的实证研究[J]. 财经问题研究,2013(8):94-101.
- [21]Ashbaugh-Skaife H,Collins W D,Kinney R W Jr,et al. The effect of SOX internal control deficiencies on firm risk and cost of equity[J]. Journal of Accounting Research,2009,47: 1-43.
- [22]Feng Mei,Li Chan,McVay S. Internal control and management guidance[J]. Journal of Accounting and Economics, 2009,48: 190-209.
- [23]Kanodia C,Lee D. Investment and disclosure:the disciplinary role of periodic performance reports[J]. Journal of Accounting Research,1998,36: 33-55.
- [24]李万福,林斌,宋璐. 内部控制在公司投资中的角色:效率促进还是抑制[J]. 管理世界,2011(2): 81-99.
- [25]林毅夫,李志赞. 政策性负担、道德风险与预算软约束[J]. 经济研究,2004(2): 17-27.
- [26]吴育辉,吴世农. 高管薪酬:激励还是自利?——来自中国上市公司的证据[J]. 会计研究,2010(11):40-96.
- [责任编辑:杨凤春]

Does Internal Control Quality Influence Executive Compensation? An Empirical Research on Data from Chinese A-share Stock Markets

CHI Guohua, GUO Jingjing

(School of Accounting, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian 116025, China)

Abstract: Based on the “element view”, “objective view” and “deficiency view”, we construct the evaluating index system of internal control quality with “integrated view”. With China’s A-share listed companies as the research sample, the paper makes an empirical study on the relationship between internal control quality and executive compensation and the differences existing in companies with different property rights system due to this relationship. This study shows that there is a significant positive correlation between the internal control quality and executive compensation. And in state-owned enterprises, this positive correlation is more significant, while in the non-state-owned enterprises, this positive correlation is not so significant.

Key Words: internal control quality; executive compensation incentive; risk management; nature of property right; listed companies; state-owned enterprises; enterprise performance; risk control