

# 上市公司高管激励机制、审计定价与审计延迟

——基于薪酬激励和股权激励对比视角

李世辉<sup>a</sup>, 卿水娟<sup>a</sup>, 彭晓<sup>b</sup>

(中南大学 a. 商学院; b. 审计处, 湖南长沙 410083)

**[摘要]**以我国2010—2019年A股非金融类上市公司为研究样本,考察高管薪酬激励机制对审计定价、审计延迟的影响。研究发现:不同的高管激励方式对审计定价及审计延迟的影响存在差异。高管薪酬激励与审计定价显著正相关,但与反映审计师努力程度的审计延迟无显著关系,审计定价的提高源于风险溢价的收取;高管股权激励与审计定价、审计延迟显著负相关,审计定价的降低可归因于风险溢价和审计延迟的双降低。进一步研究发现:国有产权性质降低了高管薪酬激励负效应带来的审计风险,以减少风险溢价收取的方式缓解了其与审计定价之间的正向关系,而股权激励并不会因产权性质的差异而被收取差异化的审计定价;实施两种激励方式的上市公司,股权激励的正面效应中和了薪酬激励的负面效应,薪酬激励和审计定价之间的正向关系消失;高管薪酬激励对审计定价策略的影响并不会因市场化水平产生明显差异,但股权激励则相反。

**[关键词]** 高管激励机制; 审计风险; 审计定价; 审计延迟; 审计意见; 公司治理

**[中图分类号]** F239.43 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 1004-4833(2021)04-0021-12

## 一、引言

据最新发布的中国A股上市公司高管薪酬榜显示,2019年,有7459位高管的薪酬超过百万,其中,薪酬最高达到4122万元,百万年薪高管的总薪酬达到148.27亿元,同比增长19.57%。基于代理理论和最优契约理论可知,高管激励可以有效缓解因所有权和代理权分离而产生的第一类代理问题,推动所有权人和经理人的利益趋于一致<sup>[1]</sup>。然而,享有高薪酬的高管违背道德和法律、谋取一己私利的现象屡见不鲜,如长期备受关注的公司盈余管理问题等,薪酬激励存在的负面效应使得其本身的激励效果遭到了一定的质疑和争议<sup>[2-4]</sup>。同时,激励机制下另外一种与高管长期业绩情况相关联的股权激励也受到了社会各界的关注和讨论。两种截然不同的激励方式是否因其自身的特质而给企业发展带来差异化的风险系数?对于这个问题的回答,在资本市场重要的信息中介——审计上得到了一定的反馈和呈现。《中国注册会计师审计准则第1211号——了解被审计单位及其环境并评估重大错报风险》中指出,在了解被审计单位财务业绩衡量和评价情况时,注册会计师应当关注管理层和员工业绩考核与激励性报酬政策。因此,上市公司高管激励实施情况影响审计师对被审计单位风险状况的评估和审计计划的制定。面对高管激励机制下所隐含的审计风险,审计师通常会在审计定价方面做出恰当的决策以应对相应风险,但目前国内外学者在考虑高管激励机制对审计定价的影响时并未形成一致的意见。在高管薪酬激励层面,杨湘琳等、Wysocki等认为高管薪酬激励与审计定价之间存在正向关联关系<sup>[5-6]</sup>,而张娟等提出了与其截然相反的结论<sup>[7]</sup>。在高管股权激励层面,Billings等提出高管股权激励越高,审计风险随之加大,审计定价也就越高,并且这种关系在内控薄弱时会加强<sup>[8]</sup>。但陈效东则认为股权激励通过提升上市公司内控水平来降低审计定价<sup>[9]</sup>。由此可知,关于高管激励机制和审计定价之间的关系还有待进一步核验。审计定价主要受审计投入和风险溢价的影响,其中,审计投入可用审计延迟来表示,审计延迟代表审计师完成审计项目所花费的时间,反映了审计师的努力程度,换言之,审计定价包含了风险溢价和审计延迟。因此,上市公司的高管激励方式若对审计定价产生影响,其对审计定价的作用机理是什么?不同的激励方式暗含着不同的风险因子,这种风险差异对审计定价的作用机理又是否会存在不同?

**[收稿日期]** 2020-11-20

**[基金项目]** 国家自然科学基金项目(71872185);湖南省哲学社会科学基金项目(17YBA409)

**[作者简介]** 李世辉(1967—),男,湖南益阳人,中南大学商学院教授,从事资本市场中的会计审计问题研究,E-mail:lshhxh@163.com;卿水娟(1997—),女,湖南邵阳人,中南大学商学院硕士研究生,从事资本市场中的会计审计问题研究;彭晓(1972—),男,湖南长沙人,中南大学审计处处长,副研究员,硕士,从事资本市场中的会计审计问题研究。

基于以上考虑,本文尝试利用2010—2019年我国非金融类沪深A股上市公司为研究样本,对两种不同的高管激励方式与审计定价、审计延迟之间的关系进行实证检验,一方面可以了解审计师在掌握上市公司的高管激励机制实施情况之后是否会影响审计定价策略,另一方面可以进一步认识到高管激励机制对审计定价的作用路径。相比于以往文献,本文的贡献主要表现在以下三个方面:其一,本文分别探讨了高管薪酬激励和股权激励对审计定价的影响,并在此基础上进一步分析审计师面对上市公司同时实施高管薪酬激励和股权激励的情况时,其审计定价策略是否会发生变化,丰富了有关高管激励方式审计后果方面的文献,延伸了审计师风险应对领域的相关成果;其二,本文为上市公司高管激励机制对审计延迟的影响提供了一定的经验证据,有助于探讨和理解高管激励机制对审计定价的影响机理;其三,本文进一步探究了产权性质和市场化水平对上市公司高管激励机制与审计定价和审计延迟关系的影响,有利于更深层次理解不同情境下高管激励机制对审计师行为的影响。

## 二、文献回顾

### (一) 审计风险和审计定价

随着企业经营活动发展的复杂化和多样化,审计作为独立的外部第三方机构,其所发挥的作用日益凸显。其中,审计费用作为独立审计机制运行的关键要素,对其影响因素的研究一直是各界所关注的焦点。目前对审计定价影响因素的研究大致分为三个方面:审计服务供给方的影响因素,比如事务所规模<sup>[10]</sup>、行业专长<sup>[11]</sup>、会计师事务所声誉<sup>[12]</sup>等;审计服务需求方的影响因素;外部环境因素,如宏观经济形势<sup>[13]</sup>、社会信任水平<sup>[14]</sup>和媒体的负面报道<sup>[15]</sup>等。

审计定价在很大程度上受审计风险的影响,两者之间的勾稽关系在Simunic的审计定价模型和Houston等的扩展审计风险定价模型中均得到验证,审计风险和审计定价之间表现为正向相关关系,即审计风险越大,审计定价越高<sup>[16-17]</sup>。在制定审计计划和执行审计程序的过程中,审计师的审计风险主要源于审计服务需求方即被审计单位所面临的风险水平,其风险状况的好坏直接影响审计师的审计风险,进而传导至审计定价。如Pratt等提到,当企业风险上升时,审计师诉讼风险加大,会出现更高的审计定价<sup>[18]</sup>。随着2006年以来现代风险导向审计模式的推行和发展,站在审计服务需求方视角研究其风险状况对审计定价影响的研究越来越细致和多样化,学者们除了关注企业的财务风险<sup>[19]</sup>、经营风险<sup>[20-21]</sup>、盈余管理<sup>[22]</sup>、法律风险<sup>[23]</sup>、企业违规<sup>[24]</sup>等风险因子以外,还将关注层面延伸到上市公司高管激励领域。

### (二) 高管激励机制和审计定价

围绕高管激励机制的研究表明,薪酬激励和股权激励是高管激励机制中两种典型的激励方式<sup>[25]</sup>。基于高管薪酬激励和股权激励自身独有的性质和特色,两者对企业行为动机和决策方式的影响并不一致<sup>[26-28]</sup>。这两种激励方式的实施效果差异使得企业在经营活动过程中携带着不一样的风险系数,进而影响到审计师的风险评估结果。

在最优契约理论下,薪酬激励和股权激励是缓解高管和股东利益冲突的有效机制<sup>[29]</sup>。但其他一些情况下,高管薪酬激励会因盈余管理行为的发生而失效<sup>[30]</sup>。当企业为高管提供较高的薪酬时,高管自利性动机会驱使其采取机会主义行为,进行盈余操纵,加大审计师工作量,提高审计费用<sup>[31]</sup>。而股权激励使得高管长期利益与公司发展情况相挂钩,实现风险共担、利润共享,起到抑制盈余管理行为以及提升审计师对被审计单位内部控制制度信任水平的作用,进而降低审计费用<sup>[32-33]</sup>。这表明股权激励能够限制高管短视化行为,有助于实现企业长远发展目标。但也有学者提出了与此截然相反的结论。较高的薪酬激励使得高管违规行为的代价加大,一旦其粉饰报表的行为被揭露,将会面临较高的惩罚成本,此时,高管的自利性行为会受到抑制,盈余操纵行为减少,降低了审计费用对盈余管理的反应系数,但是这种现象会因高管持有股权激励的情况而得到减弱,也就是股权激励反而导致高管盈余主义行为的增加<sup>[7,34]</sup>。

### (三) 文献述评

在现代风险导向审计下,审计师进行被审计单位风险状况评估时会将高管激励方式涵盖其中。现有文献发现,上市公司高管激励方式会对审计费用产生一定的影响,但无论是薪酬激励还是股权激励,两者对审计定价的影响并没有形成统一的结论。本文通过探讨高管激励机制对审计费用的影响,将为这方面的研究提供进一步的经验证据。同时,通过文献梳理发现,虽有文献对高管激励方式和审计费用之间的关系进行了探讨,但并没有对其影响机理进行分析,这为本文的研究提供了一定契机。前文提到,审计师的审计定价包括风险溢价和审计投

人,目前国内学者对审计投入的衡量大都采用审计延迟指标。那么,高管激励方式如何对审计费用产生影响?是通过影响风险溢价,还是影响审计投入?不同的激励方式对审计定价的作用机理是否存在差异?这些问题值得我们深入探究。

### 三、理论分析与假设

#### (一) 高管薪酬激励与审计定价及审计延迟

基于委托代理理论可知,现代企业制度下所有权和经营权的分离,产生了委托人和代理人之间的信息不对称问题。上市公司高管拥有对公司的经营管理权,相对于股东而言,能够更多地掌握企业经营方面的信息,这种信息了解程度的差异给与股东效用函数不同的高管从事自利性行为提供了一定的操纵空间。上市公司高管薪酬激励往往与高管在位期间的业绩情况相挂钩,存在着一定的短期效应<sup>[31,35]</sup>。较高的薪酬激励会诱使高管从事能够在短期内达到规定业绩目标的机会主义行为,甚至可能进行舞弊,从而损害股东和公司利益。作为外部独立第三方的审计师,其承担着对财务报表不存在由舞弊或者错误导致的重大错报风险提供合理保证并发表可靠的审计意见的责任。2016年新审计报告准则改革后,披露关键审计事项提高了审计师的风险感知和责任<sup>[36]</sup>,因此,面对高管薪酬过高隐含的高管操纵财务信息的风险,审计师评估被审计单位的风险状况时,会保持更高的职业怀疑和谨慎性。但是相比熟知企业内部情况的高管而言,审计师能掌握的信息较少,存在一定程度的信息不对称,增加了可能因未察觉到上市公司高管薪酬激励潜在性负效应而带来的审计风险,加大审计失败的可能性,甚至可能会进一步影响事务所的经营情况,关系事务所和审计师本人的声誉。因此,审计师为减少未来审计风险带来的直接或间接的损失,可能会在提高审计努力程度的同时收取风险溢价,也可能仅提高审计努力程度或者仅收取风险溢价<sup>[17]</sup>,但是无论是哪种途径都会提高审计定价。据此,本文提出如下假设 H<sub>1</sub>。

H<sub>1</sub>:在其他条件不变的情况下,高管薪酬激励与审计定价显著正相关。

相对于包括审计成本(即审计投入)和风险溢价的审计定价而言,仅仅衡量审计投入的审计延迟能够更加直观明了地显示审计师所付出的努力程度。审计师要对被审计单位财务报表的可靠性承担一定的责任,审计不当可能面临法律诉讼和声誉受损的风险<sup>[20,37-38]</sup>。面对高管薪酬激励所存在的负效应,为降低审计师自身承担法律责任和声誉受损的可能性,审计师此时会面临两种策略的选择:其一是主动提高自身努力程度,增加审计投入以搜集更加充分可靠的审计证据。审计师会通过扩大先前所确定的审计范围,增加实施的审计程序,提高审计测试的次数等途径来加大审计投入<sup>[39]</sup>,以降低检查风险,弥补可能的风险损失<sup>[40]</sup>,保证财务报表审计质量<sup>[41]</sup>。此时,高管薪酬激励与审计延迟之间呈现出正向关系,即高管薪酬激励越高,审计延迟越长。其二,审计师只收取风险溢价而不提高其努力程度<sup>[14]</sup>,上市公司高管薪酬激励与审计延迟之间没有显著关系。方案策略的选择受多方面因素的影响,主要取决于审计师对成本与收益的衡量。因此,本文无法确定审计师会更偏向于哪一种选择,故提出了竞争性假设 H<sub>2a</sub>和 H<sub>2b</sub>。

H<sub>2a</sub>:在其他条件不变的情况下,高管薪酬激励与审计延迟显著正相关;

H<sub>2b</sub>:在其他条件不变的情况下,高管薪酬激励与审计延迟无显著关系。

#### (二) 高管股权激励与审计定价及审计延迟

最优契约理论提到,股权激励是协调股东和管理层目标的有效机制之一<sup>[29]</sup>。基于利益趋同理论可知,股权激励方式往往与公司的长远利益相联系,将高管长期利益嵌入其中,使得高管和股东的利益趋于一致,做到利益与风险共享共担,有效遏制“道德风险”和“逆向选择”问题。股权激励对于抑制高管的短视化行为而言是有效的,同时能够促进管理方式变革,实现公司效率和价值的双提高<sup>[42-43]</sup>。这种激励方式的实施在减少会计违规行为的出现频率方面还存在着相应的积极效应,降低了舞弊风险发生的可能性<sup>[44]</sup>。审计师在承接审计业务阶段,会对未来的审计风险进行一定的衡量和预估。实施股权激励的上市公司,在内部控制制度的实施效果方面表现得更加有效,增强了审计师对其内控的信任水平<sup>[45-46]</sup>,减少了未来审计风险,降低了审计失败的可能性。这种风险系数的降低效应影响了审计计划的制定和执行,审计师可能会在审计过程中同时采取降低风险溢价和降低审计努力程度的措施,也可能只采取其中任何一种方式,但是,最终都会导致审计师审计定价的降低。据此,本文提出如下假设 H<sub>3</sub>。

H<sub>3</sub>:在其他条件不变的情况下,高管股权激励和审计定价显著负相关。

与高管薪酬激励的负面效应相比,实施股权激励的上市公司存在着一定的正面效应。基于信号传递和信息不对称理论可知,独立的外部审计师相比于管理者所掌握的信息较少,而股权激励实施所带来的高管持股比例的增加使得高管厌恶风险,更加关注长期绩效。这给审计师提供了良好的信号,减少了审计师和高管之间的信息不对称所带来的风险,降低企业整体风险<sup>[47]</sup>。风险感知会对人类行为产生重要影响<sup>[48]</sup>,外部审计师感知到被审计单位的风险变化时,会在风险感知的基础上采取两种策略选择:其一,企业整体风险的降低减弱了审计风险,股权激励正面效应使得审计师更加信赖被审计单位所出具的财务报表,减少审计师对被审计单位会计信息真实性的判断时间<sup>[49]</sup>,其会在获取充分、适当的审计证据和保证审计质量的前提下,缩小审计范围和减少审计程序,使得审计投入减少<sup>[50]</sup>,在这种情况下,高管股权激励和审计延迟之间呈现出负向关系,即股权激励越高,审计延迟越短<sup>[51]</sup>。其二,审计师仅减少风险溢价的收取而不减少审计投入,上市公司的股权激励与审计延迟之间没有显著关系。面对这两种策略的可选择性,本文在此处提出了竞争性假设  $H_{4a}$  和  $H_{4b}$ 。

$H_{4a}$ :在其他条件不变的情况下,高管股权激励与审计延迟显著负相关;

$H_{4b}$ :在其他条件不变的情况下,高管股权激励与审计延迟无显著关系。

#### 四、研究设计

##### (一) 样本选择和数据来源

本文以 2010—2019 年沪深 A 股上市公司作为初选研究样本,并根据研究目标,进行如下筛选:(1)剔除金融、保险类公司;(2)剔除高管激励数据缺失的公司;(3)剔除其他变量存在缺失情况的上市公司;(4)剔除 ST、\*ST 等交易状态异常的上市公司;(5)为了减轻极端值对数据结果的影响,对所有连续变量在 1% 和 99% 的水平下进行 Winsorize 缩尾处理,最后本文获得有效样本 19652 个。本文数据来自于 CSMAR 和 CCER 数据库;研究中的数据处理主要利用 Excel 和 Stata15.0 软件完成。

##### (二) 变量定义

###### 1. 被解释变量

本文被解释变量为审计定价和审计延迟。借鉴宋衍衡等的研究<sup>[38]</sup>,审计定价 ( $\text{Lnfee}$ ) 采用年度审计费用的自然对数来度量。审计延迟 ( $\text{Lnarl}$ ) 即资产负债表日到审计报告日的时间间隔,是衡量审计工作时效性的重要指标,通常也被视为财务报告及时性最重要的影响因素,借鉴刘笑霞等<sup>[14]</sup>、刘慧等<sup>[52]</sup>的研究,采用资产负债表日到审计报告日天数加 1 的对数值表示。审计延迟越长,表示审计师所付出的努力程度越高,审计投入越多。

###### 2. 解释变量

本文的解释变量为高管<sup>①</sup>薪酬激励 ( $\text{Salary}$ ) 和高管股权激励 ( $\text{Incentive}$ )。参考安磊等、马玲利等对高管薪酬激励 ( $\text{Salary}$ ) 的衡量<sup>[28,33]</sup>,本文采用上市公司前三名高管薪酬总额的自然对数来度量。借鉴孙健等、于谦龙等的研究<sup>[53-54]</sup>,本文采用高管股权激励涉及的股票数量占授予时总股本的百分比来对上市公司的高管股权激励进行衡量。

###### 3. 控制变量

本文在借鉴刘笑霞等、顾光等、沈萍等文献及权衡影响审计定价与延迟等相关因素的基础上<sup>[14,55-56]</sup>,选用的控制变量主要包括:审计意见类型 ( $\text{Op}$ )、非经常性损益与资产总额比值的绝对值 ( $\text{Absei}$ )、会计师事务所类型 ( $\text{Big4}$ )、是否亏损 ( $\text{Loss}$ )、资产收益率 ( $\text{Roe}$ )、速动比率 ( $\text{Quick}$ )、资产负债率 ( $\text{Lev}$ )、成长性 ( $\text{Growth}$ )、应收账款比重 ( $\text{Ar}$ )、存货比重 ( $\text{Inv}$ )、公司规模 ( $\text{Size}$ )、第一大股东持股比例 ( $\text{Con}$ )、董事独立性 ( $\text{Indepen}$ )、两职合一 ( $\text{Dual}$ )、上市公司产权性质 ( $\text{State}$ )、行业 ( $\text{Ind}$ ) 和年度 ( $\text{Year}$ ) 虚拟变量。具体变量定义如表 1 所示。

##### (三) 模型设定

为验证假设  $H_1$  和  $H_2$ ,本文利用审计定价模型(1)和审计延迟模型(2)来分别检验高管薪酬激励 ( $\text{Salary}$ ) 对审计定价 ( $\text{Lnfee}$ ) 及审计延迟 ( $\text{Lnarl}$ ) 的影响。

$$\text{Lnfee}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Salary}_{i,t} + \alpha_i \sum \text{Controls}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$\text{Lnarl}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{Salary}_{i,t} + \beta_i \sum \text{Controls}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

<sup>①</sup>本文高管激励机制范围:总经理,总裁,CEO,副总经理,副总裁,董秘和年报上公布的其他管理人员(包括董事中兼任的高管人员)。

其中,  $\text{Lnfee}_{i,t}$  表示  $i$  上市公司在  $t$  年的审计定价,  $\text{Lnarl}_{i,t}$  表示  $i$  上市公司在  $t$  年的审计延迟,  $\text{Salary}_{i,t}$  为  $i$  上市公司在  $t$  年的高管薪酬激励,  $\text{Controls}_{i,t}$  为表 1 中所列示的控制变量,  $\varepsilon_{i,t}$  为残值。  $\alpha$  与  $\beta$  为系数值, 若假设  $H_1$  成立,  $\alpha_1$  应显著大于 0, 即上市公司的高管薪酬激励越大, 审计定价越高; 若假设  $H_2$  成立,  $\beta_1$  应显著大于 0 或者不显著。

为验证假设  $H_3$  和  $H_4$ , 本文利用审计定价模型 (3) 和审计延迟模型 (4) 来分别检验高管股权激励 ( $\text{Incentive}$ ) 对审计定价 ( $\text{Lnfee}$ ) 及审计延迟 ( $\text{Lnarl}$ ) 的影响。

$$\text{Lnfee}_{i,t} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{Incentive}_{i,t} + \gamma_i \sum \text{Controls}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$\text{Lnarl}_{i,t} = \delta_0 + \delta_1 \text{Incentive}_{i,t} + \delta_i \sum \text{Controls}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

其中,  $\text{Incentive}_{i,t}$  为  $i$  上市公司在  $t$  年的高管股权激励, 其他变量同上。  $\gamma$  与  $\delta$  为系数值, 若假设  $H_3$  成立,  $\gamma_1$  应显著小于 0, 即上市公司高管股权激励越大, 审计定价越低; 若假设  $H_4$  成立,  $\delta_1$  应显著小于 0 或者不显著。

表 1 变量定义

变量类型	变量名	变量定义及度量
被解释变量	$\text{Lnfee}$	审计收费, 本年审计费用的自然对数
	$\text{Lnarl}$	审计延迟, 资产负债表日到审计报告日天数加 1 的对数值
解释变量	$\text{Salary}$	高管薪酬激励, 上市公司前三名高管薪酬总额的自然对数
	$\text{Incentive}$	高管股权激励, 高管股权激励涉及的股票数量占授予时总股本的百分比
控制变量	$\text{Op}$	虚拟变量, 上年度若为标准无保留意见, 取值 1, 否则为 0
	$\text{Absie}$	非经常性损益与资产总额比值的绝对值
	$\text{Big4}$	虚拟变量, 若外部审计机构为国际四大, 取 1, 否则为 0
	$\text{Loss}$	虚拟变量, 亏损取 1, 否则取 0
	$\text{Roe}$	资产收益率, 净利润/总资产
	$\text{Quick}$	速动比率, 年末速动资产/年末流动负债
	$\text{Lev}$	资产负债率, 年末总负债/年末总资产
	$\text{Growth}$	成长性, 上市公司营业收入增长率
	$\text{Ar}$	应收账款比重, 年末应收款项净额/年末资产总额
	$\text{Inv}$	存货比重, 年末存货净额/年末资产总额
	$\text{Size}$	公司规模, 上市公司期末总资产的自然对数
	$\text{Con}$	第一大股东持股比例
	$\text{Indepen}$	董事独立性, 独立董事人数
	$\text{Dual}$	虚拟变量, 若 CEO 和董事长两职合一, 取 1, 否则为 0
$\text{State}$	上市公司产权性质, 国有取 1, 否则取 0	
$\text{Ind}$	行业虚拟变量	
$\text{Year}$	年度虚拟变量	

## 五、实证结果与分析

### (一) 描述性统计

表 2 呈现了变量的描述性统计结果。 审计费用 ( $\text{Lnfee}$ ) 的最小值为 12. 543, 最大值为 16. 349, 说明不同样本公司之间的审计费用存在明显差异。 审计延迟 ( $\text{Lnarl}$ ) 的最小值为 3. 664, 最大值为 4. 779, 说明样本公司之间的审计报告日期间隔较短。 上市公司高管薪酬激励 ( $\text{Salary}$ ) 的最小值为 12. 779, 最大值为 16. 293, 表明不同样本公司的高管货币薪酬差距较大。 高管股权激励 ( $\text{Incentive}$ ) 最小值为 0. 000, 最大值为 13. 000, 说明不同样本公司股权激励差距明显。  $\text{Big4}$  的均值为 0. 062, 这表明在研究样本中有 6% 左右的上市公司聘请国际“四大”会计师事务所提供审计服务。  $\text{State}$  的均值为 0. 382, 表明研究样本中大概有

表 2 描述性统计结果

变量	Min	P25	Mean	Median	P75	Max	Sd
$\text{Lnfee}$	12. 543	13. 305	13. 765	13. 653	14. 123	16. 349	0. 711
$\text{Lnarl}$	3. 664	4. 443	4. 546	4. 605	4. 719	4. 779	0. 215
$\text{Salary}$	12. 779	13. 924	14. 371	14. 345	14. 770	16. 293	0. 675
$\text{Incentive}$	0. 000	0. 000	0. 830	0. 000	0. 000	13. 000	2. 297
$\text{Op}$	0. 000	1. 000	0. 883	1. 000	1. 000	1. 000	0. 321
$\text{Absie}$	0. 000	0. 002	0. 009	0. 005	0. 011	0. 085	0. 013
$\text{Big4}$	0. 000	0. 000	0. 062	0. 000	0. 000	1. 000	0. 249
$\text{Loss}$	0. 000	0. 000	0. 066	0. 000	0. 000	1. 000	0. 252
$\text{Roe}$	-0. 147	0. 018	0. 045	0. 041	0. 071	0. 194	0. 049
$\text{Quick}$	0. 183	0. 751	2. 098	1. 255	2. 282	16. 371	2. 569
$\text{Lev}$	0. 051	0. 247	0. 413	0. 404	0. 569	0. 861	0. 204
$\text{Growth}$	-0. 481	0. 000	0. 171	0. 105	0. 263	2. 177	0. 356
$\text{Ar}$	0. 000	0. 033	0. 119	0. 095	0. 176	0. 469	0. 105
$\text{Inv}$	0. 000	0. 0599	0. 147	0. 114	0. 185	0. 715	0. 138
$\text{Size}$	19. 955	21. 219	22. 169	21. 979	22. 908	26. 219	1. 303
$\text{Con}$	0. 514	23. 460	35. 228	33. 580	45. 620	75. 250	15. 417
$\text{Indepen}$	2. 000	3. 000	3. 189	3. 000	3. 000	5. 000	0. 566
$\text{Dual}$	0. 000	0. 000	0. 268	0. 000	1. 000	1. 000	0. 443
$\text{State}$	0. 000	0. 000	0. 382	0. 000	1. 000	1. 000	0. 486

38% 上市公司的实际控制人性质为国有属性, 约 72% 为非国有属性。

### (二) 回归结果分析

表 3 呈现了回归分析结果。 从表中可以看出, 在第 (1) 列中,  $\text{Salary}$  与  $\text{Lnfee}$  在 1% 水平上显著正相关。 数据结果表明, 上市公司高管薪酬激励越大, 产生负面效应的可能性越大, 审计定价越高, 支持假设  $H_1$ 。 在第 (2) 列中,  $\text{Salary}$  与  $\text{Lnarl}$  之间没有显著关系。 审计延迟的检验结果表明, 上市公司高管薪酬激励并不会使得审计师增加审计投入, 即不会提高审计努力程度, 故拒绝假设  $H_{2a}$ , 假设  $H_{2b}$  得到验证。 将两项结果结合可以说明: 上市公司高管薪酬激励与审计定价之间的正向关系主要来自于风险溢价, 即面对上市公司薪酬激励带来的负效应,

审计师倾向于收取更多的风险溢价来转移所存在的风险,而不是提升审计努力程度来降低检查风险,从而保证财务报表的审计质量。

表3第(3)列显示, *Incentive* 与 *Lnfee* 在1%水平上显著负相关,这说明上市公司高管股权激励越大,产生正面效应的可能性越大,使得审计定价降低,支持假设  $H_3$ 。在第(4)列中, *Incentive* 与 *Lnarl* 之间在5%水平上显著负相关,这表明高管股权激励越大,审计师会减少审计投入和审计努力程度,使得审计延迟越短,故拒绝假设  $H_{4b}$ ,假设  $H_{4a}$  得到验证。同时,为进一步检验审计定价的降低是否受风险溢价的影响,借鉴楚有为等的做法<sup>[57]</sup>,本文将审计延迟作为控制变量加入模型(3)。据第(5)列可知,高管股权激励与审计定价依然在1%水平上显著负相关,表明审计定价的降低也有风险溢价的原因。将三项结果结合可知:高管股权激励的实施给审计师传递了一种良好的信号,这种信号会延续和影响审计师审计费用的制定,带来审计定价的降低,这种降低可归因于风险溢价和审计延迟的同时减少。

### 六、稳健性检验

#### (一)测度替换

为增强研究结果的稳健性,借鉴 Simunic 等、文雯等的做法<sup>[16,58]</sup>,本文分别将公司当年支付给境内审计师的审计费用除以期末资产总额的自然对数和采用未经对数化的审计时滞来重新度量审计定价和审计延迟。结合表4第(1)列和第(2)列可知,高管薪酬激励(*Salary*)与审计定价(*Lnfee*)在5%水平上显著正相关,与审计延迟(*Lnarl*)之间正相关但不显著,与主回归结果一致,  $H_1$ 、 $H_{2b}$  结论稳健。根据表4第(3)列和第(4)列可以发现,高管股权激励(*Incentive*)与审计定价(*Lnfee*)在1%水平上显著负相关,与审计延迟(*Lnarl*)在5%水平上显著负相关,与主回归结果具有一致性,  $H_3$ 、 $H_{4a}$  结论稳健。

#### (二)考虑审计意见、会计师事务所类型的影响

为检验研究结果的稳健性,同时基于薪酬激励负面效应和股权激励正面效应的差异,本文进一步考虑了审计意见对高管薪酬激励与审计定价及审计延迟的影响、事务所类型对高管股权激励与审计定价及审计延迟的影响。表5呈现了高管薪酬激励、审计定价及审计延迟基于审计意见类型的分组检验结果。根据第(1)列和第(2)列的数据结果可知,在标准审计意见下,高管薪酬激励(*Salary*)与审计定价(*Lnfee*)在1%水平上显著正相关,与审计延迟(*Lnarl*)之间无显著关系。根据第(3)列和第(4)列数据结果可知,在非标准审计意见下,高管薪酬激励(*Salary*)与审计定价(*Lnfee*)及审计延迟(*Lnarl*)之间无显著关系。综上考虑,非标准审计意见的出

表3 上市公司高管激励机制、审计定价与审计延迟

变量	(1) <i>Lnfee</i>	(2) <i>Lnarl</i>	(3) <i>Lnfee</i>	(4) <i>Lnarl</i>	(5) <i>Lnfee</i>
<i>Salary</i>	0.026*** (2.84)	0.006 (0.98)			
<i>Incentive</i>			-0.005*** (-4.05)	-0.002** (-2.06)	-0.005*** (-4.01)
<i>Lnarl</i>					0.030*** (2.86)
<i>Op</i>	-0.043*** (-2.67)	-0.077*** (-6.05)	-0.043*** (-2.66)	-0.087*** (-7.05)	-0.040** (-2.49)
<i>Absie</i>	1.003*** (5.47)	0.375*** (2.66)	0.976*** (5.34)	0.244* (1.76)	0.967*** (5.29)
<i>Big4</i>	0.233*** (5.50)	0.001 (0.04)	0.236*** (5.57)	-0.003 (-0.23)	0.235*** (5.56)
<i>Loss</i>	0.007 (0.76)	0.019** (2.49)	0.009 (0.94)	0.061*** (9.87)	0.008 (0.86)
<i>Roe</i>	-0.435*** (-5.09)	-0.569*** (-9.10)	-0.378*** (-4.44)	-0.012*** (-5.13)	-0.363*** (-4.25)
<i>Quick</i>	-0.001 (-0.29)	-0.003** (-2.22)	-0.001 (-0.48)	-0.004*** (-2.68)	-0.001 (-0.44)
<i>Lev</i>	-0.019 (-0.50)	-0.081*** (-3.20)	-0.017 (-0.44)	-0.025 (-1.01)	-0.015 (-0.38)
<i>Growth</i>	-0.012* (-1.76)	-0.027*** (-5.82)	-0.011* (-1.75)	-0.034*** (-7.17)	-0.011 (-1.62)
<i>Ar</i>	0.106 (1.43)	0.196*** (4.47)	0.124* (1.67)	0.196*** (4.45)	0.118 (1.58)
<i>Inv</i>	-0.037 (-0.72)	0.013 (0.37)	-0.040 (-0.78)	0.037 (1.07)	-0.040 (-0.79)
<i>Size</i>	0.317*** (27.85)	0.071*** (10.62)	0.323*** (28.74)	0.061*** (8.85)	0.321*** (28.47)
<i>Con</i>	-0.000 (-0.19)	0.000 (1.23)	-0.000 (-0.32)	0.000 (0.64)	-0.000 (-0.35)
<i>Indepen</i>	0.010 (1.35)	-0.006 (-1.17)	0.011 (1.44)	-0.006 (-1.04)	0.012 (1.37)
<i>Dual</i>	0.004 (0.47)	-0.004 (-0.65)	0.004 (0.53)	-0.003 (-0.42)	0.005 (0.55)
<i>State</i>	0.007 (0.34)	-0.024 (-1.52)	0.004 (0.21)	-0.031* (-1.95)	0.005 (0.24)
<i>Constant</i>	6.109*** (23.77)	2.986*** (18.86)	6.336*** (26.25)	3.278*** (21.99)	6.243*** (25.78)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES	YES
Observations	19652	19652	19652	19652	19652
Adj R-squared	0.551	0.101	0.551	0.098	0.551

注:a.表中第一行数字为系数估计值,第二行括号内数字为t统计量;  
b.\*\*\*、\*\*、\*分别表示系数在1%、5%、10%的水平下显著,下同。

具使得审计师不会收取更高的审计定价,不会对审计投入产生显著影响,会弱化审计师收取风险溢价的可能性。因此,出具非标准审计意见和提高审计定价是两种替代性策略<sup>[14]</sup>。

表6呈现了高管股权激励、审计定价及审计延迟基于会计师事务所类型的分组检验结果。据第(1)列和第(2)列数据结果可知,高管股权激励(*Incentive*)与审计定价(*Lnfee*)及审计延迟(*Lnarl*)之间并无显著关系。这表明面对高管股权激励正面效应的存在,国际“四大”审计师基于“声誉理论”和“深口袋理论”,为确保审计质量,维护良好声誉,规避可能的诉讼风险带来的直接或间接的经济损失,并不会降低审计费用和审计努力程度<sup>[59]</sup>。根据第(3)列和第(4)列数据结果可知,高管股权激励(*Incentive*)与审计定价(*Lnfee*)在1%水平上显著负相关,与审计延迟(*Lnarl*)在10%水平上显著负相关。这意味着非国际“四大”的审计师面对股权激励所带来的正面效应,依然会降低审计费用和审计投入。

表4 审计定价和审计延迟的测度替换

变量	(1) <i>Lnfee</i>	(2) <i>Lnarl</i>	(3) <i>Lnfee</i>	(4) <i>Lnarl</i>
<i>Salary</i>	0.023 ** (2.51)	0.014 (0.03)		
<i>Incentive</i>			-0.005 *** (-4.38)	-0.158 ** (-2.26)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Constant</i>	5.541 *** (20.30)	-34.147 *** (-2.62)	5.738 *** (22.30)	-35.025 *** (-2.98)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES
Observations	19599	19652	19599	19652
Adj R-squared	0.523	0.115	0.523	0.115

表5 审计意见分组:上市公司高管薪酬激励、审计定价与审计延迟

是否标准审计意见	(1)是	(2)是	(3)否	(4)否
变量	<i>Lnfee</i>	<i>Lnarl</i>	<i>Lnfee</i>	<i>Lnarl</i>
<i>Salary</i>	0.028 *** (2.99)	0.007 (1.11)	-0.026 (-0.47)	-0.014 (-0.34)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Constant</i>	5.972 *** (21.90)	2.898 *** (16.73)	6.715 *** (4.92)	3.248 *** (3.97)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES
Observations	17358	17358	2294	2294
Adj R-squared	0.547	0.078	0.483	0.134

表6 会计师事务所分组:上市公司高管股权激励、审计定价与审计延迟

是否国际四大	(1)是	(2)是	(3)否	(4)否
变量	<i>Lnfee</i>	<i>Lnarl</i>	<i>Lnfee</i>	<i>Lnarl</i>
<i>Incentive</i>	-0.005 (-1.27)	0.001 (0.34)	-0.005 *** (-4.13)	-0.002 * (-1.95)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Constant</i>	4.813 *** (3.42)	3.500 *** (6.04)	6.490 *** (26.46)	3.051 *** (20.25)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES
Observations	1221	1221	18431	18431
Adj R-squared	0.335	0.108	0.561	0.101

(三) 随机删除样本数据 10%

考虑研究结果的稳健性,借鉴马玲利等的做法<sup>[33]</sup>,本文采用 Excel 随机删除 10% 左右的样本量,最后保留 17720 个样本。结合表 7 第(1)列和第(2)列可知,高管薪酬激励(*Salary*)与审计定价(*Lnfee*)在 5% 水平上显著正相关,与审计延迟(*Lnarl*)之间并无显著关系,说明  $H_1$ 、 $H_{2b}$  结论稳健。据表 7 第(3)列和第(4)列可得,高管股权激励(*Incentive*)与审计定价(*Lnfee*)在 1% 水平上显著负相关,与审计延迟(*Lnarl*)在 10% 水平上显著负相关,与主回归结果一致,说明  $H_3$ 、 $H_{4a}$  结论稳健。

表7 随机删除变量 10%

变量	(1) <i>Lnfee</i>	(2) <i>Lnarl</i>	(3) <i>Lnfee</i>	(4) <i>Lnarl</i>
<i>Salary</i>	0.020 ** (2.12)	0.007 (1.12)		
<i>Incentive</i>			-0.005 *** (-3.86)	-0.002 * (-1.87)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Constant</i>	6.250 *** (23.78)	2.944 *** (17.77)	6.417 *** (25.98)	3.001 *** (19.90)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES
Observations	17720	17720	17720	17720
Adj R-squared	0.549	0.101	0.549	0.101

(四) 倾向性得分匹配法

本文研究中可能存在样本自选择问题,从而导致上市公司高管薪酬激励机制与审计费用及审计延迟的因果关系存在一定的内生性,为验证结果的稳健性,借鉴沈萍等的做法<sup>[56]</sup>,本文采用近邻 1:1 匹配法,得出倾向性匹配得分,选择与上市公司审计定价和审计延迟得分差异最小的企业作为对照组,最终得到表 8 列示的匹配后的实证结果。根据表 8 第(1)列和第(2)列结果可以看出,高管薪酬激励(*Salary*)与审计定价(*Lnfee*)在 1% 水平上显著正相关,与审计延迟(*Lnarl*)之间并无显著

表8 倾向性得分匹配法

变量	(1) <i>Lnfee</i>	(2) <i>Lnarl</i>	(3) <i>Lnfee</i>	(4) <i>Lnarl</i>
<i>Salary</i>	0.030 *** (3.00)	0.006 (0.80)		
<i>Incentive</i>			-0.004 *** (-3.22)	-0.002 * (-1.70)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Constant</i>	5.909 *** (20.26)	3.057 *** (15.24)	6.569 *** (16.80)	0.046 * (1.74)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES
Observations	12955	12955	7279	7279
R-squared	0.546	0.104	0.599	0.117

性关系,说明  $H_1$ 、 $H_{2b}$  结论稳健。根据表 8 第(3)列和第(4)列结果可以看出,高管股权激励(*Incentive*)与审计定价(*Lnfee*)在 1% 水平上显著负相关,与审计延迟(*Lnarl*)在 10% 水平上显著负相关,说明  $H_3$ 、 $H_{4a}$  结论稳健。

## 七、进一步分析

### (一) 产权性质的调节作用

基于我国特殊的制度背景,产权性质不同的企业面临着不同的风险因素。相关学者指出,审计师在对其审计服务进行定价时,被审计单位的产权性质通常会归入考量范围<sup>[60]</sup>。一方面,在我国国企市场化改革进程中,高管薪酬问题一直备受关注,国企高管激励的制定相比于非国企而言,其“无效率”和“不公平”的问题更加严重和复杂,“在职消费”和“灰色收入”的现象更加突出<sup>[61]</sup>,这使得审计师面临更大的审计风险。另一方面,国有企业自身的行政化色彩使得其在财务支持及政府优惠层面有着比非国有企业更大的优势,国有企业与政府之间的联系能够降低其在经营层面的固有风险。与此同时,国企高管兼具“职业经理人”和“准官员”两种“亦官亦商”的身份,除薪酬和股权激励等物质激励外,还会对高管进行政治晋升激励,因此,国有企业盈余管理的动机比非国有企业弱<sup>[62]</sup>。在中国特有的分配制度下,国企高管薪酬存在浓厚的行政色彩,即“刚性管制”<sup>[63]</sup>。2009 年和 2014 年两次“限薪令”的出台,使得国有上市公司高管薪酬激励受限,只能采用管制范围内较低的激励强度,因此,国有企业的审计风险可能相对较低一些。那么,对于国企和非国企薪酬机制的实施和运行,审计师在确定审计定价和审计延迟时是否会存在差异化对待? 基于此,为检验产权性质对高管激励机制与审计定价、审计延迟之间关系的调节作用,本文在模型(1)至模型(4)的基础上加入了产权性质与高管激励机制的交乘项,即  $Salary_{i,t} \times State_{i,t}$  和  $Incentive_{i,t} \times State_{i,t}$ 。

表 9 呈现了产权性质对高管激励机制与审计定价、审计延迟之间关系的调节检验结果。根据第(1)列和第(2)列数据结果可知,在审计定价及审计延迟模型中, $Salary \times State$  交乘项与审计定价(*Lnfee*)和审计延迟(*Lnarl*)分别在 5% 水平上显著负相关和不显著,说明相比于非国有企业,国有企业产权性质使得高管薪酬激励与审计定价之间的正向关系得到一定缓解,该种缓解源于风险溢价的降低。根据第(3)列和第(4)列数据结果可知,高管股权激励和审计定价、审计延迟分别在 1% 和 10% 水平上显著负相关,交乘项  $Incentive \times State$  与审计定价(*Lnfee*)和审计延迟(*Lnarl*)并不显著,表明实施股权激励的上市公司,产权性质并不会影响审计师对其审计定价的制定和收取。综合分析可得,产权性质影响审计师关于高管薪酬激励负效应的审计风险的衡量。相比于非国有企业,审计师在承接国有企业审计业务时审计风险有所降低,间接反映了“限薪令”出台的有效性,但面对实施高管股权激励的上市公司,审计师对其审计风险的判定并没有表现出明显差异。

### (二) 综合考虑高管薪酬激励和股权激励的影响

上市公司根据本公司的具体情况来实施相应的高管激励方式,在高管物质激励层面,上市公司存在着三种可供选择的激励方式:高管薪酬激励、高管股权激励、高管薪酬和股权激励双管齐下。根据前文分析可知,高管薪酬激励存在的负面效应和高管股权激励所产生的正面效应均会影响审计师审计计划的制定,进而影响审计定价,那么面对同时实施高管薪酬激励和股权激励的上市公司,审计师对审计风险状况的衡量是否会发生变化? 具体来说,审计风险衡量状况的变化可从两个方面来进行分析:一方面,高管股权激励的正效应能中和高管薪酬激励负效应所带来的审计风险,进而使得薪酬激励和审计定价之间的显著正向关系消失;另一方面,虽存在着高管股权激励的正效应,但这种效应的存在并不会影响审计师对于薪酬激励负效应所带来的审计风险的衡量,薪酬激励和审计定价之间的显著正向关系依旧存在。基于此,本文将上市公司分为实施

表 9 产权调节:上市公司高管激励机制、  
审计定价与审计延迟

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	<i>Lnfee</i>	<i>Lnarl</i>	<i>Lnfee</i>	<i>Lnarl</i>
<i>Salary</i>	0.025*** (2.74)	0.007 (1.14)		
<i>State</i>	0.016 (0.73)	-0.018 (-1.08)	0.007 (0.34)	-0.019 (-1.16)
<i>Salary × State</i>	-0.027** (-2.00)	-0.003 (-0.31)		
<i>Incentive</i>			-0.003*** (-4.83)	-0.001* (-1.81)
<i>Incentive × State</i>			0.002 (1.58)	0.001 (1.08)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Constant</i>	6.174*** (23.66)	2.850*** (15.64)	6.353*** (25.92)	2.905*** (17.65)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Observations</i>	19652	19652	19652	19652
<i>Adj R-squared</i>	0.541	0.083	0.541	0.083



股权激励和未实施股权激励两组,在此基础上,进一步检验上市公司高管薪酬激励、审计定价与审计延迟之间的关系。

表10呈现了分组检验回归结果。根据第(1)列和第(2)列的数据结果可知,在同时实施薪酬激励和股权激励的上市公司中,高管薪酬激励(*Salary*)与审计定价(*Lnfee*)及审计延迟(*Lnarl*)之间并无显著关系。这表明,高管股权激励因其自身的性质,能够在一定程度上抑制薪酬激励下高管的短视化和盈余管理倾向,高管股权激励的正面效应中和了高管薪酬激励负面效应所带来的审计风险,进而使得审计费用并没有因薪酬激励负效应的存在而增加。由第(3)列和第(4)列的数据回归结果可以知道,在仅实施高管薪酬激励的上市公司中,高管薪酬激励(*Salary*)与审计定价(*Lnfee*)及审计延迟(*Lnarl*)

表10 股权激励分组:上市公司高管薪酬激励、审计定价与审计延迟

是否实施股权激励 变量	(1)是 <i>Lnfee</i>	(2)是 <i>Lnarl</i>	(3)否 <i>Lnfee</i>	(4)否 <i>Lnarl</i>
<i>Salary</i>	0.001 (0.07)	-0.001 (-0.10)	0.028*** (2.66)	0.007 (1.09)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Constant</i>	6.535*** (11.63)	2.783*** (6.62)	6.232*** (21.75)	3.017*** (16.90)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES
Observations	3763	3763	15889	15889
Adj R-squared	0.646	0.128	0.531	0.090

分别在1%水平上显著正相关和没有显著关系。这说明,面对仅实施薪酬激励的上市公司,审计师在评估和衡量审计风险的时候依旧会考虑到薪酬激励的负面效应,导致审计费用提高,这种提高来源于风险溢价的收取,审计师并不会因此而增加审计努力程度。

(三) 市场化水平的影响

我国正处于经济转轨时期,在经济快速发展的同时,市场化也在不断推进。市场化程度反映了某一地区的政府干预程度、经济发展水平以及法律环境等<sup>[64]</sup>,其对各利益参与主体的影响越来越不容忽视<sup>[65]</sup>。会计师事务所作为其中的参与主体之一,其行为和决策受到市场化环境的影响和约束。上市公司所处地区的市场化水平是否会影响审计师关于高管薪酬激励机制风险状况的评估进而影响审计定价?基于此,本文借鉴王小鲁等的市场化指数<sup>[66]</sup>,按照中位数将上市公司分为两组,高于中位数赋值为1,为市场化程度高的地区;低于中位数赋值为0,为市场化程度低的地区,对高管薪酬激励机制、审计定价与审计延迟进行分组检验。根据表11第(1)列至第(4)列可知,无论是高市场化程度地区还是低市场化程度地区,高管薪酬激励(*Salary*)与审计定价(*Lnfee*)均在1%水平上显著正相关,与审计延迟(*Lnarl*)正相关但不显著。这表明,高管薪酬激励负效应的存在,使得其无论在高或低市场化水平地区均会被以增加风险溢价的方式收取高审计费用。由表11第(5)列和第(6)列可以得到,在高市场化水平地区,高管股权激励(*Incentive*)与审计定价(*Lnfee*)在1%水平上显著负相关,与审计延迟(*Lnarl*)在10%水平上显著负相关。由表11第(7)列和第(8)列回归结果可知,在低市场化水平地区,高管股权激励与审计定价及审计延迟均不显著。这说明,市场化程度高的地区法律环境较为完善,针对企业违规行为的处罚更为严格,高违规成本使得企业减少违规行为的产生<sup>[67]</sup>,审计风险较低。同时,高管股权激励正面效应的存在能够抑制高管自利性行为,进一步降低审计风险,使得审计师降低审计定价、缩短审计延迟;而在低市场化水平地区,不完善的法律制度背景使得高管股权激励正面效应并不能缓解审计师的审计怀疑程度,不会带来审计定价和审计延迟的降低。

表11 市场化水平分组检验:上市公司高管激励机制、审计定价与审计延迟

市场化水平 变量	(1)高 <i>Lnfee</i>	(2)高 <i>Lnarl</i>	(3)低 <i>Lnfee</i>	(4)低 <i>Lnarl</i>	(5)高 <i>Lnfee</i>	(6)高 <i>Lnarl</i>	(7)低 <i>Lnfee</i>	(8)低 <i>Lnarl</i>
<i>Salary</i>	0.033*** (3.45)	0.009 (1.19)	0.055*** (2.74)	0.010 (0.81)				
<i>Incentive</i>					-0.004*** (-4.06)	-0.001* (-1.65)	0.004 (1.10)	-0.001 (-0.17)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Constant</i>	6.043*** (21.17)	2.656*** (12.29)	5.200*** (7.11)	3.356*** (7.21)	6.343*** (23.49)	2.738*** (14.19)	5.746*** (8.37)	3.455*** (7.58)
<i>Year/Ind</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Observations	14859	14859	2962	2962	14859	14859	2962	2962
Adj R-squared	0.585	0.094	0.615	0.079	0.585	0.094	0.612	0.078

## 八、结论与讨论

本文利用2010—2019年我国非金融类沪深A股上市公司数据,实证检验了上市公司高管激励机制、审计定价与审计延迟之间的关系。研究发现:高管薪酬激励机制中所涵盖的两种激励方式对于审计师而言,其所携带的审计风险存在差异,进一步影响审计定价的制定和审计努力程度的付出。高管薪酬激励对审计定价具有显著正向影响,但是与反映审计师努力程度的审计延迟没有显著关系,这说明高管薪酬激励与审计定价之间的正向关系主要来自于风险溢价的收取。高管股权激励对审计定价具有显著负向影响,同时与审计延迟也呈现出显著负向关系,这表明高管股权激励与审计定价之间的负向关系既来自于审计师风险溢价的降低,也来源于审计师审计投入的减少。进一步分析发现:产权性质影响审计师关于高管薪酬激励负效应的审计风险的衡量,相比于非国有企业,审计师在承接国有企业审计业务时审计风险有所降低,但是面对实施高管股权激励的上市公司,审计师对其审计风险的判定并没有表现出明显差异;实施两种高管激励方式的上市公司,高管股权激励的正效应能中和高管薪酬激励的负效应所带来的审计风险,进而使得薪酬激励和审计定价之间的显著正向关系消失;市场化水平的高低并不会影响审计师对高管薪酬激励风险状况的评估,审计师并不会因此而采取差异化的审计定价策略,但高管股权激励则相反,市场化水平高的地区,审计师会降低审计定价和审计延迟,市场化水平低的地区,股权激励正面效应并不能带来审计定价和审计延迟的降低。

本文的研究结果表明,高管薪酬激励机制作为审计师评估被审计单位风险状况的要素之一,不同的高管激励方式所带来的审计风险差异使得审计师采取不同的方式来应对。据此,本文提出如下建议:(1)经济的高速发展提高了企业经营活动的复杂性,对于为审计客户的财务报表质量提供合理保证的审计师而言,这给其审计活动带来了更大的困难,提升了审计难度。为降低审计师自身的审计风险,审计师对被审计单位风险因素的评估应趋向于细致化。审计师除了要对被审计单位的财务经营活动有着较为深入的了解,还应该关注被审计单位内部潜在性的风险因素,挖掘其相应的审计价值。(2)尽管审计师会关注上市公司高管薪酬激励存在的负效应,但是他们的反应是比较消极的,更多的是基于降低未来可能存在的直接或间接损失和转移审计风险的层面即收取风险溢价来行事,因此审计师可以转换角度,采取更加积极主动的方法,即增加审计投入,进而提高审计质量,降低审计风险。(3)在承接采取高管股权激励措施的上市公司业务时,国际“四大”并不会因股权激励正面效应的存在而降低风险敏感性。因此,非国际“四大”应该增强自身的风险敏感度,更加谨慎地评估被审计单位的风险状况。(4)合理的高管激励机制会促使高管更加努力工作,但是若没有把握好激励力度,不仅没有产生有效激励,反而增加了其自利性行为动机,带来一定程度的负效应。因此,上市公司应该从公司自身发展状况出发,建设合理的高管薪酬激励机制,发挥激励机制的积极效应,减少高管自利性行为的产生,实现公司价值最大化。

被授予股权激励的高管同时兼备大股东身份的情况在研究样本总量中占比极小,因此,本文并未对其做进一步实证分析。那么,该种情况的存在是否会影响上市公司的风险状况,进而影响审计师对被审计单位的风险评估?这有待于进一步验证。除此之外,两种高管激励方式并存能够有效缓解公司代理问题,但由于实际可操作性的难度较高,本文未对两种激励方式的最优协同程度做进一步研究。基于此,在后续研究中,本文拟进一步探究两种激励方式处于不同协同程度时对上市公司风险状况的影响,为高管激励机制合理运行以实现公司价值最优发展提供更为完善、全面的建议。

### 参考文献:

- [1] Murphy K J. Executive compensation[J]. Handbook of Labor Economics, 1999, 38(3): 2485 - 2563.
- [2] Paul M H, James M W. A review of the earnings management literature and its implications for standards settings[J]. Accounting Horizons, 1999, 13(4): 365 - 383.
- [3] Holthausen R W, Larcker D F, Sloan R G. Annual bonus schemes and the manipulation of earnings[J]. Journal of Accounting and Economics, 1995, (19): 29 - 74.
- [4] 许丹. 高管薪酬激励是否发挥了既定效用——基于盈余管理权衡视角的经验证据[J]. 现代财经, 2016(3): 73 - 89.
- [5] 杨湘琳, 王永海. 高管薪酬、会计信息透明度与审计收费——基于中国制造业上市公司的数据[J]. 科学决策, 2020(2): 42 - 65.
- [6] Wysocki P. Corporate compensation policies and audit fees[J]. Journal of Accounting and Economics, 2010, 49(1-2): 155 - 160.

- [7]张娟,黄志忠. 高管报酬、机会主义盈余管理和审计费用——基于盈余管理异质性的视角[J]. 南开管理评论,2014(3):74-83+93.
- [8]Billings B A,Gao X H,Jia Y H. CEO and CFO equity and incentives the pricing of audit services[J]. Auditing A:Journal of Practice and Theory,2014,33(2):1-25.
- [9]陈效东. 管理层股权激励与审计监督:利益权衡还是信号传递? [J]. 审计与经济研究,2017(4):39-50.
- [10]王良成,陈汉文. 法律环境、事务所规模与审计定价[J]. 财贸经济,2010(4):69-75.
- [11]王守海,刘志强,张叶,等. 公允价值、行业专长与审计费用[J]. 审计研究,2017(2):48-56.
- [12]高凤莲,张天宇. 声誉激励、财务重述与审计费用[J]. 南京审计大学学报,2019(2):1-9.
- [13]张立民,彭雯,钟凯. 宏观经济与审计定价:需求主导还是供给主导? [J]. 会计研究,2018(2):76-82.
- [14]刘笑霞,李明辉. 社会信任水平对审计定价的影响——基于 CGSS 数据的经验证据[J]. 经济管理,2019(10):143-161.
- [15]刘笑霞,李明辉,孙蕾. 媒体负面报道、审计定价与审计延迟[J]. 会计研究,2017(4):88-94+96.
- [16]Simunic D A. The Pricing of Audit Services:Theory and Evidence[J]. Journal of Accounting Research,1980,18(1):161-169.
- [17]Houston R W,Peters M,Pratt J H. The audit risk model,business risk and audit-planning decisions[J]. The Accounting Review,1999,74(3):281-298.
- [18]Pratt J,Stice J D. The effect of client characteristics on auditor litigation risk adjustments,required audit evidence,and recommended audit fees[J]. The Accounting Review,1994,69(4):639-656.
- [19]江伟,李斌. 预算软约束、企业财务风险与审计定价[J]. 南开经济研究,2007(4):139-152.
- [20]Bell T B,Landsman W R,Shackelford D A. Auditors' perceived business risk and audit fees:Analysis and evidence[J]. Journal of Accounting Research,2001,39(1):35-43.
- [21]张继勋,陈颖,吴璇. 风险因素对我国上市公司审计收费影响的分析——沪市 2003 年报的数据[J]. 审计研究,2005(4):34-38.
- [22]邵剑兵,陈永恒. 高管股权激励、盈余管理与审计定价——基于盈余管理异质性的视角[J]. 审计与经济研究,2018(1):44-55.
- [23]冯延超,梁莱歆. 上市公司法律风险、审计收费及非标准审计意见——来自中国上市公司的经验证据[J]. 审计研究,2010(3):75-81.
- [24]李世辉,卿水娟,贺勇,等. 审计收费、CEO 风险偏好与企业违规[J]. 审计研究,2021(3):84-95.
- [25]张燕红. 高管薪酬激励对企业绩效的影响[J]. 经济问题,2016(6):116-120.
- [26]曲亮,任国良. 高管薪酬激励、股权激励与企业价值相关性的实证检验[J]. 当代经济科学,2010(5):73-79+126.
- [27]胡艳,马连福. 创业板高管激励契约组合、融资约束与创新投入[J]. 山西财经大学学报,2015(8):78-90.
- [28]安磊,沈悦,余若涵. 高管激励与企业金融资产配置关系——基于薪酬激励和股权激励对比视角[J]. 山西财经大学学报,2018(12):30-44.
- [29]Jensen M C,Meckling W H. Theory of the firm:Managerial behavior,agency costs and ownership structure[J]. Journal of Financial Economics,1976,3(4):305-360.
- [30]Watts R L,Zimmerman J L. Towards a positive theory of the determination of accounting standards[J]. The Accounting Review,1978,53(1):112-134.
- [31]Peter W. Corporate compensation policies and audit fees[J]. Journal of Accounting and Economics,2010,49(2):155-160.
- [32]王亮亮. 真实活动盈余管理与权益资本成本[J]. 管理科学,2013(5):87-99.
- [33]马玲利,沈菊琴,田毅毅. 上市公司高管激励机制对审计费用的影响研究[J]. 武汉理工大学学报(信息与管理工程版),2018(4):455-459+470.
- [34]Fargher N,Jiang A,Yu Y. How do auditors perceive CEO's risk taking incentives? Evidence from audit fees and audit opinions[J]. Accounting and Finance,2014,54(4):1157-1181.
- [35]李强,冯波. 高管激励与环境信息披露质量关系研究——基于政府和市场调节作用的视角[J]. 山西财经大学学报,2015(2):93-104.
- [36]韩冬梅,张继勋,杨雪梅. 关键审计事项结论性评价与审计师感知的审计责任——一项实验证据[J]. 审计研究,2020(6):51-58.
- [37]Hay D,Kneche W R,Wong N. Audit fees:A meta-analysis of the effect of supply and demand attributes[J]. Contemporary Accounting Research,2006,23(1):141-191.
- [38]宋衍蘅. 审计风险、审计定价与相对谈判能力——以受监管部门处罚或调查的公司为例[J]. 会计研究,2011(2):79-84+97.
- [39]杨金凤,孙维章,杨洋. CEO 权力、企业战略与审计收费[J]. 现代财经,2019(1):99-113.
- [40]蔡利,唐嘉尉,蔡春. 公允价值计量、盈余管理与审计师应对策略[J]. 会计研究,2018(11):85-91.
- [41]Stanley J D,Brandon D M,Mcmillan J J. Does lowballing impair audit quality? Evidence from client accruals surrounding analyst forecasts[J]. Journal of Accounting and Public Policy,2015,34(6):625-645.
- [42]Palia D,Lichtenberg F. Managerial ownership and firm performance:A reexamination using productivity measurement[J]. Journal of Corporate Finance,1999,5(4):323-339.
- [43]Hanson R C,Song M H. Managerial ownership, board structure, and the division of gains in divestitures[J]. Journal of Corporate Finance,2000,6(1):55-70.
- [44]Armstrong C S,Jagolinzer A D,Larcker D F. Chief executive officer equity incentives and accounting irregularities[J]. Journal of Accounting Research,2010,48(2):225-271.
- [45]逮东,王运陈,付鹏. CEO 激励提高了内部控制有效性吗? ——来自国有上市公司的经验证据[J]. 会计研究,2014(6):66-72+97.
- [46]余海宗,吴艳玲. 合约期内股权激励与内部控制有效性——基于股票期权和限制性股票的视角[J]. 审计研究,2015(5):57-67.
- [47]王鲁平,白银转,王茵田. 股权激励对投资效率的影响——基于上市家族企业的经验分析[J]. 系统工程,2018(8):37-50.

- [48] Slovic P. Perception of risk[J]. Science, 1987, 236(4799): 280-285.
- [49] 彭雯, 张立民, 钟凯. 会计师事务所国际化与审计收费[J]. 审计研究, 2020(1): 59-67.
- [50] 粟立钟, 张润达, 鲁睿. 股权激励与外部审计师风险应对[J]. 审计研究, 2019(3): 120-128.
- [51] 倪小雅, 戴德明, 张东旭. 股权激励与审计收费——来自中国的经验证据[J]. 审计研究, 2017(1): 69-77.
- [52] 刘慧, 张俊瑞, 孙嘉楠. 上市公司未决诉讼、法律环境与审计报告时滞[J]. 审计研究, 2018(3): 112-120.
- [53] 孙健, 卢闯. 高管权力、股权激励强度与市场反应[J]. 中国软科学, 2012(4): 135-142.
- [54] 于谦龙, 孙蔚然, 何强. 股权激励强度谁主沉浮? ——基于不同控制环境下的高管权力与能力视角[J]. 南京审计大学学报, 2020(1): 73-81.
- [55] 顾光, 陈雨婷, 周泽将. 海外投资、审计定价与审计延迟[J]. 会计与经济研究, 2019(6): 55-72.
- [56] 沈萍, 景瑞. 年报问询函、审计定价与审计延迟[J]. 南京审计大学学报, 2020(2): 1-10.
- [57] 楚有为. 政策性负担与审计费用——基于企业冗员的证据[J]. 审计与经济研究, 2020(5): 10-17.
- [58] 文雯, 冯晓晴, 宋衍衢. 公司债券违约与审计师风险应对[J]. 会计与经济研究, 2020(4): 3-23.
- [59] 向锐, 秦梦. 审计委员会女性董事、事务所声誉与审计定价[J]. 会计与经济研究, 2016(6): 71-90.
- [60] 朱红军, 章立军. 审计费用的特征及其分析——来自沪市上市公司的经验证据[J]. 证券市场导报, 2003(12): 34-39+79.
- [61] 楼秋然. 国企高管薪酬: 个性特征、中国问题与规制路径[J]. 证券市场导报, 2020(6): 2-11.
- [62] 刘青松, 肖星. 国有企业高管的晋升激励和薪酬激励——基于高管双重身份的视角[J]. 技术经济, 2015(2): 93-100.
- [63] Vashak I, Zhao L, Bahl R. China economic update[J]. New Finance, 2015, 4(6): 1-31.
- [64] 姜付秀, 黄继承. 市场化进程与资本结构动态调整[J]. 管理世界, 2011(3): 124-134+167.
- [65] 王亮亮, 王跃堂, 王娜. 市场化进程、真实活动盈余管理与公司未来业绩[J]. 经济管理, 2013(9): 101-112.
- [66] 王小鲁, 樊纲, 胡李鹏. 中国分省份市场化指数报告(2018)[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2019.
- [67] 雷光勇, 刘慧龙. 市场化进程、最终控制人性质与现金股利行为——来自中国A股公司的经验证据[J]. 管理世界, 2007(7): 120-128+172.

[责任编辑:刘 茜]

## Executive Incentive Mechanism, Audit Pricing, and Audit Delay: Based on the Comparative Perspective of Salary Incentives and Equity Incentives

LI Shihui<sup>a</sup>, QING Shuijuan<sup>a</sup>, PENG Xiao<sup>b</sup>

(a. School of Business, b. Department of Audit, Central South University, Changsha 410083, China)

**Abstract:** Based on A-share non-financial listed firms in China from 2010 to 2019, this paper examines the effect of executive incentive mechanisms on audit pricing and audit delay. Empirical results indicate that: Different executive incentives have different impacts on audit pricing and audit delays. Executive compensation incentives are significantly positively correlated with audit pricing, but have no significant relationship with audit delays reflecting the degree of auditors' efforts. The increase in audit pricing stems from the collection of risk premiums. Executive equity incentives have a significant negative relationship with audit pricing and audit delay. The decrease in audit pricing can be attributed to the reduction of both risk premiums and audit delay. Further research found that: the nature of state-owned property rights reduces the audit risk caused by the negative effects of executive compensation incentives, easing the positive relationship between the executive compensation incentives and audit pricing by reducing the risk premiums, and equity incentives will not be charged for differentiated audit pricing strategies due to differences in the nature of property rights; listed companies that implement two incentive methods, the positive effect of equity incentives neutralize the negative effect of compensation incentives, the positive relationship between compensation incentives and audit pricing disappeared; the impact of executive compensation incentives on audit pricing strategies will not be significantly different due to the level of marketization, but equity incentives are the opposite.

**Key Words:** executive incentive mechanism; audit risk; audit pricing; audit delay; audit opinion; corporate governance