政府财会监督与高管薪酬契约优化
——基于会计信息质量随机检查的准自然实验

刘怀德，周　欣

（湖南师范大学 商学院，湖南 长沙 410000）

[摘　要]选取2003—2022年中国A股非金融类上市公司为研究样本，以财政部开展的会计信息质量随机检查为外生政策冲击，实证检验了政府财会监督对高管薪酬契约的优化效应。研究发现，政府财会监督通过改善公司治理水平、提升薪酬委员会治理效能并强化媒体监督作用，能够有效抑制高管超额在职消费，提升高管显性薪酬水平并增强薪酬业绩敏感性，推动高管薪酬契约由隐性补偿向显性绩效导向优化。异质性分析表明，该优化效应在市场化程度较高的地区更为显著，且对国有企业高管超额在职消费和薪酬业绩敏感性的优化效果显著强于非国有企业。但受制于薪酬管制政策的约束，国有企业显性薪酬的提升效果相对受限。拓展性检验发现，政府财会监督还能促进股权激励强度提升，优化长短期显性薪酬激励结构，实现薪酬契约的整体优化。上述结论拓展了政府监管与公司治理的研究框架，为深化财会监督制度改革和完善企业薪酬治理机制提供了政策启示。

[关键词]政府财会监督；薪酬契约优化；会计信息质量随机检查；超额在职消费；显性薪酬；薪酬业绩敏感性

[中图分类号]F239　　[文献标志码]A　　[文章编号]2096－3114(2026)06－0068－11

一、引言

2020年1月，习近平总书记在十九届中央纪委四次全会上强调，要推动财会监督等各类监督有机衔接，构建系统完备、运行高效的监督体系①。2023年2月，中共中央办公厅、国务院办公厅联合发布关于加强财会监督工作的指导性文件，明确财会监督是推进国家治理现代化的重要制度保障②。在我国“三位一体”的会计监督体系中，政府财会监督居于核心地位，发挥着不可替代的作用[1]。财政部自1999年起实施会计信息质量随机检查制度，标志着我国政府财会监督从直接干预向间接监管、从选择性执法向随机性执法的重要转型。该制度构建了“统一归口管理、统一组织落实、统一标准流程、统一惩戒措施”的监督机制，依托中央与地方协同的分级实施机制，将监管范围从国有企业动态拓展至各类经济主体。在操作层面，该制度遵循“双随机、一公开”原则，通过检查人员与监管对象的双向随机匹配，增强监管的不可预期性和威慑力，并借助穿透式核查直达原始凭证与经济实质，有效保障了企业会计信息质量，为研究政府财会监督如何优化高管薪酬契约提供了准自然实验场景[2]。

近年来，高管薪酬治理问题日益凸显。高管薪酬通常包含年薪、奖金等显性报酬以及在职消费等隐性福利[3]。我国企业高管薪酬普遍存在显性不足与隐性过度的结构性失衡[4-5]。管理层权力膨胀易导致薪酬与业绩脱钩及自利行为[6]；薪酬管制等因素限制显性薪酬的调整空间，高管为弥补收益缺口，往往将正常在职消费扭曲为超额在职消费作为补偿机制[4-5]。同时，高管常利用信息优势和权力主导地位，将此类违规行为以不规范票据、虚构事由等形式留痕于会计科目，传统内部治理难以有效识别，亟须

[收稿日期]2025－12－02

[基金项目]国家社会科学基金一般项目(25BJL019)

[作者简介]刘怀德(1966—)，男，湖南宁乡人，湖南师范大学商学院教授，博士生导师，主要研究方向为政治经济学、会计学；周欣(2001—)，女，湖南永州人，湖南师范大学商学院硕士生，主要研究方向为公司治理。

①https://www.qstheory.cn/yaowen/2020－01/13/c_1125457497.htm。

②https://www.gov.cn/gongbao/content/2023/content_5743630.htm。

外部治理机制介入。既有研究表明,法规政策能够有效抑制高管薪酬过度增长[7];批判性报道可通过声誉机制约束高管自利行为进而抑制高管薪酬过高[8];审计监督等正式机制能够抑制超额在职消费[9];协同式财会监督体系通过强化信息披露和市场约束能够提升薪酬契约的有效性[10],并与董事会治理等内部机制形成动态互补,持续优化监督效能与薪酬结构[11]。

政府财会监督作为国家治理体系的基础性制度安排,依托信息规制与威慑问责机制,为优化高管薪酬契约提供了新的可能。会计信息质量随机检查凭借对原始凭证和业务实质的穿透式核查,能够有效识别以费用报销为载体的超额在职消费,使隐蔽的代理问题显性化。现有研究显示,政府财会监督能够压缩企业盈余管理空间[2]、减少异常关联交易[12],并对税收合规形成有效规制[13]。此外,会计信息质量随机检查存在溢出效应,能够提升会计师事务所执业质量并抑制被审计客户的盈余操纵动机[14]。然而,现有研究在企业高管薪酬治理领域尚显不足,政府财会监督如何驱动高管薪酬契约优化,其内在理论逻辑尚未得到充分阐释。

为此,本文手工整理2003—2022年财政部会计信息质量随机检查公告所披露的上市公司违规数据,构建多时点双重差分模型,实证检验政府财会监督对企业高管薪酬契约的优化效应。本文可能的创新点如下:第一,拓展了政府财会监督的经济后果研究。本文首次以会计信息质量随机检查为准自然实验,揭示其高管薪酬契约优化效应,为财政部完善监管职能和优化检查机制提供了经验证据。第二,拓展了高管薪酬影响因素的研究。现有文献多侧重常态化监管对高管薪酬的影响,本文揭示了政府财会监督推动高管薪酬由隐性补偿向显性绩效导向优化的内在逻辑,对企业完善治理具有积极意义。第三,本文考察了政府财会监督对高管薪酬契约优化的异质性特征,可为监管部门实施差异化政策提供理论支撑。

二、理论分析与研究假设

政府财会监督作为外部治理干预手段,既能推动企业改善公司治理水平,又能通过改善薪酬委员会运作效能强化薪酬契约合规性与业绩导向,并借助披露违规信息提升媒体监督效能,从内部治理、薪酬决策机制与外部监督三个层面协同规范高管行为,使其形成不敢、不能和不愿违规的行为闭环,以有效抑制高管超额在职消费,促进薪酬契约优化。在内部治理层面,政府财会监督推行的“双随机、一公开”监管模式能够打破传统监管的周期性和可预期性,降低高管对监管时点和范围的预判,压缩其通过跨期费用调节等手段进行隐蔽性财务操纵的空间。同时,监管机构依托资金流向追踪、发票真伪核验等技术,穿透管理层信息壁垒,将隐蔽性代理问题显性化,精准识别并遏制超额在职消费。因在职消费舞弊被查处的高管将面临薪酬扣减等严厉处罚,这种查处即重罚的刚性惩戒与强威慑效应能够提升高管对违规暴露风险的感知,倒逼企业主动完善内控体系,并建立常态化问题排查与风险防控机制,推动内部治理水平持续优化,进一步规范高管行为边界,使薪酬激励与职务消费管理更加透明可控。在薪酬委员会层面,薪酬委员会作为高管薪酬契约的决策机构,其运作效率与治理能力直接影响薪酬治理效果[15-16]。政府财会监督形成的外部监管威慑,能够推动薪酬委员会强化履职尽责。一方面,为规避监管风险,薪酬委员会主动提高会议频率,加强对职务消费预算编制、费用审批及事后核销的全流程审核,从事前审批与事中监控抑制隐性薪酬[16];另一方面,监管压力会推动企业提升薪酬委员会独立性,减少管理层对薪酬决策的干预,从制度设计上压缩超额在职消费空间[17]。在外部监督层面,政府财会监督通过“双随机、一公开”制度披露企业违规事实及惩戒措施,向资本市场传递企业治理缺陷与代理人失信信号,快速触发媒体负面报道[9]。一方面,负面报道放大违规曝光效应,加剧高管声誉损失;另一方面,负面报道影响企业市场估值与融资环境,形成外部压力约束。为修复声誉、缓解舆论与融资困境,企业会主动优化内部治理,通过构建职务消费预算管控体系、严格授权审批流程及强化审计委员会独立性等,制约高管自利行为[18]。同时,负面媒体报道与政府财会监督形成协同治理效应,持续推动整改落实,进一步压缩高管超额在职消费空间。基于上述分析,本文提出以下研究假设:

H1：政府财会监督能够抑制高管超额在职消费。

政府财会监督对超额在职消费的压缩，本质上是对薪酬契约结构的规范化重构。超额在职消费既包含高管利用控制权攫取的非合理私人收益，也包含在薪酬契约不完备条件下本应通过显性薪酬补偿的合理职务消费与绩效激励[4]。政府财会监督抑制高管超额在职消费，能够切断隐性激励中不合理部分，倒逼企业将激励模式从隐性福利转向显性绩效主导[9]。一方面，政府财会监督推动内部治理优化，为隐性激励收缩向显性薪酬的契约化调整提供制度保障[19]。内部治理优化能够识别并压缩超额在职消费中的不合理代理成本，将因契约不完备被隐性化的合理激励成分还原为与市场绩效挂钩的显性薪酬，使企业既规避合理激励不足引发的人才流失，又实现薪酬契约从隐性扭曲向显性规范的修复，最终体现为高管显性薪酬水平提升与薪酬结构合规化。另一方面，政府财会监督通过改善薪酬委员会治理效能，为显性薪酬提升提供组织保障与程序规范性。薪酬委员会在监管威慑下强化独立性与履职效率，更主动地将原本通过隐性渠道输送的利益转化为公开透明的显性薪酬，增强薪酬契约激励效果，并确保薪酬调整方案经过合规程序审议，使显性薪酬调整既满足监管预期，又符合企业内部治理规范。此外，政府财会监督借助媒体报道形成的外部监督压力，能够强化合理激励成分向显性薪酬契约还原的外部驱动力。负面媒体报道基于监管披露的违规信息展开深度报道与广泛扩散，不仅加剧违规行为的声誉惩戒力度，更将外部压力转化为企业加速推进内部治理改进和规范薪酬体系的内生动力。为修复声誉损耗并回应资本市场期待，企业会主动将非正规渠道的利益输送转化为可计量、可验证的显性薪酬，以适配“双随机、一公开”抽查的刚性约束与信息披露要求。同时，负面媒体报道构成的持续性外部监督形成长效约束机制，既提升隐性激励模式的曝光风险，又从外部巩固内部治理优化与薪酬体系改革成果，共同推动隐性福利向显性薪酬契约的制度性转化。基于上述分析，本文提出以下假设：

H2：政府财会监督能够提升高管的显性薪酬水平。

在现代公司治理框架中，高管薪酬契约需在激励强度与风险承担之间实现动态平衡。弱监管环境下，董事会可能因信息不对称、独立性不足或受高管权力影响，制定偏袒高管且弱化业绩关联的薪酬方案[20]；高管则利用信息优势粉饰业绩报告，削弱薪酬契约绩效关联度。强监管环境下，政府财会监督通过改善公司内部治理，推动企业健全董事会独立性机制，减少高管对薪酬决策的干预，并将业绩考核指标设定、薪酬发放审核等环节纳入规范化轨道，提升薪酬契约设计与执行的规范性[11]；同时，监管压力强化审计委员会的监督职能，对薪酬契约的合规性及业绩关联的真实性进行全程把关，从根源上减少薪酬契约设计的随意性[10]。进一步地，政府财会监督通过提升薪酬委员会治理效能，直接强化薪酬契约的业绩导向与透明度。薪酬委员会在监管威慑下更注重薪酬与业绩联动设计，使薪酬结构与业绩贡献的关联更加清晰[15]。同时，薪酬委员会独立性提升有助于抵御高管权力干预，确保薪酬调整真实反映贡献与效益，推动薪酬业绩敏感性提升[16]。此外，政府财会监督披露的企业违规信息会快速引发负面媒体报道，通过多渠道传播将薪酬与业绩错配、激励机制失效等问题曝光于公众视野，形成外部舆论约束。面对负面报道带来的声誉损失风险，企业会主动强化薪酬契约的业绩导向，加快内部治理优化进程；高管为维护个人职业声誉与市场公信力，也会更加主动接受与业绩强关联的薪酬契约。随着内部治理改善、薪酬委员会效能增强以及媒体监督强化，会计信息质量提升为薪酬契约提供更真实的业绩基准。董事会据此重构薪酬契约，加强显性薪酬与真实业绩关联，遏制超额在职消费，推动薪酬治理规范性改善与薪酬业绩敏感性整体提升[15,21-22]。基于以上分析，本文提出以下假设：

H3：政府财会监督能够增强高管薪酬业绩敏感性。

三、研究设计

（一）样本选择与数据来源

由于本文识别的政策冲击事件中，处理组企业受政策影响的起始时间存在2006—2019年的跨度，为

设定[-3,+3]的事件窗口以准确评估政策冲击的动态效应,本文选取2003—2022年财政部会计信息质量随机检查公告中披露的A股非金融类上市公司为研究样本。逐份阅读检查公告并按照一定的标准筛选1—40号检查公告中被检查的上市公司,最终得到了240家公司。在样本筛选过程中,参考柳光强和王迪的研究方法[2],剔除检查年度早于上市年度、总资产为负值、资产负债率超过100%的样本以及存在重要数据缺失的观测值,同一公司多次被检查时仅保留首次检查结果,最后得到30753个观测值。财务数据取自CSMAR数据库,检查公告信息通过财政部官网手工收集整理。为避免极端值干扰,对所有连续变量上下缩尾1%。

(二)模型构建

为验证假设H1和假设H2,本文参考李建发等的研究方法[13],构建多时点DID模型检验政府财会监督对高管超额在职消费及显性薪酬的影响,具体模型设定如模型(1)和模型(2)所示:

$$Abperks_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Treat_i_Post_{i,t} + \sum \alpha_j Controls_{i,t} + Year + Firm + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$Wage_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Treat_i_Post_{i,t} + \sum \beta_j Controls_{i,t} + Year + Firm + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

其中,模型(1)被解释变量$Abperks_{i,t}$表示企业i在第t年的高管超额在职消费金额,模型(2)被解释变量$Wage_{i,t}$为企业i在第t年的显性薪酬总额,本文借鉴李春瑜的研究方法[23],以上市公司年报中披露的"薪酬最高的前三位高管薪酬总额"作为显性薪酬的度量指标,并将其以百万为单位进行量纲化处理;解释变量$Treat_i_Post_{i,t}$表示会计信息质量检查与否的虚拟变量,企业所在集团被检查当年及以后年份取1,否则为0;$Controls_{i,t}$为一系列控制变量。同时,为了避免潜在的内生性问题,本文在模型中加入了年份固定效应($Year$)和公司固定效应($Firm$),并在公司层面进行聚类。

为验证假设H3,本文参考辛清泉等[24]和卢锐等[21]的做法,用总资产净利率(Roa)衡量公司业绩,并引入政府财会监督与经行业均值调整后的总资产净利率差额的交互项($Treat_Post \times Adj_Roa$)来检测政府财会监督对企业薪酬业绩敏感性的影响,具体模型(3)如下:

$$Wage_{i,t} = \gamma_0 + \gamma_1 Treat_i_Post_{i,t} + \gamma_2 Adj_Roa_{i,t} + \gamma_3 Treat_i_Post_{i,t} \times Adj_Roa_{i,t} + \sum \gamma_j Controls_{i,t} + Year + Firm + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

在模型(3)中,高管显性薪酬$Wage_{i,t}$为被解释变量,$Treat_i_Post_{i,t} \times Adj_Roa_{i,t}$和$Adj_Roa_{i,t}$为解释变量。若模型中交互项$Treat_i_Post_{i,t} \times Adj_Roa_{i,t}$的回归系数$\gamma_3$显著为正,说明政府财会监督能够增强高管的薪酬业绩敏感性。

(三)变量说明

1. 超额在职消费

本文参考权小锋等的研究方法[25],将管理费用总额减去董监高薪酬总额以及无形资产摊销费用金额,计算得出在职消费总额。然后基于模型(4)分年度分行业回归,将回归残差值界定为超额在职消费($Abperks$),拟合值作为正常在职消费($Nperks$)。模型(4)中控制变量包括上期期末总资产($Asset_{i,t-1}$)、当期营业收入变动额($\Delta Sale_{i,t}$)、当期固定资产净值($PPE_{i,t}$)、当期存货总额($Inventory_{i,t}$)以及当期企业员工总数的自然对数($LnEmployee_{i,t}$),$\varepsilon_{i,t}$为随机扰动项。

$$\frac{Perks_{i,t}}{Asset_{i,t-1}} = \beta_0 + \beta_1 \frac{1}{Asset_{i,t-1}} + \beta_2 \frac{\Delta Sale_{i,t}}{Asset_{i,t-1}} + \beta_3 \frac{PPE_{i,t}}{Asset_{i,t-1}} + \beta_4 \frac{Inventory_{i,t}}{Asset_{i,t-1}} + \beta_5 LnEmployee_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

2. 其他控制变量

本文参考褚剑和方军雄[9]、权小锋等[25]的研究选取控制变量,包括公司规模($Size$)、公司盈利能力(Roa)、财务杠杆(Lev)、董事会规模($Boardsize$)、产权性质(Soe)、独立董事比例($Indepen$)、两职合一($Dual$)、公司年龄(Age)、公司成长能力($Growth$)、股权集中度(HHI)、市净率(PB)、现金持有水平($Cash$)和市场化程度($Market$),具体如表1所示。

表1 变量定义表

变量类型	变量名称	变量符号	度量方式
被解释变量	超额在职消费	*Abperks*	实际在职消费 - 正常在职消费
	高管显性薪酬	*Wage*	薪酬最高的前三位高管的薪酬总额
解释变量	政府财会监督	*Treat_Post*	当上市公司被财政部会计检查,检查当年及以后年度取1,否则取0
控制变量	公司规模	*Size*	公司年度销售收入的自然对数
	公司盈利能力	*Roa*	期末净利润与期末总资产之比
	财务杠杆	*Lev*	期末总负债与期末总资产之比
	董事会规模	*Boardsize*	董事会总人数
	产权性质	*Soe*	国有企业取1,否则取0
	独立董事比例	*Indepen*	年末独立董事人数占董事会人数的比例
	两职合一	*Dual*	董事长和总经理为同一人时取1,否则取0
	公司年龄	*Age*	公司成立年限的自然对数
	公司成长能力	*Growth*	公司营业收入增长率
	股权集中度	*HHI*	第一大股东持股比例的平方
	市净率	*Pb*	公司市值与股东权益账面价值之比
	现金持有水平	*Cash*	企业持有的现金及现金等价物占总资产的比例
	市场化程度	*Market*	樊纲市场化指数

四、实证结果分析

(一) 描述性统计

从主要变量的描述性统计结果看,2003—2022年我国上市公司高管的平均年薪为203.8万元,但公司间高管薪酬差异显著,其中最高年薪达1199.3万元,最低仅为15.3万元。超额在职消费(*Alperks*)的均值为0.007,标准差为0.030,最小值和最大值分别为-0.045和0.125,表明各企业间超额在职消费水平存在一定差异。其他控制变量的描述性统计结果与现有文献基本一致,限于篇幅不再列示。

(二) 回归结果分析

1. 政府财会监督对高管超额在职消费的影响。表2列(1)和列(2)汇报了政府财会监督对高管超额在职消费的基准回归结果。列(1)未加入控制变量,政府财会监督(*Treat_Post*)的系数在1%水平上显著为负,表明接受会计信息质量随机检查的企业,其高管超额在职消费水平显著低于未受检企业。列(2)在加入控制变量后,该系数依然在1%水平上显著为负,验证了政府财会监督能够有效抑制高管超额在职消费行为,支持假设H1。从经济意义角度分析,列(2)中政府财会监督(*Treat_Post*)的系数为-0.0058,意味着受检企业高管的超额在职消费程度平均降低了19.40%(0.0058/0.0299),证实了财政部会计信息质量随机检查作为一种外部约束机制,能够有效抑制高管隐性薪酬中的不合理部分,弥补内部治理的不足,有效降低企业的代理成本。

2. 政府财会监督对高管显性薪酬的影响。表2列(3)和列(4)报告了政府财会监督对显性薪酬的影响。列(3)未加入控制变量,政府财会监督(*Treat_Post*)的系数在5%水平上显著为正,初步表明受检查企业的高管显性薪酬有所提升。列(4)加入控制变量后,该系数依然在5%水平上显著为正,验证了政府财会监督能够显著提高高管显性薪酬,假设H2成立。从经济显著性来看,列(4)政府财会监督的系数为0.2797,意味着企业高管显性薪酬平均提高了12.38%(0.2797/2.2602)。进一步分析显示,显性薪酬的提升幅度明显低于超额在职消费的下降幅度(19.40%),两者净效应体现为总体薪酬水平的合理收缩,表明政府财会监督对薪酬契约的优化效果并非简单推高薪酬总量,而在于推动企业将隐性化的合理激励成分纳入显性薪酬框架,实现薪酬结构从隐性化向显性化的规范转型,提升薪酬治理透明度与分配效率。

3. 政府财会监督对高管薪酬业绩敏感性的影响。为检验政府财会监督对高管薪酬业绩敏感性的影响,本文基于模型(3)进行全样本检验,结果见表2列(5)和列(6)。列(5)未加入控制变量,交乘项*Treat_Post*×*Adj_Roa*的回归系数为0.3720,在1%水平上显著为正;列(6)加入控制变量后,该系数为

0.3597,仍在1%水平上显著为正。这表明政府财会监督显著强化了高管薪酬与企业业绩的关联性,增强了薪酬业绩敏感性,假设H3成立。经济意义上,相较于未受检企业,受检企业的薪酬业绩敏感性提高了15.91%(0.3597/2.2602),表明政府财会监督不仅通过外部约束抑制了高管薪酬中的不合理部分,还通过强化薪酬与业绩的挂钩,使高管薪酬与企业真实业绩紧密关联,进一步印证了薪酬契约由隐性补偿向显性绩效激励优化的特征,体现了"按贡献分配"原则的有效性与薪酬治理透明度的提升。

表2　政府财会监督对高管超额在职消费、显性薪酬和薪酬业绩敏感性的影响

	超额在职消费		显性薪酬		薪酬业绩敏感性	
	(1) *Abperks*	(2) *Abperks*	(3) *Wage*	(4) *Wage*	(5) *Wage*	(6) *Wage*
Treat_Post	-0.0063*** (0.002)	-0.0058*** (0.002)	0.2985** (0.131)	0.2797** (0.122)	0.3010** (0.131)	0.2821** (0.122)
Adj_Roa					0.0421 (0.042)	0.0272 (0.035)
Treat_Post × Adj_Roa					0.3720*** (0.085)	0.3597*** (0.087)
_cons	0.0014 (0.003)	-0.0260** (0.011)	0.6606*** (0.130)	-10.1070*** (0.778)	0.6601*** (0.130)	-10.1030*** (0.779)
Controls	NO	YES	NO	YES	NO	YES
Year / Firm	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	30753	30753	30753	30753	30753	30753
R^2_{adj}	0.1173	0.1307	0.3475	0.4050	0.3478	0.4053

注:*、**和***分别表示在10%、5%和1%水平显著;括号内数值为聚类在公司层面的稳健标准误。下同。

(三)稳健性检验①

为了缓解反向因果、遗漏变量及样本选择偏误等内生性问题对估计结果的干扰,本文依次采用平行趋势检验、Heckman两阶段模型、倾向得分匹配与EBM平衡匹配、安慰剂检验、滞后变量进行检验;同时,为排除测度口径干扰、模型设定差异对估计结果的影响,本文分别通过替换超额在职消费与企业业绩度量方式、纳入行业年度交互固定效应并在省级层面聚类标准误开展检验。上述检验结果均与基准结论保持一致。

五、进一步分析

(一)机制分析

为验证政府财会监督影响高管薪酬的作用路径,本文采用中介效应检验方法进行检验。借鉴江艇的研究方法[26],本文重点检验解释变量(政府财会监督)对中介变量的影响。因此,在基准回归模型(1)的基础上,本文设定模型(5)、模型(6)、模型(7)进行中介效应检验:

$$G_Improve_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Treat_i_Post_{i,t} + \sum \alpha_j Controls_{i,t} + \mu + \tau + \varepsilon_{i,t} \quad (5)$$

$$Comp_Govern_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Treat_i_Post_{i,t} + \sum \beta_j Controls_{i,t} + \mu + \tau + \varepsilon_{i,t} \quad (6)$$

$$Media_{i,t} = \lambda_0 + \lambda_1 Treat_i_Post_{i,t} + \sum \lambda_j Controls_{i,t} + \mu + \tau + \varepsilon_{i,t} \quad (7)$$

1. 基于公司治理水平优化路径的机制检验。财政部会计信息质量随机检查通过提升违规成本与查处风险,形成外部监管威慑,驱动企业内部治理改善。随机检查的不确定性打破企业侥幸心理,监督范围延伸至内部治理结构的健全性与有效性,倒逼企业优化内部治理。本文借鉴顾乃康和周艳利的做法[27],选取第一大股东持股比例、股权制衡度、第一大股东是否为国有股东、关联交易比例、管理层持股

①稳健性检验结果因篇幅所限未列示,留存备索。

比例、是否两职合一、董事会规模、独立董事比例、市场份额九个指标，通过主成分分析构建内部治理综合指数，并以当年与上年指数差值衡量治理改善指标（*G_Improve*）。表3列（1）和列（2）回归结果都显著为正，表明受检后公司内部治理水平逐步提高。众多学者在深入研究中发现，治理水平提升能够加强对管理层机会主义行为的监督，抑制高管超额在职消费[28]。治理改善也强化了信息披露质量及薪酬委员会的专业性与独立性，促使企业采用公开规范的显性薪酬契约[19]，最终强化高管薪酬业绩敏感性[17]。上述分析表明，改善公司内部治理是政府财会监督优化薪酬契约的有效路径。

2. 基于薪酬委员会治理效能改善路径的机制检验。薪酬委员会作为高管薪酬契约制定的核心决策机构，其运作效率与治理能力直接影响薪酬治理效果。在信息不对称和管理层权力膨胀背景下，薪酬委员会常面临独立性不足、履职流于形式等问题。政府财会监督通过“双随机、一公开”抽查与穿透式核查，精准识别以虚假发票、虚构业务为载体的超额在职消费，形成外部监管威慑，倒逼薪酬委员会强化履职。一方面，为规避监管风险，薪酬委员会提高会议频率，加强职务消费预算编制、费用审批及事后核销的全流程审核，阻断隐性薪酬输送；另一方面，监管压力推动企业提升薪酬委员会独立性，增加独立董事占比，减少管理层干预，确保显性薪酬与真实业绩挂钩。因此，政府财会监督可能通过改善薪酬委员会治理效能优化高管薪酬契约。为检验这一机制，本文选取薪酬委员会会议次数、独立性及人数三个指标，采用主成分分析构建薪酬委员会治理效能指数（*Comp_Govern*）。表3列（3）和列（4）显示，无论是否加入控制变量，*Treat_Post* 系数均在5%水平上显著为正，表明政府财会监督显著推动薪酬委员会治理效能改善。既有研究证实，薪酬委员会的有效运作能够抑制高管超额在职消费行为[17]；独立的薪酬委员会有助于提升高管显性薪酬水平，增强薪酬契约的激励效果[16]；良好的薪酬委员会治理能够强化高管薪酬与企业业绩的敏感性，优化薪酬契约的绩效导向性[15]。综上可知，薪酬委员会治理效能的提升是政府财会监督发挥薪酬契约优化作用的关键机制。

表3 机制检验

	公司治理水平优化		薪酬委员会治理效能改善		外部媒体监督强化	
	（1）*G_Improve*	（2）*G_Improve*	（3）*Comp_Govern*	（4）*Comp_Govern*	（5）*Media*	（6）*Media*
Treat_Post	0.0287**	0.0292*	0.4097**	0.3881**	0.2122**	0.2009**
	（0.013）	（0.016）	（0.188）	（0.187）	（0.102）	（0.102）
_cons	0.0774	0.5692***	−0.1597	−1.6359**	3.4195***	2.6194***
	（0.077）	（0.141）	（0.324）	（0.778）	（0.261）	（0.555）
Control	NO	YES	NO	YES	NO	YES
Year / Firm	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	24169	24169	11469	11469	30349	30349
R^2_{adj}	0.0053	0.1403	0.0166	0.0290	0.0003	0.0014

3. 基于外部媒体监督强化路径的机制检验。财政部会计信息质量随机检查作为政府财会监督的重要方式，其权威性与公开性天然构成资本市场和舆论场的重要信息源。检查释放的强监管信号既吸引财经媒体聚焦报道，也激发投资者、中小股东等对企业会计质量与治理合规性的关注，促使媒体追踪传播负面信息，强化外部监督。为衡量媒体监督的外部治理压力，本文借鉴戴亦一等的方法[29]，聚焦具备监督、曝光及批评属性的负面报道，以报刊财经新闻与网络新闻中企业当年负面报道数量加1的自然对数作为媒体关注度的代理变量。表4列（5）和列（6）结果显示，*Treat_Post* 的回归系数均在5%水平上显著为正，表明企业受到财政部会计信息质量随机检查后，负面媒体报道数量显著上升，媒体对企业的监督作用得到有效强化。既有研究表明，媒体监督通过负面舆论形成外部治理约束，制衡高管超额在职消费[17]。企业为回应媒体监督并增强激励契约合法性，会主动提高显性薪酬水平[30]。此外，持续媒体监督还能强化市场对薪酬契约公允性与有效性的约束，倒逼企业优化薪酬设计，增强薪酬业绩敏感性[31]。上述结果进一步证实，强化外部媒体监督是政府财会监督倒逼企业优化薪酬契约的有效约束机制。

（二）异质性分析

1. 产权性质异质性分析。国有企业与非国有企业在产权属性和制度环境上的差异，导致政府财会监督产生差异化的激励约束效应。国有企业存在所有者虚位与双重目标冲突叠加的双重代理问题[15]，所有

权与经营权的分离为超额在职消费提供了制度空间,政策性目标则为其提供掩护;非国有企业股东监督更为直接,且治理结构市场化程度较高,内部监督机制自主调节能力较强,对政府财会监督的制度依赖性更低。制度约束方面,国有企业受到"限薪令"及工资总额预算管理的刚性限制,即使削减超额在职消费,也难以将节省资金转化为显性薪酬;而非国有企业薪酬设计灵活,能快速将监管释放的资金调整至显性薪酬,削弱监督的政策效果。此外,国有企业高管兼具经济和政治代理人的双重身份[4],政府财会监督通过提升绩效考核的透明度,构建业绩薪酬与晋升激励双重机制,部分弥补显性薪酬激励不足。本文将样本划分为国有企业与非国有企业两类。表4列(1)和列(2)显示,在非国有企业中,*Treat_Post* 与 *Abperks* 无显著相关性,而在国有企业中,二者系数在1%水平上显著为负,且Chow检验表明组间差异显著,说明政府财会监督对国有企业高管的超额在职消费具有更显著的抑制作用。表4列(3)和列(4)显示,*Treat_Post* 与 *Wage* 的系数在国有企业中不显著,但在非国有企业中在5%水平上显著为正,Chow检验组间差异显著,表明在国有企业中,政府财会监督主要通过抑制超额在职消费发挥治理效应,但受"限薪令"约束,显性薪酬未显著提升;而在非国有企业中,虽未显著抑制超额在职消费,但合规监管信号驱动企业主动优化显性薪酬契约以满足监管预期,实现显性薪酬的显著提升与薪酬结构的规范化。表4列(5)和列(6)显示,在非国有企业中,交乘项 *Treat_Post* × *Adj_Roa* 系数不显著,而在国有企业中,该系数在1%水平上显著为正,且Chow检验组间差异显著,表明政府财会监督能够更有效地推动国有企业薪酬契约向业绩导向型制度收敛,提升国有企业薪酬治理的有效性与规范性。

表4　高管超额在职消费、显性薪酬和薪酬业绩敏感性产权性质异质性检验

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	非国企 *Abperks*	国企 *Abperks*	非国企 *Wage*	国企 *Wage*	非国企 *Wage*	国企 *Wage*
Treat_Post	-0.0024 (0.003)	-0.0069*** (0.002)	0.4117** (0.206)	0.1257 (0.121)	0.4087** (0.206)	0.1269 (0.122)
Adj_Roa					-0.0041 (0.094)	0.0317 (0.039)
Treat_Post × *Adj_Roa*					-0.1950 (0.911)	0.4039*** (0.067)
_cons	-0.0379** (0.017)	-0.0161 (0.016)	-11.4885*** (1.144)	-8.7042*** (0.910)	-11.4874*** (1.145)	-8.6964*** (0.910)
Controls	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Year / Firm	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	16203	14550	16203	14550	16203	14550
R^2_{adj}	0.1730	0.1160	0.4003	0.4020	0.4003	0.4029
Chow Test	23.25		34.22		32.43	
P-Value	0.000		0.000		0.000	

2. 市场化程度异质性分析。我国各地市场化进程不平衡,要素市场发育程度、法治环境与政府治理水平区域分化明显[32]。市场化程度较高的地区,制度互补效应形成市场运行与政府财会监督的协同强化机制:市场运行提升违规信息定价效率与职业声誉约束,提高管理层违规成本;标准化费用管理体系阻断隐性激励替代渠道;良好的市场氛围推动企业细化费用披露,提升监管识别能力;完善的法治环境强化薪酬与绩效契约刚性。低市场化地区则因制度互补性缺失,监管效力被市场扭曲与信息不对称削弱。因此,本文预期政府财会监督的薪酬治理效能在高市场化地区更显著。本文选取樊纲等编制的《中国分省份市场化指数报告》中的市场化总指数[32],按样本中位数将上市公司注册地省份划分为高、低两组。表5列(1)和列(2)显示,低市场化组中 *Treat_Post* 与 *Abperks* 在5%水平上显著负相关;高市场化组系数绝对值更大,在1%水平上显著负相关,组间差异显著,表明市场化制度环境与政府财会监督存在互补效应,市场化程度越高,对超额在职消费抑制效果越强。表5列(3)和列(4)显示,低市场化组中 *Treat_Post* 系数为正但不显著,高市场化组系数在1%水平上显著为正,组间差异显著,说明市场化进程较

快地区，政府财会监督对显性薪酬提升作用更显著，薪酬结构规范化转型更明显。表5列(5)和列(6)显示，低市场化组中交乘项 *Treat_Post* × *Adj_Roa* 系数不显著。高市场化组中该系数在1% 水平上显著为正，组间差异显著，说明良好的市场化制度环境能够增强政府财会监督对高管薪酬契约的优化效应。

表5　高管超额在职消费、显性薪酬和薪酬业绩敏感性市场化程度异质性检验

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	程度低 *Abperks*	程度高 *Abperks*	程度低 *Wage*	程度高 *Wage*	程度低 *Wage*	程度高 *Wage*
Treat_Post	-0.0056**	-0.0092***	0.0995	0.7093***	0.0978	0.7109***
	(0.002)	(0.003)	(0.126)	(0.221)	(0.127)	(0.221)
Adj_Roa					0.0274	0.0258
					(0.053)	(0.042)
Treat_Post × *Adj_Roa*					-0.2928	0.3987***
					(0.442)	(0.052)
_cons	-0.0596***	0.0009	-6.6309***	-12.4405***	-6.6327***	-12.4323***
	(0.014)	(0.016)	(0.711)	(1.242)	(0.712)	(1.242)
Controls	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Year / Firm	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	14589	16164	14589	16164	14589	16164
R^2_{adj}	0.0998	0.1799	0.3586	0.3999	0.3586	0.4005
Chow Test	7.56		36.76		34.63	
P-Value	0.000		0.000		0.000	

(三) 扩展性检验

为进一步考察政府财会监督对高管显性薪酬体系的整体影响，本文拓展检验其对股权激励的作用。股权激励作为长期激励工具，与短期货币薪酬功能互补。政府财会监督通过提升信息披露质量与强化内部监督，为股权激励设计与考核提供信息基础和制度保障，可能促进企业优化长短期激励结构。本文借鉴胡景涛等的做法[33]，以股票期权或限制性股票的实际授予数量占总股本的比例衡量股权激励强度(*Exe_intensity*)。表6结果显示，政府财会监督(*Treat_Post*)的系数在10% 水平上显著为正，表明政府财会监督对股权激励强度具有正向促进作用。政府财会监督能够协同优化短期货币薪酬与长期股权激励构成的高管显性薪酬体系，推动薪酬契约向规范化和长期化方向优化。

表6　政府财会监督对股权激励的影响

	(1) *Exe_intensity*	(2) *Exe_intensity*
Treat_Post	0.0007*	0.0008*
	(0.000)	(0.000)
_cons	0.0015***	-0.0061***
	(0.000)	(0.002)
Controls	NO	NO
Year/Firm	YES	YES
N	30753	30753
R^2_{adj}	0.0034	0.0069

六、结论性评述

政府财会监督能够提升会计信息披露质量，并借助外部监督压力形成协同治理效应。本文以2003—2022年中国A股非金融类上市公司为研究样本，以财政部会计信息质量随机检查为外生政策冲击，构建多时点双重差分模型，考察政府财会监督对高管薪酬契约的优化效应及其异质性表现。研究表明：(1)政府财会监督能够抑制高管超额在职消费，将隐性化的合理激励纳入显性薪酬契约，并增强薪酬业绩敏感性，促进薪酬契约从隐性补偿向显性绩效导向转型。(2)机制分析发现，政府财会监督既推动企业优化内部治理、提升薪酬委员会治理效能，又通过监管信息公开放大媒体监督效力，倒逼企业采用合规透明的激励模式，规范薪酬契约设计。(3)异质性分析表明，在高市场化地区，制度协同效应使政府财会监督对超额在职消费的抑制、显性薪酬的提升以及薪酬业绩敏感性的增强均显著优于低市场化地区；在国有企业中，监督对超额在职消费的抑制以及薪酬业绩敏感性的增强作用显著强于非国有企业，但受薪酬管制约束，国有企业显性薪酬提升幅度相对低于非国有企业。(4)拓展性检验发现，政府

财会监督还能显著提升股权激励强度,优化高管显性薪酬体系的长短期结构平衡。

基于上述结论,本文提出以下政策建议:(1)完善政府财会监督体系,提升监管效能。一是持续深化“双随机、一公开”检查制度,强化威慑与信息公开。保持随机抽查的频次与覆盖面,延续监管的不确定性与穿透式核查优势,严格落实检查结果全公开制度,借助信息公开放大媒体关注的外部治理作用,强化政府监管与媒体监督的联动约束。二是将高管职务消费管控、薪酬契约规范性纳入会计信息质量检查核心内容,督促企业完善费用审批、内部审计、薪酬委员会运行等制度,将财会监督的短期治理成效转化为长效治理能力。(2)引导企业优化薪酬契约设计,规范收入分配秩序。短期薪酬层面,企业应固化隐性薪酬治理成果,将压缩超额在职消费释放的资金优先用于提升薪酬业绩关联度;在长期激励层面,企业应扩大股权激励覆盖范围,平衡激励周期,将短期货币薪酬与长期股权激励相结合,形成互补的激励结构。同时,建立财政、国资、证券监管等多部门联动机制,共享监管数据、统一薪酬监管标准,将薪酬违规问题与企业信用评级、再融资、国企考核等挂钩。(3)针对不同地区和企业性质,实施差异化政策。对于国有企业,既要持续加大对高管超额在职消费的整治力度,也要结合企业实际适度优化现行薪酬管制规则,在守住薪酬底线的前提下放宽绩效薪酬调整空间,强化薪酬与经营业绩的联动关系。对于非国有企业,重点加强费用报销、票据审核、关联交易等高风险环节专项核查,引导建立合规薪酬契约体系。在区域层面,高市场化地区应依托成熟制度环境持续推进薪酬治理,低市场化地区则同步推进市场化改革与法治建设,以常态化监管弥补市场机制不足。

参考文献:

[1]武辉,王竹泉. 国家治理框架下善治导向的会计监督体系重构[J]. 会计研究,2019(4):3-10.

[2]柳光强,王迪. 政府会计监督如何影响盈余管理——基于财政部会计信息质量随机检查的准自然实验[J]. 管理世界,2021(5):157-169.

[3]傅颀,汪祥耀. 所有权性质、高管货币薪酬与在职消费——基于管理层权力的视角[J]. 中国工业经济,2013(12):104-116.

[4]陈冬华,陈信元,万华林. 国有企业中的薪酬管制与在职消费[J]. 经济研究,2005(2):92-101.

[5]方军雄. 我国上市公司高管的薪酬存在粘性吗?[J]. 经济研究,2009(3):110-124.

[6]王丽娟,耿怡雯. 控制权、社会审计与高管腐败[J]. 南京审计大学学报,2019(1):19-27.

[7]Correa R, Lel U. Say on pay laws, executive compensation, pay slice, and firm valuation around the world[J]. Journal of Financial Economics, 2016,122(3):500-520.

[8]Vergne J P, Wernicke G, Brenner S. Signal incongruence and its consequences: A study of media disapproval and CEO overcompensation[J]. Organization Science, 2018, 29(5): 796-817.

[9]褚剑,方军雄. 政府审计能够抑制国有企业高管超额在职消费吗?[J]. 会计研究,2016(9):82-89.

[10]吴雅琴,苗倩. 财会监督对高管薪酬契约有效性的影响[J]. 财会月刊,2022(6):35-44.

[11]张耀伟,陈世山,刘思琪. 董事会非正式层级与高管薪酬契约有效性[J]. 管理工程学报,2020(3):83-96.

[12]洪金明,李英. 政府会计监督与公司关联交易行为——基于财政部会计信息质量随机检查的经验证据[J]. 山西财经大学学报,2024(10):113-126.

[13]李建发,袁璐,李文文,等. 政府财会监督与企业税收规避——来自财政部会计信息质量随机检查的证据[J]. 管理世界,2023(8):154-171.

[14]郑登津,武健. 会计信息质量检查与审计质量[J]. 审计研究,2021(1):71-82.

[15]江伟,刘丹,李雯. 薪酬委员会特征与高管薪酬契约——基于中国上市公司的经验研究[J]. 会计与经济研究,2013(3)3-17.

[16]谢德仁,林乐,陈运森. 薪酬委员会独立性与更高的经理人报酬—业绩敏感度——基于薪酬辩护假说的分析和检验[J]. 管理世界,2012(1):121-140.

[17]耿云江,王明晓. 超额在职消费、货币薪酬业绩敏感性与媒体监督——基于中国上市公司的经验证据[J]. 会计研究,2016(9):55-61.

[18]Jiang F, Ma Y, Wang X. Multiple blockholders and earnings management[J]. Journal of Corporate Finance, 2020, 64: 101689.

[19]徐向艺,王俊韬,巩震. 高管人员报酬激励与公司治理绩效研究——一项基于深、沪A股上市公司的实证分析[J]. 中国工业

经济,2007(2):94－100.
[20]佟爱琴,夏宇轩,郝雨桐. 管理层权力、盈余管理与薪酬差距激励效应[J]. 南京审计大学学报,2019(3):19－27.
[21]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):42－48.
[22]何慧华,方军雄. 监管型小股东的治理效应:基于财务重述的证据[J]. 管理世界,2021(12):176－195.
[23]李春瑜. 国有控股企业限薪影响及股权激励调节作用[J]. 北京理工大学学报(社会科学版),2021(2):101－111.
[24]辛清泉,林斌,王彦超. 政府控制、经理薪酬与资本投资[J]. 经济研究,2007(8):110－122.
[25]权小锋,吴世农,文芳. 管理层权力、私有收益与薪酬操纵[J]. 经济研究,2010(11):73－87.
[26]江艇. 因果推断经验研究中的中介效应与调节效应[J]. 中国工业经济,2022(5):100－120.
[27]顾乃康,周艳利. 卖空的事前威慑、公司治理与企业融资行为——基于融资融券制度的准自然实验检验[J]. 管理世界,2017(2):120－134.
[28]牟韶红,李启航,陈汉文. 内部控制、产权性质与超额在职消费——基于2007—2014年非金融上市公司的经验研究[J]. 审计研究,2016(4):90－98.
[29]戴亦一,潘越,刘思超. 媒体监督、政府干预与公司治理:来自中国上市公司财务重述视角的证据[J]. 世界经济,2011(11):121－144.
[30]郭照蕊,黄俊. 新闻媒体报道、高管薪酬与企业未来经营绩效[J]. 中央财经大学学报,2018(6):58－71.
[31]罗进辉. 媒体报道与高管薪酬契约有效性[J]. 金融研究,2018(3):190－206.
[32]王小鲁,樊纲,余静文. 中国分省份市场化指数报告[M]. 北京:社会科学文献出版社,2017:238.
[33]胡景涛,宿涵宁,王秀玲. 员工股权激励对企业经营业绩会产生补充的提升效应吗?[J]. 会计研究,2020(4):119－129.

[责任编辑:高　婷]

Government Accounting and Financial Supervision and the Optimization of Executive Compensation Contracts: A Quasi-Natural Experiment Based on Random Inspections of Accounting Information Quality

LIU Huaide, ZHOU Xin

(School of Business, Hunan Normal University, Changsha 410000, China)

Abstract: Using Chinese A-share non-financial listed companies from 2003 to 2022 as the research sample, and taking the randomized accounting information quality inspections conducted by the Ministry of Finance as an exogenous policy shock, this study employs a staggered difference-in-differences method to empirically examine the optimizing effect of government accounting and financial supervision on executive compensation contracts. The findings reveal that government accounting and financial supervision, by improving corporate governance standards, enhancing the governance effectiveness of compensation committees, and reinforcing the role of media supervision, can effectively curb excess executive perquisite consumption, raise the level of explicit executive compensation, and strengthen pay-performance sensitivity, thereby promoting the optimization of executive compensation contracts from implicit compensation toward explicit performance orientation. Heterogeneity analysis indicates that this optimizing effect is more pronounced in regions with higher degrees of marketization, and that the governance effects on excess executive perquisite consumption and pay-performance sensitivity are significantly stronger for state-owned enterprises than for non-state-owned enterprises. However, constrained by compensation regulation policies, the improvement in explicit compensation for state-owned enterprises is relatively limited. Extended tests find that government accounting and financial supervision can also promote an increase in equity incentive intensity, optimize the structure of long-term and short-term explicit compensation incentives, and achieve overall optimization of compensation contracts. These conclusions extend the research framework on government regulation and corporate governance, and provide important policy implications for deepening the reform of the accounting oversight system and improving corporate compensation governance mechanisms.

Key Words: government accounting and financial supervision; optimization of compensation contract; random inspections of accounting information quality; excess perquisite consumption; explicit compensation; pay-performance sensitivity