

内部控制质量评价体系应如何设立

——基于“要素观”和“目标观”的对比

宋炳霞, 张咏梅(教授)

(山东科技大学经济管理学院, 青岛 266590)

【摘要】从国内外上市公司来看,内部控制作为一种有效的内部制度安排,在解决信息不对称、维护资本市场健康发展方面起到了重要作用。本文梳理了近年来我国内部控制评价政策的发展历程,剖析了“要素观”体系和“目标观”体系两种基础评价体系的设计原理和特点,根据上证A股制造业上市公司2013年的数据检验了两种体系评价结果的差别。研究发现,两大体系得分的线性关系极弱,两者之间并没有拟合度较高的函数关系。

【关键词】内部控制;要素观;目标观;评价体系

从国内外经验看,内部控制作为一种有效的内部制度安排,在解决信息不对称、防止第一类和第二类代理问题、规范企业行为、维护资本市场健康发展方面起到了重要作用。更有学者通过实证检验发现,内部控制还能有效保护投资者权利(杨德明等,2010;杨有红等,2011)、促进企业价值提升(Hammersley等,2007;于海云,2011;池国华等,2013)、提高会计信息质量(Barton和Waymire,2005;张先治等,2011;孙光国等,2012;刘彬,2013)。因此,规范企业内部控制管理具有现实意义,而内部控制质量评价则是内部控制管理的一项重要组成部分。

从近年来我国内部控制评价政策导向看,我国政府及相关监管部门对企业内部控制评价工作十分重视。2006年,上海证券交易所、深圳证券交易所分别颁布了《上海证券交易所上市公司内部控制指引》和《深圳证券交易所上市公司内部控制指引》。2008年,我国财政部、证监会、审计署、银监会、保监会即五部委颁布了《企业内部控制基本规范》。2010年,五部委颁布了《企业内部控制应用指引》、《企业内部控制评价指引》以及《企业内部控制审计指引》。2012年,财政部和证监会又发布了《关于2012年主板上市公司分类分批实施企业内部控制规范体系的通知》。

随着上述一系列政策的出台,我国理论界和实务界掀起了落实内部控制评价工作的热潮。目前,实务界对内部控制质量的评价主要停留在“有效”、“基本有效”、“无效”等定性评价上,这种定性评价过于笼统,不便于上市公司之间以及其内部的对比评价,也不便于监管部门对上市公司内部控制的“精细化”管理和考核。为解决这种定性评价的弊端,理论界尝试构建不同的内部控制质量评价体系,实现企业内部控制质量的量化评价。

在我国特殊的制度背景和市场环境下,国外以内部控制缺陷的有无和数量多少作为衡量内部控制质量的高低“缺陷观”在国内并没有受到特别推崇。从评价体系涉及内容看,国内主流的内部控制质量评价体系是基于内部控制五要素和五目标而设计的,即“要素观”体系和“目标观”体系。那么,不同的内部控制质量评价体系之间究竟有多大差别?目前,仅有少量文献对其进行了规范对比,少有文献对其进行实证检验。因此,本文对两种讨论最多的内部控制质量评价体系进行对比研究,力图为我国企业内部控制质量评价工作提供借鉴和指导。

一、“要素观”体系与“目标观”体系特点分析

“要素观”体系多基于内部控制五要素的设计和运行有效性进行设计,“目标观”体系多基于内部控制五目标的实现程度进行构建。从事件发展顺序看,“要素观”评价属于过程评价,“目标观”评价属于结果评价。因此,无论从评价体系的内容还是评价期间看,“要素观”评价体系和“目标观”评价体系都有本质的区别。

“要素观”的支持学者包括徐程兴(2008)、李斌(2009)、周小燕(2012)、陈关亭等(2013)、冯丽丽等(2014)。他们认为,内部控制作为一种企业内部的制度安排,无法控制企业外部环境风险,因而内部控制只要在设计程序和执行程序上有效,就达到了内部控制的最终目的。《企业内部控制基本规范》也指出内部控制仅能对企业控制目标提供合理保证,而不是绝对保证,内部控制是一个动态持续改进的过程。因此,“要素观”评价也是一种期间评价。

“目标观”的支持学者包括张兆国等(2011)、朱辉等(2013)、张玉兰等(2014)。他们认为,不同企业的内部控制重点不同,倘若找到一个放之四海皆准的标准范式来评价企业内部控制设计方案的拙劣,显然非常困难。

企业内部控制的实践证明,内部控制的设计和制定固然很重要,但是内部控制的有效实施同样重要。设计完善的内部控制只是内部控制有效的一个重要方面,只有保证内部控制有效执行,才能实现企业内部控制的预期目标。如果对于一个设计完善的内部控制制度不能有效执行,则只会事与愿违,可能导致内控失败。如果企业没能制定出完善的内部控制制度,但是在内部控制执行中能够克服原有制度的不足,那么还是有可能最终实现该企业的内部控制目标。对于企业而言,内部控制的过程设计和执行都将体现在内部控制目标的实现结果上,因此“目标观”评价也是一种时点评价。从评价工作开展的难易程度看,“要素观”评价体系往往涉及大量定性评价指标,极易受评价人员的主观性影响,评价结果的可靠性较差,且评价体系复杂,工作量大,成本也较高。“目标观”评价体系往往涉及的是定量指标,很少需要评价人员的主观判断,评价结果可靠性更强,且评价体系简单,收集方便,成本也相对较低。

综上,“要素观”评价体系和“目标观”评价体系各有利弊,那么两种体系究竟差别多大?选择不同的评价体系会对评价结果产生怎样的影响?为揭示两者在量上的差异,本文先将两大评价体系量化,再比较两者之间的差异,进而分析两者的函数关系。

二、“要素观”体系与“目标观”体系实证对比

1. 样本选取。为排除异质性影响,本文选取2013年上证A股制造业上市公司作为研究对象,剔除2013年上市以及数据不全的样本,最终得到475家样本。本文的研究数据一部分源于国泰安CSMAR数据库、同花顺IFIND金融数据终端,一部分来自上海证券交易所、上市公司网站等的公开信息,包括上市公司内部控制制度相关文件、2013年度上市公司内部控制自我评价报告以及审计报告、上市诚信档案、2013年上市公司年报等。

2. 变量度量。本文根据“要素观”评价体系和“目标观”评价体系的特点,分别设置了三个层次指标体系,如表1、表2所示。其中“要素观”评价体系涉及战略、经营、报告、合规、资产安全五个层面,“目标观”评价体系涉及内控环境、控制活动、风险评估、信息与沟通、内部监督五个层面。根据两大指标体系计算得出的内部控制质量指数分别记为ECI、OVI。在计算ECI、OVI指数时,二级指标采用极值处理法无量纲化,一、二级指标权重通过算术平均

表1 “要素观”评价体系

一级指标	二级指标	三级指标	指标说明
内部环境	组织结构	产权性质	产权性质为国有,1分;否则,0分
		股权集中度	前十大股东持股比例0.25~0.75之间,1分;否则,0分
		两职兼任	董事长、总经理为同一人,0分;否则,1分
		董事会规模	董事会人数为9至11人,1分;否则,0分
		独立董事比例	独立董事在1/3以上,1分;否则,0分
	管理层薪酬	高管薪酬	高管薪酬在中位数以上,1分;否则,0分
		管理者素质	诚信度
	人力资源	员工能力	本科以上学历员工比重在中位数以上,1分;否则,0分
		员工制度	人力资源制度有效且无缺陷,1分;否则,0分
		员工培训	培训计划详细,2分;简单,1分;否则,0分
企业文化	文化氛围	企业文化积极向上且无缺陷,1分;否则,0分	
社会责任	社会责任报告	披露社会责任报告,1分;否则,0分	
风险评估	风险识别	风险数据库	建立风险数据库,1分;否则,0分
	风险分析	风险分类	分类详细,2分;简单提及,1分;否则,0分
	风险应对	规避策略	策略详细,2分;简单提及,1分;否则,0分
控制活动	主要控制活动	资金活动	明确建立该制度且无缺陷,1分;否则,0分
		采购业务	明确建立该制度且无缺陷,1分;否则,0分
		资产管理	明确建立该制度且无缺陷,1分;否则,0分
		销售业务	明确建立该制度且无缺陷,1分;否则,0分
		工程项目	明确建立该制度且无缺陷,1分;否则,0分
		财务报告	明确建立该制度且无缺陷,1分;否则,0分
		合同管理	明确建立该制度且无缺陷,1分;否则,0分
	内控制度	内控制度	明确指明建立该制度,1分;否则,0分
信息与沟通	信息	信息系统	明确指明建立该系统,1分;否则,0分
		信息质量	未发生重大信息披露差错,1分;否则,0分
	沟通	沟通渠道	指明建立该渠道且无缺陷,1分;否则,0分
		反舞弊渠道	指明建立该渠道且无缺陷,1分;否则,0分
内部监督	监督主体	监督部门	明确指明建立该部门,1分;否则,0分
	监督活动	内控审计	披露内部控制审计报告,1分;否则,0分
		内控自我评价	披露内部控制自我评价报告,1分;否则,0分
		内控缺陷	没有内控缺陷,1分;否则,0分

法确定。

3. 描述性统计分析。

(1)样本总体描述性统计分析。样本总体描述性统计结果如表3所示,ECI指数的最大值为0.980,最小值为0.340,平均值为0.722;OVI指数最大值为0.853,最小值为0.393,平均值为0.647;ECI指数方差为0.017,OVI指数方差为0.004。综上,ECI指数得分跨度和整体波动性大于VOI指数得分跨度和整体波动性。

(2)ECI、OVI指数按照省份进行描述性统计。按照省份描述性统计的平均值排名结果如表4所示。从表中可以看出ECI、OVI指数的省份排名差别很大,如ECI指数中排名第一的内蒙古自治区在OVI指数排名中排在第9位,ECI指数中排名第二的新疆维吾尔自治区在OVI指数排

表 2 “目标观”评价体系

一级指标	二级指标	指标说明
战略层面	可持续增长率	本期所有者权益增加额/期初所有者权益
	风险系数	贝塔系数
经营层面	投资资本回报率	$(EBIT+I) \times (1-T) / IC$
	净利润率	净利润/营业收入
报告层面	审计意见	标准无保留意见,4分;非无保留意见,3分;保留意见2分;无法表示意见,1分;否定意见,0分
	财务报告更正	是否有会计差错更正或补充
合规层面	罚款额	司法机关罚款额+合同违约罚款额
	整改处罚	本年度内未受相关部门整改处罚,1分;反之,0分
资产安全层面	资产减值损失率	资产减值损失/资产平均额
	资产损失率	(营业外支出-捐赠支出-罚款支出)/资产平均额
	坏账损失率	坏账损失/应收账款平均额

表 3 ECI指数和OVI指数样本总体描述性统计

变量名称	公司数	最小值	最大值	平均值	方差
ECI	475	0.340	0.980	0.722	0.017
OVI	475	0.393	0.853	0.647	0.004

表 4 ECI指数和OVI指数按照省份描述性统计

排名	省份 (按ECI得分)	省份 (按VOI得分)	排名	省份 (按ECI得分)	省份 (按VOI得分)
1	内蒙古自治区	山西省	16	浙江省	吉林省
2	新疆维吾尔自治区	甘肃省	17	广东省	山东省
3	山西省	青海省	18	江西省	新疆维吾尔自治区
4	贵州省	云南省	19	甘肃省	贵州省
5	北京市	湖北省	20	湖南省	河南省
6	宁夏回族自治区	重庆市	21	广西壮族自治区	广西壮族自治区
7	陕西省	陕西省	22	云南省	江苏省
8	福建省	河北省	23	山东省	四川省
9	河南省	内蒙古自治区	24	青海省	福建省
10	河北省	安徽省	25	江苏省	广东省
11	天津市	浙江省	26	上海市	湖南省
12	黑龙江省	上海市	27	辽宁省	江西省
13	安徽省	北京市	28	重庆市	宁夏回族自治区
14	吉林省	辽宁省	29	四川省	天津市
15	湖北省	黑龙江省	30	西藏自治区	西藏自治区

名中排在第18位。

(3) ECI指数和OVI的指数Spearman相关性分析。ECI指数和OVI指数Spearman相关性分析如表5所示。ECI指数和OVI指数相关系数为0.145,在0.01的水平上显著正相关,但由于系数较小,ECI指数和OVI指数的相关性较弱。

表 5 Spearman相关分析

		ECI	OVI
ECI	相关系数	1	0.145**
	Sig.(双尾)		0.001
OVI	相关系数		1
	Sig.(双尾)		0.000

注:**表示在0.01的水平上显著(双尾)。

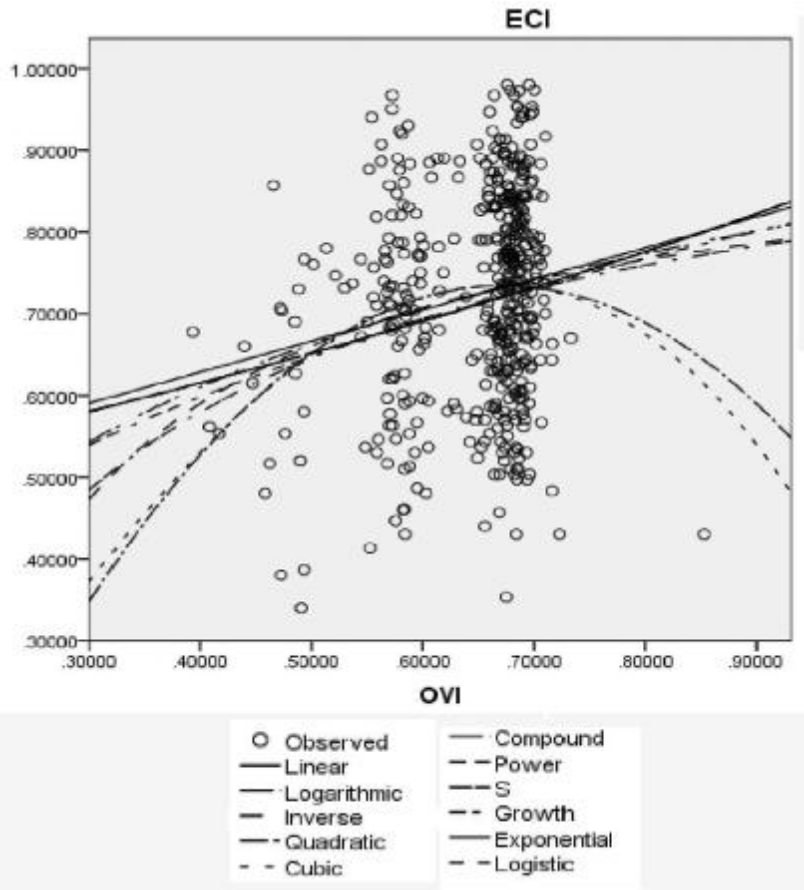
(4) ECI指数和OVI指数曲线估计分析。本文对ECI指数和OVI指数进行了曲线估计分析,部分结果如表6所示。虽然除二次项函数、立方函数外,其他函数的F统计量均在15以上,对应的P值为0,但是所有模型的可绝系数均在0.03至0.05之间,即ECI指数仅有3%~5%的变动可以被下述模型所解释,各个模型的拟合优度均很低,即ECI指数和OVI指数的关系均不太符合线性函数、对数函数、逆模型、二次项函数、立方函数、符合函数、幂函数、S型函数、增长型函数、指数函数、Logistic函数。从右图中也可以看出ECI指数和OVI指数点较为分散,仅有少部分点落在上述函数附近,这也能说明ECI指数和OVI指数并没有较为规律的函数关系。

表 6 ECI指数和OVI指数曲线估计(部分)

	R ²	F	df1	df2	Sig.
线性	0.032	15.39	1	473	0
对数	0.034	16.736	1	473	0
逆模型	0.036	17.789	1	473	0
二次项	0.045	11.074	2	472	0
立方	0.046	11.475	2	472	0
复合	0.034	16.464	1	473	0
幂	0.037	18.003	1	473	0
S型	0.039	19.203	1	473	0
增长型	0.034	16.464	1	473	0
指数	0.034	16.464	1	473	0
Logistic	0.034	16.464	1	473	0

三、结论

对上证A股制造业上市公司2013年的数据进行研究发现:第一,在运用“要素观”评价体系和“目标观”评价体系对企业内部控制质量进行量化时,“要素观”体系得分跨度和整体波动性往往大于“目标观”体系得分。第二,因“要素观”评价体系和“目标观”评价体系的着眼点和内容



ECI指数和OVI指数曲线估计散点图

大相径庭,“要素观”得分和“目标观”得分也有所差异,所以在对各个省份的企业内部控制质量进行评价时,各个省份排名差异较大。第三,“要素观”得分和“目标观”得分之间线性关系十分微弱,两者之间并没有拟合度较高的函数关系。因此,在选择企业内部控制质量评价体系时,不应仅仅将视线局限在体系本身的选择上,还要结合评价主体性质、评价目的、成本效益、可操作性等方面,进而选择适用的评价体系。

实际上,“要素观”评价体系与“目标观”评价体系并不是相互独立的,每个内部控制目标的实现都得益于多个要素的支持。内部控制要素的设计和运行有效虽不一定能使内控目标必然实现,但可为内部目标的实现提供良好的内部环境,而内控目标是企业内部控制结果的最直观表现。对于社会评价而言,应既关注眼前的控制结果又关注企业长期发展环境,构建“要素观”与“目标观”相结合的评价体系势在必行。

主要参考文献

杨德明,林斌,任英.内部控制、治理环境与投资者保护[J].证券市场导报,2010(4).

杨有红,毛新述.内部控制、财务报告质量与投资者保护——来自沪市上市公司的经验证据[J].财贸经济,2011(8).

Hammersley J.,Linda A., Shakespeare C.. Market reactions to the Disclosure of Internal Control Weaknesses and to the Characteristics of those Weaknesses Section 302 of the Sarbanes Oxley Act of 2002 [J].Review of Accounting Studies,2008(13).

于海云.内部控制质量、信用模式与企业价值——基于深市A股上市公司的实证分析[J].财经理论与实践,2011(3).

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).

Barton J., Waymire G.. Investor Protection under Regulated Financial Reporting [J]. Journal of Accounting and Economics,2004(1).

张先治,戴文涛.基于会计相关性的企业内部报告问卷调查与分析[J].会计研究,2011(11).

孙光国,莫冬燕.内部控制对财务报告可靠性起到保证作用了吗?——来自我国上市公司的经验证据[J].财经问题研究,2012(3).

刘彬.基于财务报告的内部控制对会计信息质量的影响——来自深交所上市公司的经验证据[J].经济与管理研究,2013(11).

徐程兴.企业内部控制制度灰色评价方法研究[J].财会通讯(综合版),2008(1).

李斌.上市公司内部控制评价研究[J].统计与决策,2009(22).

周小燕.我国企业内部控制有效性评价指标体系[J].财经科学,2012(5).

陈关亭,黄小琳,章甜.基于企业风险管理框架的内部控制评价模型及应用[J].审计研究,2013(6).

冯丽丽,宋绍清.基于层次分析法的企业内部控制执行效果评价[J].财会月刊,2014(6).

张兆国,张旺峰,杨清香.目标导向下的内部控制评价体系构建及实证检验[J].南开管理评论,2011(1).