

内部控制质量与相关者利益均衡

——来自物流上市公司的经验数据

孙海成(副教授)

(盐城工业职业技术学院经贸管理学院, 江苏盐城 224000)

【摘要】 本文以《企业风险管理整合框架》、《内部控制基本规范》和《内部控制指引》为基础,构建内部控制评价指标体系,同时以2013年我国物流上市公司为样本,对内部控制质量水平与股东收益、高管薪酬和职工薪酬的关系进行实证检验,结果表明,内部控制正常的物流企业内部控制质量水平与上述三者同时存在正相关关系,验证了内部控制实质是相关者利益均衡机制的结论。

【关键词】 内部控制质量; 相关者利益均衡; 高管薪酬; 职工薪酬

一、引言

现代企业理论认为,企业的本质是各相关者基于契约形式设立并运行的营利性组织,各契约方投入不同的资源,以期从企业运行中获得合理回报。由于人的有限理性导致契约签订的不完备性,契约主体自身的逐利性致使契约执行过程中产生逆向选择和道德风险,企业所有权与经营权两权分离形成的信息不对称造成了契约监督和考核的困难。为了有效地解决合作中的冲突,避免契约

在签订、履行和监督过程中的障碍,实现合作的潜在利益,理性人发明了各种各样的制度来规范他们的行为(张维迎,2004)。内部控制机制就是有效地解决合作中冲突、实现各契约方合作利益的制度体系。鉴于此,通过内部控制机制权衡企业各契约方利益成为理论界和实务界普遍关注的热点问题。

内部控制整体框架明确规定,内部控制应为达到三个基本目标提供合理保证的制度:即经营的效率与效果、

关于注册区域对议价能力的影响作用,可能原因在于东部的监管环境强于西部,注册会计师需承担更多的职责,因此议价能力也更强。而发行方的剩余呈现降低的趋势,虽然发行方的议价能力仍然强于会计师事务所,但是其间的差距在不断地缩小。

五、结论与启示

综上所述,最终审计定价的确定是发行方与会计师事务所博弈的结果,取决于双方的议价能力。本文使用了2007~2014(2013年暂停IPO除外)共计985个通过证监会IPO审核的样本,采用双边随机边界模型,实证分析了影响IPO审计费用的因素以及双方议价能力对IPO审计定价的影响。本文的创新之处在于采用了双边随机边界模型对双方的议价能力进行了定量分析。

本文的结论说明:会计师事务所的议价能力使得审计收费高于基准价格20%(平均值)或16%(中位数),发行方的议价能力使得审计收费低于基准价格26%(平均值)或20%(中位数),最终议价的结果表明审计收费低于基准价格5.40%(平均值)或3.62%(中位数),说明在IPO审计市场中存在着一定的低价揽客的现象。分年度统计的结果表明各年度双方的议价水平不存在显著的变化趋势。

声誉高的会计师事务所与其他会计师事务所相比具有更高的议价能力,导致其最终审计定价高于基准价格0.07%。与西部地区的IPO审计相比,东部地区会计师事务所的IPO审计议价能力较强,但是仍然弱于发行方。本文在一定程度上拓展了审计收费因素的影响研究,对我国会计师事务所和IPO发行方最终审计定价的确定具有一定的指导意义。

主要参考文献

Randolph P. Beatty. Auditor Reputation and the Pricing of Initial Public Offerings[J]. Accounting Review, 1989(4).

孙娜,张耀中,李晓.首次公开发行股票审计收费研究——来自我国证券市场的证据[J].审计与经济研究, 2009(1).

Subal C. Kumbhakar, Christopher F. Parmeter. The Effects of Match Uncertainty and Bargaining on Labor Market Outcomes: Evidence from Firm and Worker Specific Estimates[J]. Journal of Productivity Analysis, 2009(1).

卢洪友,连玉君,卢盛峰.中国医疗服务市场中的信息不对称程度测算[J].经济研究, 2011(4).

财务报告的可靠性及法律法规的遵循性。只有提高经营的效率和效果,为企业创造更多的价值,才能形成各契约方利益得以实现的基础。法律法规遵循性的目标是企业各契约方的底线,要求我们不仅要遵循《公司法》和《会计法》,保证股东和经营者的相对权利,而且要遵循《劳动合同法》,保证企业普通员工的权利和利益,这是利益均衡化的分配机制在内部控制中的体现。即内部控制既是一种分工机制,又是一种协调分配机制,不仅要控制生产过程来创造企业价值,更应该控制分配活动以实现各相关者利益的均衡。

财政部2008年出台的《企业内部控制基本规范》(财会[2008]7号)中第一条规定:“提高企业经营管理水平和风险防范能力(保证经营者利益和债权人利益),促进企业可持续发展(保证股东利益),维护社会主义市场经济秩序和社会公众利益(保证国家、社会公众和企业职工利益)。”这与内部控制基本框架表达的意思异曲同工。即以企业各契约方的均衡利益作为内部控制的目标。林钟高、徐虹(2009)也认为内部控制的本质属性是“一种持续均衡利益关系的契约装置”。

谢志华(2009)认为内部控制的本质表现为企业组织体系中各相关者的利益主体之间的相互制衡和各层权力主体自上而下的监督。因此,企业制定和践行内部控制的最终目的是实现各契约方利益均衡化,有效的内部控制质量应与企业各相关者的利益呈正相关关系。本文以此为逻辑起点,在理论分析的基础上,利用沪深两市物流板块2012~2013年的内部控制和财务报告的数据,实证检验内部控制质量是否同时与股东收益、高管薪酬和职工薪酬存在正相关关系,从而验证内部控制实质是相关者利益均衡的共生机制。

二、理论分析与假设提出

(一)内部控制质量与股东收益之间的关系

《企业内部控制基本规范》和《企业内部控制应用指引》明确规定董事会负责内部控制的建立健全和有效实施。董事会作为股东的代言人,之所以积极地建立健全的内部控制制度和有效组织实施,根本动力在于有效的内部控制有利于企业改善经营管理水平,优化资源配置,提升企业价值,保护股东利益,促进企业可持续发展,增加股东投资收益率。根据杨德明、林斌(2009),郑石桥、张盛(2009)等的实证研究结论,内部控制质量能够有效保护中小股东的利益,减少大股东与中小股东之间的代理成本,实现大股东与小股东的利益均衡。林钟高(2007)等研究后发现,企业内部控制水平的提高对企业价值创造具有显著的影响。李心合(2007)认为“适度”的内部控制有利于价值创造。

池国华(2015)等认为,高质量的内部控制通过约束经理人的自利行为、规避过渡冒险投资行为等措施提高

投资效率,从而有助于提升公司的盈利水平和经营效益,改善公司价值创造效果,价值创造的核心在于股权价值创造,其增加了股东财富和股东收益。因此,内部控制质量与股东收益之间应该具有显著影响。基于此,本文提出如下研究假设:

H1:在其他因素不变的情况下,内部控制质量水平与股东收益之间呈正相关关系。

(二)内部控制质量与高管薪酬之间的关系

根据瓦茨和齐默尔曼提出的三大假设,由于机会主义和薪酬契约的不完备性,高管可能以自身利益最大化为目的来选择和执行会计政策,这与公司利益最大化目标并不一致;企业内部有效的控制制度,一定程度上限制了机会主义行为,并且激励管理人员按照资本成本和契约成本最小化来选择会计政策,同时,有效的内部控制制度应该与高管利益是相容的,即有效的内部控制质量与高管利益之间存在敏感性。

池国华、郭菁晶(2015)认为:存在内部控制缺陷的公司会计信息质量往往较低,不仅误导经理人做出不恰当的管理决策,外部投资者也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,具体表现在高管薪酬和高管与职工的薪酬差距上。高质量的内部控制必将约束经理人的自利行为,规避管理者的财务风险,提升公司的经营效率和效果,实现企业价值最大化,从而体现在更高的高管薪酬中。

卢锐、柳建华、许宁(2011)等学者对2007~2008年沪深两市非金融上市公司进行实证研究后发现:内部控制质量与高管薪酬之间具有敏感性;罗莉、胡耀丹(2015)等学者对2009~2011年沪深两市非金融上市公司进行实证研究后发现,内部控制质量高的样本对薪酬粘性的抑制作用更好。

逮东、王运陈、付鹏(2014)等研究后发现,CEO的超额薪酬激励与内部控制有效性呈现非线性的“倒U型”关系。陈林荣(2013)等研究发现,高质量的内部控制质量水平能够增强高管货币薪酬,研究结论体现了加强内部控制建设对高管薪酬有效性的重要作用。基于上述分析,本文提出如下研究假设:

H2:在其他因素不变的情况下,有效的内部控制质量水平与高管薪酬呈正相关关系。

H3:在其他因素不变的情况下,无效的内部控制质量水平与高管薪酬呈负相关关系。

(三)内部控制质量与职工薪酬之间的关系

COSO报告明确规定:内部控制受董事会、经理层和其他人员的影响,是通过企业员工的言行实现的。我国的《企业内部控制应用指引第3号——人力资源》第一条也明确规定:为了促进企业加强人力资源建设,充分发挥人力资源对实现企业发展战略的重要作用,……制造本指

引。这说明人力资源在企业的发展中是最活跃的、最有创造力的因素。

对于内部控制而言,第一,内部员工是构建企业文化的基础;第二,内部员工是保证内部控制制度执行效果的核心;第三,内部员工是信息有效沟通的关键。因此,有效的内部控制应该是激励员工、构建和谐企业氛围的制度设计和运行机制。根据效率工资理论,员工的生产力与其所获得的报酬(主要是指薪资报酬,但也可能是非金钱报酬)呈正向关系,效率工资是员工塑造企业文化、培养企业精神、保证企业制度执行效率和效果的源泉。因此,保证内部控制制度执行效果和信 息有效沟通的前提是内部控制水平应该与职工薪酬激励相容,内部控制水平的提高有助于员工获得更高的薪酬。基于此,本文提出如下研究假设:

H4:在其他因素不变的情况下,内部控制质量水平与职工薪酬之间呈正相关关系。

三、研究设计

(一)样本选择

为了避免宏观形势和行业特征导致的薪酬差异,本文选择2012~2013年沪深两市物流板块上市公司为样本,并剔除退市公司和数据缺失样本,最终确定的样本公司有77家。

在数据收集上,公司为非子公司担保占净资产的比重、当年是否有诉讼案例、坏账损失占应收账款的比重、罚款占营业收入的比重和 本年应付薪酬总额等样本数据通过手工收集并复核检查所得,其他数据通过RESSET数据库查询所得。

(二)变量定义

1. 内部控制质量评价指标的设计。对于内部控制质量评价指标的设计,大多研究者利用“迪博·中国上市公司内部控制指数”(逯东、王运陈、付鹏,2014;徐红、李亭、林钟高,2011)作为内部控制质量的评价指标。迪博·中国上市公司内部控制指数的重大突破在于构建了内控目标、要素与经济效果、财务数据有机结合的评价指标,构建了基础指数与修正指数有机结合的指数体系。但财务数据和 经济效果不仅是内部控制的结果,而且还是宏观经济环境、国家政策导向、垄断经营、产品竞争能力和其他经营活动的结果,因此,运用财务指标作为衡量内部控制质量的指标体系具有一定的片面性。

本文在设计内部控制具体调查项目与调查内容时,借鉴美国COSO《企业风险管理整合框架》的八要素内容,结合中国企业的制度环境,根据内部控制理论、财政部等部门发布的《内部控制基本规范》和《内部控制指引》构建内部控制评价指标体系,同时借鉴张先治和戴文涛(2011)的内部控制评价指标,运用层次分析法设计指标体系,在设计指标时,尽量避免使用财务指标,防止指标

之间出现相关性。

同时,运用5分量分法对各指标进行赋分,各指标权数引用梁素萍(2010)学者对内部控制各要素的赋分(控制环境30%,风险评估和控制活动45%,信息沟通和监管25%)的标准对内部控制各调查指标进行了赋分,具体指标及赋分如下页表1所示。

2. 高管利益的衡量。高管利益分为股权激励、在职消费和薪金报酬,由于我国股权激励起步较晚,持股比例不一,也无法准确判断属于公司股权激励的股利,也无法准确判断高管在职消费。因此,本文参照前人的做法,不考虑股权激励和在职消费,而是选取上市公司薪酬最高的前三位高管平均现金薪酬作为“高管利益”的指标,考虑到变量的正态分布性质和与其他变量的数量级差异,我们将其平均薪酬除以10 000,以万元为单位作为高管薪酬的衡量指标。

3. 职工利益的衡量。对于职工而言,上市公司中的普通职工利益主要是现金薪酬,因此本文以平均职工薪酬作为职工利益的衡量指标,具体计算公式为:

$$\text{平均职工薪酬} = (\text{本年应付薪酬总额} - \text{高管薪酬}) \div (\text{企业职工人数总数} - \text{高管人数})$$

同理,考虑到变量的正态分布性质和与其他变量的数量级差异,我们将其平均薪酬除以10 000,以万元为单位作为职工薪酬的衡量指标。

4. 投资者的利益。衡量投资者收益的指标有每股收益、净资产收益率、每股股利等指标,但净资产收益率直接反映股东的收益水平,是综合性最强、衡量上市公司投资者盈利能力或收益水平最直接的指标,因此本文以净资产收益率作为投资者收益水平的衡量指标。

5. 控制变量。无论是高管薪酬、职工薪酬还是投资者的净资产收益率,都应该与企业的资产和营业收入有一定的联系。因此,在本文的研究模型中,设置了总资产和营业收入两个控制变量,为了与职工薪酬相对应,我们将总资产和营业收入除以10 000,即以万元为单位作为衡量指标。

(三)模型设定

为了检验本文提出的假设,我们设置三个模型进行检验:

模型一: $gWage_1 = a_0 + gWage_0 + ICQ + ZZC + YYSR + \varepsilon$

模型二: $ZWage_1 = a_0 + ZWage_0 + ICQ + ZZC + YYSR + \varepsilon$

模型三: $ROE_1 = a_0 + ROE_0 + ICQ + ZZC + YYSR + \varepsilon$

在模型一中, $gWage_1$ 为被解释变量,即2013年年报中公布的前三位高管平均薪酬, $gWage_0$ 为2012年年报中公布的前三位高管平均薪酬, ICQ 为内部控制质量指标, ZZC 为2013年总资产, $YYSR$ 为2013年营业收入。

模型二中, $ZWage_1$ 为2013年的职工平均薪酬, $ZWage_0$ 为2012年职工平均薪酬。

表 1 内部控制调查指标体系及赋分

控制要素	项目	调查内容	分值					
			5	4	3	2	1	0
控制环境	法人治理结构	董事长和总经理是否“二合一”现象	否					是
		监事占高管比重	33%以上	33%~25%	25%~20%	20%~10%	10%~5%	5%以下
		独立董事占董事会比率	50%以上	50%~40%	40%~30%	30%~20%	20%~10%	10%以下
	组织结构	设置委员会数量	5	4	3	2	1	无
		是否设置内控或内审委员会	有					无
公司文化	大学以上学历比重	80%以上	80%~60%	60%~40%	40%~20%	20%以下	无	
控制活动	资产控制	控制权比重	50%以上(控制)	50%(共同控制)	50%~20%(重大影响)			20%以下
		资产保值增值	保值增值率>1					保值增值率<1
	财务控制	担保占净资产的比重	无	10%以下	10%~30%	30%~50%	50%~70%	70%以上
		当年是否有诉讼案例	无					有
		坏账损失占应收账款比	无	1%以下	1%~3%	3%~5%	5%~10%	10%以上
		罚款占营业收入比	无	0.05%以下	0.05%~0.1%	0.1%~1%	1%~5%	5%以上
		资产负债率	10%以下	10%~30%	30%~50%	50%~70%	70%~90%	90%以上
	预算管理	是否有年度预算计划	有					无
	决策控制	独立董事出席比率	100%	100%~98%	98%~96%	96%~93%	93%~90%	90%以下
	监督与信息	信息披露	是否有报刊披露重大缺陷	无		缺陷个数(1个)		
企业内控报告披露缺陷			无		2012年披露缺陷	2013年披露缺陷		两年都披露缺陷
内控审计报告披露缺陷类型			无		一般缺陷(1个)	一般缺陷(2个)	重大缺陷	重大缺陷和其他
财务审计是否出具标准无保留意见			无		强调事项段			否定
监督		是否更换会计师事务所				是		有
	是否是四大会计师事务所			是			否	
总分			100					

模型三中,以净资产收益率作为股东收益,ROE₁为2013年股东净资产收益率,ROE₀为2012年净资产收益率。

四、检验结果与分析

(一)描述性统计

运用SPSS软件,对搜集的数据进行描述性统计,具体结果见表2。

由表2可知,内部控制质量最小值为50,最大值为92,平均值为80.18,说明物流行业上市公司内部控制质量存在较大的差异。

高管报告期平均薪酬为61.8万元,最大值为232.7万元,最小值为20.2万元,相差212.5万元。职工薪酬报告期平均值为13.5万元,最大值为41.3万元,最小值为2.9万元,说明物流行业不同上市公司高管薪酬之间、职工薪酬之间差距较大。高管薪酬与职工薪酬之间的平均差距为48.3万元(61.8-13.5)。

表 2 主要变量的描述性统计结果

变量	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ICQ	77	42.00	50.00	92.00	80.181 8	7.459 94
gWage ₀	77	229.85	12.18	242.03	61.8	40.171 37
gWage ₁	77	212.5	20.20	232.7	61.822 0	36.416 40
ZWage ₀	77	53.87	2.61	56.48	12.954 1	8.488 19
ZWage ₁	77	38.42	2.89	41.31	13.477 0	7.537 22
ROE ₀	77	12.77	-1.61	11.16	0.192 3	1.29
ROE ₁	77	2.94	-1.34	1.60	0.072 4	0.249 41
ZZC	77	16 792 393.31	53 506.69	16 845 900.00	1 905 223.674 9	3 366 700.600 54
YYSR	77	2 591 254.88	3 845.12	2 595 100.00	212 687.069 2	468 579.828 98

代表投资者利益的净资产收益率报告期平均值为7%,但最大值为160%,最小值-134%,相差294%。

因变量和自变量之间较大的差异为内部控制质量与相关者利益的研究提供了很好的契机。

我们按张先治和戴文涛(2011)对企业内部控制质量水平的分类标准,以75分为限(控制正常的企业)将全部

77家样本分为高、低两组,比较这两组的平均值的大小,具体如表3所示。

表3 内部控制质量统计分组

变量	低分组			高分组		
	样本数	平均值	增长率	样本数	平均值	增长率
ICQ	15	68.7		62	84.34	
gWage ₀	15	66.798		62	62.718	
gWage ₁	15	69.082	3.42%	62	61.050	-2.7%
ZWage ₀	15	11.312		62	13.570	
ZWage ₁	15	11.579	2.4%	62	14.165	4.4%
ROE ₀	15	0.688 4		62	0.073 4	
ROE ₁	15	0.060 8	-91.2%	62	0.076 5	4.2%

通过表3可知,2013年内部控制分值较高组别的平均职工薪酬和净资产收益率的绝对值和增长率均高于内部控制分值较低的组别,这在一定程度上说明内部控制质量的提升有助于提高职工和投资者的利益。

2013年高分组高管与职工的薪酬差距绝对值为46.89万元,远低于低分组高管与职工的薪酬差距57.5万元,一定程度上说明内部控制实质上是一种契约机制和公平机制(谢建斌,2014),能够使企业组织中各契约缔结方在内部控制的框架内实现利益的一致性和相对公平性,有助于各契约方利益保持相对均衡。

(二)回归分析

为了避免不同量纲造成的差异,对统计变量进行标准化处理后进行回归分析,分析结果见表4。

1. 分析内部控制质量对职工薪酬、投资者收益率的影响,见表4回归2和回归3。

(1)回归模型的调整R²值分别为0.676和0.705,F值分别为40.664和46.514,表明模型中的解释变量能够有力地诠释被解释变量,模型的拟合度较优。

(2)职工薪酬、投资者收益率与上年职工薪酬、净资产收益率(p<0.01)的相关系数显著为正,表明职工薪酬和投资者净资产收益率具有显著性;内部控制质量水平与职工薪酬相关系数在95%置信水平上(p<0.05)、与净资产收益率(股东利益)相关系数在99%置信水平上(p<0.01)显著为正,在一定程度上验证了内部控制质量水平与职工薪酬增长、投资者收益率正相关的假设,即验证了H1和H4。但职工薪酬和投资者的净资产收益率与总资产和营业收入不具有显著的相关性。

2. 分析内部控制质量对高管薪酬的

影响,见表4回归1。回归模型的调整R²值分别为0.681,F值为41.496,表明模型的拟合度较优。高管薪酬与上年的薪酬显著为正(p<0.01),进一步验证了高管薪酬具有显著刚性。

内部控制质量水平与高管薪酬的回归系数为正,但不具有显著性,表明经理人与股东之间的代理问题的确存在。

高管薪酬与总资产在95%的置信水平上显著正相关,表明企业规模越大,高管的薪酬越高,但高管薪酬与营业收入不具有显著相关性。

3. 为进一步分析内部控制质量水平与相关者利益之间的关系,以75分为标准,将样本分为高低两组,分别进行回归分析,具体结果如表5所示。

表4 回归分析相关系数

因变量	gWage ₁	ZWage ₁	ROE ₁
	回归1	回归2	回归3
ICQ	0.053(0.779)	0.139*(2.032)	0.249*** (3.764)
gWage ₀	0.770*** (10.811)		
ZWage ₀		0.871*** (11.556)	
ROE ₀			0.841*** (13.225)
ZZC	0.233*(2.129)	0.071(0.643)	-0.140(-1.331)
YYSR	-0.082(-0.746)	-0.187(-1.663)	0.167(1.621)
Adjusted R Square	0.681	0.676	0.705
F	41.496***	40.664***	46.514***
样本个数	77	77	77

注:括号内为t值,***、**、*分别表示在1%、5%、10%的水平上显著,下同。

表5 内部控制质量水平分组回归分析系数

因变量	低分组			高分组		
	gWage ₁	ZWage ₁	ROE ₁	gWage ₁	ZWage ₁	ROE ₁
	回归1	回归2	回归3	回归1	回归2	回归3
ICQ	-0.127 7*** (-3.198)	0.150** (2.015)	0.210 (1.179)	0.176** (2.060)	0.165** (2.085)	0.249** (2.143)
gWage ₀	1.054*** (20.626)			0.768*** (8.788)		
ZWage ₀		992*** (12.765)			0.920*** (10.135)	
ROE ₀			0.863*** (5.594)			0.314*** (2.692)
ZZC	-0.162 (-1.476)	0.026 (0.135)	-0.024 (-0.053)	0.187 (1.572)	-0.014 (-0.129)	-0.542*** (-3.294)
YYSR	0.111 (1.104)	-0.106 (-0.556)	0.080 (0.172)	-0.086 (-0.701)	-0.216* (-1.848)	0.435*** (2.645)
Adjusted R Square	0.985	0.946	0.687	0.584	0.645	0.225
F	233.555***	62.046***	8.675***	22.381***	28.671***	5.426***
样本个数	15	15	15	62	62	62

首先,对于低分组而言,高管薪酬与内部控制质量水平在99%的置信水平上负相关,验证了高管利用内部控制制度的缺陷寻求自身利益最大化动机的存在,即验证了H3。但低分组的职工薪酬与内部控制质量水平在90%的置信水平上正相关,说明提升内部控制质量水平有助于职工利益的增长,但低分组内部控制质量水平与净资产收益不存在显著的正相关性,这进一步说明李心合教授的想法即“适度”的内部控制质量水平有助于价值创造论断。

同时表明,较低的内部控制质量水平容易滋生经理层的逆向选择和道德风险行为,其最大化自身利益,侵蚀投资者的利益。低分组高管薪酬、职工薪酬、投资者的净资产收益率与总资产、营业收入之间的相关性并未显著。对于高分组而言,内部控制质量水平与高管薪酬、职工薪酬、投资者的净资产收益率在95%的置信水平上同时显著正相关,说明内部控制正常的上市公司提升内部控制质量水平有助于相关者利益的均衡增长,证明了有效的内部控制是一种均衡机制,有助于相关者利益均衡的结论。

(三)多重共线性检验

为增强结果的稳定性,本文检验回归模型的多重共线性问题,即检验模型的方差膨胀因子,所有模型的方差膨胀因子均小于10,除了低分组总资产和营业收入的膨胀因子(VIF)9.00左右。其他模型的膨胀因子均在1.00~3.00之间,说明变量之间的共线性并不严重。

五、进一步分析与稳健性检验

对于内部控制质量水平与相关者利益之间的因果关系分析也成为学术界讨论的又一热点命题。因此,以内部控制质量水平为因变量,高管薪酬、职工薪酬和净资产收益率为自变量构建模型四,进行进一步分析。

模型四: $ICQ = a_0 + gWage_1 + ZWage_1 + ROE_1 + \varepsilon$

通过SPSS回归分析后,回归结果未支持相关者利益是内部控制质量水平原因的假设。

本文还做了一系列稳健性检验。我们将内部控制指标取自然对数后进行检验,实证结果支持上述假设;增加总资产增长率、营业收入增长率作为自变量带入模型进行研究,实证结果也支持上述假设。因此,本文的研究结论是相对可靠的。

六、研究结论和不足

本文以物流行业上市公司为样本,设计内部控制质量水平指标体系并赋分,研究内部控制质量水平与企业主要相关者利益之间的关系,通过实证研究后发现:

第一,在内部控制有效的条件下,物流上市公司内部控制质量水平与高管薪酬、职工薪酬和投资者的净资产收益率同时正相关,说明有效的内部控制实质是“共生机制”和均衡机制,能够导致企业各相关者共生共荣。

第二,在内部控制质量水平较弱或较差的情况下,内部控制质量水平与高管薪酬负相关,说明物流行业上市公司内部的确存在道德风险和逆向选择,高管可能利用内部控制和监督机制的不完善,最大化自身利益。

第三,对于提高高管、职工薪酬能否相应的提高内部控制质量水平,本文未得到验证。

本文可能存在如下不足:①对于内部控制质量水平指标体系的设计,本文通过层次分析法和模糊数学法进行设计并赋分,精确性可能有所不足,这需要进一步探索;②文中高管利益以前三位高管的货币薪酬为依据进行研究,但是高管利益除现金薪酬外还包括股权激励、内部提拔和在职消费等潜在方式,由于数据的局限性,无法具体甄别和量化,这需要相关的后续研究。

主要参考文献

- 张先治,戴文涛.中国企业内部控制评价系统研究[J].审计研究,2011(1).
- 林钟高,徐虹.分工、控制权配置与内部控制效率研究[J].会计研究,2009(3).
- 王加灿.企业内部控制研究述评:基于投资者保护的视角[J].当代经济管理,2011(11).
- 谢建斌.绩效薪酬、薪酬公平和员工薪酬满意度关系研究[J].工业工程与管理,2014(4).
- 罗莉,胡耀丹.内部控制对上市公司高管薪酬粘性是否有抑制作用[J].审计与经济研究,2015(1).
- 财政部等.关于印发《企业内部控制基本规范》的通知.财会[2008]7号,2008-05-22.
- 财政部等.关于印发企业内部控制配套指引的通知.财会[2010]11号,2010-04-15.
- 阮班鹰,杨锡才,王创.企业内部评价指标体系的构建与应用[J].财会月刊,2009(33).
- 宋亏霞.公司治理视角下内部控制评价指标体系的构建[J].财会通讯,2009(30).
- 郑石桥,张盛.中小投资者利益保护内部控制有效性研究——来自深圳证券交易所中小企业板的经验数据[J].新疆财经,2009(5).
- 逯东,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).
- 南京大学会计与财务研究所课题组.论中国企业内部控制评价制度的现实模式——基于112个企业案例的研究[J].会计研究,2010(6).
- 梁素萍.企业内部控制评价指标体系构建与实践[J].财会通讯,2010(1).
- 池国华,郭菁晶.内部控制质量影响高管薪酬吗——基于中国A股市场的经验数据[J].南京审计学院学报,2015(1).