上市公司管理层特征与会计舞弊行为相关性研究

翁维玲

(华南师范大学 广州 510631)

【摘要】本文以60家因会计违法违规受到处罚的A股上市公司为样本进行实证研究,发现这60家A股上市公司管理层的一些基本特征,如任期、选派方式、激励形式等与公司的会计舞弊行为有较为显著的相关性,重组与公司会计舞弊有显著的正相关关系,由此对完善我国管理层机制、促进上市公司发展提出了相应的建议。

【关键词】管理层特征 会计舞弊 任期 重组

在成熟的市场中,决定公司成长的是其可持续发展能力。公司参股券商所获得的非经常性损益,与公司主营业务不直接相关,不能代表公司的核心能力,因此理性的投资者对其定价持保守态度。而在我国,这一定价却成为主力资金炒作的绝好题材。这一理念显然无法客观有效地发现公司的成长潜力。公司价值创造是股价增长的根本原因,而创造价值的人即公司管理层的特征,如是否有比较稳定的任期、是否能得到充分的激励、是否基于市场竞争方式选派等,是决定公司是否具有成长潜力的重要因素。当公司具有较大的成长潜力时,管理层才有可能进行积极的会计选择。相比之下,我国上市公司在相关制度不健全的背景下,管理层更换频繁,没有基于价值创造的长期激励计划,采用非市场竞争的选拔方式,无法形成独立的管理层,致使其一直以来缺乏核心能力。因此,面对严格的外部监管,在面临亏损、下市、再融资等压力的作用下,许多上市公司不得不进行机会主义的会计选择。

本文通过对上述问题进行实证研究,试图探讨我国上市公司内部如何形成一个相对稳定、独立的管理层,积极进行有效率的会计选择,减少强控股股东所导致的代理成本,为上市公司的发展提供有价值的参考。

一、研究假设

现代企业理论认为,核心管理者长期稳定经营的特征容易形成企业的核心能力。钱德勒(1977)对美国19世纪40年代至20世纪40年代从小规模家族企业向现代企业转变的企业发展过程进行了研究。其研究结果表明,这个转变过程成功的关键在于出现了一群支薪的中、高层经理来管理企业,使"管理层级制"转变为企业持久和持续成长的源泉。日本企业的年功制度给经理人提供了稳定的工作预期,如果经理人有足额的贡献就有机会晋升到高层。这种以资历为基础的激励方式使员工的工作随着时间的延长而更有价值,促使他们在获取未来更高工资和更多控制权的预期下,提供超过比现有工资报酬价值更高的贡献。

美国和日本的经济发展都与公司有稳定的管理层密切相关。一个充满创造力的管理层应该有以下几个特征:有基于市场充分竞争的选派方式;有比较稳定的任期;有中长期激励计划。这样的"管理层级制"可以减少由于强控股股东以及各种制度不健全所带来的代理成本。

基于以上分析,本文提出以下五个假设。

假设1:管理层任期与会计舞弊行为负相关。作为会计选择的主体——管理当局,处于各种法律法规的制约之下,自身也是对操纵的收益与成本进行权衡的"经济人"。因此,其任期越长,受到法律的威慑和约束就越大,追求信誉的积极性也会越高。我国上市公司管理层操纵行为屡禁不止,与管理层没有稳定的职业预期密切相关。

假设2:管理层年薪、持股数与会计舞弊行为负相关。若管理层没有一个科学的中长期激励计划,其企业家价值就无法体现。同时,其无法与企业结成长期利益共同体,会产生追求报酬以外的控制权收益动机,也就没有积极性发挥会计选择的信号显示功能,来减少与外界的信息不对称。

假设3:由内部选派的管理层更可能导致会计舞弊行为。在强控股股东的控制下,没有独立稳定的管理层,容易出现管理层与强控股股东合谋现象。在强控股股东控制下,大股东从内部选派的经理层的独立性要比通过市场竞争选聘的经理层独立性差,其会计操纵行为的可能性要比后者大。

假设4:董事长和总经理两职合一与会计舞弊行为正相关。委托代理理论主张董事长与总经理两职分任,认为两者分离有利于提高董事会的独立性,并能对高级经理人员实施有效监控。而两职合一则会降低董事会对高级经理人员监督的有效性,使总经理的权力膨胀,易发生代理人的"败德行为",从而导致公司经理层操纵利润等违规行为。Beasley (1996)分析发现,舞弊公司的CEO与董事长为同一人的比例较大。Dechow(1996)等研究发现,公司董事长与总经理是同一人的,其越可能因违反一般公认会计准则(GAAP)而受到美国证券交易委员会(SEC)的处罚。

假设5:上市公司重组次数与会计舞弊行为正相关。从理

论上说,资本市场的重组并购行为是增强管理的协同效应,使公司价值增加。但在我国特殊的法律制度环境下,我国资本市场上的重组并购行为,很大一部分是为了得到壳资源价值。通过重组并购更换大股东的公司,上市后为了实现融资目的,同时为了弥补上市所付出的巨大代价,只得依靠机会主义的会计选择行为。因此,越是重组并购频繁的公司,管理层更换越快,其会计操纵的可能性就越大。

二、样本选择与模型建立

本文搜集了从我国证券交易所成立以来至2008年10月31日,被证监会网站公开查处的存在会计舞弊的60家A股上市公司的有关资料。样本选取时仅限于上市公司因会计违法违规行为被证监会正式立案审查,并出具证监罚字或证监查字文件的案件。舞弊公司名录来源于证监会网站,剔除了金融保险类企业和资料不全的公司。同时,为了减少外部环境、行业和规模等因素的影响,本文采取一一对应原则为每家舞弊公司选取了一个经营范围、资产规模接近、同行业且没有出现过会计舞弊的控制样本公司,得到60家控制样本公司,因此本文的总样本数为120个。所有上市公司管理层的资料和其他财务数据均来源于国泰安数据库。在本文中,高管主要是公司的经理人,任期、持股数、年薪、选派方式以及是否兼任数据主要是指上市公司出现会计舞弊当年在任高管的数据;重组数据则为上市公司上市后公司重组次数的总和;资产规模数据则为舞弊前一年财务报告的数据。

为了检验上市公司会计舞弊行为与"管理层级制"以及重组的关系,本文建立如下多元模型进行回归分析(具体变量定义和计算过程如表1所示):

$$Froud=\alpha+\beta_1 Tenure+\beta_2 Stock+\beta_3 Salary+\beta_4 Pluralism+\beta_5 Inside+\beta_6 Regroup+\beta_7 Size+\varepsilon$$

其中:α、β为待估数据;ε为随机扰动项。

表1　变量定义与计算过程

变量类型	变量符号	定义及计算过程	预期符号
被解释变量	Froud	哑变量,舞弊公司取1,否则取0	
解释变量	Tenure	高管任期	−
	Stock	高管持股数	−
	Salary	高管年薪	−
	Pluralism	哑变量,总经理和董事长是同一人为1,否则为0	+
	Inside	哑变量,总经理由内部选派是1,否则为0	+
	Regroup	公司重组次数,公司上市以来重大重组的次数	+
控制变量	Size	规模	

三、实证检验

1. 舞弊公司和控制样本公司描述性统计和比较。表2所示为舞弊公司和控制样本公司的资产规模的描述性统计和差异显著性检验。统计检验结果表明,有舞弊行为的公司资产平均值为1 980 156 270元,控制样本公司则为2 036 206 822元,两者非常接近,统计检验(t=−0.23)也表明它们之间的差异不明显。这说明,这两类公司在资产规模上没有显著差异,因为选取的样本是根据行业代码一一配对的,所以两组样本的比较有助于本文分析其他因素的影响。

表2　舞弊公司和控制样本公司的资产规模描述性统计

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2−tailed)
舞弊公司	60	1 980 156 270	0.749 34	0.096 74	−0.23
控制样本公司	60	2 036 206 822	0.527 86	0.068 15	

本文对管理层特征因素也进行了描述性统计,并对两组样本均值差异进行了检验,其结果见表3。

从表3中的数据可以看出:①两类公司中高管任期长短差异不大。从平均数来看,两类公司高管任期时间都在35个月左右,不到三年,统计检验结果也表明两者之间的差异很不明显(t=0.281)。反映了我国无论是舞弊公司还是非舞弊公司其管理层都没有形成稳定的"管理层级制"的现状。②管理层持股差异不明显(t=−1.344)。我国高管持股普遍偏低,股票期权计划在我国应用也不广泛。③在1%的显著性水平上,年薪在两类公司中有显著差异。舞弊公司高管平均年薪为126 846.13元,控制样本公司则为219 208.46元,有比较大的差异(t=−3.177)。④在1%的显著性水平上,总经理与董事长兼任情况在两类公司中存在显著差异(t=2.643),总经理兼任董事长的情况在舞弊公司中更多一些。⑤在5%的显著性水平上,选派方式存在差异(t=2.026),在舞弊公司中总经理由内部选派的现象更普遍一些。⑥在1%的显著性水平上,重组并购在两类公司中存在显著差异(t=2.768),舞弊公司重组并购的次数(平均次数为1.97)明显多于控制样本公司(平均次数为0.82)。

2. Logistic回归分析。为进一步研究管理层机制对会计舞弊的影响,本文采用Logistic回归方法对上述模型进行回归分析,结果见表4。

以上计算结果由SPSS12软件进行回归分析得出。表中Cox&snellR2代表模型的拟合度,模型的拟合度为0.499,说明模型拟合度较好。回归分析结果表明:①管理层年薪、持股数与会计舞弊行为分别在1%和5%的显著性水平上明显负相关,验证了假设2。管理层薪酬水平越高,越可以减少会计舞弊的可能性。上述检验还表明,持股作为一种长期激励方式,有助于减少管理层会计舞弊的动机。②在1%的显著性水平上,总经理与董事长兼任与会计舞弊行为呈明显的正相关关系,验证了假设4,表明董事长与总经理两职分离有利于对高管人员实施有效的监控。③在1%的显著性水平上,重组次数与会计舞弊行为显著正相关,验证了假设5,表明频繁重组的上市公司,更有可能出现会计舞弊行为。④从表4中还可以发现,管理层任期与选派方式虽然符号与预期相一致,但都没有通过显著性检验。这与我国没有完善的经理人市场密切相关。也就是说,在我国上市公司,管理层任期没有对会计舞弊行为产生制衡作用。

表 3　　管理层特征因素的描述和比较

		Mean	Std.Deviation	Std. Error Mean	Mean Difference	T	df	Sig.(2-tailed)
tenure	舞弊公司	34.28	24.32	3.14	1.283	0.281	118	0.779
	控制样本公司	35.57	25.614 2	3.307				
stock	舞弊公司	27 480.32	62 042.61	8 077.26	−3 410 770	−1.344	118	0.182
	控制样本公司	3 438 250	19 497 957	2 517 175.4				
salary	舞弊公司	126 846.1	137 354.86	17 732.437	−92 362.32	−3.177	118	0.002 ***
	控制样本公司	219 208.5	178 448.33	23 037.581				
pluralism	舞弊公司	0.33	0.475	0.061	0.2	2.643	118	0.009 ***
	控制样本公司	0.13	0.343	0.044				
inside	舞弊公司	0.58	0.497	0.064	0.183	2.026	118	0.045 **
	控制样本公司	0.4	0.494	0.064				
regroup	舞弊公司	1.97	2.991	0.386	1.15	2.768	118	0.007 ***
	控制样本公司	0.82	1.186	0.153				

注:T 检验被用于检验各变量平均数的统计显著水平,均为双侧检验; ***表示在1%的显著性水平上显著、**表示在5%的显著性水平上显著、*表示在10% 的显著性水平上显著。

表 4　　回归分析结果

	β(系数)	Sig(P值)
α	0.209	0.146
tenure	−0.1	0.135
stock	−0.181	0.011
salary	−0.295	0.000
pluralism	0.26	0.000
inside	0.087	0.184
regroup	0.224	0.000
Cox&snellR2	0.499	

四、研究结论和建议

本文通过实证分析发现，作为财务报告的主体——管理层,管理层特征与上市公司的会计舞弊行为密切相关。要防止和减少上市公司的高管会计舞弊行为,应充分认识到“管理层级制”的重要性,并有的放矢地改进我国上市公司的管理层机制,逐步培养长期稳定、诚实守信的管理层,促进上市公司的良好发展。具体可以采取如下措施:

1. 改变管理层选派方式。市场经济条件下,管理层的聘用与监督应该采用市场手段而不是行政手段。为保证市场选用的有用性,应逐步完善我国的经理人市场,尽快建立经理人档案资料库,把道德低下、操纵财务、违法违纪的经理人行为永久记载在册,降低其市场价值。

2. 建立科学有效的管理层激励计划。我国应积极推行年薪制,国有控股下的薪资水平缺乏竞争力,与经理人的贡献和付出不相符,难以提供有效的物质激励,因此出现离任前“59岁”现象。此外,在证券市场逐步完善的情况下,应推广股票期权制度,增加管理层持股,使管理层利益与公司利益趋同。实践证明,有效的激励计划能减少会计舞弊行为。

3. 分设上市公司董事长职务和总经理职务,以便对总经理进行有效监控。理论和实践都证明，管理层拥有的权力越大,会计舞弊的机会也就越大。

4. 重点关注重组频繁的上市公司。在我国资本市场上,重组并购已经被作为上市公司粉饰财务业绩的手段。这些频繁的“报表重组”不利于建立稳定的“管理层级制”,应该引起政府管理部门的重视。审计师与监管机构也应该对这些公司进行严格检查和监督,以遏制上市公司的会计舞弊行为。

【注】 本文系教育部人文社科规划项目“管理层激励与会计选择行为优化研究”(项目编号:07JA630055)、广东省软科学课题“促进广东省中小企业发展的柔性风险评估系统研究”(项目编号:2008B080703048)的阶段性研究成果。

主要参考文献

1. Beasley M. An empirical analysis of the relation between the board of director composition and financial statement fraud. The Accounting Review, 1996;10

2. Denise M. Rousseau. Pieces of the action:ownership and the changing employment relationship. Academy of Management Review, 2003;28

3. 谢德仁.企业剩余索取权:分享安排与剩余计量.上海:上海人民出版社,2001

4. 小艾尔弗雷德·D.钱德勒著.重武译.看得见的手——美国企业的管理革命.北京:商务印书馆,1977

5. 黄文锋.上市公司会计选择行为研究.北京:经济科学出版社,2004