

改进证券公司内部控制之我见

西安交通大学管理学院 刘晓艳 王小红

【摘要】 在高风险的证券业中,证券公司所面临的风险尤为突出。因此,本文在分析证券公司风险生成因素的基础上,着重研究如何建立健全证券公司内部控制系统,从而有针对性地防范和化解各种风险。

【关键词】 证券公司 风险 内部控制

缺乏完整的内部控制制度,或仅仅注重内部控制制度的形式建设而不注重实施管理,是致使一些证券公司管理混乱、违规操作、风险严重失控的根源。因此,证券公司只有完善内部控制机制才能实现规范发展。

目前,加强证券公司的风险内部控制问题已受到了证券业监管机构的高度重视和业界的普遍关注。市场各方也已经充分意识到健全证券公司的内部控制体系,有效地防范和控制券商风险是促进证券业规范、稳健、高效、有序发展的必要条件之一。

一、证券公司风险的种类与生成

证券业是特殊的高风险行业。1998年5月,证券交易委员会国际组织(IOSCO)将证券公司所面临的风险划分为市场风险、信用风险、流动性风险、操作风险、法律风险和系统风险等六大类型。

(一) 证券公司风险的种类

1. 外部风险。这类风险主要表现为政策性风险,有两层含义:一是我国股票市场受政策影响非常大,政策的改变将导致股市的波动,从而对证券公司各项业务产生不利影响;二是政府对证券公司监管政策的改变会直接影响到证券公司的经营。

2. 自身风险。这类风险有:①业务经营风险,主要是指证券公司在业务经营中由于存在经营水平的差异,可能会因为对市场变化把握不准,决策或操作失误而造成的损失。它具体包括经纪业务风险、承销业务风险、资产管理风险、证券自营风险以及金融创新业务风险等。②管理风险,主要是指证券公司由于管理不善、违规经营操作而导致的损失。③道德风险,主要是指由于工作人员专业素质和道德意识水平不高以及企业整体文化氛围的差异所造成的损失。因为证券业具有智力密集的特点,所以证券公司员工的道德风险相对于生产型企业来说显得更加突出。

(二) 证券公司风险的生成

1. 内部控制制度缺乏可操作性。我国证券公司的内部控制制度大多是对国家相关法律法规的简单复制,缺乏与自身经营状况相适应的个性化规定,从而导致这些制度在执行与维护过程中与实际情况相脱节,缺乏可操作性,难以对风险进行有效的防范和控制。

2. 缺乏合理、规范的法人治理结构,难以形成有效的制衡机制。公司治理的基础是股权结构。我国证券公司股权结构的特点是高度集中化。一些证券公司在股东会、董事会、监事会、高级管理层的组织设置及相应关系的界定上有很大的随意性。公司的实际经营决策权主要由公司的高层管理人员掌握,导致了严重的内部人控制现象。

3. 内部组织结构设置和权责分配不合理。不少证券公司在管理上只注重业务部门而忽视管理部门,部门之间也缺乏相互制衡机制,没有统一的授权办法和明确的责任划分,使得权力得不到有效制衡。

4. 风险管理手段落后。一些证券公司在风险预警、监测、评价和控制方面尚处于探索阶段,对风险管理的定性研究多、定量研究少,没有对风险进行量化,也没有建立切合实际的风险衡量、评估模型和比较系统、科学的风险预警监测指标体系。

5. 员工的专业胜任能力和品行素质参差不齐。员工的专业胜任能力和品行素质参差不齐,使得证券公司难以实现管理目标,降低了其规避风险的能力。

二、证券公司风险与内部控制之间的关系

1. 对风险的管理与控制是内部控制设计的依据和基本出发点。从现代内部控制制度的设计理念来看,管理层在设计内部控制制度时,要密切关注并处理公司所面临的风险,要对有关业务的风险加以分类、辨认,要把握关键的风险控制点,有针对性地对该项业务进行内部控制设计,并采用一定的技术方法来分析风险发生后的实际情况与预定目标的差异,进而提出改进风险管理的措施,使风险内部控制更趋完善。证券公司组织结构的设置和内部控制制度的制定与执行,都要贯彻风险控制思想。

2. 有效的内部控制是防范与化解风险的主要途径。证券公司日常经营活动中的各种风险是不可避免的,管理层为了实现企业价值目标,就必须要积极防范和化解这些可能影响企业价值目标实现的风险。如果证券公司的内部控制薄弱,那么证券公司的风险防范与化解将无从着手。

三、改进证券公司风险内部控制的对策

1. 培育具有风险控制意识的企业文化。风险内部控制应根植于证券公司的经营管理之中,并成为证券公司企业文化的

我国上市公司独立董事选聘制度浅析

西南财经大学 王新 佟如意

【摘要】近年来,在我国上市公司中,大股东侵害小股东利益的事件屡有发生。独立董事制度的引入并没有使中小股东的利益得到有效保护。笔者认为,我国目前独立董事选聘制度存在的问题是其症结所在。从选聘原则出发,笔者提出了一套全新的独立董事选聘制度,并设计了相应的公司治理结构模式。

【关键词】 独立董事 选聘原则 选聘制度 公司治理结构

我国自2001年开始实行独立董事制度以来,并未达到预期的效果。内部人控制、一股独大以及中小股东利益受到侵害等问题未得到有效解决,独立董事的设置流于形式,选聘制度存在失效现象。我国现有的独立董事选聘制度的实质是由拥有绝对控股权的国有大股东选聘独立董事。独立董事的任免、考评、激励均由大股东控制,选聘出来的独立董事难以对大股东进行有效的监督。

一、独立董事选聘应遵循的原则

针对我国独立董事选聘制度失效的现象,很多学者从不同角度对独立董事的选聘制度提出了一些颇具独创性的观点,例如设立独立董事协会使其隶属于中国证监会,成立民间性的独立董事推荐机构等。笔者认为,选聘独立董事的方式可以各有不同,但都应遵循以下原则:

1. 环境适应性原则。它是独立董事选聘程序设计的前提原则。在设计独立董事的选聘程序时应注意与独立董事制

必要组成部分。这就要求证券公司的员工应具备必要的知识、技能,能将内部控制和风险管理作为实现其责任目标的重要手段,以建立、运行公司内部控制和风险管理体系,主动地维护和改善公司的内部控制和 risk 管理体系,而不是被动地进行内部控制和风险管理。证券公司要培育实施内部控制和进行风险管理的企业文化,强化员工的风险意识和内部控制意识。

2. 完善公司的法人治理结构和组织结构,强化以董事会为中心的内部控制组织。公司治理的核心是建立起股东会—董事会—监事会—经理层之间的权力划分和权力制衡的有效结构,以防止内部人控制、道德风险等现象的出现。完善的公司治理结构是保证内部控制功能得到充分发挥的前提和基础。证券公司应拓宽融资渠道,引入各种性质的战略投资者,提升资本实力,促进股权主体多元化,优化股本结构,改善法人治理结构,通过特定的治理结构和治理程序,在利益相关者之间形成相互合作、相互制衡的机制,在股东大会、董事会、监事会和经理层之间合理分配权限、公平分配收益,并明确各自的职责。

3. 建立高效、动态的风险监控系统。证券公司要制定总体

度的运行环境相匹配。对独立董事选聘过程影响较大的环境因素主要有经济体制、法律环境、文化氛围、产权结构、公司治理结构等。

2. 成本效益原则。它是独立董事选聘过程的约束原则。在设计独立董事的选聘程序时应尽可能地节约成本,使设计有效选聘程序所产生的收益大于选聘所发生的费用,从而达到净收益最大化。

3. 均衡治理原则。它是独立董事选聘过程中应遵循的最高层次原则。独立董事选聘程序的设计应能保证所选聘出来的独立董事有权利和能力同内部人及大股东相制衡以保护中小股东的利益,否则将失去其存在的意义。为保证均衡治理原则的实现,独立董事的选聘过程应遵循三个具体原则:

(1) 自主选聘原则。独立董事的选聘,是公司的出资者特别是中小股东充分行使其剩余管理权的主要方式,选

风险管理制度和流程,各营业部及公司相关部门应结合自身实际业务情况制定规范的风险管理制度和流程,使风险控制更加程序化、制度化、科学化。

证券公司在对风险进行定性分析的同时,还应建立起多元化财务指标体系,对风险进行量化衡量和控制,主要包括:基本结构指标,如资本结构指标、利润结构指标;流动性指标,如流动比率;效益性指标,如资产报酬率、成本费用率;效率性指标,如质量与效益的比例性分析指标;充足性指标,如券商的资本充足率、核心资本充足率;安全性指标,如风险基金与负债比等。具体而言,对于集中型的总部而言,应着重于用科学的量化手段进行风险评估,进而预测公司能否抵御某一具体风险,把大部分风险控制在公司能承受的范围之内。对于离散型的分支机构而言,风险预警体系应建立在实时监控体系的基础上。

主要参考文献

①谢荣,刘华.证券公司内部控制系统研究.北京:中国财政经济出版社,2004

②孟焰,孙丽江.从内部控制理论的发展看如何加强证券公司的内部控制.审计研究,2004;6