

内部薪酬差距、股权结构与会计信息质量

张春强, 余悦

(安徽财经大学 会计学院, 安徽 蚌埠 233030)

摘要: 近些年企业会计信息质量的失真事件频发, 财务舞弊现象屡次曝光, 有效提高会计信息的透明度成为实务界和学术界关注的焦点。以 2015~2017 年制造业 A 股上市企业为样本, 实证研究了内部薪酬差距对企业会计信息质量的影响, 并从股权结构视角进一步探究股权结构差异在内部薪酬差距和会计信息质量之间的调节作用。研究发现, 内部薪酬差距有助于提高公司会计信息质量, 股权集中度和股权制衡度在两者之间呈现正向促进作用。

关键词: 内部薪酬差距; 股权结构; 会计信息质量

中图分类号: F231.6

文献标识码: A

文章编号: 2095-8382 (2022) 05-059-06

Internal Salary Gap, Ownership Structure and Accounting Information Quality

ZHANG Chunqiang, YU Yue

(School of Accounting, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu 233030, China)

Abstract: In recent years, there have been repeated incidents of distortion in the quality of corporate accounting information and financial fraud, hence, effectively improving the transparency of accounting information has become the focus of attention in practice and academia. Taking A-share listed manufacturing enterprises from 2015 to 2017 as samples, this paper empirically studies the impact of the internal salary gap on the quality of accounting information, and further explores the mediating role of ownership structure differences between internal salary gap and accounting information quality. It is found that the internal salary gap helps to improve the quality of accounting information, and the degree of ownership concentration as well as the balance between shareholders and the board play a positive role in the improvement.

Keywords: internal salary gap; ownership structure; accounting information quality

会计信息质量能够反映企业过去的财务信息、经营状况,一直是社会的关注焦点,其披露程度、真实性、准确性等因素很大程度上影响了证券投资市场的配置能力以及投资者的积极活跃程度^[1]。近几年来,会计信息质量失真的问题已经成为证券市场的“毒瘤”,《经济日报》数据表明,2018 年上半

年,我国上市公司因会计信息违规披露等问题遭证监会查处的案例多达 39 件,与同期相比增长了 50%^[2]。由此可见,我国企业信息透明度仍有待提升。因此,探究会计信息质量的影响因素、有效提高企业信息透明度,已经成为资本市场关注的重点。

在企业的运营管理中,不同层级间合理的薪酬

收稿日期: 2021-04-29

基金项目: 安徽高校人文社会科学研究项目 (SK2021A0240); 安徽财经大学校级科研项目 (ACKYC19037)

作者简介: 张春强 (1984-), 男, 副教授, 博士, 研究方向为信息披露、公司治理。

差距,可以对管理层起到有效激励作用,避免管理层利用信息不对称的优势产生“搭便车”、无效投资等行为^[3],同时可以降低管理者和所有者之间的委托代理成本,使利益趋同化,增强责任人意识,提高公司业绩^[4]。内部薪酬差距形成的高管薪酬激励制度,可以有效降低管理层的道德风险和逆向选择风险,出于保护股东利益和企业长久发展的目的,使得高管人员提供“真实的虚假数据”等财务舞弊行为的成本风险增大,从而降低委托代理成本,提高企业的会计信息质量^[5]。内部薪酬差距的存在对于收入较高的高管人员而言,是对其工作成果的肯定,满足了管理层之间的“比较”心理,形成了良好的激励效益^[6];对于薪酬较低的一方而言,内部的薪酬差距则具备“模范”作用,鼓励其践行工作行为规范,获得晋升加薪的机会。探究对双方的机制作用,内部薪酬差距可以促进企业信息的披露和治理水平。

此外,股权结构特性体现了公司控制权以及协调资源配置的能力。企业产权认为,股权作为事前融资博弈的产物,是企业取得实际控制的权威性代表,因此,股权结构是企业治理决策的重要组成部分。虽然学术界对于股权结构和反映企业经营业绩的外在表现之一的企业信息质量之间的关系已有初步探讨,但结论并未统一^[7]。股权结构作为一种关键性因素,在内部薪酬差距和会计信息质量之间是否会造成影响,又充当了什么样的角色?现有的研究未对其做出明确解释。鉴于此,本文试图引入 2015~2017 年制造业 A 股上市企业的数据样本,探究内部薪酬差异对于会计信息质量的影响,并从股权结构的角度,进一步研究股权结构差异对内部薪酬差距和会计信息质量关系的调节作用。

1 理论分析与研究假设

依据已有文献的“锦标赛”理论^[8],企业职工的晋升行为可以视为锦标赛,内部薪酬差距所产生的薪酬可以视为竞赛获奖的额外奖励。该理论假设员工获得额外奖励越多,对其他职工的激励作用越明显,可以有效提高公司经营业绩,形成利益闭环。从努力工作到升职加薪的激励制度,有助于提升企业的经营效率^[9]。因此认为,基于锦标赛理论的内部薪酬差距是公司治理和发展的重要途径,有

利于业绩增长。

同时,依照契约参照点的理论,内部薪酬差距的激励效益源自高管之间的“比较”心理。由于生活水平提高,以及高管阶层在企业管理中的优越性心理,企业高管的“非物质需求”等偏好会显著影响其行为特征、决策依据以及代理成本,自视内部薪酬差距作为肯定工作能力、获得自我满足感的有效工具,因此可以提高整个高管团队的积极性,提升企业的治理水平以及信息披露质量。

国内外对于内部薪酬的积极效应已有丰富的理论与实践基础。国外在探索薪酬差距和资产收益率(ROA)之间的关系时,发现薪酬差距可促进收益率增长^[22];就国内而言,中国经济改革制度的本质即通过不同层级的薪酬差距实现激励、释放生产力^[7]。

以时间为轴整理以往的文献,发现我国企业绩效中,锦标赛理论的正确性不断得到验证。林浚清等^[10]发现影响公司未来收益率的因素中,高管内部薪酬差距具有重要促进作用,符合锦标赛推论。陈震等^[11]针对 2004 年上市企业的类别划分高低成长性,探究高成长性企业中内部薪酬差距对于市场绩效的影响,以及低成长性企业薪酬差距与每股收益的关系,结果均存在显著正向效益,进一步佐证了锦标赛理论。鲁海帆^[12]从企业的资产收益率、托宾 Q 等业绩指标入手,证明内部薪酬差距对于企业当年绩效具有显著的促进作用。以上文献均立足中国国情^[13],探究会计信息质量。因此有理由认为,内部薪酬差距对于会计信息质量的作用同样是正向促进的。基于此,本文提出主假设:内部薪酬差距对于会计信息质量具有正向影响。

2 样本选择与数据来源

在 A 股市场上,制造业企业的数量处于绝对优势,因而具有较强的代表性。同时为了避免不必要的干扰,本文选择 2015~2017 年深交所主板 A 股的数据作为研究对象,并对样本进行如下筛选:①剔除金融保险类公司和 ST 公司;②剔除数据缺失或财务异常的公司;③剔除信息披露等级缺失的公司,最终得到 489 家企业 1467 个观测值。会计信息质量的标准参考深交所官网,其余变量数据均来自 CSMAR 数据库,并通过 Stata 16.0 分析处理。

2.1 变量解释

2.1.1 会计信息质量(Quality)

国内实证判断会计信息质量时,多借助盈余管理衡量,或自行建立指标,如以熵权法对会计信息质量特征赋值^[7]等。本文参照汤建洋等^[2]的研究方法,对深交所官网公示的会计信息披露等级核定结果进行赋值,即 A=4、B=3、C=2、D=1,作为信息质量(Quality)的衡量标准。

2.1.2 内部薪酬差异(Gap)

关于内部薪酬差距的计算方式,本文参考Adams^[21]等人的研究,选取企业高管前三名薪酬均值与全部员工薪酬均值之差的绝对值作为测量指标。

2.1.3 调节变量——股权集中度(FSR)、股权制衡度(EB)

为进一步检验股权结构在内部薪酬差距和会计信息质量之间的中介作用,本文选取股权集中度(FSR)与股权制衡度(EB)两个典型的股权特征变量作为调节变量。其中,股权集中度是指企业前十名大股东股权之和;股权制衡度的定义为第二到第五大股东与第一大股东的比值。股权集中度越大,表明大股东对于企业股权的控制能力越强;制衡度越大,表明大股东和其余股东之间的制约效果越明显。

2.1.4 控制变量

为了使研究结果更具有说服力,借鉴林爱梅等^[14]的研究,综合选取资产收益率(ROA)、审计意见(Audit)、两职合一(Dual)、独立董事占比(Indep)作为控制变量。为控制行业和年度的固定效应,还对行业(Industry)和年份(Year)进行了控制,其中 α 为常数项, β_i 为各变量的系数, ε 为残差项。

2.2 模型构建

为验证主假设,本文构建模型(1):

$$\begin{aligned} \text{Quality} = & \alpha + \beta_1 \text{Gap} + \beta_2 \text{FSR} + \beta_3 \text{EB} + \beta_4 \text{ROA} \\ & + \beta_5 \text{Audit} + \beta_6 \text{Dual} + \beta_7 \text{Indep} \\ & + \sum \text{Year} + \sum \text{Industry} + \varepsilon \end{aligned} \quad (1)$$

3 实证研究

3.1 描述性分析

由表1可见,在1467个样本量中,会计信息质量(Quality)的均值为3.1029,标准差为0.6252,说明我国普遍企业的会计信息质量处于优良水平,且差距较小;股权集中度(FSR)的平均值为58.7632,符合我国企业少数股东独大的股权特征;股权制衡度(EB)的最大值为7.1879,最小值仅有0.0148,说明样本企业的制衡度跨度巨大;审计意见(Audit)的平均值为0.6383,处于中上水平,说明我国多数企业在内部管理中取得了有效控制;资产收益率(ROA)的最大值和最小值差距明显,符合我国企业经营业绩水平不均现象。

3.2 相关性分析

通过相关系数矩阵可得,Gap和Quality之间的系数可以初步说明内部薪酬差距和会计信息质量之间存在正向激励作用,初步验证主假设;同时,通过VIF检验可知,各变量之间不存在多重共线性,研究具有可信度,支持下一步回归分析(见表2)。

3.3 主效应回归分析及其稳健性检验

主效应回归中,模型(1)内部薪酬差距(Gap)对于会计信息质量(Quality)在1%的水平上表现正向显著,符合主假设,说明内部薪酬存在差距。对于企业来说主要表现为“锦标赛”的激励影响。

对于控制变量,企业业绩、资产收益率(ROA)

表1 变量描述性统计

变量	样本量	平均值	标准差	最小值	中位数	最大值
Quality	1467	3.1029	0.6252	1.0000	3.0000	4.0000
Gap	1467	13.1969	0.6522	10.7790	13.1806	15.6548
FSR	1467	58.7632	13.8760	18.8400	59.7800	91.7100
EB	1467	1.0351	0.8348	0.0148	0.8123	7.1879
ROA	1467	0.0396	0.0610	-0.8602	0.0380	0.2749
Audit	1467	0.6383	0.4807	0.0000	1.0000	1.0000
Dual	1467	0.3420	0.4745	0.0000	0.0000	1.0000
Indep	1467	0.3756	0.0558	0.3000	0.3333	0.6667

表 2 相关性统计

	Quality	GAP	FSR	EB	ROA	Audit	Indep
GAP	0.244***	1					
FSR	0.149***	-0.001	1				
EB	-0.043*	0.035	-0.693***	1			
ROA	0.419***	0.230***	0.151***	-0.034	1		
Audit	0.049*	0.041	0.027	-0.019	0.014	1	
Indep	-0.017	-0.044*	0.063**	-0.059**	-0.060**	0.009	1

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

在三个模型中都对企业信息质量表现正向促进作用,且在 1% 的水平通过显著性检验,说明企业绩效成绩越好,其会计信息披露程度越高,符合客观经济规律,和李晓慧等^[15]的研究结论保持一致;审计结果 (Audit) 的系数为正,说明较高的审计意见和较高的会计信息质量之间存在重要联系,符合事实依据。其余控制变量的影响不显著。

为了检测回归结果是否具有稳定性,本文采用更换会计信息质量标准的方式进行稳健性检验。将原先的 A、B 等级的会计披露质量赋值为 1, C、D 等级的披露程度赋值为 0, 成立新的变量 Quality_dum, 建立 logistic 二元选择模型, 控制年份、行业等变量, 进行回归分析, 结果如表 3。更换会计标准之后的模型 (1dum, 内部薪酬差距对会计信息质量依旧保持正向促进作用, 在 5% 水平上显著; 和之前的回归分析结果保持一致, 说明结果具有稳健性 (见表 3)。

表 3 主效应回归分析及其稳健性检验

变量	模型 (1) Quality	模型 (1) dumQuality_dum
Gap	0.166 5*** (6.9143)	0.374 5** (2.382 5)
ROA	3.819 9*** (15.321 5)	18.147 5*** (8.752 4)
Audit	0.052 5* (1.724 4)	0.365 7** (1.985 8)
Dual	0.004 8 (0.148 9)	-0.139 9 (-0.724 9)
Indep	0.207 8 (0.767 2)	0.794 2 (0.481 7)
Constant	0.720 8** (2.088 9)	-3.431 9 (-1.536 7)
Observations	1 468	1 377
Year	YES	YES
Indus	YES	YES

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

4 进一步分析

4.1 内部薪酬差距、股权集中度与会计信息质量

股权集中度对于企业经营管理效率具有重要影响。Durnev 等^[16]指出, 股权集中程度越高, 对于公共利益的控制程度越高, 其产生的正向作用会促使大股东保持对公司的管理和监督。与此同时, 控股股东“掏空”行为的边际成本也就越高, 当监督公司的收益大于其成本时, 就会产生股东的利益趋同化, 限制了控股股东为谋取私利而不同程度损害中小股东利益的行为^[17]。

由于我国较为保守的会计政策, 以及近几年对会计信息质量的有效监管, 缩小了控股股东操作企业利润的空间。在会计信息可靠性有效提高的背景下, 可以认为利益驱动效应的影响因素大于控股股东偏好机会主义、个人动机的壕沟效应, 由此推测在研究内部薪酬差距和会计信息质量的关系中, 股权集中度也会呈现正向的调节作用。因此文章认为, 股权集中度可以提高内部薪酬差距对于会计信息质量的正向作用。

4.2 内部薪酬差距、股权制衡度与会计信息质量

关于股权制衡度对于公司治理的相关作用, 学术界存在一定争议。王化成^[18]认为控股股东之外的其他股东制衡能力与盈余质量的高低显著正相关, 原因在于非控股股东会选择合适的方式规避损失, 而对于拥有较多非流通股, 却难以与控股股东抗衡的其他股东, 会采用集中所有权的路径监督控股股东, 流通股股东则选择自由的“用脚投票”。徐莉萍^[19]则发现股权制衡度过高, 会对公司绩效产生负向作用。股权的分散往往代表第一大股东, 即控股股东对于企业控制能力遭到削弱, 会打击其积极性, 增加代理成本, 导致公司信息质量下降。

本文认为,由于存在股权制衡,如进行盈余管理,付出的成本较高,各股东合谋风险较大,此时较为保守的会计政策占据优势,有利于实现会计信息质量优化的目的;此外,我国的中大型企业中普遍存在“一股独大”的股权特征^[20],而良好的股权制衡度可以有效抑制控股股东“合谋掏空”的现象,多方势力相互制衡、监督,有利于形成公开透明的会计信息披露环境。由此文章认为,股权制衡度可以促进内部薪酬差距对于会计信息质量的正向作用。

为验证上述推论,探究股权集中度、股权制衡度对于内部薪酬差距和会计信息质量关系之间的调节作用,本文分别引入交乘项 FSR*Gap、EB*Gap 构建模型(2)和(3):

$$\begin{aligned} \text{Quality} = & \alpha + \beta_1 \text{Gap} + \beta_2 \text{FSR} * \text{Gap} + \beta_3 \text{ROA} \\ & + \beta_4 \text{Audit} + \beta_5 \text{Dual} + \beta_6 \text{Indep} \\ & + \sum \text{Year} + \sum \text{Industry} + \varepsilon \end{aligned} \quad (2)$$

$$\begin{aligned} \text{Quality} = & \alpha + \beta_1 \text{Gap} + \beta_2 \text{EB} * \text{Gap} + \beta_3 \text{ROA} \\ & + \beta_4 \text{Audit} + \beta_5 \text{Dual} + \beta_6 \text{Indep} \\ & + \sum \text{Year} + \sum \text{Industry} + \varepsilon \end{aligned} \quad (3)$$

4.3 进一步回归及其稳健性检验

在进一步分析中,模型(2)中调节变量 FSR*Gap 的系数为 0.006 7,在 1% 的水平上正向显著,说明企业的股权集中度可以有效提高会计信息的披露程度,控股股东之间相互监督,利益趋同意识明显,最终提高会计信息质量,验证推论;模型(3)中,交乘项 EB*Gap 象征股权制衡度影响下的内部薪酬差距,其系数为 0.038 8,且通过 1% 的显著性检验,说明由于企业之间股权的相互制衡,进行合谋倾向的成本风险较大,高管之间出于自利考虑,会选择保持会计信息质量的稳健性,由此验证推论。

在稳健性检验中,从模型(2)_{dum}和(3)_{dum}中看出,交乘项 FSR*Gap、EB*Gap 均为正值,且 1% 水平显著,说明股权制衡度和股权集中度在内部薪酬差距对会计信息质量中的调节作用均为正向激励,和之前的回归分析结果保持一致,说明结果具有稳健性(见表 4、表 5)。

表 4 进一步回归及其稳健性检验(1)

变量	模型(2) Quality	模型(3) _{dum} Quality_dum
Gap	0.061 8*** (3.309 7)	0.018 7 (0.084 7)
Gap*FSR	0.006 7*** (31.957 9)	0.049 9*** (12.570 4)
ROA	1.509 4*** (7.408 4)	11.6819*** (4.762 4)
Audit	0.025 1* (1.077 8)	0.309 9 (1.292 4)
Dual	-0.037 0 (-1.509 1)	-0.264 4 (-1.074 9)
Indep	-0.128 2 (-0.618 3)	0.789 7 (0.370 4)
Constant	0.999 5*** (3.788 8)	-6.142 6** (-1.960 5)
Observations	1 468	1 377
Year	YES	YES
Indus	YES	YES

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

表 5 进一步回归及其稳健性检验(2)

变量	模型(3) Quality	模型(3) _{dum} Quality_dum
Gap	0.154 6*** (6.520 7)	0.286 7* (1.744 1)
Gap*EB	0.038 8*** (7.243 3)	0.405 5*** (6.486 1)
ROA	3.753 1*** (15.311 0)	18.448 7*** (8.668 5)
Audit	0.056 0* (1.871 0)	0.430 5** (2.263 9)
Dual	0.010 5 (0.334 3)	-0.030 1 (-0.150 1)
Indep	0.272 2 (1.022 0)	0.619 8 (0.360 9)
Constant	0.733 6** (2.163 6)	-3.402 0 (-1.434 8)
Observations	1 468	1 377
Year	YES	YES
Indus	YES	YES

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

5 结论与建议

5.1 结论

本文选取 2015~2017 年深交所 A 股制造业的企业为研究样本,探求内部薪酬差距对于会计信息质量的影响,并且基于企业股权特征,进一步探索股权集中度、股权制衡度两大变量在内部薪酬差距和会计信息质量之间的调节方式和作用机理。研究发现:

(1)企业内部薪酬差距对于会计信息质量起到正向促进作用。主要因为“锦标赛”激励作用和差距满足了高管“非物质偏好”的需求。通过竞赛比较,可以激发其他员工向高管等高薪阶层看齐,以高标准要求自己以谋求晋升机会,有助于提高企业绩效和会计信息的质量。对高管而言,高薪薪酬差距满足其比较心理,肯定其工作能力;对企业而言,减少了财务舞弊的可能。

(2)股权集中度进一步促进了内部薪酬差距对于会计信息质量的正向作用。企业股权集中,使得控制权和监督权掌握在大股东手里,形成“利益趋同化”,当谋私行为的成本大于收益时,就会较大幅度提高大股东的工作绩效,提高会计信息质量。

(3)股权制衡度也可以促进两者间的正向关系。因为股权制衡度可以有效抑制我国“一股独大”的股权特征,形成多方势力的监督和制约,实现公开透明的信息披露。

5.2 建议

(1)改革薪酬差距时,应该坚持鼓励和监督并进。“限薪令”规定了高管的薪酬上限,但是企业应该保持合理的薪酬差距,而非一味追求“同质化”。纯粹的降薪会导致高管层级自觉工作成果不受认可,无法实现“自我满足”,影响个人乃至企业的绩效。建议企业基于“效率优先,兼顾公平”的原则,充分利用内部薪酬差距带来的良性竞争和比较激励效益,发挥市场的优质配置作用。另一方面,也要加强监管,实现薪酬制度的公开透明,及时调整过高的高管薪酬,保持整体团队的团结和高效。

(2)完善企业内部股权结构,充分发挥股权结构对于会计信息、企业绩效的调节作用。我国上市公司应该根据自身特点设计科学的股权结构,平衡集中与制衡的关系,推动落实薪酬差距激励制度。

参考文献:

- [1] 刘立国,杜莹.公司治理与会计信息质量关系的实证研究[J].会计研究,2003(2):28-36,65.
- [2] 汤建洋,黄东风,姜薇.高管薪酬激励、内部薪酬差距与企业信息透明度:基于我国A股上市公司的实证研究[J].南方金融,2019(1):28-39.
- [3] 伍中信,周莹华.高管继任来源、薪酬差距与公司绩效[J].财会月刊,2016(26):3-9.
- [4] 吴育辉,吴世农.高管薪酬:激励还是自利?——来自中国上市公司的证据[J].会计研究,2010(11):40-48,96.
- [5] 黎文靖,岑永嗣,胡玉明.外部薪酬差距激励了高管吗:基于中国上市公司经理人市场与产权性质的经验研究[J].南开管理评论,2014,17(4):24-35.
- [6] 黄辉.高管薪酬的外部不公平、内部差距与企业绩效[J].经济管理,2012,34(7):81-92.
- [7] 刘春,孙亮.股权结构与会计信息质量:以熵权法所构建的会计信息质量指数为基础的经验研究[J].税务与经济,2011(2):52-59.
- [8] Lee K, Lev B, Yeo G. Executive pay dispersion, corporate governance and firm performance[J]. Review of Quantitative Finance and Accounting, 2008, 30(3):315-338.
- [9] 杨志强,王华.公司内部薪酬差距、股权集中度与盈余管理行为:基于高管团队内和高管与员工之间薪酬的比较分析[J].会计研究,2014(6):57-65,97.
- [10] 林浚清.中国上市公司高管绩效激励研究[D].杭州:浙江大学,2005.
- [11] 陈震,张鸣.高管层内部的级差报酬研究[J].中国会计评论,2006,4(1):15-28.
- [12] 鲁海帆.高管团队内部薪酬差距:锦标赛理论与行为理论之争[J].财务与会计,2007(19):23-24.
- [13] 刘珍瑜,刘浩.季度经营信息披露与会计信息质量提升:基于监管创新的信息间作用研究[J].财经研究,2021,47(4):139-153.
- [14] 林爱梅,吴永斌.股权结构对会计稳健性的影响[J].财会月刊,2017(21):3-8.
- [15] 李晓慧,杨坤.审计师变更、异常审计费用与会计信息透明度研究[J].中央财经大学学报,2016(10):60-69.
- [16] Durnev A, Kim E H. To steal or not to steal: firm attributes, legal environment, and valuation[J]. The Journal of Finance, 2005, 60(3):1461-1493.
- [17] 唐媚媚,罗夏.公司治理结构特征与会计稳健性[J].会计之友,2019(4):116-121.
- [18] 王化成,佟岩.控股股东与盈余质量:基于盈余反应系数的考察[J].会计研究,2006(2):66-74,97.
- [19] 徐莉萍,辛宇,陈工孟.股权集中度和股权制衡及其对公司经营绩效的影响[J].经济研究,2006,41(1):90-100.
- [20] 刘庆龄,汪惠玉.高管继任、股权特征与会计信息质量[J].山东理工大学学报(社会科学版),2020,36(3):19-26.
- [21] Ren é e B. Adams, Daniel Ferreira. Do directors perform for pay?[J]. Journal of Accounting and Economics, 2008, 46(1).
- [22] Dimitrios Buhalis and Hilary Main. Information technology in peripheral small and medium hospitality enterprises: strategic analysis and critical factors[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 1998, 10(5):198-202.