

员工股权激励对关键审计事项的影响

李天勇 张皓植

西京学院

DOI:10.32629/ej.v9i6.3541

[摘要] 关键审计事项作为审计师对财务报表中重大错报风险领域的集中披露,会对企业及其高管产生不利影响,会导致管理层的盈余行为的增加,而员工股权激励则能够优化公司治理,约束高管的盈余管理行为,进而提高审计报告可信度。本研究以2017—2024年A股上市公司为研究样本,实证检验了员工股权激励对关键审计事项披露水平的影响效应。研究表明,员工股权激励能够通过实现股东与普通员工的激励相容,抑制企业的盈余管理行为,提高企业内部控制质量,降低财务报表重大错报风险,进而减少审计师识别的关键审计事项数量,提升关键审计事项的披露质量。

[关键词] 员工股权激励; 关键审计事项; 盈余管理; 内部控制质量

中图分类号: E232.6 **文献标识码:** A

The Impact of Employee Stock Incentives on Key Audit Matters

Tianyong Li Haozhi Zhang

Xijing University

[Abstract] As a concentrated disclosure by auditors of areas of significant misstatement risk in financial statements, key audit matters can have adverse effects on companies and their executives, leading to increased earnings management by management. Employee stock incentives, however, can optimize corporate governance, constrain executives' earnings management behavior, and thereby enhance the credibility of audit reports. Using A-share listed companies from 2017 to 2024 as the research sample, this study empirically examines the impact of employee stock incentives on the disclosure level of key audit matters. The findings indicate that employee stock incentives can align the incentives of shareholders and ordinary employees, thereby curbing corporate earnings management, improving the quality of internal controls, and reducing the risk of material misstatements in financial statements. Consequently, this reduces the number of key audit matters identified by auditors and enhances the quality of their disclosure.

[Key words] Employee stock incentives; Key audit matters; Earnings management; Quality of internal controls

引言

我国财政部自2016年发布《中国注册会计师审计准则》以来,明确要求审计师在审计报告中披露关键审计事项。作为审计师向投资者传递重大错报风险的核心载体,关键审计事项却常因高管盈余管理行为而面临挑战^[1]。这些行为会降低企业内部控制质量,推高错报风险,迫使审计师倾向于采用晦涩语言来规避责任。管理层为维护公司形象和自身职业发展,往往通过操纵年报可读性来弱化不良信息影响,甚至试图减少关键审计事项中投资者感知到的风险。员工股权激励作为一种长期激励机制,将员工个人利益与企业长期价值紧密绑定,激发了员工的参与意识^[2]。当管理层采取激进财务行为以追求短期目标时,这些行为不仅偏离公司整体利益,还会直接损害持股员工的未来收益。普通员工凭借一线信息优势,通过内部监督网络及

时识别并纠正隐蔽的盈余管理活动,从而有效降低企业重大错报风险。

本文选取2017年—2024年A股上市公司为研究对象,对员工股权激励对企业关键审计事项的影响进行分析。结果表明,员工股权激励强度越大,关键审计事项的可读性就越好。丰富了关键审计事项披露影响因素相关文献,也为企业通过员工股权激励提高内部控制质量、降低错报风险提供新的实践途径。

1 理论分析与研究假设

员工股权激励作为现代企业实现利益共享与风险共担的重要制度安排,通过将普通员工收益与企业长期价值深度绑定,构建了覆盖全企业的内部监督体系,有效抑制管理层机会主义行为,优化内部控制质量,并降低财务报表重大错报风险,进而影响关键审计事项的文本特征。

与高管股权激励不同的是, 员工股权激励的受益对象是全体员工, 他们是生产经营的第一线人员, 具有外部审计师、独立董事所不能及的信息优势。当管理层为了追求短期业绩而进行盈余操纵粉饰的时候, 这些行为都会直接损害到持股员工的未来收益, 因此员工有强烈的动机通过内部举报等方式进行监督, 特别是能够有效地阻止隐藏的真实盈余管理活动^[4] (李小荣、张瑞君, 2014)。这样一种全员监督网络促使企业改善自身的内部控制体系, 提升执行的有效性, 从根源上削减错报风险^[5] (于雅萍, 姜英兵, 2019)。按照审计保险理论, 审计师在披露重要审计事项的时候会依照所感知到的重大错报风险来调整语言风格, 风险较高的时候会用上复杂的晦涩的表述来规避责任^[6] (黄亮华、汤晓燕, 2021), 风险较低的时候会用更加简洁清晰的语言^[7] (李越冬、张冬, 2014)。员工股权激励经由抑制盈余管理、加强内部控制质量及改善信息透明度等诸多途径, 明显削减了审计师感觉到的风险, 促使关键审计事项的表述更加客观实在。根据以上分析, 本文有如下的研究假设为:

H1为员工股权激励强度和关键审计事项可读性之间存在显著正相关关系, 即员工股权激励强度越大, 关键审计事项的可读性就越高。

2 研究设计

2.1 样本选择与数据来源

本文以2017年至今中国A股上市公司为初始研究样本, 剔除金融类上市公司ST样本和变量数据缺失的样本。为了消除由于极端异常值造成的实证结果影响, 把所有的连续型变量都进行了上下1%的缩尾处理。本研究所用的研究所需的所有财务数据、公司治理数据、审计相关数据均来自于国泰安数据库(CSMAR)。

2.2 变量定义

表1 主要变量定义

变量	名称	符号	定义
被解释变量	关键审计事项	KAM_Readability	采用LIX可读性指数衡量, 计算公式为: $LIX = (\text{句子数}/\text{单词数}) \times 100 + (\text{长单词数}/\text{单词数}) \times 100$, 其中长单词指包含6个及以上字母的单词。数值越大, 表示关键审计事项可读性越强。
解释变量	员工股权激励	Share	员工获授的股权激励股票数量/公司总股本
控制变量	公司规模	Size	期末总资产的自然对数
	资产负债率	Lev	期末总负债/期末总资产
	净资产收益率	ROE	净利润/期末净资产
	总资产周转率	ATO	营业收入/平均总资产
	托宾Q值	TobinQ	市值/资产总额
	产权性质	SOE	虚拟变量, 国有企业取1, 否则取0
	员工规模	Employ	员工人数的自然对数
	董事会规模	Board	董事会总人数的自然对数
	审计复杂度	INV	期末存货余额/期末总资产
	独立董事比例	Indep	独立董事人数/董事会总人数

(1) 被解释变量——关键审计事项(KAM_Readability)。本研究参考牛艺琳(2024)^[8]等人的研究方法, 采用LIX可读性指数进行衡量, 计算公式为: $LIX = (\text{句子数}/\text{单词数}) \times 100 + (\text{长单词数}/\text{单词数}) \times 100$, 其中长单词指包含6个及以上字母的单词。最终

的数值越大, 表示关键审计事项可读性越强。(2) 解释变量——员工股权激励(Share)。本研究借鉴于雅萍(2019)^[5]的方法, 将员工在激励有效年内每年获授的股权激励股票数量与公司总股数的比值作为员工股权激励的衡量标准。(3) 控制变量。本研究选取了若干控制变量进入模型, 包括公司规模(Size)、资产负债率(Lev)、净资产收益率(ROE)、总资产周转率(ATO)、托宾Q值(TobinQ)、产权性质(SOE)、员工规模(Employ)、董事会规模(Board)、审计复杂度(INV)、独立董事比例(Indep)。与此同时, 本文还控制了行业(Ind)、年份(Year)可能产生的影响。具体变量定义见表1。

2.3 模型构建

根据假设H1, 本文构建了模型(1)以检验员工股权激励强度与关键审计事项可读性的关系, 并探究盈余管理在这一关系中产生的影响, 具体模型为:

$$KAM_Readability_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Share_{it} + \alpha_2 \sum Controls_{it} + \sum Ind + \sum Year + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

其中, i代表企业; t代表年份; KAM_Readability代表关键审计事项可读性; Share代表员工股权激励强度; Controls代表影响审计师关键审计事项可读性的控制变量。本研究关注 α_1 , 若 α_1 显著为正, 则说明H1得到验证。

3 实证结果与分析

3.1 描述性统计

表2展示了各变量的描述性统计结果。从统计结果来看, 样本的关键审计事项可读性的均值为46.755, 中位数为46.246, 二者较为接近, 这说明关键审计事项可读性整体呈对称分布。标准差为14.046, 最小值为16.762, 最大值为156.785, 表明我国不同上市公司关键审计事项的文本易懂程度存在显著差异, 部分企业的关键审计事项披露极为晦涩, 而部分企业则较为清晰, 为本文的研究提供了充足的数据变异基础。员工股权激励的均值为0.002, 中位数为0, 最大值达到0.147, 这说明A股上市公司中实施员工股权激励的比例较低, 且整体激励强度偏弱, 但仍存在少数企业的员工持股比例较高。其他控制变量的分布均位于合理区间, 与现有研究基本一致。

表2 样本描述性统计

Variable	样本量	平均数	方差	中位数	最小值	最大值
KAM_Readability	9615	46.755	14.046	46.246	16.762	156.785
Share	9615	0.002	0.007	0.000	0.000	0.147
Size	9615	0.056	0.062	0.038	0.000	0.803
Lev	9615	22.673	1.277	22.494	20.085	26.430
ROE	9603	0.442	0.197	0.439	0.056	0.906
ATO	9615	0.039	0.158	0.062	-0.759	0.353
TobinQ	9615	0.627	0.403	0.547	0.074	2.516
SOE	9615	1.875	1.093	1.532	0.815	7.736
Employ	9339	0.238	0.426	0.000	0.000	1.000
Board	9339	6525.727	11699.300	2591.000	135.000	71868.000
INV	9508	2.096	0.190	2.197	1.609	2.565
Indep	9339	0.131	0.109	0.109	0.000	0.620

表3 主回归结果

VARIABLES	(1)	(2)	(3)
	KAM_Readability	KAM_Readability	KAM_Readability
Share	42.248	72.584**	70.112**
	(1.424)	(2.355)	(2.235)
Size			0.136
			(0.434)
Lev			0.114
			(0.069)
ROE			1.363
			(0.938)
ATO			-0.375
			(-0.508)
TobinQ			0.042
			(0.175)
SOE			-0.069
			(-0.107)
Employ			-0.000*
			(-1.741)
Board			-1.231
			(-0.736)
INV			-2.730
			(-0.908)
Indep			0.001
			(0.018)
行业固定效应 (Industry)	No	Yes	Yes
年份固定效应 (Year)	No	Yes	Yes
Constant	46.674***	46.616***	46.725***
	(181.274)	(185.257)	(5.748)
Observations	13,123	13,123	12,338
Adjusted R-squared	0.002	0.134	0.657

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

3.2 主要回归结果

为验证员工股权激励对关键审计事项的影响, 首先对模型(1)进行回归。表3为主回归结果。结果表明, 在单变量基础上控制了行业固定效应和年份固定效应后, 模型的调整后R²从0.002大幅提升至0.134, 表明行业差异和年度宏观经济冲击是影响关键审计事项可读性的重要因素。此时员工股权激励的系数上升至72.584, 且在5%的统计水平上显著, 初步验证了员工股权激励对关键审计事项可读性的提升作用。而在控制了公司财务特征、治理结构等所有控制变量后, 员工股权激励的系数为70.112,

仍在5%的水平上显著。这一核心结果表明, 在严格控制其他潜在干扰因素后, 员工股权激励强度的提升能够显著提高关键审计事项的可读性。从经济意义上看, 员工股权激励强度每提高1个百分点, KAM可读性指数平均上升0.701个单位, 说明审计师在员工利益与企业长期价值绑定更强的企业中, 会使用更简洁、易懂的语言披露关键审计事项, 降低信息传递成本。这一结果初步验证假设H1。

4 结语

从本研究结果可以看出, 企业实行员工股权激励之后, 员工成了公司的利益共同体, 更加重视企业的长远发展并且积极地参与到决策当中。该种机制明显加强了员工的归属感与忠诚度, 促使员工提高工作效率, 为企业创造更多的价值。员工的积极监督会减少高管的机会主义行为空间, 保证财务信息的真实性、完整性, 降低重大错报风险。因此, 审计师不需要使用晦涩的语言来规避责任, 而应该用更加明确的方式披露重要事项, 从而提高审计报告的可读性。

【参考文献】

- [1]唐卢伟.客户重要性与关键审计事项段可读性[D].深圳大学,2022.
- [2]李丹凤.业绩型股权激励与关键审计事项的披露[J].财会学习,2022,(18):121-123.
- [3]倪威勤.核心员工股权激励与企业业绩[J].经济师,2023,(11):269-270+272.
- [4]李小荣,张瑞君.股权激励影响风险承担:代理成本还是风险规避?[J].会计研究,2014,(1):57-63+95.
- [5]于雅萍,姜英兵.员工股权激励与内部控制质量[J].审计与经济研究,2019,34(2):54-66.
- [6]黄亮华,汤晓燕.关键审计事项:审计师的“免责声明”?——企业真实活动盈余管理和关键审计事项披露的差异化[J].财经研究,2021,47(2):139-153.
- [7]李越冬,张冬,刘伟伟.内部控制重大缺陷、产权性质与审计定价[J].审计研究,2014,(2):45-52.
- [8]牛艺琳,胡倩楠,徐虹.关键审计事项信息披露对机构投资者调研的影响[J].安徽工业大学学报(自然科学版),2024,41(2):213-222.

作者简介:

李天勇(2000--),男,汉族,山东省无棣县人,研究生在读,单位:西京学院,研究方向:内部审计与内部控制。