

高管薪酬激励与企业税收规避关系研究

——基于内部控制质量的调节效应检验

李文文

武汉轻工大学管理学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年10月13日; 录用日期: 2022年10月25日; 发布日期: 2022年11月23日

摘要

本文选取我国2016~2020年A股上市公司为研究样本, 基于代理理论和寻租理论, 利用实证检验来探究高管薪酬激励对企业税收规避的影响, 并考察内部控制在二者之间所产生的调节作用。研究发现, 高管薪酬激励与企业避税程度呈显著负相关; 而当企业的内部控制质量越薄弱时, 高管薪酬激励与企业避税程度的负向影响程度将更深。

关键词

高管薪酬激励, 企业避税, 内部控制

Research on the Relationship between Executive Compensation Incentives and Corporate Tax Avoidance

—Regulation Effect Test Based on Internal Control Quality

Wenwen Li

School of Management, Wuhan Polytechnic University, Wuhan Hubei

Received: Oct. 13th, 2022; accepted: Oct. 25th, 2022; published: Nov. 23rd, 2022

Abstract

This paper selects China's A-share listed companies from 2016 to 2020 as the research sample. Based on agency theory and rent-seeking theory, this paper uses empirical tests to explore the impact of executive compensation incentives on corporate tax avoidance, and examines the mod-

erating effect of internal control between them. The study found that executive compensation incentives are significantly negatively correlated with the degree of corporate tax avoidance; and when the internal control quality of the company is weaker, the negative impact of executive compensation incentives and corporate tax avoidance will be deeper.

Keywords

Executive Compensation Incentives, Corporate Tax Avoidance, Internal Controls

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

税收规避作为一项重要的管理决策，企业都希望能够在不违反相关法律的前提下使用一些隐蔽的方式来最大限度地减少税收支出，从而实现企业利益最大化的目标。传统观念认为避税行为所节约的现金流会增加所有者利益，但却忽略了代理问题引发管理层与所有者利益目标的偏差，及繁琐隐蔽的避税行为，都会给高管的机会主义行为提供了便利，诱发高管为自身利益考虑侵占股东权益的行动。为避免这一现象，企业常会通过激励机制来降低高管的寻租可能性，运用薪酬激励来调动高管的积极性，刺激管理者努力工作，因此进一步探究高管薪酬激励与企业税收规避之间关系变得尤为重要。近些年来，内部控制管理也越来越受到重视，它着重强调了职责的分离以及权力制衡，减少了股东与高级管理人员之间的代理成本，因此本文引入了内部控制变量，探究其对上述两者关系之间产生的调节作用。希望有助于从企业避税方面更好地了解高管薪酬激励所带来的影响，也为企业通过进一步健全内部控制实现利益最大化提供参考建议。

2. 理论分析与研究假设

2.1. 企业避税

税收规避作为一项重要的管理决策，企业都希望能够在不违反相关法律的前提下使用一些隐蔽的方式来最大限度地减少税收支出，从而实现企业利益最大化的目标。但就所带来的效果而言，詹正华，刘笑笑(2021) [1]研究发现企业避税程度越高，则企业的价值则越低，通过实证研究发现激进的企业避税行为会导致代理成本大于避税收益。程小可，李浩举，郑立东(2016) [2]研究发现企业规避税负会产生两种效应，一种是“融资约束缓解”效应，另一种则是“代理成本增加”效应，这表明了避税行为所带来的影响具有优劣之分，主要取决于管理者不同的主观态度，若管理者想要从中获得一些个人利益时，就需要采取更加激进的税收规避策略。

2.2. 高管薪酬激励与企业避税之间关系

现代企业为了能够更加长远的发展，所有者会将公司交给更加有能力的人进行管理，希望借助专业经营让资金能够更好的发挥功效，为企业带来财富。但由于股东与管理层之间的信息不对称及追求的目标不同，即便有与管理者业绩相挂钩的契约，但是也难以促使管理者与所有者之间利益的一致性。罗宏，曾永良(2018) [3]发现，当高管的薪酬水平较低，低于同类型行业的水平，就易引起高管的不满及攀比心理，为了自身利益会利用天然的信息优势设计隐蔽复杂的避税行为为自己寻租，也因此提高了企业的避

税程度。就避税行为而言，虽然企业的税负负担降低，会计利润得以提升，但税收规避行为具有的复杂及隐蔽性，管理者寻租也难以被发现，实际上侵害了所有者的利益。

而管理层进行避税行为存在很多难以忽视的避税成本。避税行为投入大量成本，却难以确保避税成功，这一系列的风险都使得管理层更加谨慎地看待避税行为。薪酬机制一直是被用来解决公司治理问题，桂向国(2018) [4]等研究认为高管薪酬越高，越能有效地减少高管因自利动机而进行激进的避税行为。当避税行为越激进，则面临的风险则越大，成本也更高。而此时已有的安全获利方式，使高管就很可能不愿意再冒险且花费更多成本进行税收规避。由此，本文提出以下假设：

假设 1：在控制其他因素的条件下，高管薪酬激励与企业避税程度之间呈负相关。

2.3. 内部控制对高管薪酬激励与企业避税程度的影响

作为公司治理的重要组成部分，内部控制通过一系列控制行为能够帮助企业实现权力制衡，提高企业财务情况的真实性，完善经营治理。一旦内部控制质量存在缺陷时，将使企业面临更多的经营风险。余晓燕，毕建琴(2018) [5]认为企业内部控制缺陷的披露更容易引发一些诸如监管处罚、诉讼仲裁等负面后果。这些负面影响增加了高管实施避税的成本及风险；此时提高高管的收入将会抑制企业避税的程度。基于此，提出了以下假设。

假设 2：内部控制越薄弱，高管薪酬激励与避税程度之间负相关影响越强。

3. 研究设计

3.1. 样本选取与数据来源

本文选取 2016~2020 年 A 股上市公司为原始样本，对所选样本进行如下筛选：剔除掉金融类的上市公司样本；剔除严重失真或残缺的数据；剔除 ST、SP 的企业样本。除此，对样本数据进行了 1% 的 winsorize 处理，排除了极端数值的影响，最后得到 6725 个样本数据。文中所采用名义利率来源于 WIND 数据库，内部控制质量指数来源于迪博数据库，其他的样本数据来自于 CSMAR 数据库。

3.2. 变量定义

具体变量的定义如表 1 所示。

Table 1. Variable definition table

表 1. 变量定义表

	变量名称	变量符号	变量计算
因变量	企业避税程度	RATE_diff	名义利率 - 实际利率 实际利率 = 所得税费用/会计税前利润
自变量	高管货币薪酬	Salary	薪酬最高的前三名高管薪酬总额的自然对数
调节变量	内部控制质量	IC	内部控制指数
	盈利能力	ROA	净利润/总资产
	负债水平	Lev	负债总额/资产总额
控制变量	企业规模	Size	总资产的自然对数
	存货密集度	Invent	年末存货净额/资产总额
	无形资产比率	INTANG	年末无形资产净额/资产总额
	公司成长性	Growth	(本年营业收入 - 上年营业收入)/上年营业收入

3.3. 模型构建

为了验证本文假设 1，构建如下模型：

$$\begin{aligned} RATE_diff_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 salary_{i,t} + \beta_2 ROA_{i,t} + \beta_3 LEV_{i,t} + \beta_4 size_{i,t} \\ & + \beta_5 Invent_{i,t} + \beta_6 Intang_{i,t} + \beta_7 growth_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

进一步验证假设 2，本文将加入内部控制变量，并将样本分成内部控制好、差两组，来验证内部控制质量对高管薪酬与企业避税程度关系的影响。

4. 实证分析

4.1. 描述性统计

本文对样本进行了描述性统计，结果如表 2 所示。

Table 2. Descriptive statistics for primary variables

表 2. 主要变量的描述性统计

variable	N	mean	sd	P50	min	max
RATE_diff	6725	0.002	0.094	0.008	-0.407	0.210
Salary	6725	14.750	0.790	14.691	13.470	16.780
IC	6725	656.2	105.9	671.65	0.000	827
ROA	6725	0.054	0.040	0.044	0.002	0.196
LEV	6725	0.422	0.193	0.414	0.0630	0.846
Size	6725	22.79	1.341	22.598	20.340	26.810
Invent	6725	0.144	0.133	0.110	0.001	0.665
Intang	6725	0.048	0.057	0.034	0.000	0.382
Growth	6725	0.358	0.842	0.143	-0.573	5.805

从企业避税程度(RATE_diff)来看，平均数为 0.002，说明我国的绝大多数上市企业都会进行税收规避，最大值 0.21，最小值-0.407，表示企业之间避税程度各不相同，税负的水平差距也比较大。高管薪酬(Salary)最大值与最小值分别为 16.78 和 13.47，说明我国上市公司所提供的高管薪酬的水平差距很大，而样本极值差距大，也更能够清晰观察实证结果。

4.2. 相关性分析

本文采用的方法是基于 Pearson 相关性分析法，结果如表 3 所示。

从表中发现除了资产负债率与盈利能力、资产规模系数超过 40%，呈中低度相关，其余变量都呈低度相关关系，说明模型变量之间不具有多重共线性，可进行回归分析。从相关性系数来看，高管薪酬激励与企业避税程度在 1%水平显著负相关，说明高管薪酬激励越多，企业避税程度则越低，这也初步验证了本文的假设 1。

4.3. 回归分析

4.3.1. 高管薪酬激励与企业避税程度的关系分析

高管薪酬与企业避税程度之间的回归结果如表 4 所示。高管薪酬激励与企业避税程度之间在 1%的水

平上显著负相关。表明高管薪酬与企业避税程度之间存在负相关关系，当股东给管理层的薪酬越高时，管理层不愿意在冒险实施激进的避税方式来获取个人利益，此时企业的避税程度就显著下降；当高管薪酬水平较低时，管理层为了获得更多个人利益，更愿意积极开展避税行为。本文提出的假设 1 成立。

Table 3. Correlation analysis test

表 3. 相关性分析检验

	RATE_diff	Salary	IC	ROA	LEV	Size	Invent	Intang	Growth
RATE_diff	1								
Salary	-0.046***	1							
IC	0.146***	-0.042***	1						
ROA	0.267***	-0.053***	0.162***	1					
LEV	-0.137***	0.076***	0.051***	-0.421***	1				
Size	-0.001	0.084***	0.158***	-0.161***	0.613***	1			
Invent	-0.131***	0.038***	0.061***	-0.155***	0.361***	0.174***	1		
Intang	-0.044***	0.003	-0.0160	-0.026**	-0.011	0.046***	-0.243***	1	
growth	-0.057***	0.042***	-0.027**	-0.085***	0.162***	0.081***	0.297***	-0.075***	1

注：***，**，*分别表示在 1%，5%和 10%水平上显著。

控制变量方面，企业获利能力水平(ROA)与避税程度在显著的正相关，随着企业的获利能力越强会使企业避税程度也越高，这说明获利能力越多的公司，会主动实施一些税收规避，尽量降低税务负担。存货密集度(Invent)与企业避税的关系呈负相关，这是由于企业的密集度提高时，实施税收规避时机就更多。无形资产比率与企业避税程度在 1%水平上负相关，无形资产更多在科创产业，而这类产业享受国家很多税收优惠政策，如研发费用加计扣除、免征减征等，降低了避税程度。

Table 4. Executive compensation incentives and corporate tax avoidance regression results

表 4. 高管薪酬激励与企业避税回归结果

RATE_diff	回归系数	系数标准差	T 值	P 值
Salary	-0.004***	0.001	-2.80	0.005
ROA	0.569***	0.031	18.45	0.000
LEV	-0.026***	0.008	-3.19	0.001
Size	0.007***	0.001	6.40	0.000
Invent	-0.073***	0.009	-7.80	0.000
Intang	-0.114***	0.019	-5.70	0.000
Growth	-0.001	0.001	-0.71	0.476
Constant	-0.095***	0.029	-3.28	0.001
N			6725	
R ²			0.090	
F			94.96	

4.3.2. 内部控制对高管薪酬与企业避税关系的影响

本文将 IC 以中位数为界进行分组回归，表 5 为回归结果。通过(1) (2)两组的回归结果来看，内部控

制质量越薄弱, 高管薪酬与企业避税程度之间的负向影响越深, 假设 2 得到了验证。由于内部控制质量较差时, 企业的职责分工与权力均衡的局面就难以保障, 这也加大实施隐蔽避税行为的成本。且在内部控制薄弱的情况下, 企业的财务风险将会更高, 管理层就需要仔细衡量利益与风险之间的取舍。这时如果提高高管薪酬, 就会抑制管理层为了利益而实施激进避税行为的动机, 从而减低避税程度。为了回归结果的稳健性, 将内部控制指数按平均数分为两组, 分别进行回归。从(3), (4)的回归情况来看, 再次验证了假设 2。

Table 5. Internal control impact regression analysis
表 5. 内部控制影响回归分析

VARIABLES	中位数分组回归		平均数分组回归	
	(1) 良好	(2) 薄弱	(3) 良好	(4) 薄弱
	RATEdiff		RATEdiff	
salary	-0.002 (-0.96)	-0.005** (-2.36)	-0.002 (-1.21)	-0.005** (-2.16)
ROA	0.328*** (9.38)	0.805*** (14.80)	0.372*** (11.23)	0.859*** (13.38)
lev	-0.010 (-0.94)	-0.040*** (-3.22)	-0.016 (-1.64)	-0.039*** (-2.74)
size	0.006*** (5.10)	0.005*** (2.65)	0.006*** (5.57)	0.005** (2.29)
Invent	-0.087*** (-8.05)	-0.071*** (-4.57)	-0.087*** (-8.52)	-0.068*** (-3.72)
Intang	-0.087*** (-3.49)	-0.131*** (-4.34)	-0.085*** (-3.71)	-0.147*** (-4.15)
growth	-0.000 (-0.30)	-0.002 (-0.69)	0.000 (0.01)	-0.003 (-1.24)
Constant	-0.097*** (-2.92)	-0.049 (-0.99)	-0.101*** (-3.21)	-0.048 (-0.83)
N	3,362	3,363	4,093	2,632
R-squared	0.071	0.107	0.075	0.111
F	36.34	57.65	47.62	46.59

5. 稳健性检验

为了验证研究结果的准确性, 本文使用另外一种的衡量指标, 有效税率(ETR)来再次进行检验。有效税率(ETR)由所得税费用与利润总额的比值计算得来, 它与企业避税程度为反向关系, ETR 越大, 实际税负越大, 企业避税程度越小; ETR 越小, 实际税负越小, 企业避税程度越大。回归结果如下表所示。

从表 6 中可以看出, 高管薪酬与有效税率(ETR)的值为正向显著的, 且 ETR 的大小与企业避税为反向关系, 就再次表明高管薪酬激励越高, 企业避税的程度就越低。结论与原假设一致。

Table 6. Robustness test regression results
表 6. 稳健性检验回归结果

ETR	回归系数	系数标准差	T 值	P 值
Salary	0.015***	0.002	8.70	0.000
ROA	-0.316***	0.037	-8.44	0.000
LEV	-0.016	0.010	-1.55	0.121
Size	0.002	0.001	1.64	0.101
Invent	0.133***	0.012	11.54	0.000
Intang	0.144***	0.024	5.88	0.000
Growth	0.004***	0.002	2.62	0.009
Constant	-0.100***	0.036	-2.81	0.005
N		6725		
R ²		0.0577		
F		58.71		

6. 结论与建议

本文通过对 2016~2020 年中国 A 股上市公司进行实证分析, 探究了近五年内我国的高管薪酬激励机制与企业税收规避之间的关系以及内部控制对二者之间的影响。实证研究发现, 高管薪酬的激励越强, 企业进行税收规避的程度越低, 这是由于高管薪酬的激励降低了委托代理中的道德风险, 并且实施避税行为对管理层来说具有一定的风险, 这些因素减少了管理层的自利动机, 最终也降低了企业实施税收规避的程度; 内部控制薄弱时, 高管薪酬激励与企业避税之间的负向影响也越深, 也就是当内部控制质量差时, 高管薪酬的激励越强, 企业避税程度越低。根据理论的推导以及实证结果, 本文提出以下建议。

1) 企业要重视薪酬激励, 建立一个良好的高管薪酬激励政策, 提高高管薪酬水平, 这不仅有效地解决股东与管理层之间代理问题, 降低了代理成本, 最终也减少了企业被侵占的利益。对于政府来说, 鼓励企业提升高管薪酬, 使得企业依法依规纳税, 能够减少避税行为的实施, 也降低了税收的流失, 有利于社会的稳定和谐。2) 优化完善企业内部控制。当企业的内控较为薄弱时, 高管对于薪资的水平更加敏感, 为了获取更多个人利益实施避税行为的动机就更强。良好的内部控制能够约束这类风险, 保障公司财务信息的真实可靠, 也能约束管理层的权力, 抑制高管谋求私利的行为, 保障企业以及股东的权益。

参考文献

- [1] 詹正华, 刘笑笑. 税收征管、企业避税与企业价值的关系研究——基于 A 股上市公司的经验证据[J]. 经济研究导刊, 2021(29): 124-129+143.
- [2] 程小可, 李浩举, 郑立东. 税收规避能够提升企业价值吗?——基于货币政策视角的研究[J]. 审计与经济研究, 2016, 31(3): 63-72.
- [3] 罗宏, 曾永良. 高管薪酬攀比与企业避税[J]. 中南财经政法大学学报, 2018(2): 3-13.
- [4] 桂向国, 李竹梅. 高管超额薪酬、税收激进行为与上市公司投资效率[J]. 金融与经济, 2018(5): 67-73.
- [5] 余晓燕, 毕建琴. 负面偏好与上市企业披露内部控制缺陷信息关系研究[J]. 管理科学, 2018, 31(4): 45-61.