

CEO&CFO 异质性与审计意见

——CEO 的地位影响与权力调节

潘 辰, 常华兵

(南京财经大学 会计学院, 江苏 南京, 210046)

[摘要] 以 2012-2017 年 A 股上市公司为样本, 检验上市公司 CEO、CFO 的一系列特征差异与审计意见的关系。研究发现, CEO 与 CFO 性别存在异质性显著增加了审计师发表标准审计意见的可能性, 年龄存在异质性则显著降低了这种可能性, 而学历的异质性与审计意见的类型无显著性关系。对 CEO、CFO 存在异质性的公司进一步研究发现, CEO 为男性、CEO 为年长者均显著提高了公司获得标准审计意见的概率, 并且 CEO 的组织权力对于两者之间的正向关系具有显著的促进作用。上市公司配置公司治理结构时, 应避免太大年龄差异, 适当保持异性高管的比例, 从而提高会计信息质量。

[关键词] CEO; CFO; 异质性; 审计意见

[中图分类号] F230 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-3300 (2020) 01-0024-09

审计意见研究一直是学术界的重要课题, 从现有文献来看, 盈余管理是影响审计意见类型的重要因素。盈余管理是指公司管理人员通过对会计政策的选择, 有目的地干预对外财务报告的过程。实施盈余管理行为的决策权主要集中于 CEO 和 CFO, 这两类高管的经济行为直接决定了公司财务报告质量的高低, 影响审计师可能出具审计意见的类型。但是, 现有研究鲜有关注 CEO、CFO 与审计意见的关系。作为会计行为的主要负责人员, CFO 的决策直接决定了公司会计信息质量的优劣; CEO 作为 CFO 的上级领导, 在公司治理结构中占有无可比拟的地位, 职位差距带来的是对 CFO 经济行为的有效监督, 还是滥用权力、操纵 CFO 行为进行盈余管理?

这取决于 CEO 与 CFO 的一系列个人特质。两者特征异质性的 大小, 决定了企业采取会计政策的激进程度、发生财务舞弊风险的大小, 从而对审计机构形成审计意见产生重要影响。

一、理论分析及研究假设

Hambrick 和 Mason 在 1984 年提出的“高层梯队理论”是高管特征研究的理论基础, 这一理论认为管理者的一系列特质决定了其决策行为, 进而能解释公司一系列复杂的战略选择问题。这些特质大体上可以分为两类, 一类是人口学特征, 如年龄、性别、教育背景等, 另一类是心理特征, 如价值观、认知观、信仰等。早期的研究认为高管间是同质的, 后续随着异质性问题的研究逐渐兴起, 学者更多地

收稿日期: 2019-09-11

基金项目: 国家社科基金项目“供给侧改革中的价值分配财务与会计动力创新研究”(16BGL071); 江苏省研究生科研与实践创新计划项目“高管特征对审计师风险决策的影响分析”(KYCX18-1385)。

作者简介: 潘 辰 (1995-), 男, 安徽滁州人, 硕士研究生, 研究方向: 审计理论与方法研究;

常华兵 (1974-), 男, 江苏人, 副教授, 硕士, 研究方向: 会计与财务理论及实践。

关注管理者之间特征差异带来的影响,研究的对象集中于整个管理者团队。例如 Bantel 和 Jackson^[1] 研究发现,个人学历、出身、职业经历等不同会影响管理者的信念与情绪,信念和情绪则决定了管理者的会计行为。由于 CEO 和 CFO 是公司会计行为的主要决策者,本文将异质性研究的对象转向 CEO 和 CFO,分析具有不同特征的 CEO 和 CFO 带来的行为差异,探讨其对于审计意见的影响。

(一) CEO&CFO 性别异质性与审计意见

男性高管和女性高管的经营理念迥异,导致这一现象的原因在于,性别不同使得高管在思考方式上存在很大差异。根据大量行为学的研究,一方面,女性更加厌恶风险, Martin 等^[2] 发现女性 CEO 出于对于风险的厌恶,能显著降低公司的经营风险;另一方面,女性的行为更加保守,有别于男性高管的过度自信,女性高管决策时更加谨慎,她们的交易量要大幅度低于男性高管交易量。而与女性不同,男性往往更加偏好风险、权力、利益、声誉等。

CEO 与 CFO 性别异质性带来影响可以从两个角度来解释。首先,性别相同时,同质的思维方式能够消除沟通的障碍,降低社会隔阂^[3],使得 CEO 和 CFO 更容易“打成一片”,彼此亲密关系的提升不利于高管间相互监督的制约机制的形成,CEO 可能不愿意指正 CFO 的财务舞弊行为,CFO 也可能更轻易地屈服于 CEO,就一系列损害会计信息质量的行为达成合谋,导致审计师出具非标准审计意见。异质性则消除了性别同质带来的这些不利影响。其次,当 CEO 和 CFO 的性别存在差异时,更多的情况下为男性 CEO 和女性 CFO (根据后续的描述性统计,上市公司男性 CEO 占比超过九成,男性 CFO 占比则为六成),由于女性高管的特点,她们进行财务舞弊的可能性较低,加之 CFO 对企业会计行为有着更为直接和更大的影响^[4],使得会计信息整体风险较小,出具标准审计意见的可能性越高;由于性别的异质性,CEO 与 CFO 对于风险的看法更加多元,风险规避的一方不愿意承担严重的后果,并且沟通的障碍也加大了达成“一致意见”的成本,两者更容易形成一种相互监督、相互制约的良性体制,提高了审计师发表标准审计意见的可能性。综上,提

出如下假设:

假设 1: 限定其它条件,CEO 和 CFO 性别存在异质性时,审计师发表标准审计意见的可能性越高。

(二) CEO&CFO 年龄异质性与审计意见

根据社会类化理论,个体倾向于通过某种维度与其他个体进行比较,从而形成群体趋同,其中一些显性的人口学特征,如年龄、性别等,更常被用作这一类比较标准。当年龄相同或相近时,更容易培养群体间的认同感,处于同一年龄阶段的管理者更乐于分享彼此的价值观和信仰,并降低企业的沟通成本。当管理者年龄存在较大差异时,由于受特定年代和人生阅历的影响,个体具有不同价值观和认知观,并产生独特的经营管理理念。Hambrick 和 Mason^[5] 研究发现,年轻的高管更加偏好风险,而年长的高管更倾向于风险规避。并且,年龄异质性导致的认知差异和行为方式的不同,还会破坏团队的凝聚力,降低对彼此的满意度,带来沟通减少、冲突加剧等一系列负面影响,进而提高信息不对称程度,为管理者盈余管理等自利行为提供了可能^[6]。

当 CEO 和 CFO 年龄存在异质性时,一者,年轻的 CFO 更有财务舞弊的动机,做出盈余管理等自利行为,而年长的 CEO 可能由于缺乏专业的财务知识或者由于信息的不对称,难以及时发现并纠正 CFO 的舞弊行为,使得公司出具低质量的财务报告,增加非标准审计意见的可能性。二者,年长的 CFO 由于丰富的工作经验和保守的决策倾向,能够有效地减少主观和客观的会计差错^[7]。然而年轻的 CEO 由于缺乏必要的工作经验,既不能意识到财务造假等短期行为给公司带来的不利影响,又难以对 CFO 的会计行为给予支持,从而降低会计信息质量,降低了审计师发表标准审计意见的可能。综上,提出如下假设:

假设 2: 限定其它条件,CEO 和 CFO 年龄存在异质性时,审计师发表标准审计意见的可能性越低。

(三) CEO&CFO 学历异质性与审计意见

学历能反映高管的认知能力和专业技术水平,CEO 与 CFO 学历异质性带来的影响具有两面性。由于教育水平不同,CEO 与 CFO 对于事物的看法不

一,严重的认知观差异可能引起意见分歧,甚至导致冲突的发生。当他们就会计政策选择等重大战略问题产生矛盾时,不恰当的处理会造成会计政策使用不当,降低公司会计信息的质量,增加了审计师出具非标准审计意见的风险。另一方面,如果存在有效的沟通机制^[8],有助于CEO与CFO利用学历差异带来的多元的信息,通过彼此学习,重新审视自己的看法。例如CEO与CFO可以通过交流对于风险的不同认识,深刻认识到短期行为带来的深远影响,从而减少盈余管理等行为,提高公司的会计信息质量。上述两种影响同时存在、共同作用,因此,CEO与CFO学历异质性与审计意见之间并不存在必然的线性关系。综上,提出如下假设:

假设3:限定其它条件,CEO和CFO学历异质性与审计意见无显著关系。

二、研究设计

以2012-2017年我国A股上市公司为研究样本,剔除金融业等有特殊监管要求的公司,剔除被ST、*ST处理的公司,剔除财务数据严重缺失的公司,共得到11218组有效观测值。为避免极端值的影响,对连续变量进行上下1%的Winsorize处理。CEO、CFO特征数据、其它财务数据均来自CSMAR数据库,采用的数据处理软件为Stata14.0。

为了检验假设1~3,借鉴郑军等^[9]的研究,分别构建以下模型:

$$\text{AuditOP} = \text{Dgender} + \text{Big4} + \text{Size} + \text{Top1} + \text{Cr10} + \text{Loss} + \text{Soe} + \text{Manshr} + \text{Growth} + \text{Salary} + \text{Cfo} + \text{Ns} + \text{Inde} + \text{Income} + \text{YEAR} + \text{INDUSTRY} + \varepsilon \quad (1)$$

$$\text{AuditOP} = \text{Dage} + \text{Big4} + \text{Size} + \text{Top1} + \text{Cr10} + \text{Loss} + \text{Soe} + \text{Manshr} + \text{Growth} + \text{Salary} + \text{Cfo} + \text{Ns} + \text{Inde} + \text{Income} + \text{YEAR} + \text{INDUSTRY} + \varepsilon \quad (2)$$

$$\text{AuditOP} = \text{Ddegree} + \text{Big4} + \text{Size} + \text{Top1} + \text{Cr10} + \text{Loss} + \text{Soe} + \text{Manshr} + \text{Growth} + \text{Salary} + \text{Cfo} + \text{Ns} + \text{Inde} + \text{Income} + \text{YEAR} + \text{INDUSTRY} + \varepsilon \quad (3)$$

其中,被解释变量为审计意见(AuditOP),若当年公司财报审计取得标准无保留审计意见,则定义为1,否则为0。模型(1)的解释变量为Dgender(性别异质性),若公司CEO和CFO性别不同,则定义为1,否则为0。模型(2)的解释变量为Dage(年龄异质性),现有研究对于年龄阶段的划分大体一致,即每十岁为一个级别跨度,例如将高管年龄划分为20岁以下、20~30岁、30~40岁、40~50岁以及50岁以上等。本文采用简化方法,将CEO和CFO年龄差距在10岁以上的定义为1,否则定义为0。模型(3)的解释变量为Ddegree(学历异质性),若CEO和CFO的学历不同,定义为1,否则为0,其中学历分为中专及中专以下、大专、本科、硕士研究生和博士研究生,分别赋值1~5。根据相关研究,引入其他控制变量,具体定义如表1所示。

表1 变量定义表

Tab. 1 Variable definition

变量类型	变量符号	变量名称	变量解释
被解释变量	AuditOP	审计意见	若取得标准无保留审计意见,为1,否则为0
解释变量	Dgender	CEO&CFO 性别异质性	若CEO和CFO性别不同,为1,否则为0
	Dage	CEO&CFO 年龄异质性	若CEO和CFO年龄相差超过10岁,为1,否则为0
	Ddegree	CEO&CFO 学历异质性	若CEO和CFO学历不同,为1,否则为0
控制变量	Big4	四大审计	若为国际四大会计师事务所审计,则为1,否则为0
	Size	公司规模	公司总资产的自然对数
	Top1	大股东持股	第一大股东持股比例
	Cr10	股权集中度	公司前十大股东持股比例之和
	Loss	是否亏损	哑变量,若公司当年发生亏损,则为1,否则为0
	Soe	产权性质	哑变量,若公司为国有企业,则为1,否则为0
	Manshr	高管持股	管理层持股比例
	Growth	营业收入增长率	营业收入增长率/100
	Control	控制变量	控制变量

续表 1

变量类型	变量符号	变量名称	变量解释
解释变量	Salary	高管薪酬	前三名高管平均薪酬与职工平均薪酬比值/100
	Cfo	现金流量	经营活动现金流量净额除以年末总资产
	Ns	监事会规模	监事会成员人数
	Inde	董事会结构	独立董事人数占董事会总人数的比重
	Income	盈利持续性	本年营业利润减上年营业利润,除以年末总资产
	YEAR	年度变量	以2012年为基准,设置4个虚拟变量
	INDUSTRY	行业变量	采用证监会颁发的《中国上市公司行业分类指引》(2012修订版)进行行业分类

三、实证分析

(一) 描述性分析

CEO、CFO特征及主要变量的描述性统计结果如表2所示。CEO_age的均值为49.33,表明上市公司CEO的平均年龄达到49岁,最低年龄为27岁,最高年龄为75,年龄差距巨大;类似的,CEO_gender的均值为0.93,表明男性CEO占比为93%,CEO_degree的均值为3.53,说明CEO的平均学历达到了本科以上。CFO_age均值为45.54,表明CFO的平均年龄为45岁,比CEO平均年龄小4岁,这与现实情况相符,企业管理人员往往需要

更多的时间,完成知识技能和社会资源的积累,从而实现职位的晋升;CFO_gender的均值为0.68,表明CFO男性占比为68%,CFO职位对于性别的要求远没有CEO那样苛刻;CFO_degree的均值为3.19,CFO平均学历与CEO差距不大。

Dgender、Dage、Ddegree分别衡量CEO和CFO之间是否在性别、年龄和学历上存在差异,这三个指标的均值分别为0.35、0.27、0.66,表明有34.6%的上市公司的CEO与CFO性别不同、26.6%存在年龄差异、66%存在学历差异。AuditOP的均值为0.97,表明97%的上市公司取得标准无保留审计意见。

表2 CEO&CFO特征及主要变量的描述性统计

Tab. 2 CEO&CFO characteristics and descriptive statistical results of main variables

变量	均值	标准差	最小值	最大值	中位数
CEO_age	49.33	6.09	27	75	50
CEO_gender	0.93	0.23	0	1	1
CEO_degree	3.53	0.92	1	5	4
CFO_age	45.54	6.09	26	71	45
CFO_gender	0.68	0.45	0	1	1
CFO_degree	3.19	0.78	1	5	3
AuditOP	0.97	0.16	0	1	1
Dgender	0.35	0.49	0	1	0
Dage	0.27	0.45	0	1	0
Ddegree	0.66	0.47	0	1	1

(二) Logit 回归分析

1. CEO&CFO异质性与审计意见

对CEO&CFO异质性与审计意见进行Logit回归,结果如表3所示。第(1)列结果所示,Dgender的系数在1%的水平上显著为正,表明CEO和CFO存在性别异质性增加了公司获得标准审计意见的概率,假设1得证;第(2)列结果所示,

Dage的系数在5%的水平上显著为负,表明CEO和CFO存在年龄异质性时,减少了取得标准审计意见的概率,假设2得证;根据第(3)列结果,Ddegree的系数0.1669,Z统计量为1.29,表明CEO和CFO学历的异质性与审计意见并无显著关系,假设3得证。

表3 CEO&CFO 异质性与审计意见回归分析

Tab.3 Logit regression results of CEO&CFO heterogeneity and audit opinion

变量	AuditOP		
	(1)	(2)	(3)
Dgender	0.4118*** (3.04)		
Dage		-0.2822** (-2.11)	
Ddegree			0.1669 (1.29)
Big4	1.1486 (1.58)	1.1943* (1.65)	1.1595 (1.60)
Size	0.1635*** (2.63)	0.1329** (2.14)	0.1430** (2.31)
Top1	0.0291*** (4.50)	0.0296*** (4.57)	0.0294*** (4.54)
Cr10	0.0052 (0.95)	0.0048 (0.88)	0.0052 (0.94)
Loss	-2.0971*** (-14.86)	-2.1278*** (-15.01)	-2.1084*** (-14.92)
Soe	0.0365 (0.22)	0.0241 (0.15)	0.0353 (0.22)
Manshr	0.9350 (1.64)	0.9808* (1.72)	0.9150 (1.61)
Growth	-0.4380 (-0.58)	-0.3544 (-0.48)	-0.3993 (-0.54)
Salary	0.0101 (0.69)	0.0123 (0.79)	0.0118 (0.77)
Cfo	3.2632*** (4.75)	3.2445*** (4.72)	3.1906*** (4.65)
Ns	0.2681*** (3.33)	0.2648*** (3.30)	0.2669*** (3.32)
Inde	4.9521*** (3.83)	5.0004*** (3.90)	5.0028*** (3.88)
Income	-0.8228** (-1.97)	-0.8498** (-2.04)	-0.7879* (-1.90)
YEAR		控制	
INDUSTRY		控制	
常数项	-4.1120*** (-2.75)	-3.2125** (-2.16)	-3.6423** (-2.46)
N	11218	11218	11218
PseudoR ²	0.1808	0.1789	0.1779
LR chi ²	498.50	493.25	490.57

注：括号内为Z统计值，***、**、* 分别表示在1%、5%和10%水平上显著。

2. CEO 的地位影响

CEO 与 CFO 性别异质性会带来相互制约的效果，CEO 与 CFO 年龄异质性则会加剧信息不对称程度。在这一类 CEO 与 CFO 特征存在差异的公司中，CEO 到底扮演了什么样的角色？从公司章程赋予的职权来看，CEO 负责管理重要经营活动，拥有最高的决策权。CEO 能否运用自己的地位，将自己的理念体现在公司财务信息的质量上，进而影响审计师作出判断。

CEO 在公司治理结构中具有重要地位，CFO 受其领导，甚至成为其代理人。CEO 的特定人口学特征能够向存在异质性的 CFO 传递某种信号，CFO 通过接收并分析这种信号，决定自己的行为。因此，CEO 在高管特征与审计意见的关系中发挥了更重要的影响。例如，年长的 CEO 注重严谨，为了自己积累的声誉和名望，更倾向于稳健的会计政策，这种规避风险的信号会抑制年轻的 CFO 采取过激的会计行为；当性别差异形成相互制约时，女性 CEO 由于更加平和，更不愿意与同事发生冲突，会让男性 CFO 接收到“妥协”的信号，增加他们从事舞弊行为的可能，使得制约机制失效。根据这些分析，提出以下假设：

假设 4：在 CEO 和 CFO 性别存在异质性的公司中，CEO 为男性时，审计师发表标准审计意见的可能性越高；

假设 5：在 CEO 和 CFO 年龄存在异质性的公司中，CEO 更年长时，审计师发表标准审计意见的可能性越高。

通过引入新的解释变量 Men、Older，来研究 CEO 特征与审计意见的关系。若在 CEO 与 CFO 特征存在差异的公司中，CEO 为男性（CFO 为女性），则定义 Men 为 1，否则为 0；若 CEO 更年长，则定义 Older 为 1，否则为 0。由于存在异质性的公司样本中，由四大审计的样本较少，故删除变量 Big4，其余变量保持不变，仍用原模型进行回归分析，结果如表 4 所示。表中第（4）列结果所示，Men 的系数在 10%的水平上显著正相关，证明在 CEO 与 CFO 性别存在异质性的公司中，CEO 为男性时，被出具标准审计意见的可能性越高，假设 4 得证。第（5）

列结果所示, Older 的系数在 10%的水平上显著正相关, 证明在 CEO 与 CFO 年龄存在异质性的公司中, CEO 更年长时, 被出具标准审计意见的可能性越高, 假设 5 得证。

3. CEO 权力的调节

CEO 权力越大时, 对于异性 CFO 的制约作用就越强, 能够有效防止 CFO 利用专业知识进行财务舞弊和盈余管理等行为, 提高会计信息的质量。同时对于年长的 CEO 来说, 更大的权力便利了其在公司内部推行自己的理念, 将风险规避形成一种企业文化, 更好地降低公司整体财务风险, 增加了公司被出具标准审计意见的可能性。相反, CEO 权力越小, 受到的制衡越大, CEO 在作出决策时不得不需要跟其他高管沟通, 考虑相左的意见, 使得 CEO 发挥作用的能动性降低, 这抑制了 CEO 特征与标准审计意见的正向关系。综上, 提出以下假设:

假设 6: 在 CEO 和 CFO 性别存在异质性的公司中, CEO 权力能显著促进男性 CEO 与标准审计意见的正向关系;

假设 7: 在 CEO 和 CFO 年龄存在异质性的公司中, CEO 权力能显著促进年长 CEO 与标准审计意见的正向关系。

根据 Finkelstein^[10]提出的权力模型, CEO 权力可分为组织权力、专家权力、声誉权力以及所有制权力, 其中组织权力是最常见, 也是最重要的权力。参考权小锋等^[11]的研究, 选用 CEO 是否兼任董事长来衡量 CEO 的组织权力, 引入调节变量 CEOpower, 研究权力大小在 CEO 特征与审计意见的关系中所扮演的角色。首先, 对模型进行修改:

$$\text{AuditOP} = \text{CEOpower} * \text{Men} + \text{Men} + \text{CEOpower} + \text{Size} + \text{Top1} + \text{Cr10} + \text{Loss} + \text{Soe} + \text{Manshr} + \text{Growth} + \text{Salary} + \text{Cfo} + \text{Ns} + \text{Inde} + \text{Income} + \text{YEAR} + \text{INDUSTRY} + \varepsilon \quad (6)$$

$$\text{AuditOP} = \text{CEOpower} * \text{Older} + \text{Older} + \text{CEOpower} + \text{Size} + \text{Top1} + \text{Cr10} + \text{Loss} + \text{Soe} + \text{Manshr} + \text{Growth} + \text{Salary} + \text{Cfo} + \text{Ns} + \text{Inde} + \text{Income} + \text{YEAR} + \text{INDUSTRY} + \varepsilon \quad (7)$$

回归结果见表 4, 第 (6) 列所示, Men 的系数为正, 引入调节变量后 CEOpower* Men 的系数仍为正, 并且在 10%的水平上显著, 表明 CEO 权力对男性 CEO 与标准审计意见的关系有显著的促进作用, 假设 6 得证; 第 (7) 列结果所示, Older 的系数与 CEOpower* Older 的系数均为正, 且 CEOpower* Older 的系数在 10%的水平上显著, 表明 CEO 权力对年长 CEO 与标准审计意见的关系有显著的促进作用, 假设 7 得证。

表 4 CEO 特征与审计意见回归结果 & CEO 组织权力的调节作用结果

Tab. 4 Logit regression results of CEO characteristics and audit opinions& The moderating effect of CEO power

变量	AuditOP			
	(4)	(5)	(6)	(7)
Men	0.4372* (1.66)		0.0963 (0.28)	
Older	0.6275** (2.55)		0.4194 (1.53)	
CEOpower * Men			0.9634* (1.78)	
CEOpower * Older				0.9376* (1.68)
CEOpower			-1.1065** (-2.44)	-0.0853 (-0.18)
Size	0.2902** (2.46)	0.1981* (1.66)	0.2956** (2.49)	0.2012* (1.69)
Top1	0.0225* (1.79)	0.0336*** (2.75)	0.0240* (1.90)	0.0321*** (2.62)

续表 4

变量	AuditOP			
	(4)	(5)	(6)	(7)
Cr10	0.0127 (1.19)	0.0046 (0.46)	0.0093 (0.86)	0.0058 (0.58)
Loss	-1.9154*** (-7.13)	-1.6196*** (-5.63)	-1.9342*** (-7.10)	-1.6639*** (-5.71)
Soe	-0.3205 (-1.11)	-0.0679 (-0.23)	-0.4015 (-1.36)	-0.0436 (-0.15)
Manshr	1.9554* (1.76)	3.7884*** (2.99)	2.2433** (1.96)	3.0698** (2.30)
Growth	5.4752 (0.45)	-0.2552 (-0.20)	6.0510 (0.48)	-0.2097 (-0.17)
Salary	0.0089 (0.50)	0.0164 (0.53)	0.0108 (0.57)	0.0116 (0.40)
Cfo	2.5198** (2.32)	4.2595*** (3.24)	2.4342** (2.23)	4.3418*** (3.29)
Ns	0.4634** (2.49)	0.2651* (1.75)	0.4463** (2.39)	0.2746* (1.81)
Inde	2.6409 (1.25)	7.7472*** (3.31)	2.6247 (1.23)	7.8166*** (3.30)
Income	-0.2211 (-0.33)	-0.0027 (-0.00)	-0.3390 (-0.49)	-0.1152 (-0.12)
YEAR			控制	
INDUSTRY			控制	
常数项	-6.3830** (-2.34)	-4.7527 (-1.57)	-5.9227** (-2.14)	-4.9396 (-1.62)
N	3884	2980	3884	2980
Pseudo R ²	0.2223	0.2163	0.2291	0.2217
LR chi ²	195.20	187.89	201.12	192.61

(三) 稳健性检验

为了增加本文的可靠性,对上述模型进行 Probit 回归,对原假设进行验证,回归结果如表 5 所示。通过观察第(8)列的 Dgender、第(9)列的 Dage、第(10)列的 Ddegree、第(11)列的 Men、第(12)列的 Older、第(13)列的 CEOpower* Men 以及第(14)列的 CEOpower* Older,这些变量中除了第(11)列 Men 的系数在统计上不显著外,其余变量均显著,且方向与前述分析相同。故结论具有一定的稳健性。

四、研究结论及启示

作为会计行为的主要负责人员,CFO 的决策直接决定了公司会计信息质量的优劣;CEO 作为 CFO 的上级领导,在公司治理结构中占有无可比拟的地位,职位差距带来的是对 CFO 经济行为的有效监督,还是滥用权力、操纵 CFO 行为进行盈余管理?这取决于 CEO 与 CFO 的一系列个人特质。两者特征异质性的 size 决定了企业采取会计政策的激进程度、发生财务舞弊风险的大小,从而对审计机构形成审计意见产生重要影响。本文研究发现,CEO 与 CFO

表 5 Probit 回归结果
Tab. 5 Probit regression results

变量	AuditOP					
	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Dgender	0.1877*** (3.12)					
Dage		-0.1292** (-2.14)				
Ddegree			0.0726 (1.25)			
Men				0.1837 (1.51)		0.0226 (0.15)
CEOpower * Men						0.4765* (1.90)
Older					0.2713** (2.42)	
CEOpower * Older						-0.5260** (-2.44)
控制变量	限于篇幅, 不予列示					

注: 括号内为 Z 统计值, **、*、* 分别表示在 1%、5% 和 10% 水平上显著。

性别存在异质性显著增加了审计师发表标准审计意见的可能性, 年龄存在异质性则显著降低了这种可能性, 而学历的异质性与审计意见的类型无显著性关系。对 CEO、CFO 存在异质性的公司进一步研究发现, CEO 为男性、CEO 为年长者均显著提高了公司获得标准审计意见的概率, 并且 CEO 的组织权力对这一关系具有显著的正向调节作用。

虽然男性一直在公司管理层中占据核心地位, 但是适当引入女性高管, 如女性 CFO, 构建出“男女搭配”的公司治理结构, 合理利用两性对于风险的认知差异, 有利于避免男性高管间就盈余管理等行为达成合谋, 从而提高会计信息质量。在男女搭配形成的 CEO&CFO 制约机制中, 女性由于具有妥协性, 往往难以约束部分强硬的男性 CFO, 从而使公司财务风险高于“男性 CEO+女性 CFO”的公司, 这一结果与周泽将等^[12]的研究一致, 即女性 CEO 促进了财务舞弊, 而女性 CFO 则抑制了舞弊; 此外, 这一结论还在一定程度上解释了上市公司女

性 CEO (7%) 和女性 CFO (32%) 比例形成的原因。

公司选聘 CEO 和 CFO 时, 应该考虑年龄因素, 两者年龄差距不应太大, 年龄差异会提高信息不对称程度, 增加审计机构出具非标准审计意见的可能性, 而聘用年长的 CEO 能显著改善这一情况。在能形成相互监督机制, 并且 CEO 具有较低的财务舞弊动机时, 适当地给予 CEO 更高的权力, 有利于改善企业的会计信息质量。但是, 防止 CEO 权力过大, 造成职权滥用, 依旧是公司面临的一个重要问题。

参考文献:

- [1] BANTEL K A, JACKSON S E. Top management and innovations in banking: does the composition of the top team make a difference? [J]. Strategic Management Journal, 1989, 10(S1): 18.
- [2] MARTIN A D, NISHIKAWA T, WILLIAMS M A. CEO gender: effects on valuation and risk [J]. Quarterly Journal of

- Finance & Accounting, 2009, 48(3): 23-40.
- [3] MILTON W L P. How experience and network ties affect the influence of demographic minorities on corporate boards [J]. Administrative Science Quarterly, 2000, 45(2): 366-398.
- [4] JIANG J, PETRONI K R, WANG Y Y. CFOs and CEOs: who have the most influence on earnings management? [J]. Journal of Financial Economics, 2010, 96(3): 513-526.
- [5] HAMBRICK D C, MASON P A. Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers [J]. Academy of Management Review, 1984, 9(2): 193-206.
- [6] 周晓惠, 田蒙蒙, 聂浩然. 高管团队异质性、盈余管理与企业绩效 [J]. 南京审计大学学报, 2017, 14(3): 75-85.
- [7] 王霞, 薛跃, 于学强. CFO 的背景特征与会计信息质量——基于中国财务重述公司的经验证据 [J]. 财经研究, 2011, 37(9): 123-133, 144.
- [8] SIMONS T, PELLED L H, SMITH K A. Making use of difference: diversity, debate, and decision comprehensiveness in top management teams [J]. The Academy of Management Journal, 1999, 42(6): 662-673.
- [9] 郑军, 林钟高, 彭琳. 大客户依赖性对审计师风险决策的影响研究 [J]. 中南财经政法大学学报, 2017(2): 77-86.
- [10] FINKELSTEIN S. Power in top management teams: dimensions, measurement, and validation [J]. The Academy of Management Journal, 1992, 35(3): 505-538.
- [11] 权小锋, 吴世农. CEO 权力强度、信息披露质量与公司业绩的波动性——基于深交所上市公司的实证研究 [J]. 南开管理评论, 2010, 13(4): 142-153.
- [12] 周泽将, 刘中燕, 胡瑞. CEO vs CFO: 女性高管能否抑制财务舞弊行为 [J]. 上海财经大学学报, 2016, 18(1): 50-63.

CEO & CFO Heterogeneity and Audit Opinions

——CEO Status and Power Regulation

PAN Chen, CHANG Huabing

(School of Accounting, Nanjing University of Finance & Economics, Nanjing, 210046)

Abstract: This paper examines the relationship between a series of characteristic differences of CEOs and CFOs of listed companies and audit opinions based on the sample of A-share listed companies in 2012-2017. The study finds that the heterogeneity of gender between CEO and CFO significantly increases the possibility of auditors publishing standard audit opinions. The heterogeneity of age significantly reduces this possibility, while the heterogeneity of academic qualifications and the types of audit opinions do not show significant relationship. Further research on the heterogeneity of CEOs and CFOs finds if CEOs are male and CEOs are seniors, the probability of the company obtaining standard audit opinions significantly increases, and that the organizational power of the CEO can promote their relationship. The article shows that when listed companies configure corporate governance structure, they should avoid too much age difference and properly maintain the proportion of heterosexual executives, thus improving the quality of accounting information.

Keywords: CEO; CFO; heterogeneity; audit opinion

(责任编辑: 杨成平)