



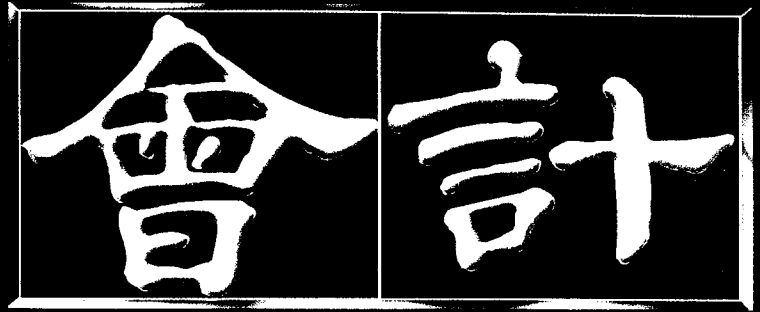
策略・經營・管理的

會計研究月刊

<http://www.ardf.org.tw>

91年 11月號

2002/11/01



開掘 Mining
Intellectual Capital

智慧金礦

強力推薦 ~

- 平衡計分卡於製造業導入之成效、各階段進程與產出
- 耶魯大學管理學院 Shyam Sunder 教授來台演講摘要
「會計之崩潰：起因與對策」

【 17週年慶， 4大項 超值優惠，全都 送給您！ 詳見 p.2~3】

▶ 續訂戶中獎名單...請詳見 **p.15**

no. **204**



9 771022 170002



特別報導

- 32** 耶魯大學管理學院Shyam Sunder教授來台演講摘要
會計之崩潰：起因與對策
Shyam Sunder · 杜榮瑞 · 吳婉婷



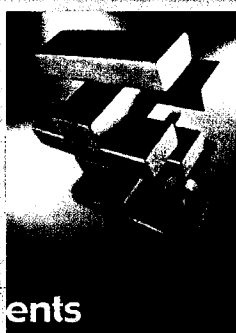
專業探討

- 【財會問題解析】
117 財會問題解釋函彙編 研議組
- 【會計股訊】
129 多金為王 多債為苦 張漢傑
 洞悉會計戲法系列(二)-現金與負債對股價的風險管理



策略管理

- 【平衡計分卡】
118 平衡計分卡實戰系列探討(七) 于泳
 從台灣企業成功導入平衡計分卡實例談
 製造業導入之成效、各階段進程與產出
- 【電子化企業】
134 企業基因改造工程(二) 林雲



■ 企業的各個管理基石皆有其獨特的管理功效，企業應該系統化且符合邏輯的堆疊各個管理基石，否則可能因為底層的一個爛基石，引發上一層基石的垮塌，中而產生骨牌效應，促成企業全倒的悲哀。(p.15)

■ 股市有句俗語「漲時重勢，跌時重質」，這裡講的質並不完全是指每股盈餘與每股淨值好，更重要的觀念是指公司的現金存量與流量充沛無慮。(p.133)

■ 新藥開發是一項高風險的投資，因為新藥研時間長、研發費用高昂，然而，一旦研發成功，新藥順利上市，隨之而來的營收與利潤十分可觀。(p.94)



專欄

- 【發行人的話】
11 智慧資本之開發、管理、衡量與報導 鄭丁旺
- 【編者的話】
12 若有似無的挑戰 陳依蘋
- 【新聞快訊】
17 10月份財會新聞掃描 編輯部
18 充電快訊 編輯部
19 會計研究發展基金會佈告欄 編輯部
20 10月份證券相關函令彙編 編輯部
- 【會計圈的人與事】
21 善用電腦輔助查核技術 掌握企業資訊即時正確 李香瑩
22 勤業愛心義賣所得全數捐贈聯合勸募協會 李香瑩
- 24** 公司治理與台灣競爭力研討會 編輯
25 「企業的營運績效提昇之策略與表現」研討會 編輯
26 中華策略管理會計學會成立大會即將舉行 編輯
28 政大會計系吳安妮教授榮獲教育部頒發產學合作獎 編輯
- 【國際瞭望】
30 員工選擇權將以費用化認列 李香
30 董監事職缺不再熱門 李香
31 會計師界二軍突起 李香
31 多+快=好? 李香

耶魯大學管理學院Shyam Sunder教授來台演講摘要

會計之崩潰：起因與對策

在面對近來所發生的會計醜聞，耶魯大學管理學院講座教授 Sunder博士針對會計崩潰之起因，提出突破性的對策，包括會計準則互相競爭、減少審計市場的競爭或與保險結合、獨自選出少數董事等解決方式。本刊在台大會計系教授杜榮瑞博士的協助下，取得授權，將之介紹給台灣讀者。

Shyam Sunder，耶魯大學管理學院講座教授

譯者/ 杜榮瑞，國立台灣大學會計系教授

吳婉婷，國立台灣大學會計系碩士班研究生

rrduh@mba.ntu.edu.tw

今 (2002)年，美國發生了一連串前所未有的企業會計醜聞，這些企業包括安隆(Enron)、世界通訊(WorldCom)、奎斯特(Qwest)、艾德發(Adelphia)與泰柯(Tyco)等，相關的專業機構則包括安達信(Arthur Andersen)、美林證券(Merrill Lynch)、(大通銀行)J. P. Morgan、(花旗銀行)Citibank等，其中最大的會計師事務所，已被控告違反刑法，並且預期將無法繼續經營下去。

數家大型企業在財務報表的重大錯誤被揭發後，申請破產。一些公司甚至沖銷高達500億美金的資產；其他諸如挪用公司資源、利益衝突(存在公司職員、董事、律師、會計師、投資銀行員及分析師之間)、明目張膽使用資產負債表外融資及特殊目的個體等，已成為焦點新聞。大家開始質疑公開公司財務報告、財務報導準則、財務報表獨立審計、作為激勵或控制經理人行為的經理人獎酬制度、為保護股東權益所作的公司治理、會計及審計之規範與管制、資本市場之管理等相關制度的可靠性。

桑德(Shyam Sunder)教授 簡介

譯按：本文是耶魯大學管理學院James L. Frank會計、經濟與財務講座教授Shyam Sunder於2002年8月28日於台大管理學院的演講。Shyam Sunder教授曾任教於芝加哥大學、英屬哥倫比亞大學、明尼蘇達大學，與卡內基美隆大學；研究著作豐富，曾出版6本書，並在美國著名期刊中發表一百多篇與財務、經濟及會計相關的著作，是實驗經濟學的翹楚。2002年被選任為美國會計學會(AAA)卓越教育訪問學者(Distinguished Educational Visiting Scholar)。Sunder教授之著作可自<http://www.som.yale.edu/faculty/Sunder> 下載閱讀。

截至目前為止，對於這些事件的相關回應如下：

紐約證券交易所修改上市規定。美國國會進行許多調查、舉辦公聽會，並對新的公司犯罪採取更強硬的作法。行政部門已成功起訴安達信，並積極調查、起訴後續可能發生的案件。

此外，有許多人提議修改法律(這些提議中，有一些已經完成法律的制訂)，只是在修改規定之前仍須探討，我們是否已經找出這些問題真正的起因？是否已找出穩定有效的解決方式進而根治問題？畢竟，誤修法律的成本是相當驚人的！

我們必須仔細分析這些事件的起因，到底是因為人員不當抑或政策不當？問題的主要起因在於25年前對政策的改變，包括導入更多的競爭到審計市場，以及試圖將經理人與股東的利益調成一致。雖然當時這些改變的立意是好的，卻因為政策錯誤而導致失敗。因此，我們有必要重新思考會計、審計、證券市場治理的架構。

起因之①：將競爭導入審計市場

過度競爭壓低公費 嚴重影響查核品質

過去一百年來，美國反托拉斯法規定串謀以減少交易上的競爭是違法的。不過，這些法律並不適用於專門職業，包括醫師、律師、會計師及牙醫等，這些專業在其個別領域裏，可以在道德規範(Code of Ethics)中保有反競爭的條

款。於是在其職業道德規範中，規定不可廣告、不可招攬業務、不可招攬競爭者的員工；大多數專業人員認為這些條款對其職業是必要的。

過去有相當多經濟上的立論，說明為何限制專業服務市場的競爭。他們的理由如下：

1.專業服務的品質是不容易被看見的；

2.顧客/客戶需要倚賴賣方推薦其應買什麼：當我們去百貨公司買衣服時，我們知道我們想買什麼，可是在專業服務上，卻不是如此，當我們去看醫生時，我們不知道我們需要什麼，我們只知道身體哪裡不適，而需要醫生幫我們診斷；

3.專業人員必須花時間與精力去發掘顧客/客戶的需要，且必須向他們收取費用；

4.在自由競爭環境下，專業服務的市場容易失敗；

5.檸檬市場(market for lemons)：在競爭情況下，服務的品質會更糟，結果會比沒有競爭情況下還差。

一直到1970年代中期，美國各種專業服務市場都是維持此種模式。1975年，美國最高法院認為律師業禁止其成員廣告是不法的。這個決定導致美國政府改變對於專業競爭之政策。此外，在司法部及聯邦交易委員會的壓力下，大多數的專業機構，包括美國會計師協會(AICPA)，在1970年代末之前已將其道德規範中有關反競爭的條款刪除。

這項政府政策及最高法院認定之改變的用意是在為大眾爭取專業競爭的好處。有人提出，專業服務市場因自由競爭而失靈的風險，可被

專業人員為其服務建立聲譽之動機所平衡，而最高法院接受此一立論。贊成此種論點的人認為，隨著時間經過，顧客及客戶瞭解專業人員的聲譽，進而決定是否與專業服務提供者維持主顧關係，若所提供服務的品質不佳，顧客及客戶不會再去尋求服務。他們認為這些聲譽可避免市場失靈。

然而，聲譽真的有用嗎？以醫生為例，病人(或其家人)在治療過程結束後可知道病人是否康復；以律師為例，客戶在訴訟後會知道其是勝訴或敗訴。這些事後(ex post)的觀察立即且正確，它們使醫生/律師得以建立聲譽。不幸地，這些論述適用於律師、醫生及許多其他的專業人員，但對審計人員卻不管用。審計人員的顧客-股東及第三者，即便在事後，仍無法分辨該審計人員是否提供有品質的服務，此乃由於審計失敗機率小於1%、顧客看不到審計人員執行業務(即使審計人員拿了客戶的錢，卻可能什麼都沒做，客戶仍不知道，這並非說審計人員沒有做事，而是在強調客戶無從得知審計人員是否做事)，且公司由經理人(查核的對象)決定是否聘任審計人員。

用上述聲譽的論點來合理化審計市場的競爭有致命的瑕疵。由於審計失敗率非常低，且股東沒有直接與審計人員聯繫及觀察，在短期間內，股東無法明確理解審計人員的聲譽為何。70年代末起，在自由競爭的壓力下，審計市場失效了，變成「檸檬市場」。

80年代初期，開放性競爭帶給會計師事務所壓低審計公費的強大壓力。客戶年復一年藉由醞釀事務所之間的對立來壓低審計公費，他

們無法觀察到、也不關心審計人員在出審計報告前所查核的數量及品質，卻不斷壓迫事務所要求降低審計公費；在此情況下，自然可以預期審計人員以降低審計公費作為回應。在沒有相對應的生產力提昇下，較低的公費只能藉由減少審計時數來取得平衡。審計人員將經營模式由著重在成本較高的證實測試轉向著重在較便宜的分析性覆核上。不過如此所節省的成本仍然不夠。

生存空間遭到壓縮 轉戰管理顧問市場

〈顧問服務：是市場失靈的結果，而非起因〉

過去10年來關於管理顧問服務的辯論中，管理顧問服務常被認為是審計市場失靈的起因，因為其破壞審計人員的獨立性。然而，審計人員是因為發現無法靠審計服務生存下去才轉向顧問服務的，管理顧問服務是審計市場失靈的結果，而非起因。

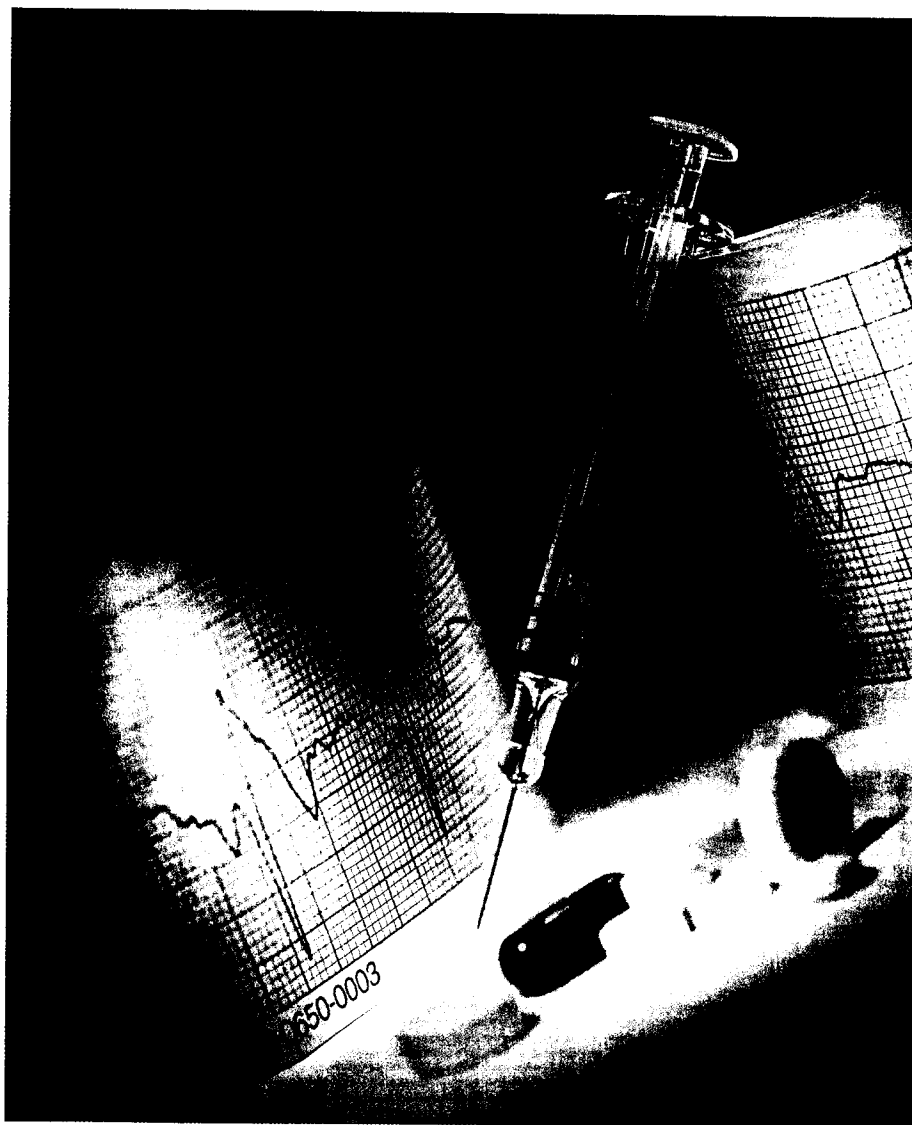
每一家公開發行公司都需要查核簽證，不過他們無法看到，也不關心審計人員在發出簽證前所作的檢查；此外，審計環境的競爭使得價格壓低，以致壓縮生存的空間。這些因素導致會計師事務所改變其經營模型，成為會計師事務所新的經營模式：

- * 降低查核服務的價格；
- * 減少需要大量勞力的證實測試，以較便宜的分析性覆核取代之；

證實測試是查核過程中較勞力密集的部分，舉凡檢查應收帳款、存貨，參觀公司的廠房、農場及油田，都需要大量人力。相反地，

分析性覆核則是審計人員根據對客戶所處環境及產業的知識，概括地評估客戶的財務報表與審計人員所預期之財務報表是否相符，若審計人員沒有發現客戶的財務報表有異常狀況，覆核就完成了。分析性覆核原本是證實測試的「補充」程序，用來確保審計人員沒有忽略財務報表的重大異常。然而，在競爭壓力下，審

計人員為了因應較低的公費，分析性覆核卻變成證實測試的替代品，即使這個方法仍不足以令會計師事務所賺錢；



正確辨認財務報表發生重大錯誤的原因，是因為人員不當抑或政策不當？並找出有效的解決方式。

* 透過審計服務來提供管理顧問服務：

管理顧問服務的來源為何？來自審計服務。審計合夥人因為將客戶介紹給顧問部門，

而有來自管理顧問合夥人的報償；

* 用管理顧問營收來支付審計業務部分因減少證實測試所導致的額外法律責任。

這些新的經營模式並不是沒有風險的。不注重證實測試策略導致一些嚴重的審計失敗，這可從80年代銀行儲貸業的破產事件看出。1980年代中期，許多會計師事務所被告，支付了鉅額法庭判決或庭外和解的費用。因此，會計師事務所決定作一些修正以減少暴露於法律責任的風險。他們決定將重心移轉到減少審計人員的責任上。

過去，審計人員的責任是採共同分擔制(joint and several)。假設有一審計失敗，公司破產，股東控告公司、董事、高級主管及會計師誤導他們，若訴訟結果，需賠償原告1億美元，其中，會計師需負擔10%；通常，會計師除了賠償自己那10%部分外，一旦其他被告無法承擔，而會計師仍有能力時，會計師還必須負擔其他人無法承擔的部分，換句話說，即使會計師本來只有10%的責任，在這個制度下，可能變成需賠償100%金額。

會計師發現在共同分擔制下，自己是受害者，因此仿效律師、醫師的作法提供選舉資金(分別在1988、1990、1992及1994選舉中)，遊說修改法律，將共同分擔制修改為比例制(就上例來說，會計師只需負擔其10%的部分)，以提昇他們的利益。於是有「私有證券訴訟改革法案(Private Securities Litigation Reform Act, 1995)」。

1995年法案有以下兩個重點：

* 針對審計人員：

由共同分擔制改成比例制-不確定性責任降

低。

* 針對公司的管理階層：

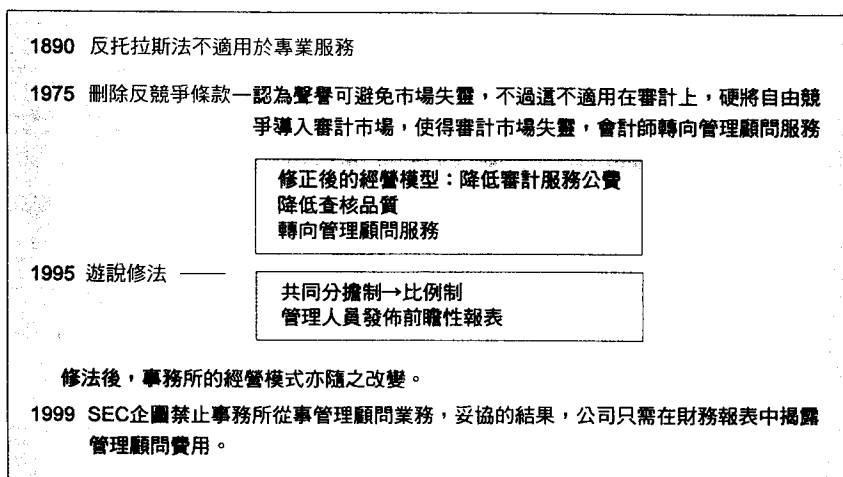
在安全港法規(safe harbor rule)下，公司可提出前瞻性報表(forward-looking statements)-可自由在財務報表中發佈未被認證的資訊，只要其具前瞻性。在來自高科技產業的壓力下，此法案允許管理階層在安全港法規下可以發佈前瞻性報表，這項規定讓公司可以將投機性、不確定性、未被證實及不可被證實的資訊包括在財務報表中。在安隆1999或2000年的財務報表中，你可以看到它用長達一段的話，聲明「不承擔責任」，而類似的字眼開始出現在其他公司的財務報告上。

審計人員法律責任的減少及有關投機資訊的規定，加速了會計的崩潰！要注意的是，1995法案是柯林頓8年執政以來唯一啟動否決權，卻遭國會推翻的事件。將近所有的國會議員(其都有來自企業及會計專業的金援)都認為這個法案是對的。

在1995法案下，新的會計師事務所經營模式全力推行，主要的要素有審計市場的競爭、較低的審計公費，以及管理顧問業務的快速成長。1999年，證券交易委員會看到不利的結果，錯誤地認為管理顧問服務是罪魁禍首，而想要禁止顧問服務。會計師事務所於是靠國會的幫助加以反擊，最後，客戶只需在財務報表上揭露支付給會計師的管理顧問費用。

我認為此大規模的公司審計失敗並非肇因於最近1~5年的事件，而是這25年來由70年代政策之改變所開啟之一連串事件的結果(請參考圖一)。

●圖一 審計專業之相關法規與經營模型的變革



除了假設證券價格是有效率的(相對於公開資訊)以外，上述經理人獎酬制度還基於另外兩個假設：(1)會計報告上的數字係立基於獨一之會計準則及正直不屈之審計；(2)給予以權益為基礎之報酬的企業，其公司之治理機制無法被經理人操弄，這兩個假設

起因之②：將經理人與股東的利益調成一致的獎酬制度

經理人報酬驟升

引發操弄會計及股價動機

使經理人的利益與股東利益一致是公司治理的一大挑戰，由於我們無法觀察經理人對公司的貢獻，且經理人掌握公司的資源及資訊，於是產生了道德危機，經理人可能為了私有利益，而非公司利益，挪用資源、資訊。會計報導被設計用以監督公司的績效，且基於經理人員的績效給予獎酬，試圖將經理人與股東的利益調成一致；但大家都知道會計報導有其限制，且由於相信證券市場的效率逐漸為人所接受，甚至有人提出用證券價格輔助甚或替代以會計為基礎衡量的方法。

的有效性其實是相當令人質疑的，因為證券市場的效率程度仍使用心的分析師可以找出價格錯誤的證券；此外，會計的估計及規定讓編製財務報表的經理人有很大的裁量權，且設計經理人獎酬制度的董事不需致力於提昇股東的利益，這可由過去20年來，美國公司員工的最高報酬/最低報酬比由平均40攀升到將近500(成長了12.5倍)看出。

最近10年來，公司經理人(特別是階級更高者)之報酬成長速度比員工之平均報酬成長速度快許多，這是如何造成的？

執行長(CEO)控制董事會之報酬委員會(compensation committees)。報酬委員會雇用報酬顧問公司，調查各家公司給執行長、財務長(CFO)等的報酬，以及這些公司規模、產業、員工等，獲得資料後，作成圖表、計算市場上平均給執行長他們的報酬，報告給報酬委員

會；當然，很少報酬委員會有勇氣告訴執行長他/她的報酬低於平均水準，因為擔心在下次董事會選舉時，他們可能不被提名。假設調查結果各家公司的平均報酬是100萬美金，報酬委員會可能給他們的執行長150萬美金(提高至1.5倍)。若大部分公司都這麼做，當隔年再次進行調查時，平均給執行長的報酬已經比前一年增加50%，而相同的方式一再進行著，這是執行長報酬驟升的原因。其次，彈性的會計準則也是因素之一。彈性並沒有錯，彈性不但是不可避免的，大家也需要彈性。然而，對於從不可比較之環境及會計規則所產生的資料，分析師需要更努力去瞭解與解讀。

另外，審計人員受到經理人之壓力，能否維持獨立性，也有疑問。由於經理人能夠影響是否繼續聘任該審計人員，審計人員要求受查客戶調降太多攸關經理人獎酬之會計盈餘數字時，會有所顧慮，這也是造成經理人獎酬上升的原因。

在獎勵經理人的報酬中，股票選擇權是一具備高度槓桿及不對稱性的工具。當公司的股價上升1%，報酬會上升更多百分點，經理人因此受益；當股價下跌時，報酬卻不會跟著下降，經理人不受太大影響。除此，選擇權的會計作法亦不具透明度。1994年，財務會計準則委員會(FASB)欲發佈一新的準則，規定公司將股票選擇權的經濟價值認列為費用，但市場上出現極力反對的聲浪，100位參議員中，就有98位寫信給FASB，力求不要發佈該準則，FASB是民間團體，沒辦法抵抗這種政治壓力，因此放棄該準則的發佈。

有效的員工股票選擇權會計可以是相當簡單的。當公司將選擇權給員工時，就應該為該選擇權設立一合理的價值，這個價值應在財務報表中列為費用，自所得中扣除；公司可以用任何方法評價選擇權，假設公司估計其選擇權的經濟價值是1元，這1元就應該作為費用。這裡只有一個限制：公司對每一個股東可以得到的同一選擇權應設定相同的價格(1元)，此確保股東會盡力買價格被低估的選擇權，直到真正的價值被稀釋成所設定的價格(1元)。這個提議在1994年被提出時，FASB及證管會(SEC)並沒有接受。

以上均是經理人報酬驟升的因素。由於報酬驟升，且更賴於以會計及市場為基礎作衡量，使得經理人操弄會計及股價的動機增加，若公司治理、會計及審計三者緊緊結合，則不會有大礙，但是會計及審計會受操弄，意圖使經理人及股東的利益一致讓經理人更有動機操弄會計。天下是沒有白吃的午餐的，意圖使經理人及股東的利益一致會有它的成本。

起因之③：壟斷性的會計準則

彈性化之會計準則 更可顯現公司優劣

在政策討論中，會計準則的一致性及其比較性一直是相當神聖的，全世界均是如此。美國要求所有公開公司遵行FASB發佈的準則，其他地方也有同樣情事，例如歐盟決定以國際會計準則作為在歐洲之公開發行公司唯一的遵行依據。相反地，亦有例外，如瑞士允許公司選

擇會計準則，倫敦證券交易所亦准許掛牌上市的外國公司可自由選擇會計準則。

若選擇只有一個，會出現兩個問題。第一，消除在彈性準則環境下會計的警示功能。為了瞭解警示功能，試想火災保險，既然家裡有人抽煙的房子遭受火災的風險較大，保險公司會想瞭解保戶是否有人抽煙。保險公司不能期待投保人會誠實回答問題，因為每個人都有其理由宣稱不會抽煙。因此，保險公司設計出一套讓投保人自己選擇自付額的方案，這個設計讓高風險保戶會選擇低自付額的方案(即使保費高)，讓低風險保戶選擇低保費、高自付額的方案，這些選擇讓他們享受到最大利益。保險公司根據保戶的選擇來評估他/她是否屬於高風險保戶，而不需要透過直接詢問。這個論點也適用在汽車或其他形式的保險上。

相同的論點也適用在想要發掘執行長秘密的投資人。分析師知道選擇加速折舊法、購買法公司所報導的淨利會低於選用直線法、權益結合法公司的淨利。彈性給予經理人選擇的機會，而這些選擇則向財務報表使用者透露有價值的資訊。當我們將全世界的會計準則標準化、一致化，那些值得信賴之經理人的好公司即無法將自己與其他公司作區別；給予公司在報導上較多的彈性，它們會更顯現自己的優劣。在此我們看到，財務報導的標準化在某一面提供了較多資訊，但在另一面卻減少了資訊的管道。

接著，我們談談2002年的事件。我們可以將這些事件視為一些個別經理人、審計人員、董事、律師、投資銀行人員、銀行員、政客等

的壞行為，或者，我們也可以將其視為一連串由不當之政策所導致的事件。將競爭推到審計市場、意圖壟斷會計準則、公司經理人獎酬的驟升是這25年來的特色。即使在財務報導資訊的管道變窄下，審計市場仍然失靈了，而這些報導必須負起決定經理人報酬的責任。從事後來看，這個系統沒有在更早之前就崩潰真是令人驚訝！

對沙氏(Sarbanes-Oxley) 法案之初步看法

新法案並無解決根本問題 應著眼於降低市場競爭性

在一連串的企業醜聞之後，美國於2002年7月頒佈沙班氏/歐克斯利法案。在此法案下，

- * 成立公開公司會計監督委員會(PACOB): 沒有什麼理由讓我們認為成立這個委員會的目的無法被其所欲控管之產業掌控；

- * 禁止會計師提供非審計業務給其審計客戶: 此法案錯誤認為非審計性服務是審計市場失靈的因，而非果；

- * 要求簽證會計師每5年輪調一次: 輪調有好處，也有其缺點在，愈接近輪調日，簽證會計師會更沒有動機揭露醜聞；

- * 審計人員由董事會的審計委員會(Audit Committee)聘任，並直接向其報告；

- * 由至少有1名專家之獨立董事組成審計委員會；

- * 執行長對公司財務報導的正確性負保證責任: 執行長其實早已在年報上簽名對財務報導

負責，重新強調一些規定可能可以達到立即效果，但可能讓人質疑其他未被再次強調之規則的重要性；

* 公司若未遵循規定而須重編財務報表，經理人應歸還重編財務資訊前自公司所獲之利益/紅利：我認為這是好的規定；

* 更多有關前期調整、資產負債表外融資、特殊目的個體的揭露；

* 禁止放款給經理人個人；

* 規定應揭露交易後2天內的內部交易：並非像一些國家規定應在交易前宣佈，要求在交易前就宣佈內部交易應該會比較好；

* 有關財務分析師利益衝突的規定；

* 增加對證券交易管理委員會(SEC)的資助，使其可雇用更多律師、會計師檢查公司申報的檔案：過去20年來，隨著公開公司家數的成長，SEC負擔也增加，但在人力匱乏下，許多申報文件未經審查，且沒有給申請者回應，而這些申請者通常自己宣稱已獲SEC的核准。過去有許多對國會施加壓力，遊說其控制SEC的預算，這個束縛在這一連串醜聞被揭發後才鬆開；

* 對律師的規定極少：在一連串公司醜聞中，會計師應遭受譴責，同樣地，律師、投資銀行家及分析師也應該，不過截至目前為止，卻很少看到對律師及投資銀行家的規範；

* 審計工作底稿保存5年：我懷疑這個規定的效果，萬一審計人員的政策是「少記事項」，則所保存的資訊也會很少；

* 吹哨者保護條款(whistle blower protection)：對舉發公司違反證券及反詐欺條款之員工，給予

工作上及免於被公司報復之保護；

* 提高對白領階級犯罪行為的懲罰；

* 要求SEC規定企業在45-60天內提出季報及年報。

除了允諾SEC有適當的人員配置外，這些對策不大可能對審計及會計問題產生重大影響；它們沒有徹底對付問題的起因。

在競爭壓力下，審計市場失靈了，但這個新法案並沒有減少審計市場的競爭情況，而讓根本問題未獲解決。有些人建議重新建構審計市場，將審計結合保險功能，這個議題我們之後會說明。持續的財務會計準則壟斷現象使得最好的企業無法被區別出來。紐約證券交易所及經濟諮商局(Conference Board)已經提出有關公司治理的新規定。在分析會計及公司改革的提案時，我們可以採用組織的基本控制原則：選擇能使每個人的「自有利益」與其他人對他/她的「預期行為」一致的規則，若二者相配合，組織是處於控制內且平衡的狀態，若二者不相配合，組織會失去控制而崩潰。

解決對策

以下試圖提出幾個解決方案：

一、競爭性的財務報導準則：

美國財務會計準則委員會壟斷準則的現象，擴展到歐洲及其它地方。對我們來說，要評估出好的規則是很困難的，降低資金成本可以是一個評估標準，不過問題在於，我們不易評估哪些會計準則可以降低資本成本，除非透過不同財會準則之間的競爭，以決定哪一個準

則能夠明顯降低公司資金成本。不過如此一來，大家容易將會計準則公報的厚度與準則的好壞聯想在一起，我們可以採行下列方式：每一管轄區內允許2~3套會計準則，每一公司可以從中選擇一套來編製財報、在財務報表中註明所使用的準則，並付費給制訂準則的機構，這些費用成為這些機構的收入來源(使用者付費的觀念)。準則制訂機構間互相競爭可以得到更好的準則，且降低公司的資金成本。

二、前面所述，審計市場因有嚴重的資訊不對稱現象，無法承受競爭：

在此提出兩個解決方法，第一，讓審計人員有限度地不受反托拉斯法管制，以減少他們的競爭壓力，亦即，允許他們規定不可廣告及招攬業務。不過這個方法在政治上有其困難

度，因為其他只在資訊不對稱程度不同於審計的專業也會爭取相同的待遇，我們很難只讓查核人員免受反托拉斯法管制；除此，我們也很難將競爭之環境再回轉到從前非競爭的狀況。

第二個方法是由紐約大學羅南(Joshua Ronen)教授所提出的，將「審計」與「保險」結合在一起。每一家公開公司可以自由選擇買或不買任何數量的「財務不當表達」保險，並將保險金額揭露於財報上。若一家企業的年報上顯示有500萬的「財務不當表達」保險，另一家的年報上則顯示沒有保險，這時投資人會決定各家股價的價值。當企業要求保險公司保險500萬時，保險公司會檢查企業及其財務報表，並執行查核，保險公司可用自己的員工查或將查核工作外包出去。查核後保險公司評估該企業的風

社團法人 中華民國內部稽核協會 第十二屆優秀內部稽核人員選拔公告

中華民國九十一年十月二日 稽協(91)北發字第 五六四 號

受文者 本協會全體會員、聯合會計師事務所、各大專院校及各公民營機構。

主旨 敬邀參加本協會第十二屆優秀內部稽核人員選拔。

- 說明**
- 一、為鼓勵內部稽核人員致力提昇企業管理績效，並表揚其對機構營運及國家經濟發展所做之貢獻，敬邀參加本協會第十二屆優秀內部稽核人員選拔。
 - 二、報名方式：(一)凡符合資格者，得由各公私立機關或企業機構、工商團體、學術機構或本會會員推薦參選。
(二)報名時請將 1.推薦書 2.推薦理由說明書 3.候選人簡歷表 4.具體事蹟說明書 5.最高學歷證件 6.身分證影本各一份掛號寄回本協會，地址：105台北市南京東路五段十六號五樓。
 - 三、報名日期：即日起至民國九十一年十二月三十一日止，以郵戳為憑，逾期不予受理。
 - 四、第十二屆優秀內部稽核人員選拔要點詳見本協會網站 www.iaa.org.tw。
 - 五、敬請 貴單位將此公文張貼佈告欄，謝謝協助。

理事長 黃慶森



社團
法人

中華民國內部稽核協會

地址：台北市松山區南京東路5段16號5樓 電話：(02)2768-0936 傳真：(02)2768-0897

險、訂出保險金額，並根據所評估的風險和企業議價。這個投保金額及保費，都會揭露於財務報表中。

將審計與保險結合在一起使我們不需要其他人再檢驗保險公司審計人員是否做好份內的工作，因為有其動機做好；政府也不需要再派監督委員會檢驗查核品質，由他們自己去作監督，不需要外在的法規來作監控。企業可自行決定欲購買的保險金額，他們若選擇不買，股東會更謹慎地檢查財務報表，例如檢視企業有無從事風險性活動或進行不良投資，也就是說，這個方法讓投資人可事先評估該投資的安全性。此外，我們也可以將審計及保險併入一家公司，將查核服務品質的問題內化(internalize)。

就如同美國有租稅法庭，我們也需要一個會計法庭來處理財務不實表達的問題。這個法庭會決定財務報導是否允當表達公司的狀況與績效。

三、加強公司治理：

近來將焦點放在董事的獨立性。單單要具備獨立性是很容易的，只要雇用街上任何不瞭解公司，且不具利害關係的人即可。不過，獨立性非唯一的考量因素，股東還希望董事能適任、具備產業知識及被管理階層信任。這些標準常互相衝突，我們面臨的問題是要建立一個這些標準達到平衡的董事會。

另外，獨立選出少數董事。在此，非將其建構為「獨立性」問題，而是將其建構為「找尋能夠有效代表少數股東之董事」的問題。我們可以指定適當比例的提名人，這些人只能由少數股

東決定其可否成為董事，這些人所佔的名額佔適當比例，多數股東或管理階層沒有投票權。其次，提名委員會向股東提名缺額之兩倍的人數，以確保沒有安插特定的人選，使這個選舉能夠名符其實，讓股東有真正的選舉權。再者，以目前的狀況來說，股東幾乎不知道董事於董事會中為保護股東利益所做的努力，股東對於董事所表決的事項及如何表決，應該可以獲取更好的資訊。少數董事可在股東具有較佳資訊、較多選擇及自由表達意見的過程中被選出。

四、固定金額的獎酬：

透過績效獎酬制度將經理人與股東的利益調成一致並非不用成本的，由代理理論可知，我們只能得到次佳的解決方式，而非最好的。若採用固定金額的獎酬，我們可以減少經理人操弄的動機。

結 語

我們需要仔細分析近來會計及審計崩潰的根本起因，遭遇問題時，不要病急亂投醫，在進行任何政策改變之前，先行討論那些作法可以改善問題，到底是因為人不好或是因為制度不佳所導致的，正確辨認原因對於找出有效的解決方式是相當重要的。解決方式包括：會計準則互相競爭、減少審計市場的競爭或與保險結合、獨自選出少數董事、股東獲得更多與董事相關的資訊以選出他們喜歡的董事、縮小經理人獎酬由績效決定的部分等。

