

# Diversitatea consiliului de administrație și onorariile de audit: apartenența etnică, independența și naționalitatea directorilor

Salau ABDULMALIK O.  
Ayoib CHE AHMAD  
University Utara Malaysia,  
e-mail: abdmalikalau@gmail.com

## Rezumat

*Această lucrare a investigat efectul diversității consiliului de administrație (tratată ca un indice compozit, care analizează structura consiliului din perspectiva apartenenței etnice, independenței și a existenței de directori străini) asupra onorariilor de audit în Nigeria. A fost folosit un eșantion de companii cotate la bursa nigeriană în 2010 și 2011.*

*Rezultatele studiului au arătat că în 51% dintre companiile analizate a existat diversitate etnică, aproximativ 21% au avut directori străini și 49% au avut directori independenți în consiliul de administrație. Mai mult, rezultatele regresiei datelor de tip panel au arătat că diversitatea în consiliul de administrație a fost corelată pozitiv cu onorariile de audit. Rezultatele indică faptul că diversitatea consiliului de administrație contribuie la creșterea responsabilității consiliului în ceea ce privește monitorizarea și, ca urmare, la creșterea exigenței în ceea ce privește eforturile auditorilor. Constatările acestui studiu au implicații relevante pentru recomandări și formulări de politici viitoare deoarece rezultatele indică faptul că diversitatea consiliului de administrație ar putea fi o caracteristică dezirabilă, care poate consolida rolul de monitorizare al consiliului.*

**Cuvinte-cheie:** Diversitate, apartenență etnică, directori din străinătate, directori independenți, Nigeria

**Clasificare JEL:** M42, A14

### Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Abdulmalik, O.S. and Che Ahmad, A. (2016), Boardroom diversity and audit fees: diectory ethnicity, independent and nationality, Audit Financiar, vol. XIV, no. 4(136)/2016, pp. 413-423, DOI: 10.20869/AUDITF/2016/136/413.

### Link permanent pentru acest document:

<http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2016/136/413>.

## Introducere

Consiliul director este considerat a fi o grupare de indivizi cu competențe eterogene care își folosesc în comun abilitățile pentru a îndeplini funcții de monitorizare și de consiliere într-o companie (Walt și Ingley, 2003). În consecință, problema referitoare la combinația corectă a indivizilor și modul în care aceste persoane pot îmbunătăți rezultatele activității consiliului prezintă interes din punct de vedere al reglementărilor. Fiecare eșec al guvernantei corporative a făcut ca autoritățile de reglementare să privească în interior, urmărind modul în care structura consiliului și funcțiile ar putea fi îmbunătățite pentru a asigura o funcție de supraveghere eficientă (Ararat, Aksu și Cetin, 2015; Gul, Srinidhi și Tsui, 2008). Acest lucru este critic mai ales în țările în care mecanismele externe de monitorizare sunt practic inexistente, iar investitorii și autoritățile de reglementare sunt interesate de monitorizarea rolului consiliului director (Dahya, Dimitrov și McConnell, 2008). Majoritatea cerințelor de reglementare din domeniul guvernantei corporative au pus accentul pe structura consiliului de administrație, solicitând diversitate în ceea ce privește competențele, cunoștințele și reprezentivitatea socială a membrilor consiliului.

Justificarea teoretică a acestor cerințe poate fi realizată atât din perspectiva teoriei agenției, cât și din perspectiva teoriei dependenței de resurse. Teoria agenției subliniază importanța diversității consiliului pentru asigurarea unei funcții de monitorizare eficientă și independentă. În același timp, teoria dependenței de resurse stabilește rolul semnificativ al consiliului director în asigurarea conexiunii dintre o firmă și resursele externe de care aceasta are nevoie pentru a supraviețui; în consecință, este necesar ca structura consiliului să reflecte societatea în care acesta își desfășoară activitatea (Walt și Ingley, 2003). Așa cum poate fi dedus din cele două teorii, diversitatea poate îmbunătăți procesele și rezultatele activității consiliului. Acest lucru se datorează faptului că indivizii au trăsături intelectuale și sociale distincte, care pot fi valorificate cel mai bine atunci când sunt folosite în comun în mod corect. Diversitatea poate fi percepută ca punerea în comun a diferențelor în ceea ce privește trăsăturile și caracteristicile individuale inerente ale membrilor consiliului director (Kearney, Gebert și Voelpel, 2009). În concordanță cu ipotezele teoriei agenției, acest studiu își propune să investigheze relația dintre diversitatea din cadrul consiliului director și intensitatea cererii de servicii

de audit estimată prin intermediul onorariilor de audit plătite în Nigeria.

Conform funcției de producție a auditului elaborată de Simunic (1980), onorariile de audit reflectă eforturile care se așteaptă a fi realizate pe parcursul unei misiuni de audit și expunerea auditorului la risc. În timp ce literatura de specialitate abundă în studii privind onorariile de audit, investigarea relației acestora cu diversitatea consiliului a fost insuficient studiată empiric, după cunoștințele noastre, mai ales în Nigeria.

Nigeria oferă un mediu interesant pentru studierea diversității consiliului director într-o economie în curs de dezvoltare, datorită diversității culturale ce caracterizează societatea nigeriană. Societatea nigeriană este formată din peste 200 de grupuri etnice grupate în jurul a trei comunități dominante, și anume Hausa, Yourba și Igbo. Această structură are o configurație diferită față de cea din țări ca Malaezia, în care au fost realizate studii asemănătoare. De exemplu, legislația din Malaezia recunoaște existența a două grupuri etnice: Bumiputera și non-Bumiputera. Cei care aparțin grupului Bumiputera sunt cunoscuți ca „oameni ai locului” (băștinași), iar membrii grupului etnic Bumiputera (malaezieni) sunt favorizați din punct de vedere economic și politic față de grupul etnic non-Bumiputera, format din persoane de origine chineză și indiană. Prin contrast, cele trei grupuri etnice din Nigeria au drepturi egale și acces egal la resursele economice și funcțiile politice ale țării, deci niciun grup etnic nu este favorizat.

Prin urmare, eterogenitatea consiliului director în ceea ce privește apartenența etnică, ca reflectare a dinamicii culturale din societatea nigeriană, este imperativ necesară pentru a promova eficiența în cadrul unei companii (Adegbite, 2015). Una dintre persoanele intervievate în cadrul studiului realizat de Adegbite (2015, p.16) referitor la guvernanta corporativă a afirmat: „consiliile cu diversitate etnică suficientă sunt considerate a avea sisteme mai bune de guvernanta, un sentiment de apartenență și identitate cu întreaga țară”. Această observație sugerează faptul că prezența membrilor celor trei grupuri etnice în consiliu ar putea contribui pozitiv la performanța corporativă, aducând cu sine experiențe mai variate și interacțiuni mai strânse între membri. De asemenea, ar fi interesant de urmărit cum este afectată calitatea serviciilor de audit de prezența celor trei grupuri etnice.

În plus, practica de guvernanta corporativă este un „concept distinct” de origine recentă în Nigeria (Ofo,

2013), aflat în plină evoluție. O serie de reforme recente la nivelul reglementărilor privind guvernanta corporativă în Nigeria au inclus:

- Codul de guvernanta corporativă din Nigeria, din 2003 (Codul SEC);
- Codul obligatoriu de guvernanta corporativă pentru băncile nigeriene, după consolidare, din 2006 (Codul CBN);
- Codul de conduită pentru adunarea generală a acționarilor din Nigeria, din 2007; și
- Codul național de guvernanta corporativă, aflat în curs de elaborare.

Legea societăților comerciale și a entităților asimilate, capitolul C20 și legile Federației Nigeriene din 2004 conțineau prevederi detaliate privind numirea, demiterea, atribuțiile și obligațiile directorilor de corporații, dar nu reglementau și tipurile de directori (Proshare News, 2013). Ca urmare, diversitatea structurală a consiliilor directoare este încă redusă, din cauza capacității insuficiente și a lipsei de directori independenți din cadrul consiliilor (Adegbite, 2015).

De asemenea, proprietatea corporativă a făcut obiectul mai multor reforme legislative, printre care Legea privind schimbul valutar din 1962, Politica de încetățenire din 1972 și Politica de privatizare și comercială din 1988 (Ahunwan, 2002). Toate aceste politici au implicații asupra practicilor de guvernanta corporativă. În mod similar, rezultatele studiilor anterioare au arătat că rolul tradițional și influența covârșitoare a proprietății familiale afectează activitatea consiliului (vezi și Klein, Shapiro și Young, 2004; MacAvoy și Millstein, 2003). În consecință, problemele de agenție rezultate din structura acționariatului în Nigeria, prin comparație cu alte țări vorbitoare de limba engleză, tind să conducă la marginalizarea intereselor minoritare (Adegbite și Nakajima, 2011).

Așadar, investigarea modului în care indicele compozit al diversității consiliului amortizează efectele problemelor de agenție în Nigeria este interesantă. Folosind un eșantion de companii observate în intervalul dintre 2010 și 2011, se furnizează dovezi care susțin ipoteza teoretică privind contribuția diversității la sporirea rolului de monitorizare al consiliului, prin crearea condițiilor pentru mai multă independență în consiliu. Mai exact, arătăm că există o corelație între diversitatea consiliului și cererea pentru servicii de audit mai cuprinzătoare, estimată prin prisma onorariilor de audit. În mod similar, testăm individual factorii diversității, iar rezultatele

noastre arată că toate cele trei variabile sunt corelate pozitiv, dar numai cu proporția directorilor străini din consiliu. Rezultatele noastre oferă informații utile autorităților de reglementare și investitorilor cu privire la modul în care structura corporativă și rezultatele din exploatare afectează onorariile de audit. Prin urmare, studiul contribuie la dezvoltarea bazei de cunoștințe din domeniul guvernantei corporative și a onorariilor de audit prin utilizarea datelor dintr-un mediu mai puțin reglementat.

Restul lucrării este organizat după cum urmează: Secțiunea 1 prezintă revizuirea literaturii de specialitate și ipotezele studiului. Datele și metoda de eșantionare sunt discutate în secțiunea 2, iar metodologia de cercetare în secțiunea 3. Rezultatele sunt prezentate și analizate în secțiunea 4. În final, secțiunea 5 include un rezumat al rezultatelor noastre, implicațiile și limitele cercetării, precum și sugestii pentru cercetări viitoare.

## 1. Revizuirea literaturii și formularea ipotezelor

Numeroase studii au examinat relația dintre caracteristicile consiliului și rezultatele activităților consiliului, cum ar fi performanța organizațională (Amran și Ahmad, 2010; Ramdani și Witteloostuijn, 2010), relevanța valorii câștigurilor (Carter, Simkins și Simpson, 2003), calitatea câștigurilor și intensitatea cererii pentru servicii de audit estimată cu ajutorul onorariilor de audit (Carcello ș.a., 2002; Ahmad, Houghton și Yusof, 2006; Ahmad și Mansor, 2009). Studii existente referitoare la modul de stabilire a prețului serviciilor de audit, începând cu lucrarea fundamentală a lui Simunic (1980), au indicat că factori asociați cu clientul, cum ar fi dimensiunea, complexitatea și riscurile aferente entității auditate constituie variabile importante care influențează suma plătită ca onorariu de audit în diferite contexte instituționale și de reglementare. Exemple de astfel de studii sunt Carcello ș.a. (2002), Abbott ș.a. (2003) și Boo și Sharma (2008) în Statele Unite, Vafeas și Waagelein (2007) și Zaman, Hudaib și Haniffa (2011) în Regatul Unit, respectiv Goodwin-Stewart și Kent (2006) și Stewart și Munro (2007) în Australia.

De asemenea, alte studii referitoare la intensitatea cererii de servicii de audit au stabilit existența unei relații între caracteristicile consiliului și onorariile de audit. A fost susținut faptul că un consiliu independent și eficient va cere servicii de audit de înaltă calitate deoarece va fi

motivată să protejeze capitalul de imagine, să reducă riscurile de litigiu și să protejeze interesele acționarilor (Fama și Jensen, 1983; Gilson, 1990). Justificarea teoretică aflată la baza acestei relații este în concordanță cu argumentele enunțate de Fama și Jensen (1983), conform cărora directorii independenți sunt motivați să monitorizeze managementul pentru a-și păstra propria reputație; astfel, directorii independenți sunt eficienți în disciplinarea managementului. În concordanță cu ipoteza teoretică formulată de Fama și Jensen (1983), Armstrong, Core și Guay (2014) au raportat că firmele cu un număr mare de directori independenți sunt mai transparente. Goodwin-Stewart și Kent (2006) au descoperit că un comitet de audit caracterizat prin independență conduce la creșterea efortului de audit și a onorariilor de audit. În studiul elaborat, Mitra, Hossain și Deis (2007) au furnizat dovezi privind existența unei corelații pozitive între drepturile de proprietate instituțională asupra pachetelor de acțiuni și onorariile de audit, în timp ce Carcello ș.a. (2002) au raportat că directorii independenți solicită audit de calitate superioară, reflectat prin intermediul sumelor plătite ca onorarii de audit de către entitatea auditată.

În ultimul timp, cercetătorii din mediul academic au recunoscut influența consiliilor directoriale bogate în procesul de procurare a resurselor necesare propriilor companii (Hillman, Withers și Collins, 2009). Teoria dependenței de resurse recunoaște interdependența dintre o organizație și mediul său (Pfeffer, 1972). Pentru a avea succes, managerii se comportă în moduri care minimizează aceste dependențe atunci când mediul constituie o amenințare sau în moduri care le oferă avantaje, atunci când se creează oportunități.

În consecință, se poate argumenta că prezența persoanelor din străinătate în consilii contribuie la creșterea nivelului de competență, ca urmare a expunerii la competențe, cunoștințe, valori, norme și informații din mediul lor de origine (Ruigrok, Peck și Tacheva, 2007). Ruigrok, Peck and Tacheva (2007) au postulat că directorii străini nu sunt conectați la rețelele naționale închise și ca urmare sunt independenți de management. Prezența acestor directori în consilii transmite un semnal investitorilor, în mod special investitorilor minoritari din străinătate, că firma este condusă profesional și drepturile lor sunt protejate (Oxelheim and Randøy, 2002). Prin urmare, prezența persoanelor de naționalitate străină în consiliile de administrație poate genera nevoia de servicii de audit de calitate superioară.

Așa cum am menționat anterior, directorii străini tind să aibă o expunere diferită la practicile de guvernare și implicit importă ideile lor în modul de administrare a companiilor. Aceasta conduce la cererea din partea consiliului de lărgire a ariei de aplicabilitate a auditului, pentru a-și proteja capitalul de imagine.

În mod similar, din altă perspectivă, mai multe studii au investigat influența diversității de gen și apartenență etnică a directorilor asupra rezultatelor auditului. Studiile referitoare la diversitatea de gen și apartenență etnică au consemnat variații ale trăsăturilor individuale, dictate de gen sau apartenență etnică, care pot afecta procesele decizionale din cadrul organizației. De exemplu, prin natura lor, femeile au o aversiune mai mare față de risc și o gândire mai independentă, prin comparație cu colegii bărbați. În consecință, în cazul femeilor s-a observat o intensitate mai mare a nivelului de monitorizare. Gul, Srinidhi și Tsui (2008) au examinat corelația dintre directorii femei (substituit pentru diversitatea de gen în cadrul consiliului) și onorariile de audit folosind un eșantion de companii din Statele Unite în intervalul cuprins între 2001 și 2003. Autorii au raportat că există exigențe mai mari în privința serviciilor de audit din partea consiliilor cu proporție mai mare de femei în componență; astfel, nivelul ridicat al onorariilor de audit este în concordanță cu teoria agenției.

Alte studii, ca de exemplu Yatim, Kent și Clarkson (2006) și Juhl, Subramaniam și Zain (2006) din Malaezia au observat efectele diversității etnice a consiliilor asupra onorariilor de audit și au oferit dovezi că structura etnică a consiliului influențează onorariile de audit. Watson, Kumar și Michaelsen (1993) au argumentat că diversitatea culturală a grupurilor reprezintă un activ cu ajutorul căruia sunt realizate procesele specifice grupului și sunt obținute soluții la problemele grupului. În sprijinul acestui argument, pe baza teoriilor informației și deciziei, Baer, Niessen-Ruenzi și Ruenzi (2007) au susținut că membrii unei echipe fac parte din rețele diferite și că acest aspect contribuie la creșterea nivelului de cunoștințe și competențe al grupului. Implicit, membrii echipei dispun de informații din surse diferite, ceea ce ajută la îmbunătățirea performanței lor. Totuși, teoria diversității sociale susține că diversitatea etnică între membrii aceleiași echipe ar putea genera conflicte din cauza asimetriei informaționale, nivelului scăzut al satisfacției, precum și implicării reduse a membrilor (Baer, Niessen-Ruenzi and Ruenzi, 2007). Ahmad, Houghton și Yusof (2006) au investigat măsura în care

asocierea etnică din cadrul consiliului afectează piața serviciilor de audit din Malaezia. Autorii au stabilit existența unei corelații semnificative între asocierea etnică din cadrul consiliului director și alegerea unui auditor.

Pe lângă faptul că studiile citate anterior au fost realizate în țări dezvoltate, rezultatele empirice ale acestor studii au fost inconsecvente (Felix, Gramling și Maletta, 2001; Godwin-Stewart și Kent, 2006; Vafeas și Waegelein, 2007). Deși un număr semnificativ de studii au examinat diversitatea structurii consiliului (directori independenți) și diversitatea demografică (apartenența etnică, naționalitatea și diversitatea de gen a directorilor), aceste studii au folosit un singur substitut și majoritatea rezultatelor nu pot fi generalizate sau extinse în contexte diferite. În plus, investigarea performanțelor asociate cu lipsa diversității demografice și, respectiv, cu atributele diversității structurale sunt echivoce (Ararat, Aksu și Cetin, 2015).

În consecință, această lucrare extinde aria de cercetare descrisă prin dezvoltarea unui indice compozit al diversității, folosind indicatorul lui Blau (1977) pentru măsurarea varietății și investighează efectele diversității consiliului asupra cererii de audit din Nigeria. Diversitatea consiliului este operaționalizată prin combinarea mai multor indicatori ai diversității, spre deosebire de studiile anterioare, care au folosit o măsură unică pentru diversitate. Argumentăm faptul că integrarea acestor indicatori ai diversității poate conduce la o mai bună înțelegere a fenomenului studiat. Pentru susținerea celor enunțate, se formulează următoarea ipoteză a studiului:

**H:** *Diversitatea consiliului (operaționalizată în continuare prin combinarea mai multor indicatori ai diversității) va conduce la o cerere mai mare de servicii de audit și la o creștere corespunzătoare a onorariilor de audit.*

## 2. Setul de date și metoda de eșantionare

Eșantionul include toate companiile cotate public la Bursa nigeriană și ale căror rapoarte anuale sunt disponibile online. Ca tendință generală, gestiunea contabilă defectuoasă și lipsa bazelor de date au limitat foarte mult cercetarea contabilă în Nigeria. În multe cazuri, rapoartele anuale vechi au fost arse cu scopul de a se face loc pentru cele noi. În total au fost 213 (în

2010) și respectiv 218 (în 2011) companii cotate, dar după excluderea instituțiilor financiare au fost disponibile 123 rapoarte anuale. Dintre acestea fac parte 65 de rapoarte anuale pentru 2010 și 58 de rapoarte anuale pentru 2011. Procesul de eșantionare este descris în **Tabelul 1**. Perioada studiată a fost aleasă din cauza schimbărilor legislative (deci obligatorii) privind raportarea financiară și auditarea de la sfârșitul anului 2010. Noul cod de guvernanta corporativă emis de *Nigeria Security and Exchange Commission (NSE)* în 2011 se presupunea a fi adoptat în mod voluntar de către toate companiile cotate, până în aprilie 2011. În plus, *Consiliul federal al raportării*, investit cu responsabilitatea de a asigura transparența și de a stabili practici adecvate de raportare financiară, a fost înființat tot în anul 2011. De asemenea, toate companiile cotate trebuia să adopte Standardele Internaționale de Raportare Financiară până la sfârșitul anului 2012, deci 2011 reprezintă anul care precedă adoptarea acestor standarde.

**Tabel 1. Procedura de stabilire a eșantionului de date**

| Anul  | Număr total de companii cotate | Bănci și instituții financiare | Nu sunt disponibile on-line sau la NSE | Eșantion final |
|-------|--------------------------------|--------------------------------|--|----------------|
| 2010  | 213                            | 81                             | 67                                     | 65             |
| 2011  | 218                            | 71                             | 89                                     | 58             |
| Total | 431                            | 152                            | 156                                    | 123            |

Sursa: Prelucrările autorilor, 2016

## 3. Metodologia de cercetare și măsurarea variabilelor

Pe baza cadrului teoretic și a ipotezei care a fost formulată, prezentul studiu a adoptat modelul conceptual de stabilire a prețului serviciului de audit propus de Simunic (1980) și extins ulterior de Chan, Ezzamel și Gwilliam (1993), precum și de Boo și Sharma (2008). S-a optat pentru un model de regresie a datelor de tip panel, utilizat pentru a examina relația dintre diversitatea la nivelul consiliului director și onorariile de audit, în condițiile unui set de variabile specifice care controlează dimensiunea companiei, complexitatea și riscul de audit.

$$FEE = \alpha_{it} + \beta_1 TBD_{it} + \beta_2 FOR_{it} + \beta_3 ETHNIC_{it} + \beta_4 INDP_{it} + \beta_5 BLKSHR_{it} + \beta_6 MGROWN_{it} + \beta_7 RISKCOM_{it} + \beta_8 CORPCOM_{it} + \beta_9 LOGTO_{it} + \beta_{10} RITA_{it} + \beta_{11} GEARING_{it} + \beta_{12} BIG4_{it} + \beta_{13} NOSUB_{it} + \varepsilon_{it} + \mu_{it}$$

Tabelul 2. Descrierea variabilelor

| Variabilă  | Descriere   |
|------------|---|
| FEE        | Logaritm natural al valorii onorariului de audit.   |
| TBD        | Indice compozit al dinamicii consiliului director.  |
| FOR        | Raportul dintre numărul directorilor străini din cadrul consiliului și dimensiunea totală a acestuia.   |
| ETHNIC     | O variabilă <i>dummy</i> (atributivă) care are valoarea 1 pentru companiile al căror consiliu director include toate cele trei grupuri etnice și valoarea 0 în caz contrar. |
| INDP       | Procentajul directorilor independenți din cadrul consiliului director.  |
| BLKSHR     | Procentajul acțiunilor deținute de investitori individuali (cu peste 5%).   |
| MGROWN     | Procentajul acțiunilor deținute de directori.   |
| RISKCOM    | O variabilă <i>dummy</i> (atributivă) care are valoarea 1 pentru companiile care au implementat un comitet de gestiune a riscului și 0 pentru celelalte.                    |
| CORPCOM    | O variabilă <i>dummy</i> (atributivă) care are valoarea 1 pentru companiile care au implementat un comitet de guvernare corporativă și 0 pentru celelalte.                  |
| LOGTO      | Logaritm natural al valorii totale a activelor.   |
| RITA       | Ponderele stocurilor în total active.   |
| GEARING    | Raportul dintre datoriile pe termen lung și totalul activelor.  |
| BIG4       | O variabilă <i>dummy</i> (atributivă) care are valoarea 1 pentru companiile care sunt auditate de către un membru al Big4 și 0 pentru celelalte.                            |
| NOSUB      | Numărul de sucursale plus unu.  |
| $\mu_{it}$ | Eroarea.  |

Sursa: Prelucrările autorilor, 2016

## 4. Rezultatele analizei

### 4.1. Analiză preliminară

Tabelul 3 prezintă o serie de mărimi statistice descriptive pentru întregul eșantion de 123 de observații, aferente companiilor selectate pentru aplicarea modelului onorariilor de audit. Tabelul prezintă valorile pentru medie, minim, maxim și abatere standard. După cum se observă în tabel, onorariile de audit pentru companiile din eșantion au valori între 400.000 și 135.000.000 Naira (cursul de schimb fiind de 165 Naira pentru un dolar), iar companiile cu acționariat străin (*FOR*) prezintă o valoare medie de 0,21%. Valoarea medie pentru coeficientul de diversitate etnică a consiliului director (*ETHNIC*) are valoarea 0,51%, în timp ce valoarea medie a indicelui ponderii directorilor independenți (*INDP*) este de 0,49%. Valoarea pentru indicatorul proprietății individuale concentrate (*BLKSHR*) se situează între 0,05% și 0,99%, în timp ce valoarea

maximă a coeficientului care exprimă măsura în care managerii sunt și proprietari (*MGROWN*) a fost de 3,79%. Rezultatele relevă că indicatorii *RISKCOM* și *CORPCOM* au valori medii de 36%, respectiv 28%, ceea ce indică faptul că mai puțin de jumătate dintre companiile din eșantion au implementat comitete de gestiune a riscului și comitete de guvernare corporativă. Ponderele medii a directorilor străini în cadrul unui consiliu director a fost de 21%.

### 4.2. Teste de regresie cu efecte fixe sau aleatorii

Alegerea între efecte fixe sau aleatorii s-a bazat pe testul Hausman (Greene, 1997). În scopul alegerii modelului corect a fost efectuat testul Hausman, care verifică dacă erorile ( $U_i$ ) sunt sau nu corelate cu variabilele de regresie. Dacă  $pro > \chi^2$  are valoarea mai mică decât 0,05 (ceea ce înseamnă că are valoare semnificativă), se va utiliza modelul cu efecte fixe (Greene, 1997). Testul Hausman relevă în

acest caz o probabilitate mai mare de 0,05, deci ipoteza nulă a fost respinsă, ca urmare, studiul va utiliza modelul cu efecte aleatorii. În consecință,

componenta de eroare individuală nu este corelată cu variabilele de regresie și, ca urmare, estimatorul OLS este în concordanță.

**Tabelul 3. Descrierea statistică a variabilelor dependente și de control**

| Variabilă | Observații | Medie      | Abatere standard | Minim   | Maxim       |
|-----------|------------|------------|------------------|---------|-------------|
| FEE       | 123        | 14.600.000 | 20.400.000       | 400.000 | 135.000.000 |
| TBD       | 123        | 0,47       | 0,31             | 0,0     | 1,18        |
| FOR       | 123        | 0,21       | 0,24             | 0       | 0,89        |
| ETHNIC    | 123        | 0,51       | 0,50             | 0       | 1           |
| INDP      | 123        | 0,49       | 0,28             | 0       | 1           |
| BLKSHR    | 123        | 0,56       | 0,21             | 0,05    | 0,99        |
| MGROWN    | 123        | 0,14       | 0,38             | 0       | 3,79        |
| RISKCOM   | 123        | 0,36       | 0,48             | 0       | 1           |
| CORPCOM   | 123        | 0,28       | 0,45             | 0       | 1           |
| LOGTO     | 123        | 9,73       | 0,81             | 7,51    | 11,38       |
| RITA      | 123        | 0,89       | 4,88             | 0       | 54,14       |
| GEARING   | 123        | 10,76      | 18,52            | 0       | 122,37      |
| BIG4      | 123        | 0,62       | 0,49             | 0       | 1           |
| NOSUB     | 123        | 2,93       | 2,92             | 0       | 14          |

Sursa: Prelucrările autorilor, 2016

### 4.3. Rezultatele modelului

**Tabelul 4** prezintă la modul general rezultatele regresiei. O corelație liniară bună a fost obținută pentru o valoare a lui  $R^2$  ajustat de 64%. Aceasta conduce la concluzia că modelul poate explica peste 60% din variația dintre variabila dependentă și cea independentă. Coeficientul de regresie pentru indicele compozit al dinamicii consiliului director (*TBD – Total Board Dynamics*) în primul model a fost pozitiv și semnificativ pentru previzionarea valorii plătite ca onorarii de audit de către companiile nigeriene cotate public. Rezultatul este în concordanță cu teoria agenției, care susține că un consiliu director eficient va fi mai atent în cadrul exercitării funcției de monitorizare și, ca urmare, va pune mai multe condiții în alegerea auditorului. Coeficientul de regresie pentru naționalitatea membrilor consiliului director (*FOR*) din cel de-al doilea model a fost pozitiv și situat peste pragul de semnificație, arătând că, pentru a dovedi o transparență crescută, directorii străini vor fi dispuși să plătească mai mult pentru serviciile de audit cu scopul de a asigura o credibilitate crescută a situațiilor financiare și a-și proteja reputația (Ahmad, Houghton și Yusof, 2006). În cel de-al treilea model, coeficientul de echilibru etnic (*ETHNIC*) care indică prezența în cadrul consiliului director a celor trei grupuri

etnice principale din Nigeria, a avut valori pozitive, dar nu a fost semnificativ. În final, în cel de-al patrulea model, coeficientul de procentaj al directorilor independenți (*INDP – Independent Directors Percentage*) a fost pozitiv, dar s-a situat sub pragul de semnificație.

Peste tot în cele trei modele, coeficientul aferent ponderii acționarilor individuali (*BLKSHR – Individual Block Shareholders*) a avut valori pozitive și situate peste pragul de semnificație, deși în modelul al doilea coeficientul nu a fost semnificativ. Coeficientul care exprimă măsura în care managerii sunt și proprietari a fost semnificativ și negativ în toate cele trei modele. Coeficientul corespunzător comitetului de analiză a riscului (*RISKCOM – Board Risk Committee*) a avut valori semnificative și negative în toate cele trei modele. Coeficientul corespunzător comitetului de guvernare corporatistă (*CORPCOM – Corporate Governance Comitee*) a fost pozitiv și semnificativ în toate cele trei modele. În plus, și în concordanță cu literatura din domeniu, variabilele de control specifice companiei ca, de exemplu, dimensiunea clientului corelată cu volumul vânzărilor (*LOGTO – Log of Turnover*), complexitatea clientului corelată cu numărul de sucursale (*SUB – Number of Subsidiaries*), ponderea stocurilor în total active (*RITA – Ratio of Inventory to Total*

Assets) și riscul aferent clientului corelat cu raportul între datoriile pe termen lung și totalul activelor (GEARING) au avut toate valori semnificative și în concordanță cu cele rezultate din studiile anterioare. În mod similar,

coeficientul de corelație pentru caracteristicile auditorilor din Big4 (BIG4) a fost pozitiv și a avut valori semnificative în toate cele trei modele.

**Tabelul 4. Modelul de regresie**

|            | MODEL 1              | MODEL 2              | MODEL 3              | MODEL 4               | VIF  |
|------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|------|
| TBD        | 0,049<br>(2,84***)   |                      | 0,033                | 0,021                 | 7,47 |
| FOR        |                      | 0,524<br>(4,15***)   |                      |                       | 2,26 |
| ETHNIC     |                      |                      | 0,033<br>(1,35)      |                       | 6,28 |
| INDP       |                      |                      |                      | 0,021<br>(0,47)       |      |
| BLKSHR     | 0,074<br>(2,61***)   | 0,053<br>(1,530)     | 0,069<br>(2,44***)   | 0,074<br>(2,53***)    | 1,23 |
| MGROWN     | -0,081<br>(-3,61***) | -0,113<br>(-5,53***) | -0,076<br>(-3,4***)  | -0,075<br>(-3,34***)  | 1,29 |
| RISKCOM    | -0,095<br>(-8,33***) | -0,088<br>(-5,78***) | -0,089<br>(-6,9***)  | -0,099<br>(-8,08***)  | 1,47 |
| CORPCOM    | 0,088<br>(6,29***)   | 0,099<br>(6,41***)   | 0,082<br>(6,01***)   | 0,086<br>(6,25***)    | 1,35 |
| LOGTO      | 0,417<br>(37,81***)  | 0,399<br>(26,08***)  | 0,415<br>(40,11***)  | 0,418<br>(39,42***)   | 1,68 |
| NOSUB      | 0,020<br>(6,16***)   | 0,026<br>(7,58***)   | 0,019<br>(5,58***)   | 0,021<br>(5,95***)    | 1,39 |
| RITA       | -0,098<br>(-7,72***) | -0,135<br>(-5,91***) | -0,087<br>(-7,2***)  | -0,085<br>(-0,085***) | 1,19 |
| GEARING    | -0,001<br>(-4,08***) | -0,001<br>(-1,52)    | -0,001<br>(-4,13***) | -0,001<br>(-3,04***)  | 1,09 |
| BIG4       | 0,277<br>(19,9***)   | 0,270<br>(14,02***)  | 0,284<br>(22,33***)  | 0,282<br>(20***)      | 1,18 |
| _cons      | 2,629<br>(27,65***)  | 2,808<br>(20,82***)  | 2,653<br>(29,27***)  | 2,629<br>(27,18***)   |      |
| F          | 0,000                | 0,000                | 0,000                | 0,000                 |      |
| Vif mediu  |                      |                      |                      |                       | 2,32 |
| Rs ajustat | 64                   | 60                   | 60                   | 60                    |      |

Note: \* = semnificativ la 10%, \*\* = semnificativ la 5% și \*\*\* = semnificativ la 1%

Sursa: Prelucrările autorilor, 2016

## Concluzii

Se acordă o atenție deosebită factorilor care determină dimensiunea onorariului auditorului, avându-se în vedere eventuala influență a unor onorarii foarte mari asupra independenței auditorului. În același timp, numeroase voci încurajează diversitatea structurală a consiliului director, întrucât aceasta ar avea ca efect îmbunătățirea

funcției de supraveghere a acestei structuri. Pentru a examina aceste puncte de vedere în cazul Nigeriei, prezentul studiu a analizat efectele pe care diversitatea la nivelul consiliului director le are asupra procesului de audit și în special asupra onorariilor auditorului. Pe ansamblu, lucrarea contribuie la analiza relației dintre diversitate și cererea de servicii de audit, arătând modul în care diferite atribute ale diversității exercită un efect

combinat asupra dezvoltării cererii de servicii de audit. În urma analizei a rezultat faptul că indicele total de diversitate a consiliului director (*TBD – Total Board Diversity*) descris în cadrul acestui studiu are un impact mai puternic asupra poziției consiliului director cu privire la cererea de servicii de audit, în raport cu impactul individual al fiecărei componente a indexului. Acest rezultat este în concordanță cu justificarea teoretică a faptului că diversitatea la nivelul consiliului director îmbunătățește funcția de monitorizare a acestei structuri, deoarece prin creșterea diversității este mai probabil ca în componența consiliului să fie incluse persoane cu o gândire independentă (Walt și Ingley, 2003). Conform Carcello ș.a. (2002), precum și Knechel și Willekens (2006), un consiliu director independent și responsabil va solicita servicii de audit de înaltă calitate, astfel încât membrii consiliului să își păstreze reputația și să evite riscurile de apariție a unui litigiu privind contra-performața.

Studiul de față reflectă situația Nigeriei și, ca urmare, poate oferi un set de concluzii relevante sau, cel puțin, interesante, pentru orice economie emergentă care posedă trăsături comparabile din punctul de vedere al guvernantei corporative, mai ales în țările unde se manifestă impedimentele de tipul al doilea din teoria agenției, în special existența unor mecanisme de implementare și execuție cu performanțe slabe. Pornind de la acest studiu, factorii de decizie pot avea în vedere creșterea diversității consiliului director, mai ales prin prisma elementelor de diversitate individuală descrise mai sus, ceea ce ar constitui o măsură excelentă pentru creșterea eficienței generale a consiliilor directoare din Nigeria.

Ca orice alt studiu empiric de acest tip, cercetarea de față are propriile imperfecțiuni și limite, ceea ce impune ca rezultatele să fie interpretate cu atenție. Prima imperfecțiune o reprezintă capacitatea limitată de generalizare a rezultatelor studiului. Acest lucru are drept principale cauze dimensiunea redusă a eșantionului și caracterul uni-național al acestuia, ca efecte ale colectării manuale a datelor, disponibilității datelor la data colectării și necesității de a controla

diferențele dintre membrii eșantionului. În plus, prezentul studiu exclude băncile și instituțiile financiare, în special din cauza structurilor speciale de raportare existente în aceste instituții. În acest sens, calitatea eșantionului ar putea fi afectată. Deși eșantionul utilizat este asemănător multor altora dintre economiile emergente, studiile viitoare ar putea utiliza date longitudinale și ar putea adapta modelul din prezentul studiu, cu scopul de a obține rezultate mai consistente.

Cea de-a doua limită o constituie faptul că variabilele de context care formează imaginea guvernantei corporative specifică Nigeriei, sau, cu alte cuvinte, specificul local, nu au fost identificate punctual. Studiile viitoare privind costul auditului în Nigeria ar trebui să identifice aceste variabile și să le utilizeze pentru a explica cu mai multă acuratețe variațiile și evoluția onorariilor de audit în cadrul acestei țări. Asemenea variabile ar putea fi desprinse pornind de la structura acționariatului la nivel național, sau de la dominația unui anumit grup etnic la nivelul consiliului director. În mod similar, studiile viitoare ar putea evidenția efectele globale ale modificărilor de reglementare din raportarea financiară nigeriană și ar putea investiga modelul în care acestea afectează piața de audit în ansamblul său.

În al treilea rând, o serie de costuri fără legătură directă cu activitatea de audit sunt comasate cu onorariile de audit și prezentate ca ansamblu în situațiile financiare, motiv pentru care prezentul studiu s-a concentrat exclusiv asupra remunerației propriu-zise a auditorilor. Totuși, autorii nu consideră că prezentarea separată a acestor costuri va altera sau va contrazice rezultatele studiului curent, pentru că este mai puțin relevantă în Nigeria.

Nu în ultimul rând, în concordanță cu teoria dependenței resurselor, studiile viitoare care iau în calcul și cadrul de reglementare, ar putea examina impactul pe care „conectarea” politică a companiilor și abilitățile de negociator ale membrilor consiliului director îl au asupra prețului auditului.

## BIBLIOGRAFIE

1. Abbott, L.J., Parker, S., Peters, G.F. și Raghunandan, K. (2003), The association between audit committee characteristics and audit fees, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, vol. 22, nr. 2, pp.17-32, DOI: <http://dx.doi.org/10.2308/aud.2003.22.2.17>.
2. Adegbite, E. (2015), Good corporate governance in Nigeria: Antecedents, propositions and

- peculiarities, *International Business Review*, vol. 24, nr. 2, pp. 319-330, DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibusrev.2014.08.004>.
3. Adegbite, E. și Nakajima, C. (2011), Corporate governance and responsibility in Nigeria. *International Journal of Disclosure and Governance*, vol. 8, nr. 3, pp. 252-271, DOI: <http://dx.doi.org/10.1057/jdg.2011.2>.
  4. Ahmad, A.C. și Mansor, N. (2009), Board independence, ownership structure, audit quality and income smoothing activities: A study on Malaysian market, *Journal of Modern Accounting and Auditing*, vol. 5, nr. 11, pp. 1-13.
  5. Ahmad, A.C., Houghton, K.A. și Yusof, N.Z.M. (2006), The Malaysian market for audit services: Ethnicity, multinational companies and auditor choice, *Managerial Auditing Journal*, vol. 21, nr. 7, pp. 702-723, DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/02686900610680503>.
  6. Ahunwan, B. (2002), Corporate governance in Nigeria, *Journal of Business Ethics*, vol. 37, nr. 3, pp. 269-287, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/25074754>.
  7. Amran, N.A. și Ahmad, A.C. (2010), Corporate governance mechanisms and performance: Analysis of Malaysian family and non-family controlled companies, *Journal of Modern Accounting and Auditing*, vol. 6, nr. 2, pp. 2-15.
  8. Ararat, M., Aksu, M. și Tansel Cetin, A. (2015), How board diversity affects firm performance in emerging markets: Evidence on channels in controlled firms, *Corporate Governance: An International Review*, vol. 23, nr. 2, pp. 83-103, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/corg.12103>.
  9. Armstrong, C.S., Core, J.E. și Guay, W.R. (2014), Do independent directors cause improvements in firm transparency?, *Journal of Financial Economics*, vol. 113, nr. 3, pp. 383-403, DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfineco.2014.05.009>.
  10. Baer, M., Niessen-Ruenzi, A. și Ruenzi, S. (2007), The impact of work group diversity on performance: Large sample evidence from the mutual fund industry, CFR Working Paper nr. 07-16, University of Cologne. [pdf] Available at: <http://hdl.handle.net/10419/57751> [Accessed March 9, 2016]
  11. Blau, P.M. (1977), *Inequality and heterogeneity: A primitive theory of social structure*, vol. 7, New York: Free Press.
  12. Boo, E.F. și Sharma, D. (2008), Effect of regulatory oversight on the association between internal governance characteristics and audit fees, *Accounting and Finance*, vol. 48, nr. 1, pp. 51-71, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-629X.2007.00229.x>.
  13. Carcello, J.V., Hermanson, D.R., Neal, T.L. și Riley Jr., R.A. (2002), Board characteristics and audit fees, *Contemporary Accounting Research*, vol. 19, nr. 3, pp. 365-384, DOI: <http://dx.doi.org/10.1506/CHWK-GMQ0-MLKE-K03V>.
  14. Carter, D.A., Simkins, B.J. și Simpson, W.G. (2003), Corporate governance, board diversity, and firm value, *Financial Review*, vol. 38, nr. 1, pp. 33-53, DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.304499>.
  15. Chan, P., Ezzamel, M. și Gwilliam, D. (1993), Determinants of audit fees for quoted UK companies, *Journal of Business Finance and Accounting*, vol. 20, nr. 6, pp. 765-786, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-5957.1993.tb00292.x>.
  16. Dahya, J., Dimitrov, O. și McConnell, J.J. (2008), Dominant shareholders, corporate boards, and corporate value: A cross-country analysis, *Journal of Financial Economics*, vol. 87, nr. 1, pp. 73-100, DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfineco.2006.10.005>.
  17. Fama, E.F. și Jensen, M.C. (1983), Separation of ownership and control, *The Journal of Law and Economics*, vol. 26, nr. 2, pp. 301-325, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/725104>.
  18. Felix, W., Gramling, A. și Maletta, M. (2001), Determinants of external audit fees: The importance of a client's internal audit department, *Journal of Accounting Research*, vol. 39, nr. 3, pp. 513-534.
  19. Gilson, S.C. (1990), Bankruptcy, boards, banks, and blockholders: Evidence on changes in corporate ownership and control when firms default, *Journal of Financial Economics*, vol. 27, nr. 2, pp. 355-387, DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0304-405X\(90\)90060-D](http://dx.doi.org/10.1016/0304-405X(90)90060-D).
  20. Goodwin-Stewart, J. și Kent, P. (2006), Relation between external audit fees, audit committee characteristics and internal audit, *Accounting and Finance*, vol. 46, nr. 3, pp. 387-404, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-629X.2006.00174.x>.

21. Greene, W.H. (1997), *Econometric analysis*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
22. Gul, F.A., Srinidhi, B. și Tsui, J.S. 2008. Board diversity and the demand for higher audit effort, [pdf], Available at SSRN 1359450, DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1359450>.
23. Hillman, A.J., Withers, M.C. și Collins, B.J. (2009), Resource dependence theory: A review, *Journal of Management*, vol. 35, nr. 6, pp. 1404-1427, DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206309343469>.
24. Johl, S., Subramaniam, N. și Zain, M.M. (2012), Audit committee and CEO ethnicity and audit fees: some Malaysian evidence, *The International Journal of Accounting*, vol. 47, nr. 3, 302-332, DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.intacc.2012.07.002>.
25. Kearney, E., Gebert, D. și Voelpel, S.C. (2009), When and how diversity benefits teams: The importance of team members' need for cognition, *Academy of Management Journal*, vol. 52, nr. 3, pp. 581-598, DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2009.41331431>.
26. Klein, P., Shapiro, D. și Young, J. (2004), Board independence and the family-owned firm, *Canadian Investment Review*, vol. 17, nr. 3, pp. 8-16.
27. Knechel, W.R. și Willekens, M. (2006), The role of risk management and governance in determining audit demand, *Journal of Business Finance and Accounting*, vol. 33, nr. 9-10, pp. 1344-1367, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-5957.2006.01238.x>.
28. Mitra, S., Hossain, M. și Deis, D.R. (2007), The empirical relationship between ownership characteristics and audit fees, *Review of Quantitative Finance and Accounting*, vol. 28, nr. 3, pp. 257-85, DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s11156-006-0014-7>.
29. MacAvoy, P.W. și Millstein, I. (2003), The Emergence and the Development of the Governance Problem. In *The Recurrent Crisis in Corporate Governance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
30. Ofo, N. (2013), Criteria for determining the independent status of independent directors in Nigeria: A critical evaluation, *International Company and Commercial Law Review*, pp. 382-393. [pdf]. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2045545> [Accessed on March 9, 2016].
31. Oxelheim, L. și Randøy, T. (2003), The impact of foreign board membership on firm value, *Journal of Banking and Finance*, vol. 27, nr. 12, pp. 2369-2392, DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0378-4266\(02\)00395-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0378-4266(02)00395-3).
32. Pfeffer, J. (1972), Size and composition of corporate boards of directors: The organization and its environment, *Administrative Science Quarterly*, vol. 17, nr. 2, pp. 218-228, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2393956>.
33. Proshare News (2013), Flow of Foreign Portfolio Investments on the Nigerian Stock Market [online], Available at: <http://www.proshareng.com/news/19093> [Accessed on March 9, 2016].
34. Ramdani, D. și Witteloostuijn, A.V. (2010), The impact of board independence and CEO duality on firm performance: A quantile regression analysis for Indonesia, Malaysia, South Korea and Thailand, *British Journal of Management*, vol. 21, nr. 3, pp. 607-627, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00708.x>.
35. Ruigrok, W., Peck, S. și Tacheva, S. (2007), Nationality and gender diversity on Swiss corporate boards, *Corporate Governance: An International Review*, vol. 15, nr. 4, pp. 546-557, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00587.x>.
36. Simunic, D.A. (1980), The pricing of audit services: Theory and evidence, *Journal of Accounting Research*, vol. 18, nr. 1, pp. 161-190, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2490397>.
37. Stewart, J. și Munro, L. (2007), The impact of audit committee existence and audit committee meeting frequency on the external audit: Perceptions of Australian auditors, *International Journal of Auditing*, vol. 11, nr. 1, pp. 51-69, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1099-1123.2007.00356.x>.
38. Vafeas, N. și Waegelien, J. (2007), The association between audit committees, compensation incentives, and corporate audit fees, *Review of Quantitative Finance and Accounting*, vol. 28, nr. 3, pp. 241-255, DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s11156-006-0012-9>.

39. Walt, N. și Ingley, C. (2003), Board dynamics and the influence of professional background, gender and ethnic diversity of directors, *Corporate Governance: An International Review*, vol. 11, nr. 3, pp. 218-234, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8683.00320>.
40. Watson, W.E., Kumar, K. și Michaelsen, L.K. (1993), Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups, *Academy of Management Journal*, vol. 36, nr. 3, pp. 590-602, DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256593>.
41. Yatim, P., Kent, P. și Clarkson, P. (2006), Governance structures, ethnicity, and audit fees of Malaysian listed firms, *Managerial Auditing Journal*, vol. 21, nr. 7, pp. 757-782, DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/02686900610680530>.
42. Zaman, M., Hudaib, M. și Haniffa, R. (2011), Corporate governance quality, audit fees and non-audit services fees, *Journal of Business Finance and Accounting*, vol. 38, nr. 1-2, pp. 165-197, DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-5957.2010.02224.x>