



بررسی تأثیر پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل، اصول حاکمیت شرکتی و ویژگی‌های شرکت بر روی مدیریت مالیاتی

شهناز مشایخ^۱

نسیم محمودیان^۲

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر پاداش هیئت‌مدیره، اصول حاکمیت شرکتی و ویژگی‌های شرکت بر روی مدیریت مالیاتی شرکت می‌باشد. بهبود عملکرد شرکت از طریق مدیریت مالیات، امکان‌پذیر است. مدیریت مالیات راهی قانونی برای کاهش هزینه‌های مالیات از طریق شناسایی فرصت‌هایی قانونی برای کاهش بار مالیاتی شرکت است. به‌منظور سنجش مدیریت مالیاتی از سه شاخص نرخ مؤثر مالیاتی، نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و تغییر در نرخ ذخیره مالیات استفاده شده است. نتایج بررسی ۱۶۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ نشان داد پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل و ویژگی‌های اصول حاکمیت شرکتی بر نرخ مؤثر مالیاتی تأثیر معنادار دارند. افزایش پاداش و حاکمیت شرکتی مناسب‌تر سبب کاهش نرخ مؤثر مالیاتی و مدیریت مالیاتی مناسب‌تر می‌گردد. در صورت استفاده از شاخص‌های نرخ مؤثر مالیات نقدی و تغییر در نرخ ذخیره مالیات، ویژگی‌های اصول حاکمیت شرکتی بر پرداخت مالیات مؤثر می‌باشد و اصول حاکمیت شرکتی مناسب‌تر سبب کاهش نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و کاهش ذخیره مالیات و در نتیجه مدیریت مالیاتی مناسب‌تر می‌گردد. پاداش هیچ‌گونه رابطه معناداری با نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و تغییر در نرخ ذخیره مالیات ندارد.

واژه‌های کلیدی: پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل، حاکمیت شرکتی، مدیریت مالیاتی

GEL: H20, H25, G30, M40

^۱ دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) shahnaz_mashayekh@yahoo.com

^۲ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. nasim_mahmoudian@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۵/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۱۳

مقدمه

هدف اصلی مطالعات با محوریت حاکمیت شرکتی، نشان دادن بهبود عملکرد شرکت از طریق به‌کارگیری اصول حاکمیت شرکتی است. این مطالعات به بررسی این که چگونه این بهبود حاصل شده است توجهی ندارند و به بررسی ابزار مورد استفاده در حاکمیت شرکتی به‌منظور بهبود عملکرد شرکت می‌پردازند (میننیک و نوگا^۱، ۲۰۱۰). گومز و پائولو^۲ (۲۰۱۶) به بررسی این موضوع پرداختند که آیا شرکت‌ها به‌دنبال بهبود عملکرد خود از طریق کاهش هزینه‌های مالیات بر درآمد هستند. پژوهش حاضر به بررسی چگونگی تأثیر اصول حاکمیت شرکتی، ویژگی‌های شرکت و نیز پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل بر روی مدیریت مالیات می‌پردازد. سؤال اصلی در پژوهش‌های حاکمیت شرکتی این است که آیا عملکرد شرکت از مکانیسم‌های حاکمیتی ناشی می‌شود یا خیر؟ عمده مطالعات حاکمیت شرکتی یا رخدادهای واحد (برای مثال گردش مدیرعامل) یا معیارهای عملکرد (برای مثال، بازده سهام، کیو توبین و بازده دارایی) را بررسی می‌کنند. آنچه در ادبیات موضوعی بدون پاسخ باقی مانده، این است که با چه ابزار ویژه‌ای حاکمیت، عملکرد را بهبود می‌بخشد و چه رابطه بلندمدتی بین حاکمیت بهتر و عملکرد وجود دارد. در این مقاله، بینشی نسبت به این فراهم می‌کند که آیا حاکمیت بهتر، ثروت سهامداران و سود خالص را در بلندمدت افزایش می‌دهد یا خیر. سپس تفاوت سیستماتیک در راهبردهای مدیریت مالیات شرکت ازجمله نقش حاکمیت در انتخاب راهبرد مالیاتی شرکت را بررسی می‌کند.

اعتقاد بر این است که بهبود عملکرد شرکت از طریق مدیریت مالیات، امکان‌پذیر است. مدیریت مالیات راهی قانونی برای کاهش هزینه‌های مالیات از طریق شناسایی فرصت‌هایی قانونی برای کاهش بار مالیاتی شرکت است (گونچارو و زیمرمن^۳، ۲۰۰۶). رابطه بین مدیریت مالیاتی و حاکمیت شرکتی به دو دلیل مورد بررسی قرار می‌گیرد. اول این که مدیریت مالیاتی می‌تواند پیچیده و مبهم باشد. به‌عنوان مثال، به‌منظور دستیابی به مدیریت مالیاتی مؤثر، شرکت ممکن است ساختارهای شرکتی پیچیده‌ای را اتخاذ نماید و یا بر روی گریزگاه‌های مالیاتی سرمایه‌گذاری نماید که نیازی به اطلاعات حسابداری ندارد و این مسئله فضایی را، برای اعمال فرصت‌طلبانه مدیران ایجاد می‌نماید. در ساختارهای پیچیده و مبهم، مدیران فرصت‌هایی را برای دنبال نمودن منافع خود در اختیار دارند که

¹ Minnik and Noga

² Gomez and Paolo

³ Goncharov and Zimmermann

ممکن است به زیان منافع سهامداران باشد، (گومز و پائولو، ۲۰۱۶). در این راستا، دیزایی و دارماپالا^۱ (۲۰۰۷) مورد رسوایی شرکت انرون را مطرح نمودند. هدف اولیه از تقلبات شرکت انرون، صرفه‌جویی مالیاتی بود. اگر چه این برنامه‌ریزی برای پنهان نمودن زیان‌های شرکت مورد استفاده قرار گرفت و هزاران سرمایه‌گذار را در سراسر دنیا فریب داد. موضوع مربوط به شرکت انرون نشان داد که چگونه مدیریت مالیات می‌تواند محیطی مطلوب را برای فرصت‌طلبی‌های مدیریت فراهم آورد. دوم این که مدیریت مالیات شامل نااطمینانی‌های مهمی است زیرا باید برخلاف اجتناب مالیاتی، پیش از وقوع رویداد مشمول مالیات اجرا شود، بنابراین مزایای مدیریت مالیات ممکن است محقق نگردد.

به‌طور خلاصه، برنامه‌ریزی مالیاتی می‌تواند پیچیده و مبهم باشد و می‌تواند راهی برای فرصت‌طلبی مدیران باشد؛ بنابراین درک نقش حاکمیت در مدیریت مالیاتی مهم‌تر می‌شود. همچنین، برنامه‌ریزی مالیاتی شامل نااطمینانی قابل توجهی است و می‌تواند بلافاصله عملکرد شرکت را بهبود بخشد، اما به‌عنوان سرمایه‌گذاری بلندمدت به کار گرفته می‌شود (مینیک و نوگا، ۲۰۱۰). با درک چگونگی ارتباط حاکمیت با مدیریت مالیات، درک بهتری از چگونگی تأثیر حاکمیت در بلندمدت و کوتاه‌مدت به‌طور ویژه مسائل مربوط به پاداش هیئت‌مدیره مورد بررسی قرار می‌گیرد (برای مثال، آیا پاداش تشویقی انگیزه بلندمدت برای بهبود عملکرد ایجاد می‌کند یا خیر). از آنجایی که تصمیم‌گیرندگان انتخاب زیادی در این دارند که چگونه منابع شرکت را صرف نمایند، آگاهی از این موضوع مهم است که آیا شرکتی که مدیریت مالیات را انتخاب کرده است به‌طور سیستماتیک از شرکتی متفاوت است که سرمایه‌گذاری بر مدیریت مالیات را انتخاب نکرده است. معمولاً شرکت‌ها هزینه مالیات را به‌عنوان هزینه‌ای تلقی می‌کنند که نباید پرداخت کنند زیرا با پرداخت مالیات، نقدینگی بیشتری از شرکت خارج می‌شود و سود و وجوه نقد باقی‌مانده برای سایر ذینفعان شرکت از جمله سهامداران کاهش می‌یابد. از این‌رو انگیزه اجتناب از پرداخت مالیات برای شرکت‌ها وجود دارد (دیانتی دیلمی و شکراللهی، ۱۳۹۴).

بنابراین، این موضوع که چگونه اصول حاکمیت شرکتی به‌منظور کاهش ریسک‌های پیرامون مدیریت مالیات پیچیده و مبهم و نیز کمک به محقق شدن مزایای مدیریت مالیاتی عمل خواهد کرد، درکی را به‌منظور شکل‌گیری رویه‌های حاکمیت شرکتی به‌منظور هدایت شرکت به‌سمت دستیابی به هدف اصلی سهامداران شامل افزایش ارزش شرکت، فراهم می‌آورد.

¹ Desai and Dharmapala

هیئت‌مدیره و مدیرعامل نقش مهمی را در انتخاب راهبرد مدیریت مالیاتی ایفا می‌کنند، آنها مسئول تخصیص منابع، عملکرد و افزایش ثروت سهامداران هستند. مدیران از نظر چگونگی تخصیص منابع و بهبود عملکرد انتخاب‌های محدودی دارند. هیئت‌مدیره‌ای که به بهبود فروش ناخالص علاقه دارد در درجه اول بر روی رشد فروش از طریق تبلیغات یا توسعه سرمایه‌ای تمرکز می‌کند و منابع را به سمت این اهداف هدایت می‌کنند. در روش دیگر، آنان تمرکز بر روی سود خالص یا سود هر سهم را انتخاب می‌کنند (مینیک و نوگا، ۲۰۱۰). مدیریت مالیات مؤثر، محرک قابل توجه‌ای در سود خالص است، زمانی که هیئت‌مدیره منابع را در فعالیت‌های حداکثرکننده ارزش مانند برنامه‌ریزی مالیات سرمایه‌گذاری می‌کنند، منتج به مالیات پایین‌تر و بهبود سود خالص می‌شود. براساس استدلال برخی پژوهشگران، شرکت‌های استفاده‌کننده از پناهگاه‌های مالیاتی، مسئولیت اجتماعی ندارند و بازار واکنش منفی به این شرکت‌ها نشان می‌دهد که منجر به کاهش ارزش شرکت می‌شود (مشایخی و سیدی، ۱۳۹۴).

در واقع هیئت‌مدیره از سازوکارهای اصلی اصول حاکمیت شرکتی است که مهم‌ترین سازوکار برای کاهش هزینه‌های نمایندگی بین سهامداران و مدیران و همچنین بین کنترل و سهامداران اقلیت است (سیلویرا^۱، ۲۰۰۲). تصویب تصمیم‌های مربوط و نظارت بر مدیران ارشد از جمله وظایف هیئت‌مدیره هست. هیئت‌مدیره با تعداد زیاد به احتمال کمتری به صورت مؤثر عمل خواهد کرد و به راحتی توسط مدیران اجرایی کنترل می‌شود؛ بنابراین در صورتی که تعداد اعضای هیئت‌مدیره کمتر باشد عملکرد مؤثرتری خواهد داشت (جنسن^۲، ۲۰۰۱).

راهبردهای متفاوت درخصوص مدیریت مالیات، بین نرخ مالیاتی قانونی و نرخ مؤثر مالیاتی^۳ تفاوت ایجاد می‌کند. ازجمله نرخ مؤثر مالیاتی دولتی^۴، نرخ مؤثر مالیاتی خارجی^۵، نرخ مؤثر مالیاتی داخلی یعنی تفاوت نرخ مؤثر مالیاتی و نرخ مؤثر مالیاتی خارجی^۶، تغییرات در نرخ ذخیره مالیات^۷ و سایر عواملی است که از این میان تغییرات در نرخ ذخیره مالیات، در این مطالعه، مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این مقاله، تأثیر ویژگی‌های حاکمیت شرکتی، پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل و نیز ویژگی‌های

¹ Silveira

² Jensen

³ GAAP ETR

⁴ State ETR

⁵ Foreign ETR

⁶ Domestic ETR

⁷ Value ETR

شرکت بر روی تغییرات در نرخ ذخیره مالیات نیز به عنوان یکی از مؤلفه‌های مدیریت مالیاتی، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نخست به بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش پرداخته می‌شود سپس روش پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری ارائه می‌شود.

پیشینه پژوهش

مدیریت مالیاتی

مالیات، از عواملی است که روی تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شرکت به خصوص تصمیم‌هایی پیرامون سیاست‌های سرمایه‌گذاری و تأمین مالی مؤثر است. سهامداران به کاهش بار مالیاتی به منظور افزایش ارزش شرکت متمایل هستند. مدیریت مالیات، سیاست‌های مالیاتی، برنامه‌ریزی مالیاتی و اجتناب مالیاتی^۱ به عنوان راه‌های قانونی کاهش مالیات شناخته می‌شوند. در واقع پرداخت‌کنندگان مالیات، فرصت‌هایی را در قانون برای کاهش بار مالیاتی شرکت شناسایی می‌کنند؛ بنابراین مدیریت مالیات از طریق راه‌های قانونی و از میان فرصت‌های موجود، به منظور کاهش مالیات و در نتیجه بهبود عملکرد و افزایش ارزش بازار شرکت انجام می‌گیرد (گومز و پائولو، ۲۰۱۶).

براساس برخی پژوهش‌های انجام گرفته، برنامه‌ریزی مالیاتی، فعالیت دارای ارزش افزوده است و سهامداران به این امر باور دارند (گراهام و توکر^۲، ۲۰۰۶). علاوه بر این دارماپالا و دیزایی (۲۰۰۶) دریافتند که اجتناب از مالیات برای سهامداران دارای ارزش است. در صورتی که برنامه‌ریزی مالیاتی، فعالیت دارای ارزش افزوده تلقی شود، شرکت‌ها تمایل دارند آن را انجام دهند. اگر چه مدیریت مالیات می‌تواند سود خالص شرکت را بهبود بخشد، شناخت هزینه‌های مرتبط با انتخاب سرمایه‌گذاری منابع بر روی برنامه‌ریزی مالیاتی مهم است. سرمایه‌ای که برای مدیریت مالیات صرف می‌شود می‌تواند به سرمایه‌گذاری‌های درآمدزا تخصیص یابد. شولز^۳ (۲۰۱۵) اشاره نمود که علاوه بر هزینه هزینه فرصت، هزینه‌های دیگری درخصوص منابع صرف شده برای مدیریت مالیاتی وجود دارد که شامل هزینه‌های معاملات، مالیات ضمنی و عدم قطعیت است. تنها در صورتی که صرفه‌جویی مالیاتی ناشی از برنامه‌ریزی، بر هزینه‌های اجرای آن فزونی داشته باشد، شرکت‌ها به انجام آن تمایل دارند.

¹ Tax Avoidance

² Graham and Tucker

³ Scholes

مجموعه‌ای از پژوهش‌ها بر روی علیت نرخ مؤثر مالیاتی انجام گرفته است (شکلفورد و شولین^۱، ۲۰۰۱). دایرنگ، هانلون و مایدیو^۲ (۲۰۰۸) اجتناب مالیاتی بلندمدت شرکت‌ها و شرکت‌هایی را بررسی کردند که به صورت موفقیت‌آمیزی مالیات خود را مدیریت کرده‌اند. آن‌ها دریافتند که یک چهارم شرکت‌های نمونه قادر به مدیریت نرخ مالیاتی بلندمدت خود به کمتر از ۲۰ درصد هستند، برخلاف میانگین نمونه که ۳۰ درصد هست. زیمرمن^۳ (۱۹۸۳)، اندازه شرکت (به عنوان شاخصی برای هزینه سیاسی شرکت) و رابطه با نرخ مؤثر مالیاتی را بررسی می‌کند و گزارش می‌دهد که اندازه شرکت با نرخ مؤثر مالیاتی شرکت رابطه مثبت دارد. این با شواهد شفاهی مربوط به بررسی شرکت‌های بزرگ در برنامه‌ریزی مالیات تولیدکننده توجهات رسانه‌ای منفی سازگار است؛ بنابراین، شرکت‌های بزرگتر چیز بیشتری برای از دست دادن دارند، بنابراین، مدیریت مالیات ریسک هزینه سیاسی را افزایش می‌دهد (هانلون و اسلمرود^۴، ۲۰۰۹).

فرضیه هزینه سیاسی استدلال می‌کند در صورتی که به شرکت‌ها به این دید نگرسته شود که به مسئولیت اجتماعی خود پایبند نبوده، ممکن است تمایلی به مدیریت مالیات خود نداشته باشند. نمونه‌هایی وجود دارند که هزینه‌های سیاسی، شرکت‌ها را مجبور می‌کند انتخاب‌های خود را از جمله عدم کمینه‌سازی مالیات تغییر دهند. در هر حال، هر شرکتی تا حد خاصی نیازمند مدیریت و برنامه‌ریزی مالیاتی خود است. اگر برخی از شرکت‌ها سیاست‌گرای مالیاتی بیش از حد را انتخاب نکرده‌اند، تصمیم ندارند که از مزایای بلندمدت مدیریت مالیات پایدار چشم‌پوشی کنند. این شرکت‌ها مقدار خاصی از منابع را به مدیریت مالیات تخصیص می‌دهند، اگر چه راهبرد مدیریت مالیات که شرکت انتخاب می‌کند احتمالاً به ساختار پاداش و اصول حاکمیت شرکتی بستگی دارد. نتایج پژوهش طالب‌نیا، وکیلی‌فرد، عرب‌مازار و صمدی لرگانی (۱۳۸۹)، نشان می‌دهد رابطه مثبتی بین گزارشگری مالیاتی و شفافیت گزارشگری مالی وجود دارد به طوری که تهیه گزارشگری مالیاتی به ضمیمه گزارشگری مالی، شفافیت گزارشگری مالی تا حدود زیادی تأمین خواهد شد.

راهبردهای متفاوت مدیریت مالیات نیازمند منابع متفاوتی است. برای مثال، در ایالات متحده مدیریت مالیات خارجی در مقایسه با مدیریت مالیات داخلی نیازمند دانش و منابع منحصر به فرد است. به عقیده مینیک و نوگا (۲۰۱۰)، منطقی است که فرض شود برنامه‌ریزی مالیاتی خارجی پرهزینه‌تر از

¹ Shackelford and Shevlin

² Dyreng, Hanlon and Maydew

³ Zimmerman

⁴ Hanlon and Slemrod

برنامه‌ریزی مالیاتی داخلی با توجه به پیچیدگی و فراوانی رژیم مالیاتی خارجی است و به‌همین ترتیب کسب تخصص دشواری‌هایی دارد. علاوه بر این، بیشتر مدیران و مدیران عامل درخصوص مالیات داخلی، دارای تجربه هستند حتی اگر به صنعت‌های مختلفی مربوط باشد.

برخی محققان از جمله دیزایی و دارماپالا (۲۰۰۶)، دایرنگ، هانلن و مایدیو (۲۰۰۸)، رابینسون، سایکز و ویور^۱ (۲۰۱۰) آرمسترانگ، بلوین و لارکر^۲ (۲۰۱۲)، مدیریت مالیات را از طریق سه شاخص نرخ مؤثر مالیاتی، نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و تفاوت ارزش دفتری سود و سود مشمول مالیات اندازه‌گیری نمودند.

مدیریت مالیاتی و اصول حاکمیت شرکتی

اصول راهبری شرکتی، مجموعه سازوکارهایی است که در راستای همسویی منافع مالکان و مدیران به‌کار گرفته می‌شود. اصول راهبری شرکتی از طریق تمرکز بر کاهش و یا تعدیل تضاد میان منافع مالکان و مدیران و به‌تبع آن کاهش هزینه‌های نمایندگی، منجر به افزایش ارزش در بلندمدت خواهد شد (مشایخی و شاکری، ۱۳۹۳). اصول حاکمیت شرکتی، مجموعه‌ای از سازوکارها است که از طریق آن سرمایه‌گذاران خارجی (سهامداران و اعتباردهندگان) منافع خود را در مقابل سرمایه‌گذاران داخلی (مدیران و یا سهامداران کنترل‌گر)، حمایت می‌کنند (گومز و پائولو، ۲۰۱۶). هدف اصول حاکمیت شرکتی، اطمینان از این است که منابع تخصیص‌یافته سهامداران، توسط مدیران در فعالیت‌هایی صرف نگردد که حداکثر بازده را برای سهامداران ندارد (لاپورتا و ویشنی^۳، ۲۰۰۰). برای کاهش مسائل نمایندگی بین مدیران و سهامداران، ادبیات موضوعی دانشگاهی راه‌حل‌های حاکمیت متنوعی را ارائه دادند. باگات و بولتون^۴ (۲۰۰۸) رابطه بین حاکمیت و عملکرد را بررسی نمودند. آنها رابطه‌ای را بین حاکمیت بهتر و عملکرد بهتر حال و آینده یافتند. آنها یک یا دو معیار حاکمیت (برای مثال، مالکیت یا استقلال هیئت‌مدیره) را به‌عنوان شاخص مناسب برای حاکمیت خوب دیدند. در این مقاله مانند پژوهش مینیک و نوگا (۲۰۱۰)، چهار معیار اصول حاکمیت شرکتی شامل، تعداد اعضای هیئت‌مدیره، درصد مدیران غیرموظف، دوگانگی مدیرعامل و درصد مالکیت نهادی صرف نگردد.

¹ Robinson, Sikes and Weaver

² Armstrong, Blouin and Larcker

³ La Porta and Vishny

⁴ Bhagat and Bolton

هیئت‌مدیره به‌عنوان سازوکار نظارت داخلی برای حفاظت از منافع ذینفعان به‌کار گرفته می‌شود. جانسون، دیلی و الستراند^۱ (۱۹۹۶) به سه وظیفه هیئت‌مدیره: کنترل، خدمت و نقش‌های وابسته به منابع استناد کردند. از چشم‌انداز نظریه نمایندگی، هیئت‌مدیره در درجه اول سازوکار داخلی را برای کنترل رفتار فرصت‌طلبانه مدیران نمایش می‌دهد که به تعادل منافع سهامداران و مدیران کمک می‌کند (جنسن، ۱۹۹۳). اندازه و ترکیب هیئت‌مدیره بر روی اثربخشی نظارت تأثیر می‌گذارد. به هر حال دیدگاه‌های متضادی در مورد این وجود دارد که چگونه ترکیب هیئت‌مدیره بر نظارت و در نتیجه بر عملکرد تأثیر می‌گذارد. مقالات اولیه اصول حاکمیت شرکتی نشان می‌دهند که ترکیب هیئت‌مدیره (اندازه هیئت و درصد افراد موظف در هیئت‌مدیره) به درجه مشکلات نمایندگی مربوط است. هیئت‌مدیره بزرگتر با درصد بیشتر مدیران موظف، مشکلات نمایندگی بیشتری دارند. در مقابل، شرکت‌ها با هیئت‌های مدیره کوچک و درصد بالاتر مدیران غیرموظف، بیشتر در مورد ثروت سهامداران و عملکرد شرکت نگران هستند. هیئت‌های مدیره کوچک‌تر با مدیران غیرموظف بیشتر، بازده سهام بالاتری دارند. در نتیجه، هیئت‌های مدیره کوچک‌تر و مستقل‌تر منجر به بهبود عملکرد و فزونی ثروت ذینفعان می‌شوند (جنسن، ۱۹۹۳؛ یرمک^۲، ۱۹۹۶).

ادبیات موضوعی اخیر رابطه بین ترکیب هیئت‌مدیره و عملکرد را ضعیف نشان می‌دهد. باگات و بلک^۳ (۱۹۹۹) دریافتند که هیئت‌های مدیره کوچک و مدیران مستقل ضرورتاً به عملکرد قوی شرکت مربوط نمی‌باشند. آنها دریافتند که ساختار بهینه واحدی وجود ندارد در عوض، ساختار به صنعت وابسته است. کولز، دانیل و ناوین^۴ (۲۰۰۸) دریافتند که هیئت‌مدیره بسته به ویژگی‌های شرکت متفاوت است. آنها دریافتند که شرکت‌های پیچیده دارای هیئت‌مدیره بزرگی با افراد غیرموظف بیشتر هستند. ارزش شرکت‌های پیچیده با اندازه هیئت‌مدیره بالا می‌رود در حالی که ارزش شرکت‌های ساده‌تر با اندازه هیئت‌مدیره کاهش می‌یابد. امکان دارد که مدیران مستقل بتوانند دانش سودمندی را از صنعت خود و تجربیات خود فراهم آورند که می‌تواند به مدیریت مالیات کمک کنند. این مدیران مستقل ممکن است به تمایل کردن منابع به سمت مدیریت مالیات به‌عنوان راهی برای عملکرد خود تمایل داشته باشند. به همین ترتیب، هیئت‌مدیره کوچک ممکن است در هنگام تصمیم‌گیری همانند تصمیم تمایل نمودن منابع به سمت مدیریت مالیات آگاه‌تر باشد.

¹ Johnson, Daily and Ellstrand

² Yermack

³ Bhagat and Black

⁴ Coles, Daniel and Naveen

تدس^۱ (۲۰۰۶) اصول حاکمیت شرکتی را به طور ویژه بررسی نکرد اما به موضوع فرار مالیاتی پرداخت و دریافت که ساختار قانونی سازمان بر تبعیت از قوانین مالیاتی تأثیر می‌گذارد. آrlen و ویس^۲ (۱۹۹۵) دریافتند که مالیات‌ها به حفظ درآمد منجر می‌شود که مسائل نمایندگی را افزایش می‌دهند. در عین حال رو^۳ (۱۹۹۶) ادعا کرد که مالیات‌ها با سست کردن ساختارهای مالکیت که مسائل نمایندگی را حداقل می‌کنند، به بدترین نظارت‌ها منجر می‌شوند. مورک^۴ (۲۰۰۳) در مقابل، مزایای احتمالی مالیات مضاعف سود تقسیمی را در کاهش استفاده از ساختار مالکیت هرمی بیان می‌کند. ادبیات موضوعی بیان می‌کند که رابطه‌ای بین حاکمیت و مالیات وجود دارد. به هر حال، نتایج ناسازگار است و به موقعیت مدیریتی مطالعه شده بستگی دارد.

نتایج پژوهش بادآور نهندی، برادران حسن‌زاده و شریف‌زاده (۱۳۹۳)، نشان داد تفکیک مدیرعامل از ریاست هیئت‌مدیره، تأثیر منفی بر هزینه نمایندگی دارد حال آن که استقلال هیئت‌مدیره، درصد مالکیت دولتی، اندازه هیئت‌مدیره، درصد مالکیت هیئت‌مدیره و درصد مالکیت نهادی بر هزینه نمایندگی تأثیری ندارد.

درخصوص میزان تسلط مدیریت دو حوزه وجود دارد. دوگانگی مدیرعامل و میران تسلط مدیریتی. دوگانگی به این معنا بر روی عملکرد کمی تأثیر منفی دارد که مدیرعامل به عنوان رئیس هیئت‌مدیره خدمت کند، (دلی و گیلان^۵، ۲۰۰۰؛ کلین^۶، ۲۰۰۲). شرکت‌هایی با حقوق ضعیف‌تر سهامداران دارای ارزش کمتری هستند (بیچاک^۷، ۲۰۰۹). شرکت‌هایی با نفوذ مدیریتی بالا، ارزش و بازده پایین‌تری دارند و همچنین مدیریت مالیاتی کمتر و هزینه مالیات بیشتری دارند (ژاو و چن^۸، ۲۰۰۸). در این مقاله، دوگانگی مدیرعامل به صورت عضویت مدیرعامل در هیئت‌مدیره تعریف می‌شود.

مشایخی و سیدی (۱۳۹۴)، به منظور بررسی رابطه برخی از معیارهای مهم اصول راهبری شرکتی، شامل درصد مالکیت نهادی، استقلال هیئت‌مدیره و اندازه هیئت‌مدیره با اجتناب مالیاتی، ۱۴۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی بازه زمانی ۱۳۸۱ الی ۱۳۹۱ را مورد مطالعه قرار دادند.

¹ Tedds

² Arlen, J., Weiss

³ Roe

⁴ Morck

⁵ Deli and Gillan

⁶ Klein

⁷ Bebchuk

⁸ Zhao and Chen

نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین راهبری شرکتی و اجتناب مالیاتی وجود ندارد. علاوه بر این، رابطه منفی و معناداری بین متغیرهای کنترلی سودآوری و اندازه شرکت و همچنین رابطه مثبت و معناداری بین حسابرسی مالیاتی و اجتناب مالیاتی مشاهده گردید.

مشایخی و علی‌پناه (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان تأثیر اصول راهبری شرکتی بر رابطه بین اجتناب از مالیات و ارزش شرکت، داده‌های ۹۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبتی بین اجتناب از مالیات و ارزش شرکت بود. بررسی اثر راهبری شرکتی بر روی این رابطه نیز نشان داد که با بهبود کیفیت ساختار راهبری شرکتی، تأثیر مثبت اجتناب از مالیات بر ارزش شرکت، بیشتر می‌شود.

دیانتی دیلمی و شکرالهی (۱۳۹۴)، به بررسی اثر سازوکارهای اصول راهبری شرکتی بر رابطه بین اجتناب مالیاتی و میزان و ارزش وجه نقد نگهداری شده در شرکت پرداختند. به این منظور داده‌های ۶۸ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۸۳ الی ۱۳۹۰ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد سازوکار نظام راهبری قوی سبب تضعیف رابطه بین اجتناب مالیاتی و سطح نگهداشت وجه نقد و ارزش وجه نقد نگهداری شده در شرکت می‌شود.

پورحیدری و برهانی‌نژاد (۱۳۹۱)، به بررسی رابطه بین خصوصیات اصول راهبری شرکت‌ها و مدیریت مالیات در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. به این منظور داده‌های ۱۳۸ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۸۶ الی ۱۳۸۹ مورد بررسی قرار گرفت. خصوصیات اصول راهبری شرکت‌ها، اندازه هیئت‌مدیره، ترکیب هیئت‌مدیره، دوگانگی مدیرعامل و اندازه حسابرس است. برای سنجش مدیریت مالیات نیز از نرخ مؤثر مالیاتی استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین اندازه هیئت‌مدیره و مدیریت مالیات ارتباط معنادار وجود ندارد. همچنین، نتایج نشان داد که ارتباط منفی و معناداری بین ترکیب هیئت‌مدیره و نرخ مؤثر مالیاتی وجود دارد. سایر یافته‌های تحقیق بیانگر ارتباط مثبت و معنادار بین نرخ مؤثر مالیاتی و دوگانگی وظایف مدیرعامل است. همچنین، بین اندازه مؤسسه حسابرسی و مدیریت مالیات نیز ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

مدیریت مالیاتی و پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل

وجود سیستم معقول و منصفانه برای تعیین حقوق، مزایا و پاداش کارکنان و مدیران اجرایی در شرکت برای ارزش‌آفرینی در بلندمدت بسیار مهم است (مشایخی و شاکری، ۱۳۹۳). یرماک (۲۰۰۴)

بیان کرد که مدیران برای حفاظت از سهامداران دو انگیزه: شهرت و پاداش آنها دارند. مدیران با شهرت خوب ممکن است از فرصت‌های دیگری مانند فرصت‌های مشاوره، فرصت‌های شغلی، یا کرسی‌های هیئت‌مدیره در شرکت‌های دیگر بهره‌مند شوند. یرماک (۲۰۰۴) نشان داد که با افزایش ارزش شرکت، اعضای غیرموظف هیئت‌مدیره پاداش بیشتر و افزایش در کرسی‌های هیئت‌مدیره غیرموظف را در آینده تجربه می‌کنند (دلیل افزایش شهرت). در مقابل با کاهش ارزش شرکت، اعضای هیئت‌مدیره بیشتر احتمال دارد که کرسی‌های خود در هیئت‌مدیره را از دست بدهند. نتایج یرماک نشان می‌دهد که کار در راستای افزایش ارزش شرکت بیشترین نفع را برای مدیران دارد. روش ممکن افزایش ارزش شرکت از طریق مدیریت مؤثر هزینه‌های مالیاتی شرکت می‌باشد.

علاوه بر سرمایه شهرت، به مدیران مشوق‌های مالی شامل سهام و اختیار خرید سهام نیز ارائه می‌شود. رایان و ویگینز^۱ (۲۰۰۴) دریافتند که هیئت‌مدیره با مدیران مستقل‌تر به خود، سهام و اختیار خرید سهام را پاداش می‌دهد که ارتباطات تنگاتنگی با عملکرد قیمت سهام دارد. مشابه با مدیر اجرایی، حساسیت بیشتر نسبت به عملکرد، مشوق‌هایی را برای مدیران در راستای بهبود عملکرد در بلندمدت ارائه می‌دهد. از آنجایی که مدیران مسئول تخصیص دارایی هستند، آنها در جایگاه ارائه منابع بیشتر به مدیریت مالیات هستند که می‌تواند محرک خوبی برای عملکرد بلندمدت باشد.

لین و پارک^۲ (۲۰۰۵) دریافتند که پاداش مدیران با فرصت‌های سرمایه‌گذاری هم‌تراز شده است. آنها استدلال کردند شرکت‌های دارای هزینه‌های نظارت بالا، جذب مدیران مناسب با سطح بالاتر پاداش را ضروری دیدند. علاوه بر این، این شرکت‌ها هزینه‌های نمایندگی را با پاداش حقوق صاحبان سهام کاهش می‌دهند. مدیریت مالیات به‌عنوان گزینه سرمایه‌گذاری تصور می‌شود، مدیرانی که در شرکت مالیات‌ها را فعال‌تر از دیگران مدیریت می‌کنند باید درآمد بیشتری داشته باشند؛ بنابراین، پاداش با پیچیدگی محیط مالیاتی شرکت افزایش می‌یابد.

ادبیات موضوعی وسیعی وجود دارد که پاداش را به عملکرد شرکت مرتبط می‌داند. پاداش شامل سهام و اختیار خرید آن می‌تواند برای حل مشکل خطر اخلاقی مدیران مانند شانه خالی کردن و عایدی اضافه بر حقوق و به همین ترتیب تعادل ریسک استفاده شود (مورگان و پولسن^۳، ۲۰۰۱). سهام و اختیار خرید سهام، ثروت شخصی مدیران را با ارزش سهامداران پیوند می‌زند و بنابراین باید مشوق‌های مدیران و سهامداران با هم توجیه شوند. به هر حال، ادبیات موضوعی تازه‌ای وجود دارند

^۱ Ryan and Wiggins

^۲ Linn and Park

^۳ Morgan and Poulsen

که طرف تاریک پاداش تشویقی را بررسی می‌کند. به جای تلاش برای تعامل بین ایجاد انگیزه و به اشتراک‌گذاری ریسک، مدیرعامل بدون کنترل، در شرکت‌هایی با حاکمیت ضعیف برای حداکثر سازی منافع شخصی تلاش می‌کنند (برتراند و مولیناتان^۱، ۲۰۰۱؛ گاروی و میلبورن^۲، ۲۰۰۶). شواهد بیشتری وجود دارند که مدیرعامل در شرکت‌هایی با حاکمیت ضعیف، بیشتر احتمال دارد که ثروت‌های کوتاه‌مدت را حداکثر سازند (بچاک، گرینستین و پیر^۳، ۲۰۰۶). از آنجایی که مدیریت مالیات دارای افق بلندمدت هستند، می‌توان بینشی را با تعیین این که آیا پاداش تشویقی بر روی مدیریت مالیات در بلندمدت تأثیر می‌گذارد یا خیر؟ اضافه کرد، به خصوص به این دلیل که حداقل‌سازی مالیات باید باهدف معین حداکثرسازی پاداش باشد.

مقالاتی پیرامون رابطه بین پاداش در چند جایگاه مدیریتی در شرکت و انواع معیارهای مدیریت مالیات شامل مدیریت گریز مالیاتی و عدم انطباق ارائه شده است. فیلیپس^۴ (۲۰۰۳) رابطه بین پاداش مدیران و مدیران عامل و برنامه‌ریزی مالیاتی را بررسی کرد. او دریافت پاداش که وابسته به معیارهای پس از کسر مالیات است برای مدیران به کاهش نرخ مؤثر مالیاتی مرتبط است اما این رابطه برای مدیران عامل وجود ندارد. اریکسون، هالن و مایدیو (۲۰۰۶) رابطه مثبتی بین انگیزه‌های مبتنی بر حقوق صاحبان سهام و عدم انطباق مشاهده نمودند. رگو و ویلسون^۵ (۲۰۰۹)، رابطه مثبتی بین گزارش گریز مالیاتی و پاداش یافتند. علاوه بر این، آن‌ها هیچ شواهدی مبتنی بر این نیافتند که گریز مالیاتی به بدتر شدن عملکرد آینده شرکت منجر می‌شود یا ناشی از ضعف حاکمیت است. دارماپالا و دیزایی (۲۰۰۶) دریافتند که انگیزه‌های افزایش یافته به اجتناب از مالیات کمتر منجر می‌شود و نویسندگان بیان کردند که کیفیت حاکمیت ممکن است نقش مهمی را در این روابط بازی کند. این مقاله‌ها بر روی روابط بلندمدت بین مالیات‌ها و پاداش تمرکز نمی‌کنند آنها به میزان پاداش در سطح هیئت‌مدیره توجه داشتند. از آنجایی که پاداش و به‌ویژه پاداش انگیزشی، قصد دارد که به مدیران عمومی و مدیران اجرایی یک کانون بلندمدت بدهد، پیوند بین مدیریت مالیات بلندمدت و پرداخت بابت عملکرد اثربخشی پاداش‌های تشویقی را بررسی می‌کند.

¹ Bertrand and Mullainathan.

² Garvey, G., Milbourn

³ Bebchuk, Grinstein and Peyer.

⁴ Phillips

⁵ Rego and Wilson

آرمسترانگ، جاگولینزر و لاکر^۱ (۲۰۱۰) دریافتند که پاداش تشویقی رابطه به شدت معکوسی با نرخ مؤثر مالیاتی دارد. فریز، لینک و مایر^۲ (۲۰۰۸) دریافتند که قوانین مالیاتی می‌تواند بر حاکمیت شرکتی با ارائه امتیازات یا اعمال جریمه تأثیرگذارند. علاوه بر این، ساختار حاکمیت شرکتی بر روی این تأثیر دارد که چگونه شرکت مالیات را مدیریت کند (برای مثال سیستم‌های مالیاتی می‌توانند بر حاکمیت شرکتی از نظر پرداخت سود سهام و سازمان‌دهی مجدد تأثیر گذارد).

نوآوری پژوهش حاضر نسبت به پژوهش‌های انجام شده پیشین در ایران این است که در این پژوهش به منظور سنجش مدیریت مالیات شرکت از سه شاخص نرخ مؤثر مالیاتی، نرخ مؤثر مالیات نقدی و نیز تغییر در نرخ ذخیره مالیات استفاده شده است. همچنین در این پژوهش علاوه بر ویژگی‌های حاکمیت شرکتی، تأثیر پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل نیز بر روی مدیریت مالیات مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیه‌های پژوهش

اولین فرضیه تحقیق به پاداش مدیرعامل و هیئت‌مدیره مربوط است. ادبیات موضوعی مالیاتی رابطه‌ای را بین مدیریت مالیات و مدیریت پاداش در کوتاه‌مدت یافتند (آرمسترانگ، جاگولینزر و لاکر، ۲۰۱۰؛ رگو و ویلسون، ۲۰۰۹). ادبیات موضوعی حاکمیت شرکتی به شدت با این موافق بودند که پاداش بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد (جنسن و مورفی، ۱۹۹۰). هدف اصلی پاداش تشویقی، ارتباط انگیزه سهامداران با انگیزه‌های مدیریتی است. استفاده از اختیار خرید سهام و پاداش‌های مبتنی بر سهام در مقابل مشوق‌های کوتاه‌مدت ایجاد شده با پاداش‌های نقدی، باید افق بلندمدتی را ترویج دهد. از آنجایی که مدیریت مؤثر مالیات، هدف بلندمدت است، انتظار می‌رود که شرکت با پاداش تشویقی بیشتر بر منابع بیشتری در مدیریت مالیات سرمایه‌گذاری کند که منجر به اثربخشی و نرخ مالیات نقدینگی کمتر در بلندمدت می‌شود.

فرضیه اول: افزایش پاداش عملکرد هیئت‌مدیره و مدیرعامل منجر به مالیات کمتر می‌شود.

فرضیه دوم، سازوکار اصول حاکمیت خارجی را مطالعه می‌کند. شواهد فراوانی وجود دارند که ویژگی‌های اصول حاکمیت شرکتی، عملکرد کلی را بهبود می‌بخشد (باگات و بولتون، ۲۰۰۸). عوامل اصول حاکمیت مختلفی (اندازه هیئت‌مدیره، اعضای مستقل، نفوذ مدیریتی و دوگانگی مدیرعامل) وجود

¹ Armstrong, Jagolinzer and Larcker

² Fries, Link and Mayer

دارند که بر روی عملکرد و احتمالاً تخصیص منابع تأثیر می‌گذارد. مطالعات متعددی دریافتند که مدیریت مالیات تحت تأثیر اصول حاکمیت شرکتی است (دیزایی و دارماپالا، ۲۰۰۶؛ اریکسون، هانلن و مایدیو، ۲۰۰۶). هیئت‌های مدیره کوچک‌تر متقاعد کردن مدیران برای تخصیص دارایی به مدیریت مالیات را ساده‌تر دیدند. هیئت‌مدیره‌های مستقل در جایگاه بهتری برای متمایل ساختن منابع به سمت مدیریت مالیات هستند، به‌خصوص استقلال به آنها دید وسیع‌تری از شرکت و عملکرد کلی آن به‌جای دیدگاه سنتی تمرکز بر روی رشد عملکرد شرکت بر مبنای رشد فروش می‌دهد. زمانی که مدیریت دارای نفوذ است، تهدید حذف کمتری وجود دارد. مدیران با نفوذ به احتمال زیاد کمتر برای دنبال کردن رشد عملکرد انگیزه دارند (مینیک و نوگا، ۲۰۱۰).

فرضیه دوم: اصول حاکمیت شرکتی مناسب‌تر منجر به مالیات کمتر می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی بوده و از لحاظ طبقه‌بندی برحسب روش از نوع همبستگی است؛ بنابراین از رگرسیون چند متغیره به‌منظور آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. اطلاعات مورد نظر از سایت کدال و از متن صورت‌های مالی و گزارش عملکرد هیئت‌مدیره به‌دست آمده است. به‌منظور آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار ایویوز استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ است که داده‌های مورد نیاز تحقیق در مورد این شرکت‌ها در دسترس باشد. با توجه به این محدودیت، تعداد ۱۶۰ شرکت یعنی ۸۰۰ سال - شرکت، انتخاب گردید. به‌منظور آزمون فرضیات، الگوی تحقیق به پیروی از مینیک و نوگا (۲۰۱۰) به شرح زیر طراحی شده است:

$$Y_i \cong \varepsilon_0 + \varepsilon_1 BM_{i,t} + \varepsilon_2 DEBT/EQUITY_{i,t} + \varepsilon_3 DEARN_{i,t} + \varepsilon_4 ROA_{i,t} + \varepsilon_5 size_{i,t} + \varepsilon_6 BOARD_{i,t} + \varepsilon_7 INDEP_{i,t} + \varepsilon_8 DCEO_{i,t} + \varepsilon_9 INST_{i,t} + \varepsilon_{10} PPS_{i,t} + \eta_{i,t} \quad (1)$$

که در آن Y_i وابسته مدل و سه شاخص نرخ مؤثر مالیاتی، نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و تغییر در نرخ ذخیره مالیات است. لذا داریم:

$$\begin{aligned} GAAPETR_i \cong & \varepsilon_0 \cdot \varepsilon_1 BM_{i,t} \cdot \varepsilon_2 DEBT EQUITY_{i,t} \cdot \varepsilon_3 DEARN_{i,t} \cdot \varepsilon_4 ROA_{i,t} \\ & \cdot \varepsilon_5 size_{i,t} \cdot \varepsilon_6 BOARD_{i,t} \cdot \varepsilon_7 INDEP_{i,t} \cdot \varepsilon_8 DCEO_{i,t} \cdot \varepsilon_9 INST_{i,t} \quad (2) \\ & \cdot \varepsilon_{10} PPS_{i,t} \cdot \eta_{i,t} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} CASHETR_i \cong & \varepsilon_0 \cdot \varepsilon_1 BM_{i,t} \cdot \varepsilon_2 DEBT EQUITY_{i,t} \cdot \varepsilon_3 DEARN_{i,t} \cdot \varepsilon_4 ROA_{i,t} \\ & \cdot \varepsilon_5 size_{i,t} \cdot \varepsilon_6 BOARD_{i,t} \cdot \varepsilon_7 INDEP_{i,t} \cdot \varepsilon_8 DCEO_{i,t} \cdot \varepsilon_9 INST_{i,t} \quad (3) \\ & \cdot \varepsilon_{10} PPS_{i,t} \cdot \eta_{i,t} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} VALUEETR_i \cong & \varepsilon_0 \cdot \varepsilon_1 BM_{i,t} \cdot \varepsilon_2 DEBT EQUITY_{i,t} \cdot \varepsilon_3 DEARN_{i,t} \cdot \varepsilon_4 ROA_{i,t} \\ & \cdot \varepsilon_5 size_{i,t} \cdot \varepsilon_6 BOARD_{i,t} \cdot \varepsilon_7 INDEP_{i,t} \cdot \varepsilon_8 DCEO_{i,t} \cdot \varepsilon_9 INST_{i,t} \quad (4) \\ & \cdot \varepsilon_{10} PPS_{i,t} \cdot \eta_{i,t} \end{aligned}$$

تعریف عملیاتی متغیرها

متغیرهای وابسته

نرخ مؤثر مالیاتی (GAAP ETR): از تقسیم هزینه مالیات بر سود و زیان قبل از مالیات حاصل می‌گردد.

نرخ مؤثر مالیاتی نقدی (CASH ETR): از تقسیم وجه نقد پرداختی بابت مالیات بر سود و زیان قبل از مالیات حاصل می‌گردد.

تغییر در نرخ ذخیره مالیات (VALUE ETR): تغییرات در نرخ ذخیره مالیات را در سال جاری نسبت به سال گذشته نشان می‌دهد. نرخ ذخیره مالیات از تقسیم ذخیره مالیات بر سود قبل از مالیات به دست می‌آید.

متغیرهای مستقل

ویژگی‌های اصول حاکمیت شرکتی از طریق متغیرهای مستقل اندازه هیئت مدیره (BOARD OF DIRECTORS)، درصد مدیران غیرموظف (INDEP)، دوگانگی مدیرعامل (DCEO) و درصد مالکیت نهادی (INST) اندازه‌گیری می‌شود. در صورتی که مدیرعامل عضو هیئت مدیره باشد از متغیر دامی ۰ و در غیر این صورت از متغیر دامی ۱ استفاده می‌شود. سهامداران نهادی شامل بانک‌ها، بیمه‌ها، هلدینگ‌ها، شرکت‌های سرمایه‌گذاری، صندوق بازنشستگی، شرکت‌های تأمین سرمایه و صندوق‌های سرمایه‌گذاری و سازمان‌ها و نهادهای دولتی هستند که سهام عادی شرکت را در اختیار دارند.

پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل (PPS) نیز در این تحقیق به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

ویژگی‌های شرکت شامل نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار حقوق صاحبان سهام (BM)، نسبت بدهی بلندمدت به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام (DEPT/EQUITY)، بازده دارایی‌ها (ROA) و اندازه شرکت (SIZE) است. به‌منظور سنجش اندازه شرکت از لگاریتم دارایی‌ها استفاده شده است. در صورت سودآور بودن شرکت از متغیر دامی ۱ و در صورت زیان‌ده بودن از متغیر دامی ۰ استفاده شده است (DERAN).

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

نگاره شماره ۱: آمار توصیفی

	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی
نسبت مالیاتی	۸۰۰	۰.۰۰	۰.۳۷	۰.۱۱	۰.۰۹	-۱.۵۱۷
	۸۰۰	-۱۴.۲۸	۲۴۰.۲۳	۰.۵۱	۸.۶۸	۷۵۳.۴۹۲
	۸۰۰	-۵۰.۱۲	۴۹.۳۴	۰.۰۱	۳.۰۵	۱۹۵.۸۸۳
ویژگی‌های شرکت	۸۰۰	-۱۵۴.۳۲	۱۲۱.۵۱	۲.۲۸	۸.۵۰	۲۰۷.۳۶۱
	۸۰۰	-۳۰.۸۶	۴۶.۴۹	۰.۲۲	۲.۷۳	۱۴۶.۳۷۹
	۸۰۰	-۰.۳۴	۰.۶۳	۰.۱۱	۰.۱۳	۱.۷۴۷
	۸۰۰	۱۰.۰۳	۱۸.۴۵	۱۳.۷۴	۱.۳۶	۱.۱۱۳
نسبت سودآوری	۸۰۰	۰	۱	۰.۶۷	۰.۱۹	۰.۱۶۹
	۸۰۰	۰	۱	۰.۷۴۴	۰.۱۷۲	-۱.۱۱
پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل	۸۰۰	۰	۱۷.۴۸۶	۱.۱۷۷	۱.۵۶۱	۳.۶۳۳

یافته‌های نگاره شماره (۱)، کمترین و بیشترین مقدار کران مشاهدات را برای هر یک از متغیرها نشان می‌دهد؛ از طرفی اختلاف بین دو مقدار مذکور دامنه تغییرات را که ابتدایی‌ترین شاخص پراکندگی

است بیان می‌کند. چولگی از پارامترهای تعیین انحراف از قرینگی بوده و شاخص تقارن داده‌هاست. در ادامه نگاره فراوانی متناظر با متغیرهای سود یا زیان ده بودن شرکت، اندازه هیات مدیره و نقش دوگانگی مدیر عامل ارائه می‌گردد.

نگاره شماره ۲: نگاره فراوانی برای شاخص سود (ویژگی‌های شرکت)

فراوانی	فراوانی نسبی (درصد)	
۹۹	۱۲/۴	شرکت دارای زیان است
۷۰۱	۸۷/۶	شرکت دارای سود است

نگاره شماره ۳: نگاره فراوانی برای شاخص اندازه هیئت‌مدیره (حاکمیت شرکتی)

فراوانی	فراوانی نسبی (درصد)	
۲	۰/۳	۳ نفر
۳	۰/۴	۴ نفر
۷۸۵	۹۸/۱	۵ نفر
۱۰	۱/۳	۷ نفر

نگاره شماره ۴: نگاره فراوانی برای شاخص دوگانگی مدیرعامل (حاکمیت شرکتی)

فراوانی	فراوانی نسبی (درصد)	
۶۸۱	۸۵/۱	مدیرعامل عضو هیئت‌مدیره است
۱۱۹	۱۴/۹	مدیرعامل مستقل از هیئت‌مدیره است

یافته‌ها نشان می‌دهد حدود ۸۸ درصد از شرکت‌ها که معادل ۷۰۱ شرکت در دوره مطالعاتی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ می‌شوند دارای سود بوده‌اند. همچنین اندازه هیئت‌مدیره در کل شرکت‌های مورد مطالعه بین ۳ تا ۷ نفر بوده است و بیش از ۹۸ درصد از شرکت‌ها دارای ۵ نفر اعضای هیئت‌مدیره می‌باشند. پس از بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق لازم است توزیع متغیرهای وابسته مدل رگرسیونی مورد بررسی قرار گیرند. در انجام این تحقیق به‌منظور تخمین متغیرهای مدل رگرسیونی از روش حداقل مربعات استفاده نموده‌ایم. با کمک آماره کولموگروف-اسمیرنف نرمال بودن مشاهدات مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که داده‌های اولیه برای هر سه متغیر وابسته دارای سطح معناداری

کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرض نرمال بودن برای هر سه شاخص رد می‌شود. لذا با کمک تبدیل لگاریتمی و توانی مجدداً آزمون مذکور را بررسی می‌نماییم. برای مشاهدات تبدیل یافته سطح معناداری آزمون فوق برای هر سه متغیر وابسته بیش از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرضیه نرمال بودن مشاهدات برای تمامی متغیرها پذیرفته می‌شود.

آمار استنباطی

در گام نخست اجرای مدل‌های مذکور با استفاده از F لیمر می‌توان وجود ناهمگنی را در بین مقاطع مشخص کرد. فرضیه صفر آماره F مبتنی بر همگن بودن مقاطع (پولینگ دیتا بودن داده‌های آماری) است. چنانچه فرضیه صفر رد شود، فرضیه مقابل آن مبتنی بر وجود ناهمگنی بین مقاطع (پانل دیتا بودن داده‌های آماری) پذیرفته می‌شود. اگر F لیمر محاسبه شده از F لیمر نگاره کوچک‌تر باشد از داده‌های تلفیقی و در غیر این صورت از داده‌های تابلویی استفاده می‌شود. یافته‌های پژوهش در هر سه مدل نشان می‌دهد که سطح معناداری متناظر با آزمون F لیمر بیش از ۰/۰۵ می‌باشد لذا برای هر سه مدل از پولینگ دیتا استفاده می‌نماییم.

فرضیه اول: افزایش پاداش عملکرد هیئت‌مدیره و مدیرعامل منجر به مالیات کمتر می‌شود.

مدل اول: ضریب تعیین در مدل اول نشان می‌دهد که ۶۵/۳۱٪ از تغییرات شاخص نرخ مؤثر مالیاتی بر اثر تغییرات متغیرهای مستقل موجود در مدل می‌باشد و با توجه به معناداری آماره فیشر این‌گونه استنباط می‌گردد که حداقل یکی از متغیرهای مستقل تأثیر معناداری بر نرخ مؤثر مالیاتی دارد و به‌طور کلی مدل معنادار است. ضریب رگرسیونی متناظر با افزایش پاداش هیئت‌مدیره در مدل اول ۰۰۵۷۴۷/۰- و سطح معناداری مربوط به آن ۰/۰۰ می‌باشد لذا با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ و منفی بودن ضریب رگرسیونی به این نتیجه می‌رسیم که افزایش پاداش به هیئت‌مدیره و مدیرعامل باعث کاهش شاخص نرخ مؤثر مالیاتی می‌گردد؛ بنابراین با رد فرض صفر در آزمون آماری فوق فرضیه اول پژوهش مبنی بر این‌که افزایش پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل منجر به مالیات کمتر می‌شود، در صورتی که شاخص محاسبه پرداخت مالیات نرخ مؤثر مالیاتی باشد؛ با اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود.

مدل دوم: ضریب تعیین در مدل دوم نشان می‌دهد که $41/61\%$ از تغییرات شاخص نرخ مؤثر مالیاتی نقدی بر اثر تغییرات متغیرهای مستقل موجود در مدل می‌باشد و با توجه به معناداری آماره فیشر این گونه استنباط می‌گردد که حداقل یکی از متغیرهای مستقل تأثیر معناداری بر نرخ مؤثر مالیاتی نقدی دارد و به‌طور کلی مدل معنادار است. ضریب رگرسیونی متناظر با افزایش پاداش هیئت‌مدیره در مدل دوم $0/115041-$ و سطح معناداری مربوط به آن $0/1940$ است لذا با توجه به بیشتر بودن سطح معناداری از $0/05$ به این نتیجه می‌رسیم که افزایش پاداش به هیئت‌مدیره تأثیر معناداری بر شاخص نرخ مؤثر مالیاتی نقدی؛ بنابراین با پذیرش فرض صفر در آزمون آماری فوق فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه «افزایش پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل منجر به مالیات کمتر می‌شود.» در صورتی که شاخص محاسبه پرداخت مالیات نرخ مؤثر مالیاتی نقدی باشد؛ با اطمینان $0/95$ رد می‌گردد.

مدل سوم: ضریب تعیین در مدل سوم نشان می‌دهد که $95/09\%$ از تغییرات شاخص تغییر در نرخ ذخیره مالیات بر اثر تغییرات متغیرهای مستقل موجود در مدل می‌باشد و با توجه به عدم معناداری آماره فیشر این گونه استنباط می‌گردد که متغیرهای مستقل تأثیر معناداری بر تغییر در نرخ ذخیره مالیات ندارد و به‌طور کلی مدل معنادار نیست. ضریب رگرسیونی متناظر با افزایش پاداش هیئت‌مدیره در مدل سوم $0/11267-$ و سطح معناداری مربوط به آن $0/1191$ می‌باشد لذا با توجه به بیشتر بودن سطح معناداری از $0/05$ به این نتیجه می‌رسیم که افزایش پاداش به هیئت‌مدیره تأثیر معناداری بر شاخص تغییر در نرخ ذخیره مالیات ندارد؛ بنابراین با پذیرش فرض صفر در آزمون آماری فوق فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که «افزایش پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل منجر به مالیات کمتر می‌شود.» در صورتی که شاخص محاسبه پرداخت مالیات تغییر در نرخ ذخیره مالیات باشد؛ با اطمینان $0/95$ رد می‌گردد.

فرضیه دوم: حاکمیت شرکتی مناسب‌تر منجر به مالیات کمتر می‌شود

مدل اول: ضرایب رگرسیونی متناظر با ویژگی‌های حاکمیت شرکتی در چهار متغیر اندازه هیئت‌مدیره، درصد مدیران موظف، نقش دوگانگی مدیرعامل و درصد مالکیت نهادی به ترتیب $0/15091-$ ، $0/16459$ ، $0/007987-$ و $0/12550$ بوده و سطح معناداری متناظر با سه متغیر اندازه هیئت‌مدیره، درصد مدیران غیرموظف و نقش دوگانگی مدیرعامل $0/000$ و سطح معناداری متغیر درصد مالکیت نهادی $0/1358$ می‌باشد لذا با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از $0/05$ در متغیرهای اندازه هیئت‌مدیره، درصد مدیران غیرموظف و نقش دوگانگی مدیرعامل و منفی بودن ضریب رگرسیونی به این نتیجه می‌رسیم که

حاکمیت شرکتی مناسب‌تر باعث کاهش شاخص نرخ مؤثر مالیاتی می‌گردد؛ بنابراین با رد فرض صفر در آزمون آماری فوق فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این که «اصول حاکمیت شرکتی مناسب‌تر منجر به مالیات کمتر می‌شود.» در صورتی که شاخص محاسبه پرداخت مالیات نرخ مؤثر مالیاتی باشد؛ با اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود.

مدل دوم: ضرایب رگرسیونی متناظر با ویژگی‌های حاکمیت شرکتی در چهار متغیر اندازه هیئت‌مدیره، درصد مدیران غیرموظف، نقش دوگانگی مدیرعامل و درصد مالکیت نهادی به ترتیب ۰/۳۶۳۳۴۷، ۰/۴۷۳۰۳۵۱، ۰/۶۸۰۰۲۶ و ۰/۳۹۶۸۹۵ بوده و سطح معناداری متناظر با هر یک از آنها به ترتیب ۰/۴۰۱۷، ۰/۰۰۰، ۰/۵۵۷۸ و ۰/۱۷۷۰ هست لذا با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ در متغیر درصد مدیران غیرموظف و منفی بودن ضریب رگرسیونی به این نتیجه می‌رسیم که حاکمیت شرکتی مناسب‌تر باعث کاهش شاخص نرخ مؤثر مالیاتی نقدی می‌گردد؛ بنابراین با رد فرض صفر در آزمون آماری فوق فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این که «اصول حاکمیت شرکتی مناسب‌تر منجر به مالیات کمتر می‌شود.» در صورتی که شاخص محاسبه پرداخت مالیات نرخ مؤثر مالیاتی نقدی باشد؛ با اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود.

مدل سوم: ضرایب رگرسیونی متناظر با ویژگی‌های اصول حاکمیت شرکتی در چهار متغیر اندازه هیئت‌مدیره، درصد مدیران غیرموظف، نقش دوگانگی مدیرعامل و درصد مالکیت نهادی به ترتیب ۰/۰۳۷۶۹۶، ۰/۱۶۰۷۲۵، ۰/۵۰۱۹۶۷- و ۰/۱۵۱۴۸۲ بوده و سطح معناداری متناظر با هر یک از آنها به ترتیب ۰/۲۹۴۰، ۰/۲۶۵۳، ۰/۰۰۰ و ۰/۳۱۹۷ می‌باشد لذا با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ در متغیر نقش دوگانگی مدیرعامل و منفی بودن ضریب رگرسیونی به این نتیجه می‌رسیم که حاکمیت شرکتی مناسب‌تر باعث کاهش شاخص تغییر در نرخ ذخیره مالیات می‌گردد؛ بنابراین با رد فرض صفر در آزمون آماری فوق فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این که «اصول حاکمیت شرکتی مناسب‌تر منجر به مالیات کمتر می‌شود.» در صورتی که شاخص محاسبه پرداخت مالیات تغییر در نرخ ذخیره مالیات باشد؛ با اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود.

نگاره شماره ۵: آمار استنباطی

مدیریت مالیاتی				
مدل ۲ (تغییر در نرخ ذخیره مالیات)	مدل ۱ (نرخ مؤثر مالیاتی نقدی)	مدل ۱ (نرخ مؤثر مالیاتی)	نماد ضریب	متغیرها
-۱.۱۶۵۴۹۲	۰.۰۹۳۳۲۴	۰.۲۵۴۵۰۹	β_0	ضریب ثابت
۰.۰۰۰۰	۰.۸۷۴۹	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	
۰.۰۰۴۱۹۹	۰.۰۱۴۱۵۱	۰.۰۰۰۲۱۳	β_1	ارزش دفتری به ارزش بازار حقوق صاحبان سهام
۰.۰۰۱۱	۰.۰۰۰۱	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	
-۰.۰۰۳۰۱۸	-۰.۰۵۸۵۲۶	-۰.۰۰۰۱۷۵	β_2	بدهی بلندمدت به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام
۰.۴۵۹۷	۰.۰۰۰۰	۰.۰۳۵۷	سطح معناداری	
۰.۸۹۰۴۳۱	۲.۰۴۴۱۹۷	۰.۰۵۳۸۱۸	β_3	سود یا زیان
۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	
-۱.۰۰۵۷۶۸	-۳.۷۳۸۸۱۸	-۰.۰۱۵۹۶۱	β_4	بازده دارایی‌ها
۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	
۰.۰۳۹۷۵۳	۰.۰۰۷۰۴۰	-۰.۰۱۰۲۷۱	β_5	اندازه شرکت
۰.۰۰۰۰	۰.۷۲۹۵	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	
۰.۰۳۷۶۹۶	۰.۳۶۳۳۴۷	-۰.۰۱۶۴۵۹	β_6	اندازه هیئت‌مدیره
۰.۲۹۴۰	۰.۴۰۱۷	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	
۰.۱۶۰۷۲۵	-۴.۷۳۰۳۵۱	-۰.۰۱۵۰۹۱	β_7	درصد مدیران غیرموظف
۰.۲۶۵۳	۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	
-۰.۵۰۱۹۶۷	۰.۶۸۰۰۲۶	-۰.۰۰۷۹۸۷	β_8	نقش دوگانگی مدیرعامل
۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	
۰.۱۵۱۴۸۲	۰.۳۹۶۸۹۵	۰.۰۱۲۵۵۰	β_9	درصد مالکیت نهادی
۰.۳۱۹۷	۰.۵۵۷۸	۰.۱۳۵۸	سطح معناداری	
-۰.۰۱۱۲۶۷	-۰.۱۱۵۰۴۱	-۰.۰۰۵۷۴۷	β_{10}	پاداش مدیرعامل و هیئت‌مدیره
۰.۱۱۹۱	۰.۱۹۴۰	۰.۰۰۰۰	سطح معناداری	

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این پژوهش بررسی تأثیر پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل و همچنین نقش اصول حاکمیت شرکتی و ویژگی‌های شرکت بر روی مدیریت مالیات شرکت می‌باشد که با کمک اطلاعات ۱۶۰ شرکت در دوره ۵ ساله ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ مورد مطالعه قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان داد در صورتی که از نرخ مؤثر مالیاتی به‌عنوان معیاری برای مدیریت مالیات استفاده شود هر دو متغیر افزایش پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل و ویژگی‌های حاکمیت شرکتی بر متغیر وابسته تأثیر معنادار دارند. افزایش پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل و نیز حاکمیت شرکتی مناسب‌تر سبب کاهش نرخ مؤثر مالیاتی می‌گردد. متغیر نرخ مؤثر مالیاتی حاصل تقسیم هزینه مالیات بر سود و زیان قبل از مالیات می‌باشد. در واقع یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد افزایش پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل سبب مدیریت مالیاتی مناسب‌تر و در نتیجه کاهش هزینه مالیات می‌گردد. در صورتی که از دو شاخص نرخ مؤثر مالیات نقدی و تغییر در نرخ ذخیره مالیات به‌عنوان معیار مدیریت مالیات استفاده نماییم تنها تأثیر ویژگی‌های حاکمیت شرکتی بر پرداخت مالیات مؤثر می‌باشد. به این معنا که حاکمیت شرکتی مناسب‌تر سبب کاهش نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و نیز کاهش ذخیره مالیات می‌گردد در نتیجه مدیریت مالیاتی مناسب‌تری انجام گرفته است. از سوی دیگر پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل هیچ‌گونه رابطه معناداری با نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و تغییر در نرخ ذخیره مالیات ندارد. نرخ مؤثر مالیات نقدی حاصل تقسیم مالیات پرداختنی بر سود و زیان قبل از مالیات و متغیر تغییر در نرخ ذخیره مالیات نشان‌دهنده تغییر در نرخ ذخیره مالیات نسبت به سال گذشته می‌باشد. در واقع نتایج پژوهش نشان می‌دهد که افزایش پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل تأثیری بر روی مبلغ پرداختی مالیات و تغییر در نرخ ذخیره مالیات که حاصل تقسیم نرخ ذخیره مالیات بر سود قبل از مالیات است ندارد حال آن که حاکمیت شرکتی مناسب‌تر سبب کاهش مالیات پرداختی و نیز تغییر در نرخ ذخیره مالیات می‌گردد. به‌طور مشابه گومز و پائولو در پژوهشی که در سال ۲۰۱۶ در برزیل انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که پاداش مدیران تأثیر مستقیمی بر روی مدیریت مالیات داشته و سبب می‌شود مدیریت مالیات به‌صورت مؤثرتری انجام گیرد که این امر سبب بهبود عملکرد شرکت می‌گردد. مینیک و نوگا (۲۰۱۰)، دریافتند که پاداش مدیران، آنها را تشویق می‌کند که مالیات بلندمدت را کاهش دهند. شرکت‌هایی با پاداش بیشتر، با احتمال بالاتری بر مدیریت نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و نرخ مؤثر مالیاتی، تمرکز می‌کنند، اگر چه این شرکت‌ها بیشتر بر کاهش مالیات نقدی تأکید دارند. همچنین دریافتند که حاکمیت، نقش مهمی را در مدیریت مالیات ایفا می‌کند، شرکت‌هایی با ساختار حاکمیت متفاوت، استراتژی‌های مدیریت مالیات

متفاوتی را انتخاب می‌کنند. پاداش بیشتر، مشوق‌هایی را برای مدیران درخصوص تمرکز بر مدیریت مالیات بهتر ارائه می‌دهد. در هر حال، این حاکمیت شرکت است که استراتژی مدیریت مالیاتی شرکت را هدایت می‌کند. نتایج این پژوهش هم‌راستا با نتایج پژوهش مینیک و نوگا (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که افزایش پاداش هیئت‌مدیره و مدیرعامل و نیز حاکمیت شرکتی مناسب‌تر سبب کاهش نرخ مؤثر مالیاتی می‌گردد. در واقع افزایش پاداش، مشوق‌هایی را به‌منظور کاهش هزینه مالیات ایجاد می‌نماید که محرکی برای بهبود عملکرد شرکت و نیز افزایش ارزش شرکت می‌باشد که در نهایت سبب بهبود جایگاه مدیران در شرکت می‌گردد. از سوی دیگر نتایج پژوهش مینیک و نوگا (۲۰۱۰) نشان‌دهنده این است که پاداش و حاکمیت شرکتی مناسب‌تر سبب کاهش نرخ مؤثر مالیاتی نقدی می‌گردد حال آن که نتایج پژوهش حاضر رابطه معناداری را بین پاداش و نرخ مؤثر مالیاتی نقدی نشان نمی‌دهد در واقع با افزایش پاداش مدیران، مالیات پرداختی شرکت کاهش نمی‌یابد که ممکن است به‌علت عواملی خارج از کنترل مدیران باشد. همچنین علت آن می‌تواند عدم مطابقت مالیات ابرازی شرکت و مالیات تشخیصی به‌علت عدم پذیرش برخی هزینه‌های شرکت به‌عنوان هزینه‌های قابل قبول مالیاتی و در نتیجه پرداخت مالیات بیشتر باشد. مشایخی و علی پناه (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که با بهبود کیفیت ساختار راهبری شرکتی، تأثیر مثبت اجتناب از مالیات بر ارزش شرکت، بیشتر می‌شود. از سوی دیگر مشایخی و سیدی (۱۳۹۴)، دریافتند که رابطه معناداری بین راهبری شرکتی و اجتناب مالیاتی وجود ندارد. پورحیدری و برهانی‌نژاد (۱۳۹۱)، رابطه بین هر یک از خصوصیات اصول راهبری شرکت‌ها را به‌صورت مجزا با مدیریت مالیات بررسی نمودند. به‌منظور سنجش مدیریت مالیات از شاخص نرخ مؤثر مالیاتی استفاده نمودند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین اندازه هیئت‌مدیره و مدیریت مالیات ارتباط معنادار وجود ندارد. همچنین ارتباط منفی و معناداری بین ترکیب هیئت‌مدیره و نرخ مؤثر مالیاتی وجود دارد. سایر یافته‌های تحقیق بیانگر ارتباط مثبت و معنادار بین نرخ مؤثر مالیاتی و دوگانگی وظایف مدیرعامل می‌باشد. همچنین، بین اندازه مؤسسه حسابرسی و مدیریت مالیات نیز ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

در این پژوهش به‌منظور سنجش مدیریت مالیاتی شرکت از شاخصه‌ای نرخ مؤثر مالیاتی، نرخ مؤثر مالیاتی نقدی و تغییر در نرخ ذخیره مالیات استفاده شده است. به‌منظور اندازه‌گیری مدیریت مالیاتی می‌توان شاخص‌های دیگری نظیر تفاوت بین سود دفتری و مشمول مالیات را مورد نظر قرار داد. همچنین می‌توان رابطه میان مدیریت مالیاتی و ریسک شرکت را مورد بررسی قرار داد.

منابع و مأخذ

- 1- Arlen, J., & Weiss, D. M. (1995). A political theory of corporate taxation. *The Yale Law Journal*, 105(2), 325-391.
- 2 Armstrong, C. S., Jagolinzer, A. D., & Larcker, D. F. (2010). Chief executive officer equity incentives and accounting irregularities. *Journal of Accounting Research*, 48(2), 225-271.
- 3- Armstrong, C. S., Blouin, J. L., & Larcker, D. F. (2012). The incentives for tax planning. *Journal of Accounting and Economics*, 53(1), 391-411.
- 4- Badavarnahandi, y., Baradaranhassanzadeh, R., Sharifzadeh, GH. (1393). Investigation the Effect of Managerial and Ownership Structures of Corporate Governance on Agency Costs. *Quarterly financial accounting Journal*, 6 (24), 143-169. (In Persian).
- 5- Bebchuk, L., Grinstein, Y., & Peyer, U. (2006). Lucky CEOs, *NBER working paper*, 12771.
- 6- Bebchuk, L., Cohen, A., & Ferrell, A. (2009). What matters in corporate governance?. *Review of Financial studies*, 22(2), 783-827.
- 7- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2001). Are CEOs rewarded for luck? The ones without principals are. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(3), 901-932.
- 8- Bhagat, S., & Black, B. (1999). The uncertain relationship between board composition and firm performance. *The Business Lawyer*, 921-963.
- 9- Bhagat, S., & Bolton, B. (2008). Corporate governance and firm performance, *Journal of corporate finance*, 14(3), 257-273.
- 10- Coles, J. L., Daniel, N. D., & Naveen, L. (2008). Boards: Does one size fit all?. *Journal of financial economics*, 87(2), 329-356.
- 11- Deli, D. N., & Gillan, S. L. (2000). On the demand for independent and active audit committees. *Journal of Corporate Finance*, 6(4), 427-445.

- 12- Desai, M. A., & Dharmapala, D. (2006). Corporate tax avoidance and high-powered incentives. *Journal of Financial Economics*, 79(1), 145-179.
- 13- Desai, M. A., & Dharmapala, D. (2007). Taxation and Corporate Governance: An Economic Approach, forthcoming in W. Schoen (ed.), Tax and Corporate Governance.
- 14- Dianati deilami, Z., Shokrollahi, P. (1394). The Effect of Corporate Governance Structure on the Relation between Tax Avoidance and Corporate Cash Holdings Level and Value. *Journal of Emperical Research in Accounting*, 4(15), 39-61. (In Persian).
- 15- Dyreng, S. D., Hanlon, M., & Maydew, E. L. (2008). Long-run corporate tax avoidance. *The Accounting Review*, 83(1), 61-82.
- 16- Erickson, M., Hanlon, M., & Maydew, E. L. (2006). Is there a link between executive equity incentives and accounting fraud?. *Journal of Accounting Research*, 44(1), 113-143.
- 17- Friese, A., Link, S., & Mayer, S. (2008). Taxation and corporate governance- The state of the art. *In Tax and corporate governance* (pp. 357-425). Springer Berlin Heidelberg.
- 18- Garvey, G. T., & Milbourn, T. T. (2006). Asymmetric benchmarking in compensation: Executives are rewarded for good luck but not penalized for bad. *Journal of Financial Economics*, 82(1), 197-225.
- 19- Gomes, A. P. M. (2016). Corporate Governance Characteristics as a Stimulus to Tax Management. *Revista Contabilidade & Finanças*, 27(71), 149-168.
- 20- Goncharov, I., & Zimmermann, J. (2006). Earnings management when incentives compete: the role of tax accounting in Russia. *Journal of International Accounting Research*, 5(1), 41-65.
- 21- Graham, J. R., & Tucker, A. L. (2006). Tax shelters and corporate debt policy. *Journal of Financial Economics*, 81(3), 563-594.

- 22- Hanlon, M., & Slemrod, J. (2009). What does tax aggressiveness signal? Evidence from stock price reactions to news about tax shelter involvement. *Journal of Public Economics*, 93(1), 126-141.
- 23- Jensen, M. C. (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *the Journal of Finance*, 48(3), 831-880.
- 24- Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1990). Performance pay and top-management incentives. *Journal of political economy*, 98(2), 225-264.
- 25- Jensen, M. C. (2001). Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function. *Journal of applied corporate finance*, 14(3), 8-21.
- 26- Johnson, J. L., Daily, C. M., & Ellstrand, A. E. (1996). Boards of directors: A review and research agenda. *Journal of management*, 22(3), 409-438.
- 27- Klein, A. (2002). Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of accounting and economics*, 33(3), 375-400.
- 28- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (2000). Agency problems and dividend policies around the world. *The journal of finance*, 55(1), 1-33.
- 29- Linn, S. C., & Park, D. (2005). Outside director compensation policy and the investment opportunity set. *Journal of Corporate Finance*, 11(4), 680-715.
- 30- Mashayekhi, B., Shakeri, M. (1393). Corporate Governance Concepts and Cases, Bourse publications. (In Persian).
- 31- Mashayekhi, B., Seyedi, J. (1394). Corporate governance and tax avoidance. *Journal of Accounting Knowledge*, 6(20), 83-103. (In Persian).
- 32- Mashayekhi, B., Alipanah, S. (1394). The Effect of Corporate governance on the relation between Tax Avoidance and Firm Value. *Journal of Research in financial accounting and auditing*, 7(25), 49-64. (In Persian).

- 33- Minnick, K., & Noga, T. (2010). Do corporate governance characteristics influence tax management?. *Journal of corporate finance*, 16(5), 703-718.
- 34- Morck, R. (2003). *Why some double taxation might make sense: The special case of inter-corporate dividends* (No. w9651). National Bureau of Economic Research.
- 35- Morgan, A. G., & Poulsen, A. B. (2001). Linking pay to performance-compensation proposals in the S&P 500. *Journal of financial economics*, 62(3), 489-523.
- 36- Phillips, J. D. (2003). Corporate tax-planning effectiveness: The role of compensation-based incentives. *The Accounting Review*, 78(3), 847-874.
- 37- Pourheidari, O., Borhaninejad, S. (1391). Investigation the Effect of corporate governance characteristics on tax management in Tehran Stock Exchange companies. *Journal of Audit Science*, 12(11). (In Persian).
- 38- Rego, S., & Wilson, R. (2009). *Executive compensation, tax reporting aggressiveness, and future firm performance*. Working paper, University of Iowa.
- 39- Robinson, J., Sikes, S., & Weaver, C. (2010). The impact of evaluating the tax function as a profit center on effective tax rates. *Forthcoming The Accounting Review*.
- 40- Roe, M. J. (1996). *Strong managers, weak owners: The political roots of American corporate finance*. Princeton University Press.
- 41- Ryan, H. E., & Wiggins, R. A. (2004). Who is in whose pocket? Director compensation, board independence, and barriers to effective monitoring. *Journal of Financial Economics*, 73(3), 497-524.
- 42- Shackelford, D. A., & Shevlin, T. (2001). Empirical tax research in accounting. *Journal of accounting and economics*, 31(1), 321-387.
- 43- Scholes, M. S. (2015). *Taxes and business strategy*. Prentice Hall.
- 44- Silveira, A. D. M. D. (2002). *Governança corporativa, desempenho e valor da empresa no Brasil* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).

- 45- Talebnia, GH., Vaklifard, H., Arabmazar, A., Samadilorgani, M. (1389). An examination of the effect of tax reporting on financial reporting transparency. *Quarterly financial accounting Journal*, 3(9), 67-83. (In Persian).
- 46- Tedds, L. M. (2006). Tax non-compliance and corporate governance: a comparative study. *University of Mani-toba Working Paper, Department of Economics, Winni-peg, Canada*.
- 47- Yermack, D. (2004). Remuneration, retention, and reputation incentives for outside directors. *The Journal of Finance*, 59(5), 2281-2308.
- 48- Yermack, D. (1996). Higher market valuation of companies with a small board of directors. *Journal of financial economics*, 40(2), 185-211.
- 49- Zhao, Y., & Chen, K. H. (2008). Staggered boards and earnings management. *The Accounting Review*, 83(5), 1347-1381.
- 50- Zimmerman, J. L. (1983). Taxes and firm size. *Journal of accounting and economics*, 5, 119-149.