

管理层能力、管理层薪酬与企业社会责任

邓曦东¹(教授), 唐宁¹, 邓沛², 何思³

【摘要】以我国沪深A股2013~2017年披露企业社会责任报告的上市公司为研究样本,对管理层能力、管理层薪酬和企业社会责任之间的关系进行分析。研究表明:管理层能力和管理层薪酬均与企业社会责任履行情况呈显著正相关关系,且管理层薪酬能够正向调节管理层能力与企业社会责任履行情况之间的关系。进一步研究发现,在国有企业中,管理层能力与企业社会责任履行情况的显著正相关关系以及管理层薪酬的正向调节作用较非国有企业更加显著。

【关键词】管理层能力; 管理层薪酬; 企业社会责任; 产权性质

【中图分类号】F234.4 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1004-0994(2019)18-0029-8

一、引言

积极履行社会责任已经成为企业谋求可持续发展的必然选择^[1]。2005年10月第十届全国人大常委会第十八次会议通过了修订后的《中华人民共和国公司法》,在第一章第五条首次提出公司从事经营活动,必须遵守法律、行政法规,遵守社会公德、商业道德,诚实守信,接受政府和社会公众的监督,承担社会责任。此后,与之相关的法律法规也不断在完善。2006年9月深交所发布《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》,进一步强调上市公司应该建立社会责任制度,定期对社会责任的履行情况进行评价。2015年6月,国家质检总局和国家标准委联合发布了社会责任系列国家标准,包括《企业社会指南》《社会责任报告编写指南》《社会责任绩效分类指引》。

随着公众对于企业履行社会责任关注度的提高,学术界对于企业社会责任的影响因素的研究也不断丰富,大部分学者主要从外部制度、经营环境或者是内部管理层背景特征研究其与企业社会责任之间的关系,而忽视了企业管理者能力这一关键因素,特别是对于不同薪酬水平条件下管理层能力与企业

社会责任之间关系的研究较少。因此,本文将管理层能力、管理层薪酬与企业社会责任纳入同一研究框架,研究三者之间的关系,以期从管理层构建的角度为我国企业提升社会责任履行水平提供思路。

二、文献综述

企业除创造利润、对股东和员工承担法律责任之外,还应该承担对消费者、社区和环境等利益相关方的责任,积极履行企业社会责任无论是对于企业自身还是宏观经济环境而言都有着十分重要的意义。已有文献中基于企业内外部因素对企业社会责任的影响进行了相关的研究:温素彬等^[2]将利益相关者划分为四类,构建出企业社会责任的利益相关者模型,发现企业社会责任对财务绩效有着一定滞后性与长期性的正向影响;周中胜等^[3]发现政府对经济干预程度越低、法律环境越完善以及要素市场越发达的地区,企业的社会责任履行情况越好。

自Hambrick等^[4]提出高层梯队理论以来,学术界对于管理层行为、结构、背景特征与企业社会责任关系的研究越来越深入。郑冠群等^[5]通过研究认为高管层的策略性行为是影响我国上市公司企业社会

【基金项目】教育部人文社会科学基金项目“投资者非理性与公司财务迎合行为研究”(项目编号:13YAZH070); 三峡大学学位论文培优基金项目(项目编号:2019SSPY087)

责任披露的重要原因。李伶俐等^[6]研究发现,随着高管持股比例的增加,企业承担的社会责任水平会随之提升。李思飞等^[7]认为过度自信的管理者对企业社会责任的履行有着正向促进作用。黄荷暑等^[8]研究发现,在信任度较高的地区和国有企业里女性高管参与企业决策对企业社会责任的履行有着正向影响。曾建光等^[9]则从个人捐赠的角度以私营企业为样本进行研究,结果表明信仰宗教的企业高管的个人捐赠数额更高。王世红^[10]分析认为高管团队的平均任职时间越长,对企业社会责任报告披露的负向影响越大。

通过对以往文献的回顾发现,许多学者从外部影响因素以及企业内部治理结构等方面研究了企业社会责任的影响因素,但是鲜有文献关注管理层的能力,很重要的原因之一是对管理层能力的度量方法一直没有得到认可。自从Demerjian等^[11]创造性地运用数据包络分析(DEA)和两阶段法排除企业层面因素对企业产出效率的影响,进而提取出管理层能力的量化指标,并且证明该指标相较于之前所选取的资产收益率(Roa)、高管薪酬和经营投资效率等间接度量管理层能力的指标更为优化,这种对于管理层能力的度量方法就逐渐得到学术界的认可。张铁铸等^[12]研究发现,能力较强的管理者较少通过在职消费来获取私人利益。何威风等^[13]通过对一段时期在两家上市公司至少有两年经历的管理者进行研究,发现公司的管理者能力越强,则公司所支付的审计费用就越低。李延喜等^[14]实证分析认为,管理者能力的提高有助于提升企业的投资效率。此外,也有学者试图研究内部控制^[15]、创新水平与创新效率^[16]、企业价值和企业绩效^[17]等与管理层能力之间的关系,但是尚未有学者研究管理层能力对企业社会责任履行情况的影响。

基于上述分析,本文选取2013~2017年我国纳入润灵环球社会责任评级的A股上市公司,借鉴Demerjian等^[11]提出的方法,实证研究管理层能力与企业社会责任之间的关系以及薪酬水平对其关系的调节作用,并进一步分析了不同产权性质条件下三者间的关系。

三、理论分析与研究假设

(一)管理层能力与企业社会责任

公司从事经营活动必须遵守法律、行政法规,遵守社会公德、商业道德,诚实守信,接受政府和社会

公众的监督,并承担相应的社会责任。与此同时,高层管理者承担着制定企业战略的使命,而企业战略直接影响着企业效益和未来发展,因此管理层能力、激励水平、团队合作效果是影响组织竞争力的关键^[18]。而管理层的异质性特征是利益相关者在关注和鉴别社会责任报告时的重要影响因素^[19]。

李虹等^[17]通过实证分析指出,管理层能力对企业环境信息披露质量具有显著的正向影响,并且这种作用在国有企业中更为显著。能力强的管理层还可以提供更多的高质量信息,减少“坏消息”在企业中的累积,缓解由于“坏消息”的释放给股票价格带来的崩盘风险。管理层能力对于企业的财务绩效、信用评级和环境信息披露质量等财务和非财务指标都会产生影响,而从长远的眼光来看,更好地履行社会责任对于企业来说也是有益的,因此管理能力也会对其所在公司的企业社会责任履行情况产生影响。根据声誉理论,能力越高的企业管理者,愈加重视自己的声誉,愈加倾向于迎合不同利益相关者的需求,从而获取更多的信任,进而为企业带来超额利润,从而形成一种良性循环。基于上述分析,本文提出假设1:

H1:在其他条件不变的情况下,管理层能力越强,企业社会责任履行情况越好。

(二)管理层薪酬、管理层能力与企业社会责任

根据马斯洛需求理论,对于绝大部分上市公司高管来说,所获得的薪酬足以满足较低层次的生理和安全需求,而较高层次的需求主要是一种心理上的需求——追求个人的成就感,即追求社会声誉。大部分学者认为企业对于高管的薪酬激励水平越高,其社会责任履行情况越好^[20],并且在企业所处的行业竞争强度较小时,这种激励作用更为显著^[21]。

在创新性地提出了高层梯队理论后,Hambrick等^[4]对这一理论进一步的研究方向进行展望时,认为很重要的一个方向便是管理层特征与管理层薪酬二者的交互影响。对于管理层特征与管理层薪酬的交互影响,刘睿智^[22]分析认为对于受过高等教育的管理者来说,薪酬激励对于促进企业绩效的提升是一种有效的激励方式。王嘉歆等^[23]研究发现,任职时间较长的高管对薪酬有着较高的期望。而在管理层能力与管理层薪酬关系的研究中,盛明泉等^[24]认为可以通过现金薪酬激励来强化管理层竞争优势与企业竞争力的正向关系。刘永丽等^[25]通过实证研究发现,在高质量的高管团队里面,选择薪酬激励替代

股权激励可以显著提升企业绩效。同时根据锦标赛理论,当激励对象具备一定的经营管理能力,且薪酬水平和激励对象的积极性之间存在正相关关系时,强化委托人和代理人之间的利益一致性,便可以促进企业的发展。综上所述,本文认为薪酬激励可以作为促进管理层更好地履行企业社会责任的方式,并且这种方式对于管理层能力与企业社会责任履行情况之间的相关关系还有着正向的促进作用。基于上述分析,本文提出假设2和假设3:

H2:在其他条件不变的情况下,管理层薪酬越高,企业社会责任履行情况越好。

H3:在其他条件不变的情况下,管理层薪酬的提升会强化管理层能力与企业社会责任履行情况之间的正相关关系。

四、研究设计

(一)样本选取与数据来源

本文选取纳入润灵环球社会责任评级的2013~2017年沪深两市A股上市公司为研究样本,对所选样本进行如下筛选:①剔除金融、保险行业上市公司样本;②剔除ST类非正常交易上市公司样本;③剔除上市时间不足一年的公司样本;④剔除数据缺失的公司样本。最终得到409家上市公司共2045个有效样本数据。企业社会责任数据来自于Rankins CSR Ratings评级结果,其他数据来自于CSMAR和RESSET数据库,对于数据不全的样本通过样本公司年报、巨潮资讯网等相关网站进行搜集补充。本文运用EXCEL2010对原始数据进行预处理,用Eviews 8.0、SPSS 23.0以及DEA-SOLVER Pro5对数据进行统计分析。

(二)变量定义

1. 被解释变量。企业社会责任:采用润灵环球(RKS)企业社会责任报告评级系统进行评价。该评级系统对所搜集的上市公司社会责任报告运用MCT评价体系进行评价,主要是从整体性(Macrocosm)、内容性(Content)和技术性(Technique)三个零级指标出发,分别设立16个一级指标和70个二级指标对企业社会责任报告进行评价。该评分结果受主观影响较小,可以合理地衡量企业社会责任水平,分值越高反映该公司的社会责任履行水平越高。

2. 解释变量。管理层能力(MA):根据Demerjian等^[11]提出的DEA-Tobit二阶段回归模型量化管理层能力。

第一步,运用数据包络分析法(DEA)测算出企业的生产效率 θ 。选取营业收入(Sales)作为唯一产出变量,选取营业成本(CoGS)、销售及管理费用(SGA)、固定资产净值(PPE)、无形资产净值(Intan)、研发支出(RD)和商誉(Goodwill)作为投入变量。构建模型(1)计算公司效率值:

$$\begin{aligned} \text{Firm Efficiency} &= \max \theta \\ &= \text{Sales} / (\alpha_1 \text{CoGS} + \alpha_2 \text{SGA} + \alpha_3 \text{PPE} + \alpha_4 \text{Intan} + \\ &\quad \alpha_5 \text{RD} + \alpha_6 \text{Goodwill}) \end{aligned} \quad (1)$$

第二步,估计管理层能力(MA)。第一步所得出的企业生产效率可以近似地度量管理层能力,为进一步排除企业层面对生产效率的影响,选取如下五个企业层面因素:企业规模(Size)、市场份额(Marketshare)、自由现金流(Free Cash Flow)、上市年限(Age)和多元化经营(Div),构建模型(2)进行Tobit回归,所得残差 ε 即为管理层能力(MA):

$$\text{Firm Efficiency} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Size} + \alpha_2 \text{Marketshare} + \alpha_3 \text{FCF} + \alpha_4 \text{Age} + \alpha_5 \text{Div} + \varepsilon \quad (2)$$

管理层薪酬(Pay)是另一个解释变量,以年报中所披露管理层人员薪酬总额衡量。

3. 控制变量。本文控制了企业资产规模、财务状况、盈利状况、成长性、股权结构、所属行业和年度等变量对企业社会责任的影响。其中根据企业是否自愿披露社会责任评级报告设置两个哑变量;根据证监会行业分类标准,剔除金融、保险行业,设置12个行业哑变量;根据研究中所涉及的5年的样本数据,以2012年为基准哑变量,设置5个年度哑变量。具体变量定义见表1。

(三)模型构建

为了研究前文所提出的假设,构建模型如下:

$$\text{CSR}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{MA}_{i,t} + \alpha_2 \text{Size}_{i,t} + \alpha_3 \text{Roai}_{i,t} + \alpha_4 \text{Growth}_{i,t} + \alpha_5 \text{Lev}_{i,t} + \alpha_6 \text{Own}_{i,t} + \alpha_7 \text{Vol}_{i,t} + \sum \text{Indu} + \sum \text{Year} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$\text{CSR}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Pay}_{i,t} + \alpha_2 \text{Size}_{i,t} + \alpha_3 \text{Roai}_{i,t} + \alpha_4 \text{Growth}_{i,t} + \alpha_5 \text{Lev}_{i,t} + \alpha_6 \text{Own}_{i,t} + \alpha_7 \text{Vol}_{i,t} + \sum \text{Indu} + \sum \text{Year} + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

$$\text{CSR}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{MA}_{i,t} + \alpha_2 \text{Pay}_{i,t} + \alpha_3 \text{MA}_{i,t} \times \text{Pay}_{i,t} + \alpha_4 \text{Size}_{i,t} + \alpha_5 \text{Roai}_{i,t} + \alpha_6 \text{Growth}_{i,t} + \alpha_7 \text{Lev}_{i,t} + \alpha_8 \text{Own}_{i,t} + \alpha_9 \text{Vol}_{i,t} + \sum \text{Indu} + \sum \text{Year} + \varepsilon_{i,t} \quad (5)$$

模型(3)用于验证企业管理层能力与企业社会责任履行情况之间的关系;模型(4)用于验证企业管理层薪酬与企业社会责任履行情况之间的关系;模型(5)加入管理层能力与管理层薪酬的交互项,验证

表 1 变量名称及定义

变量类别	变量名称	变量代码	定义
被解释变量	企业社会责任	CSR	润灵环球社会责任报告评级得分
解释变量	管理层能力	MA	根据 DEA-Tobit 二阶段法计算所得,具体内容参见解释变量定义说明
	管理层薪酬	Pay	管理层年度薪酬之和的自然对数
控制变量	公司规模	Size	公司总资产的自然对数
	盈利状况	Roa	资产净利率=净利润/平均资产总额,平均资产总额=(期初资产总额+期末资产总额)/2
	公司成长性	Growth	营业总收入增长率=(营业总收入本年金额-营业总收入上年金额)/营业总收入上年金额
	财务杠杆	Lev	资产负债率=总资产/总负债
	股权集中度	Own	第 1 大股东持股比例,持股比例=持股数/总股数
	是否自愿披露	Vol	根据润灵环球企业社会责任报告,自愿披露取 1,应规范披露取 0
	行业	Indu	根据证监会行业分类,设置 12 个哑变量
	年度	Year	以 2012 年为基准,设置 5 个哑变量

管理层薪酬对管理层能力与企业社会责任履行情况之间关系的调节作用。

五、实证分析

(一)描述性统计

表 2 描述性统计结果

变量	N	最大值	最小值	均值	标准差	25%	50%	75%
CSR	2045	87.948	16.955	41.584	12.277	32.773	38.558	47.943
MA	2045	0.509	-0.512	-0.003	0.132	-0.094	-0.008	0.085
Pay	2045	18.779	12.820	15.648	0.748	15.134	15.591	16.103
Size	2045	28.509	19.198	23.501	1.401	22.459	23.364	24.350
Roa	2045	39.889	-46.259	3.894	5.030	1.310	3.144	6.040
Growth	2045	304.326	-63.782	7.090	24.217	-5.912	4.999	16.318
Lev	2045	134.475	5.949	53.269	19.176	39.813	55.192	67.835
Own	2045	94.296	0.094	40.151	16.301	28.126	40.545	51.529
Vol	2045	1.000	0.000	0.270	0.444	0.000	0.000	1.000

根据表 2 的描述性统计结果可以看出,企业社会责任(CSR)最高得分为 87.948,最低得分为 16.955,均值为 41.584,但是 75%分位数接近于均值且与最大值差距较大,表明不同企业之间社会责任履行情况差异较大,并且社会责任评级得分整体处于中等偏低水平;管理层能力(MA)的最大值和最小值分别为 0.509 和 -0.512,而 25%分位数与最小值的差距和 75%分位数与最大值的差距非常明显,但均值接近 50%分位数,表明管理层能力差异明显且符合正态分布;管理层薪酬(Pay)取自然对数的最大值和最小值分别为 18.779、12.820,根据三个分位数值可知不同企业对于管理层员工所支付的薪酬差异明显,并且管理层薪酬(Pay)与公司规模(Size)数据分位数分布类似,表明规模越大的公司越有能力支付给管理层越高的薪酬;盈利状况(Roa)最大值为 39.899,最小值为 -46.259,均值为 3.894,表明样本公司的整体盈利情况有待改善;公司成长性(Growth)最大值为 304.326、最小值为 -63.782,财务杠杆(Lev)最大值为 134.475、最小值为 5.949,表明样本公司成长情况与财务杠杆差异明显,均与实际情况以及本次研究预期相符。

(二)相关性分析

为了进一步了解变量之间的关系,本文对主要变量进行了 Pearson 相关系数分析。根据表 3 的相关性系数可以看出:企业社会责任(CSR)履行水平与管理层能力(MA)在 1%的显著性水平上正相关,表明管理层能力越强,对企业社会责任的履行越有效;企业社会责任(CSR)与管理层薪酬(Pay)在 1%的显著性水平上正相关,表明企业对管理层实行薪酬激励可以促进管理层对于企业社会责任的履行;管理层能力(MA)与管理层薪酬(Pay)在 5%的显著性水平上正相关,表明企业可以通过提高薪酬激励水平

吸引更有能力的管理层团队;公司规模(Size)、财务杠杆(Lev)、股权集中度(Con)和是否自愿披露(Vol)等大部分控制变量均在 1%的显著性水平上与企业社会责任(CSR)相关,表明构建模型时对这些变量进行控制非常必要;所有变量之间的相关系数的绝对值都小于 0.5,说明所构建的模型中各变量之间的共线性关系较弱,模型设计较为科学合理,能够在一定程度上保证后文研究结果的可靠性。

表3 相关性分析

变量	CSR	MA	Pay	Size	Roa	Growth	Lev	Own	Vol
CSR	1								
MA	0.077**	1							
Pay	0.309**	0.047*	1						
Size	0.499**	0.054*	0.447**	1					
Roa	0.042	0.058**	0.231**	-0.038	1				
Growth	-0.037	0.012	0.098**	0.026	0.174**	1			
Lev	0.104**	-0.022	0.106**	0.432**	-0.447**	0.075**	1		
Own	0.195**	0.047*	-0.074**	0.272**	0.060**	-0.083**	0.025	1	
Vol	-0.109**	-0.009	-0.186**	-0.266**	-0.105**	0.010	-0.030	-0.038	1

注:*,**分别表示在5%和1%的水平上显著。

(三)回归分析

表4 多元回归结果

变量	模型(3)	模型(4)	模型(5)
MA	0.042** (2.367)		-0.802** (-2.205)
Pay		2.127*** (5.727)	2.128*** (5.740)
MA×Pay			0.054** (2.317)
Size	4.646*** (22.612)	4.100*** (18.063)	4.055*** (17.869)
Roa	0.067 (1.221)	-0.010 (-0.181)	-0.014 (-0.259)
Growth	-0.015 (-1.499)	-0.016 (-1.568)	-0.015 (-1.548)
Lev	-0.063*** (-4.028)	-0.064*** (-4.097)	-0.064*** (-4.047)
Own	0.036** (2.358)	0.058*** (3.746)	0.058*** (3.756)
Vol	1.027* (1.869)	1.195** (2.186)	1.169** (2.142)
Indu	Control	Control	Control
Year	Control	Control	Control
Adj. R ²	0.277	0.286	0.289
F	87.846***	92.029***	76.579***
Obs	2045	2045	2045

注:***、**、*分别表示在1%、5%、10%的水平上显著;括号内为t值。下同。

根据表4的多元线性回归结果,模型(3)~(5)的调整后R²分别为0.277、0.286和0.289,表明拟合度通过了检验;F值均在1%的水平上显著,表明回归模型整体显著。

由表4中模型(3)的多元线性回归结果可知,管理层能力(MA)与企业社会责任(CSR)之间相关系数为0.042,并且在5%的显著性水平上正相关,表明有着更强能力的管理层有助于企业社会责任履行水平的提高,符合前文中所提到的声誉理论,并且验证了假设1。根据以上分析笔者认为,在我国沪深A股上市公司中,对于能力更强的管理者来说,通

常对企业的战略规划都会具备更为长远的眼光,即使在提高企业社会责任履行水平的过程中会带来更多的成本和费用,但是从长期来看,提升企业社会责任的履行水平也会进一步获取利益相关者的关注与信任,从而促进企业的发展,形成良性循环。

在模型(4)的多元线性回归结果中,管理层薪酬(Pay)与企业社会责任(CSR)之间的相关系数为2.127,并且在1%的显著性水平上正相关,表明更高的管理层薪酬有助于其社会责任履行情况的改善,从而验证了假设2。

在模型(5)中加入管理层能力与管理层薪酬的交互项(MA×Pay),交互项与企业社会责任(CSR)的相关系数为0.054,并且在5%的显著性水平上正相关,表明了管理层薪酬能够正向调节管理层能力与企业社会责任之间的关系,在管理层薪酬较高的企业中,有着更强能力的管理层对企业社会责任履行的促进作用更为明显,符合前文中所提到的锦标赛理论,假设3得到验证。

根据以上分析笔者认为,为了提升企业社会责任的履行效果,可以采取适当的激励机制,减少管理层在经营管理过程中发生道德风险和逆向选择的可能性,而作为最直接激励方式的薪酬激励对于企业社会责任的履行有一定的促进作用,并且对于具备一定能力的管理层来说,这种作用更为明显。

另外,在三个模型的多元回归结果中,控制变量中的企业规模(Size)、股权集中度(Own)与是否自愿披露(Vol)均与企业社会责任显著正相关,而财务杠杆(Lev)与企业社会责任显著负相关。原因可能在于,大型企业所占有的社会资源更多,特别是一些垄断行业的大型央企,对于国民经济的发展起到了支

柱性的作用,因此企业规模与社会责任履行情况呈显著正相关关系;在第一大股东持股比例较高的企业里,大股东拥有的股份与表决权更大,当股权集中度上升到了一定的水平之后,第一大股东与公司的整体利益更加趋向一致,为了维持公司良好的社会形象,其会积极推进企业社会责任的履行并披露相关信息;而是否自愿披露与企业社会责任履行情况呈正相关关系,表明社会责任履行情况较好的企业更愿意披露自身的履责相关信息,而社会责任履行情况不佳的公司,可能为了保持股价或者投资的稳定性更倾向于减少社会责任信息的披露,尽量避免与公司有关的负面消息扩散;资产负债率过高的公司可能更偏向于高杠杆的高风险经营策略,此时企业可能会将所获取利润的大部分以利息形式转移到债权人手中,同时高杠杆的经营策略会增加企业的风险,减少企业的现金流,使得企业缺乏足够的资金去履行社会责任。

(四)进一步研究

为进一步探究在不同产权性质的企业中,管理层能力、管理层薪酬与企业社会责任之间的关系,本文根据是否为国有企业对样本数据进行分组。对两组中的主要变量进行均值差异检验,检验结果如表5所示。

表5 主要变量均值差异检验

变量	国有企业		非国有企业		差异检验	
	均值	标准差	均值	标准差	均值差值	t值
CSR	42.756	12.380	37.912	11.192	4.845	7.753***
MA	-0.002	0.133	0.004	0.131	-0.005	-0.798
Pay	15.619	0.702	15.739	0.873	-0.120	-3.099***

国有企业社会责任履行情况均值为42.765,大于非国有企业的37.912,两者存在显著性差异。原因可能是国有企业成立的初衷就是为了保障人民生活、稳定社会发展,天然拥有着更多的资源,自然而然地就承担起了更多的社会责任。在薪酬方面,非国有企业的管理层薪酬均值为15.739,高于国有企业的15.619,并且存在显著性差异。这可能是随着国企改革不断推进,我国出台了“限薪令”,规定将央企负责人的薪酬限制在普通员工平均薪酬的8倍以内,而在非国有企业中则无此限制,因此非国有企业管理层薪酬往往高于国有企业。在管理层能力方面,国有企业与非国有企业不存在显著性的差异,均符合实际情况。

对分组后样本进行多元回归分析,结果如表6所示。

表6 不同产权性质下多元回归结果

变量	国有企业			非国有企业		
	MA	0.036* (1.740)		-0.740 (-1.638)	0.057 (1.525)	
Pay		2.221*** (4.841)	2.214*** (4.826)		2.661*** (3.614)	2.694*** (3.662)
MA×Pay			0.049* (1.711)			0.061 (1.443)
Size	4.709*** (19.913)	4.185*** (16.042)	4.140*** (15.841)	4.875*** (9.346)	3.580*** (5.714)	3.521*** (5.634)
Roa	0.127* (1.929)	0.064 (0.965)	0.062 (0.930)	0.019 (0.158)	-0.094 (-0.749)	-0.105 (-0.826)
Growth	-0.019 (-1.425)	-0.021 (-1.552)	-0.021 (-1.550)	-0.001 (-0.060)	-0.002 (-0.095)	-0.001 (-0.054)
Lev	-0.061*** (-3.359)	-0.061*** (-3.334)	-0.060*** (-3.285)	-0.071* (-1.885)	-0.060 (-1.600)	-0.058 (-1.557)
Own	0.011 (0.601)	0.034* (1.758)	0.036* (1.816)	0.005 (0.153)	0.026 (0.856)	0.023 (0.759)
Vol	2.272*** (3.360)	2.388*** (3.555)	2.360*** (3.516)	-0.383 (-0.365)	0.042 (0.040)	0.034 (0.032)
Indu	Control	Control	Control	Control	Control	Control
Year	Control	Control	Control	Control	Control	Control
Adj. R ²	0.278	0.287	0.289	0.216	0.234	0.239
F	65.928***	69.081***	57.141***	15.021***	16.564***	14.119***

由表6可知:①国有企业组的管理层能力与企业社会责任在10%的显著性水平上正相关,而在非国有企业组中二者之间并无显著的相关关系。原因可能是在市场经济体制下,非国有企业的管理层更倾向于提高企业绩效,往往会忽略对企业社会责任的履行;而国有企业天然承担着社会所赋予的责任,对于能力更强的高管层来说,在国有企业中更为注重履行社会责任。②国有企业组与非国有企业组的管理层薪酬与企业社会责任均在1%的显著性水平上正相关,表明无论是国有企业还是非国有企业中,都可以通过薪酬激励的方式改善企业的社会责任履行情况。③国有企业组中管理层薪酬与管理层能力的交互项与企业社会责任显著相关,而在非国有企业组中则未通过显著性检验,表明在国有企业中管理层薪酬对于管理层能力与企业社会责任的调节作用更为显著。可能是由于在非国有企业中,对于管理层绩效的考核多为企业业绩、上年财务目标达成情况等指标,较少将企业社会责任履行情况纳入其中;而国有企业管理层可能出于自身政治业绩和未来发展的考虑,更加在意利益相关者的评价,再加上国有

企业本身的特殊性,使得其薪酬激励更能促进企业社会责任的履行。

(五)稳健性检验

为了检验研究结果的可靠性,本文以净资产收益率(Roe)代替资产收益率(Roa)来衡量盈利能力,以净利润增长率(Netp)代替营业收入增长率(Growth)来衡量成长能力,重新进行回归,回归结果如表7所示。

变量	模型(3)	模型(4)	模型(5)
MA	0.042** (2.405)		-0.811** (-2.228)
Pay		2.067*** (5.756)	2.062*** (5.750)
MA×Pay			0.054** (2.339)
Size	4.674*** (23.041)	4.098*** (18.047)	4.052*** (17.849)
Roe	-0.0002 (-0.094)	-0.0002 (-0.101)	-0.00003 (-0.153)
Netp	0.311 (0.434)	0.038 (0.053)	0.024 (0.033)
Lev	-0.073*** (-5.319)	-0.064*** (-4.618)	-0.062*** (-4.516)
Own	0.038** (2.534)	0.059*** (3.859)	0.059*** (3.864)
Vol	0.979* (1.782)	1.194** (2.184)	1.172** (2.147)
Indu	Control	Control	Control
Year	Control	Control	Control
Adj. R ²	0.276	0.285	0.288
F	87.402***	91.604***	76.227***
Obs	2045	2045	2045

稳健性检验结果与上文结论基本一致,表明本文提出的假设检验模型是稳健可行的。

六、结论与启示

(一)结论

本文以沪深A股2013~2017年披露企业社会责任信息的上市公司为研究样本,分析了管理层能力与企业社会责任履行情况之间的关系,在此基础上引入管理层薪酬研究其对管理层能力与企业社会责任履行情况关系的调节作用,同时还研究了这些变量间的关系在国有企业与非国有企业之间的差别。研究结论如下:①管理层能力与企业社会责任履行情况之间具有显著的正相关关系,表明能力较强的

管理者,更加注重企业的社会责任履行并且能够帮助公司达到更好的社会责任履行效果;②管理层薪酬与企业社会责任履行情况呈显著正相关关系,表明企业可以通过薪酬激励促进管理层对企业社会责任的履行;③管理层薪酬可以正向调节管理层能力与企业社会责任履行情况之间的关系,表明在管理层能力较强的企业里,通过较强的薪酬激励可以促进企业社会责任的履行;④进一步研究发现,管理层能力与企业社会责任履行情况的正相关关系以及管理层薪酬对二者之间关系的正向调节作用主要体现在国有企业之中,原因可能在于国有企业特有的公益性,使得其更加愿意主动承担社会责任。

(二)启示

基于以上研究分析,为了促进企业更好地履行社会责任,笔者从企业自身和政府等层面提出如下建议:

从企业自身的角度来看:①在管理层人员的选拔上,企业应该探索出更加能够反映作为优秀管理者应具备素质的人力资源选拔指标,优化企业管理层结构;②企业应该更加重视管理层人员能力的考核,将传统的绩效考核与社会责任考核相结合,把社会责任履行的重要性提升到新的高度;③在企业中积极宣传承担社会责任的重要性,摒弃之前的利益至上原则,无论是国有企业还是非国有企业,不管是处于哪一个行业,都应该树立一种“主人翁”的精神。另外,企业应该采取合理的、与企业社会责任履行挂钩的薪酬激励机制,促进管理层做出更加有利于企业社会责任履行的决策。

从政府的角度来看:应该加快实施企业社会责任报告披露制度,从相关行业强制性披露企业社会责任报告开始,循序渐进地引导企业自愿披露社会责任报告;加强对于企业社会责任报告的审核,对于企业社会责任履行情况良好的企业给予政策上的补贴与税收优惠,不断深化全社会对于履行企业社会责任的认识。

从不同性质企业对比分析来看,国有企业在履行企业社会责任方面要优于民营企业。因此,民营企业不仅要注意自身财务绩效的提升,更应该对其所承担的社会责任引起重视,积极履行企业应承担的社会责任。

主要参考文献:

[1] 张丹宁,唐晓华.网络组织视角下产业集群社会

- 责任建设研究[J]. 中国工业经济, 2012(3): 82~94.
- [2] 温素彬, 方苑. 企业社会责任与财务绩效关系的实证研究——利益相关者视角的面板数据分析[J]. 中国工业经济, 2008(10): 150~160.
- [3] 周中胜, 何德旭, 李正. 制度环境与企业社会责任履行: 来自中国上市公司的经验证据[J]. 中国软科学, 2012(10): 59~68.
- [4] Hambrick D. C., Mason P. A.. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers [J]. The Academy of Management Review, 1984 (2): 193~206.
- [5] 郑冠群, 宋林, 郝渊晓. 高管层特征、策略性行为与企业社会责任信息披露质量[J]. 经济经纬, 2015(2): 111~116.
- [6] 李伶俐, 马晓琴. 高管持股、内部控制与企业社会责任[J]. 企业经济, 2018(9): 133~140.
- [7] 李思飞, 侯梦虹, 王迪. 管理层过度自信与企业社会责任履行[J]. 金融评论, 2015(5): 58~69.
- [8] 黄荷暑, 周泽将. 女性高管、信任环境与企业社会责任信息披露——基于自愿披露社会责任报告A股上市公司的经验证据[J]. 审计与经济研究, 2015(4): 30~39.
- [9] 曾建光, 张英, 杨勋. 宗教信仰与高管层的个人社会责任基调——基于中国民营企业高管层个人捐赠行为的视角[J]. 管理世界, 2016(4): 97~110.
- [10] 王士红. 所有权性质、高管背景特征与企业社会责任披露——基于中国上市公司的数据[J]. 会计研究, 2016(11): 53~60.
- [11] Demerjian P., Lev B., Mcvay S.. Quantifying managerial ability: A new measure and validity tests [J]. Management Science, 2012(7): 1229~1248.
- [12] 张铁铸, 沙曼. 管理层能力、权力与在职消费研究[J]. 南开管理评论, 2014(5): 63~72.
- [13] 何威风, 刘巍. 企业管理者能力与审计收费[J]. 会计研究, 2015(1): 82~89.
- [14] 李延喜, 盖宇坤, 薛光. 管理者能力与企业投资效率——基于中国A股上市公司的实证研究[J]. 东北大学学报(社会科学版), 2018(2): 131~139.
- [15] 许宁宁. 管理层能力与内部控制——来自中国上市公司的经验证据[J]. 审计研究, 2017(2): 80~88.
- [16] 姚立杰, 周颖. 管理层能力、创新水平与创新效率[J]. 会计研究, 2018(6): 70~77.
- [17] 李虹, 霍达. 管理层能力与企业环境信息披露——基于权力距离与市场化进程调节作用视角[J]. 上海财经大学学报, 2018(3): 79~92.
- [18] 魏立群, 王智慧. 我国上市公司高管特征与企业绩效的实证研究[J]. 南开管理评论, 2002(4): 16~22.
- [19] 张正勇, 陈虹. 管理层团队背景特征与企业社会责任报告印象管理——来自中国重污染行业上市公司的经验证据[J]. 财经理论与实践, 2018(5): 71~79.
- [20] 赵璐. CEO薪酬、公司市场表现与企业社会责任——基于制造业上市公司的实证研究[J]. 学习与探索, 2017(5): 150~155.
- [21] 罗正英, 姜钧乐, 陈艳等. 行业竞争、高管薪酬与企业社会责任履行[J]. 华东师范大学学报(哲学社会科学版), 2018(4): 153~162.
- [22] 刘睿智. 人口统计学特征、高管薪酬与盈余管理[J]. 财经问题研究, 2017(5): 65~71.
- [23] 王嘉歆, 黄国良. 高管个体特征、薪酬外部不公平性与非效率投资——基于嫉妒心理视角的研究[J]. 山西财经大学学报, 2016(6): 75~87.
- [24] 盛明泉, 吴琪, 张春强. 管理层背景特征、薪酬激励与企业竞争力[J]. 江西财经大学学报, 2017(6): 32~41.
- [25] 刘永丽, 王凯莉. 高管团队质量、薪酬契约结构与企业业绩[J]. 经济经纬, 2018(5): 115~121.
- 作者单位:** 1. 三峡大学经济与管理学院, 湖北宜昌 443000; 2. 国网湖北省电力有限公司管理培训中心, 武汉 430077; 3. 国网湖北省电力有限公司赤壁市供电公司, 湖北赤壁 437300