

高管薪酬差距对 ESG 表现影响研究文献综述

李晴晴

(湖南师范大学, 湖南省、长沙市, 410000)

摘要: 随着可持续发展理念的深入, 企业 ESG (环境、社会与治理) 表现已成为衡量其综合价值与社会责任履行情况的关键标尺。高管薪酬差距作为公司治理中核心的激励机制, 其能否以及如何影响企业 ESG 表现, 是兼具理论前沿性与实践迫切性的重要议题。本文系统梳理了高管薪酬差距的经济后果、ESG 表现的多维前因以及二者直接关联的现有文献。研究发现: 薪酬差距既可基于锦标赛理论产生正向激励效应, 也可能因压力效应诱发短期机会主义行为; ESG 表现受数字化转型、供应链关系、政策制度及内部治理等多重因素交织影响; 而将二者直接联结的研究尚处起步阶段。在此基础上, 本文对现有文献的理论视角、研究深度与情境边界进行了综合述评, 并指出未来应着力于构建多理论融合框架、深化中介与调节机制检验、关注动态演化规律并强化因果识别策略, 以期优化高管激励契约、推动企业可持续发展提供更坚实的学理支撑。

关键词: 高管薪酬差距; ESG 表现; 锦标赛理论; 激励效应; 公司治理

中图分类号: F230

文献标识码: A

1. 高管薪酬差距研究现状

1.1 高管薪酬差距定义

高管薪酬差距是指结合高管的学历水平、工作年限、过去工作表现等因素, 给予高管不同的薪酬从而产生的差距 (BANKE R D et al., 2013) [1]。锦标赛理论将公司中的管理人员假设为一名竞赛者, 而竞赛的奖金为他们之间的报酬差距。在该理论框架下, 这种竞争被认为是“有效的”, 通过高管之间的竞争来促使高管采取符合股东利益的行动, 不同学者研究薪酬的激励效应和负面效应。

1.2 高管薪酬差距经济后果

根据锦标赛理论, 高管可以获得工资越高, 即高管薪酬差距足够的, 就会对高管产生激励作用。数字化转型是当前企业发展面临的重要挑战, 高管内部薪酬差距作为一种普遍的激励机制, 对于企业数字化转型不可避免地存在影响。高管内部薪酬差距可以通过提高企业风险承担水平以及降低企业代理成本, 推动企业数字化转型。不同层级的高管将获得不同薪酬, 并且差距较大, 这对于高薪高管维护高薪地位和低薪酬高管改变弱势薪酬地位均产生强有效的激励 (王跃堂, 姚振宇, 2024) [46]。其中, 高管团队的薪酬差距类型与企业数字化转型的关系存在显著差异, 其中垂直薪酬差距与外部薪酬差距对企业数字化转型具有显著促进作用, 水平薪酬差距对企业数字化转型具有显著抑制作用 (牛彪等, 2024) [35]。顾海峰和朱慧萍 (2021) [14] 研究高管薪酬差距的增大会提升企业创新投资水平。相对于高管信心不足企业、知识产权保护水平低地区企业与国有企业, 高管薪酬差距对高管过度自信企业、知识产权保护水平高地区企业与非国有企业创新投资的促进力度更大。其中高正等 (2024) [12] 指出高管外部薪酬差距显著提升了企业创新效率, 企业数字化转型从中发挥了

正向调节作用。更进一步,构建具有显著差距的关键高管薪酬激励机制能显著提升企业创新能力,即关键高管薪酬差距与企业创新能力显著正相关;关键高管薪酬差距显著 增强研发投入粘性与企业创新能力间的正相关程度(许湖湘,汪文成,2025[48];王新红,2023[44])。邵剑兵和吴珊(2024)[40]认为高管团队薪酬差距促进企业创新,但基于二元创新视角,提高高管团队薪酬差距对探索式创新存在显著的负向影响,而对利用式创新存在显著的正向影响。获得薪酬较多的高管出于保住自身职位和薪酬的考量,会更加害怕公司出现 经营问题。在这种情况下,较高的薪酬反而成为一种“累赘”,对高管产生了一定的压力效应,致使其做出对公司经营不利的决策,刻意瞒报公司的“坏消息”,提高公司股价崩盘风险(Jebbran et al. 2019)[2]。李鼎等(2022)[22]高管内部薪酬差距提高了盈余管理和企业风险承担水平提高股价崩盘风险,验证了压力效应的存在。进一步地,产权性质削弱了高管内部薪酬差距与股价崩盘风险之间的正向关系,而业绩压力和行业竞争则强化了二者的关系。高管薪酬内部差距越大,国有企业社会责任的履行水平越低,但国有企业的政策性负担会正向调节高管薪酬内部差距对企业社会责任履行的抑制作用(姜安印,张庆国 2021)[19]。

2. ESG 表现研究现状

2.1 ESG 表现定义

ESG 表现是指企业在环境(Environmental)、社会(Social)和公司治理(Governance)三个维度的综合表现,用于衡量其可持续发展能力与社会责任履行情况(UNEP FI, 2004)[5]。ESG 作为企业环境绩效、社会责任和公司治理的综合体现,是在传统利润最大化运营目标下将环境、社会以及治理融入经营决策和战略部署,实现绿色低碳转型发展的重要手段,已经成为全球破解气候变化和环境污染困境的关键所在。当前学者对于企业外部所处经营环境对于 ESG 的影响主要研究数字化、供应链和政府政策等方面;企业从内部的角度出发研究主要从控股股东、所有制、内部控制角度出发。

2.2 ESG 表现影响因素

2.2.1 外部环境因素

企业数字化转型不仅要致力于创造和提升经济效益,还应创造社会共同价值,实现绿色转型高质量发展,数字化转型可以显著地提高企业地 ESG 表现绩效,促进企业高质量发展(宋竞,2024[42];杨仁发、杨静,2024[53];刘怡等,2024[31];杨恺钧、王丹,2024[51];陈琪、王嫣然,2024[7];杜群阳等,2024[10];张传兵等,2024[54];戚琳琳,2024[38];朱力、江文奇,2024[58])。数字金融通过推动绿色创新和缓解融资约束显著提升企业的 ESG 表现(乔海曙等,2024)[39]。数字化注意力是企业数字化战略决策与数字化转型的前提条件,通过数字化注意力帮助企业加快数字化进程,通过提升信息披露质量和资源配置效率提升企业 ESG 表现(史庆瑞、麦勇;2024)[41]。企业数字化转型所产生的数字新质生产力能够通过缓解融资约束、促进绿色技术创新两条路径,提高企业 ESG 表现。苏剑、李铃涵,2024[43];杨洁、丁洁,2024[50])。更有学者研究绿色金融可以通过企业发展新质生产力从而提高企业 ESG 表现(见政清、任正实,2024)[18]。

供应链创新可以通过融资效应、信息披露效应以及绿色创新效应提升企业 ESG 表现(庞瑞芝、王宏鸣,2024)[36]。其中业务伙伴在供应网络中的优势位置显著降低焦点企业 ESG 表现,且这种影响效应在供应链依赖度高的企业、民营企业 and 资本密集型企业中更为突出(许丽丽等,2024)[49]。同时,处于供应链中上下游的客户、供应商议价能力可以显著抑制企业 ESG 表现(彭小珈、欧阳哲,2024)[37]。企业数字化转型通过减少对供应链资金的占用、

促进供应商绿色创新以及推动供应商绿色转型来提升供应商 ESG 表现（韩忠雪、侯林，2024）[16]；进一步研究发现，企业数字化转型显著提升上游供应商 ESG 表现，而对下游客户 ESG 表现的影响则不显著（李治国等，2024）[28]。

当前国家为了促进企业提升 ESG 表现，给予大量的政策出台。绿色税收优惠政策能增加企业现金流、促进企业绿色技术创新，从而提升企业 ESG 表现（杨全社、李禹忱，2024[52]；赵燕子 2024[56]）。企业的环保投资能够带来更多的绿色创新产出，进而有助于提升企业的 ESG 表现（陈智超，2024）[8]。国家标准制定对企业 ESG 表现产生了积极影响，且对环境（E）维度的提升作用最为明显（王彧等，2024）[45]。经济政策不确定性对 ESG 表现与企业价值内在联系起着正向调节作用，这一作用会通过提高投资效率和提升创新质量实现。基于社会交换理论、风险管理理论、自愿披露理论研究发现，政府补贴、风险水平、媒体关注度在 ESG 表现提升企业价值过程中发挥部分中介效应。

2.2.2 内部治理因素

大股东控制权对企业 ESG 表现的影响呈倒“U”型非线性特征，大股东控制权通过两类代理成本和关联交易行为作用于企业 ESG 表现（姜丽莎、康湧清，2024[21]；李官辉，2024[23]）。非控股大股东能够提升企业 ESG 表现，且非控股大股东持股比例越高，治理效果越好（白雪莲等，2024）[6]，而且在控股股东股权质押下企业 ESG 表现显著降低，非控股大股东退出威胁会显著提高控股股东股权质押下企业 ESG 表现（高天宏、任诗琦，2024）[11]。非国有股东治理有助于提升企业 ESG 表现，地区绿色金融发展进一步强化非国有股东治理对企业 ESG 表现的促进效应（韩忠雪、何露，2024）[17]。耐心资本能够促进企业 ESG 表现提升（李思飞、温磊，2024）[25]。从整个董事会角度出发，独立董事比例则能够提升企业 ESG 信息披露质量（张雷云等，2024）[55]，而且女性董事更加注重企业实施 ESG 战略行动，从而能够提升企业 ESG 表现，且分维度检验结果表明女性董事对企业环境责任表现、社会责任表现以及公司治理表现均存在显著的提升效应（李井林、罗英祥，2024）[24]。对于境外投资者，其投资者持股具体通过降低管理层短视、缓解融资约束和提高风险承担，提高了企业 ESG 表现（李笑冲等，2024）[26]。

对于中国家族企业，相创始控制型家族企业的 ESG 表现更好，即创始控制对家族企业的 ESG 表现具有积极作用；家族化年限强化了创始控制对企业 ESG 表现的正向影响，而股权制衡度则会负向调节两者之间的关系（马凌远、马爽，2025）[33]。而代际传承对家族企业 ESG 表现的影响具有显著的阶段性特征，二代接班准备期的家族企业 ESG 表现相对更好，而二代接班上位治理对家族企业 ESG 表现具有显著的抑制作用（马凌远、尤航，2024）[34]。对于企业的非家族股东，会降低第二类代理成本和缓解融资约束，从而提高了企业 ESG 表现（周艳，2024）[57]。对于国有企业的混合所有制的改革，研究发现混改能显著提高国企 ESG 表现（刘小丽、黄思雯，2024[30]；梁峰、陈朝骞，2024[29]）。

公司治理水平可以促进企业 ESG 表现（Mumhad S N，2021）[4]。超额商誉对企业 ESG 表现具有显著的负向影响，其通过抑制企业数字技术创新、提高企业经营风险两条路径来影响企业 ESG 表现；在国有控股、审计质量高以及管理层持股比例高的企业中，超额商誉对企业 ESG 表现的抑制作用会被弱化（杜建华、王振宇，2024）[9]。存在控股股东股权质押且控股股东股权质押比例高的企业，其随后的 ESG 表现显著降低。并且，随着控制权转移风险的提高，控股股东在股权质押后对企业 ESG 表现的负向影响更显著（蒋红芸等，2024）[20]。

3. 高管薪酬差距对 ESG 表现影响相关研究

李振杰和孔玉（2025）[27]基于 2010—2022 年中国 A 股上市公司数据，从内部控制和

分析师关注视角,实证检验股权激励、薪酬激励和晋升激励三种高管激励模式都显著提升企业 ESG 表现,且高管激励对企业 ESG 表现的影响在不同行业属性中存在异质性。肖小虹和林宇豪(2025)[47]研究发现随着高管超额薪酬的逐步增大,企业 ESG 表现呈现出先提高后降低的特征。高管超额薪酬与企业 ESG 表现之间的作用机制有企业绿色创新和环境信息披露两条影响路径。

基于锦标赛理论和经理人市场理论,耿合江(2020)[13]研究发现高管内外部薪酬差距均显著促进企业绿色创新,高管内部薪酬差距相比外部薪酬差距更有助于企业内部控制水平的提升,企业内部控制在高管内外部薪酬差距与绿色创新之间起到了部分中介效应。郭桂华和李圆圆(2019)[15]以 2009—2016 期间发布社会责任报告的沪深 A 股上市公司为样本数据实证研究发现高管外部薪酬差距能够显著提升企业社会责任水平,并且在国有企业样本中更加显著。进一步分析发现,内部控制在外部薪酬差距和企业社会责任之间起到了部分中介效应,即外部薪酬差距可以通过提高内部控制质量来提升企业社会责任。栾甫贵和纪亚方(2020)[32]基于锦标赛理论和社会比较理论研究发现:当企业高管薪酬高于行业高管薪酬均值时,外部薪酬差距具有正向激励效应,显著提升了企业创新投入和创新质量,高水平公司治理加强了外部薪酬差距对企业创新的抑制作用。

4. 文献述评与研究展望

4.1 文献述评

通过上述文献的系统梳理可以看出,学界围绕高管薪酬差距的经济后果与 ESG 表现的前因变量已积累了较为丰富的成果,为理解二者关系奠定了坚实基础。就贡献而言,薪酬差距研究已形成“激励效应”与“压力效应”并立的二元分析框架,有效解释了薪酬差距在不同情境下的差异化经济后果;ESG 表现研究则突破了单一财务视角,从数字化转型、供应链协同、政策制度、股权结构及董事会特征等多维度构建了综合性的前因解释体系;尤为重要的是,少量直接关联研究已初步验证了薪酬差距对绿色创新、社会责任等 ESG 子维度的影响,为后续探索提供了关键线索。

然而,现有研究仍存在四方面明显不足:其一,理论视角的割裂性。薪酬差距研究多囿于锦标赛理论,而 ESG 行为涉及利益相关者理论、委托代理理论及社会比较理论等多元逻辑,目前缺乏将这些理论有机融合的分析框架,难以全面解释薪酬差距对 ESG 这一综合性非财务指标的影响机理。其二,机制检验的“黑箱”尚未完全打开。尽管部分研究提及风险承担、代理成本等中介路径,但针对 ESG 综合表现的系统性中介机制检验(如信息透明度、管理层短视、创新投入等并联或链式中介)仍显匮乏。其三,情境边界与异质性分析不足。企业产权性质、行业竞争强度、数字化发展阶段、制度环境等关键调节变量在薪酬差距-ESG 关系中的边界作用鲜有探讨,导致研究结论的外部有效性存疑。其四,动态演化与因果识别滞后。现有实证多以静态面板为主,未能充分刻画薪酬差距对 ESG 表现的长期动态效应(如边际递减或时滞特征),且对内生性问题(如反向因果、遗漏变量)的处理尚不充分,结论稳健性有待加强。

4.2 未来研究方向

基于上述述评,未来研究可从以下方向着力突破:第一,构建多理论融合的整合性框架,将锦标赛理论、利益相关者理论与行为公司金融理论相结合,厘清薪酬差距对 ESG 表现的正负双重效应及其转换条件,揭示二者间可能存在的非线性关系。第二,深化中介与调节效应的机制检验,重点考察企业风险承担、代理成本、绿色创新投入、环境信息披露质量等路径的中介作用,并引入数字化转型、产品市场竞争、地区环保规制等情境变量,明确影响关系

的边界条件。第三,关注长期动态演进规律,利用长窗口期数据与动态面板模型,检验薪酬差距对 ESG 表现的滞后效应、累积效应及可能的倒 U 型演变规律。第四,强化因果识别策略,借助准自然实验、工具变量法、双重差分模型等计量手段,有效控制内生性偏误,提升研究结论的因果解释力。此外,还应区分 E、S、G 各维度的差异化影响,并针对不同产权性质、行业特征及生命周期阶段的企业开展精细化的异质性分析,以期为差异化高管激励契约设计和企业可持续发展战略提供更具针对性的政策启示。

参考文献

- [1]BANKE R D, DARROUGH M N, HUANG R, et al. The relation between ceo compensation and past performance[J].The accounting review, 2013, 88(1):1-30.
- [2]Jebran K, Chen S, Zhu D H. 2019. Board informal hierarchy and stock price crash risk: theory and evidence from China. Corporate Governance: An International Review, 27(5):341-357.
- [3]Kim J B, Li Y H, Zhang L D. 2011. Corporate tax avoidance and stock price crash risk: firm-level analysis. Journal of Financial Economics, 100(3):639-662.
- [4]MUHAMMAD S N, ARIFF A M, ABD MAJID N, et al. Product market competition, corporate governance and ESG[J].Asian academy of management journal of accounting and finance, 2021, 17(1):63-91.
- [5]United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI). Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World [R]. Geneva: United Nations, 2004.
- [6]白雪莲,赵鑫,贺萌.非控股大股东对企业 ESG 表现的影响研究[J/OL].管理学报,1-10[2025-01-09].
- [7]陈琪,王嫣然.数字化转型对企业 ESG 策略性信息披露行为的影响[J].财会月刊,2024,45(23):17-24.
- [8]陈智超.环保投资、融资约束与企业 ESG 表现[J].财会通讯,2024,(23):50-55.
- [9]杜建华,王振宇.超额商誉会影响企业 ESG 表现吗[J].财会月刊,2024,45(18):79-85.
- [10]杜群阳,刘登鳌,洪晨翔,等.ESG 表现与企业劳动力就业——数字化转型的调节作用[J/OL].软科学,1-13[2025-01-09].
- [11]高天宏,任诗琦.非控股大股东退出威胁能提高企业 ESG 表现吗?[J].经济与管理评论,2024,40(05):149-160.
- [12]高正,蓝发钦,国文婷.数字化转型背景下高管外部薪酬差距对企业创新的影响研究[J].科学管理研究,2024,42(02):110-118.
- [13]耿合江.高管薪酬差距、内部控制与企业绿色创新——以中国制造业上市公司为例[J].会计之友,2020,(18):122-130.
- [14]顾海峰,朱慧萍.高管薪酬差距促进了企业创新投资吗——基于中国 A 股上市公司的证据[J].会计研究,2021,(12):107-120.
- [15]郭桂华,李圆圆.高管外部薪酬差距与企业社会责任研究——基于内部控制的中介效应[J].财会通讯,2019,(33):20-25.
- [16]韩忠雪,侯林.数字化转型、供应链溢出与供应商 ESG 表现[J/OL].华东经济管理,1-11[2025-01-09].
- [17]韩忠雪,何露.非国有股东治理、绿色金融与企业 ESG 表现[J].南京审计大学学报,2024,21(06):67-79.
- [18]见政清,任正实.绿色金融发展、企业 ESG 表现与新质生产力[J].技术经济与管理研究,2024,(12):147-152.
- [19]姜安印,张庆国.内部薪酬差距、政策性负担与国有企业社会责任履行:以 G 省为例[J].吉林大学社会科学学报,2021,61(4):81-93,235-236.
- [20]蒋红芸,纪少媛,罗跃锋.股权质押、控制权转移风险与企业 ESG 表现[J].会计之友,2025,(01):71-79.

- [21] 姜丽莎, 康湧清, 邓伟. 大股东控制权、外部监督层次与企业 ESG 表现[J]. 哈尔滨商业大学学报(社会科学版), 2024, (05): 38-56.
- [22] 李鼎, 周泽将, 王亚男. 高管内部薪酬差距与股价崩盘风险: “激励效应”还是“压力效应”? [J]. 当代会计评论, 2022, 15 (02): 60-93.
- [23] 李官辉. 实际控制人股权配置对企业 ESG 表现的影响研究[J]. 经济问题, 2024, (12): 98-106.
- [24] 李井林, 罗英祥. 女性董事对企业 ESG 表现的促进机制研究——基于中国上市公司的证据[J]. 上海对外经贸大学学报, 2024, 31 (05): 84-99.
- [25] 李思飞, 温磊. 耐心资本对企业 ESG 表现的影响研究[J]. 经济问题, 2025, (01): 48-56.
- [26] 李笑冲, 王静, 黄银, 等. 境外机构投资者持股对企业 ESG 表现的影响研究[J/OL]. 科研管理, 1-18[2025-01-09].
- [27] 李振杰, 孔玉. 高管激励对企业 ESG 表现的影响机制研究——基于内部控制与分析师关注的角度[J/OL]. 财会通讯, 1-5[2025-03-10].
- [28] 李治国, 孔维嘉, 李兆哲. 共同供应链网络下企业数字化转型的 ESG 驱动效应[J/OL]. 经济管理, 1-20[2025-01-09].
- [29] 梁峰, 陈朝骞. 反向混改改善了民营企业 ESG 表现吗?[J]. 北京工商大学学报(社会科学版), 2024, 39 (06): 82-95.
- [30] 刘小丽, 黄思雯. 混合所有制改革能提高国有企业 ESG 表现吗——基于战略激进度与治理水平的视角[J/OL]. 当代财经, 1-16[2025-01-09].
- [31] 刘怡, 任宇新, 贺正楚. 数字化转型能否提高企业 ESG 表现——创新资本中介作用的解释[J/OL]. 系统工程, 1-16[2025-01-09].
- [32] 梁甫贵, 纪亚方. 高管外部薪酬差距、公司治理质量与企业创新[J]. 经济经纬, 2020, 37 (01): 114-122.
- [33] 马凌远, 马爽. 家族企业创始控制与企业 ESG 表现[J]. 财会月刊, 2025, 46 (01): 70-75.
- [34] 马凌远, 尤航. 代际传承与家族企业 ESG 表现——基于传承多阶段演进视角[J/OL]. 财经论丛, 1-18[2025-01-09].
- [35] 牛彪, 于翔, 丁亚楠, 等. 高管薪酬差距对企业数字化转型的影响研究[J]. 管理学报, 2024, 21 (07): 982-991.
- [36] 庞瑞芝, 王宏鸣. 供应链创新如何影响企业 ESG 表现? ——来自供应链创新与应用试点工作的准自然实验[J/OL]. 西安交通大学学报(社会科学版), 1-19[2025-01-09].
- [37] 彭小珈, 欧阳哲. 客户、供应商议价能力对企业 ESG 表现的影响研究——基于营运资金管理效率的中介效应分析[J]. 会计之友, 2025, (02): 55-64.
- [38] 戚琳琳, 郭飞. 企业数字化转型对 ESG 表现的影响研究[J]. 统计与决策, 2024, 40 (23): 173-177.
- [39] 乔海曙, 王弘毅, 刘俊娇. 数字金融对企业 ESG 表现的影响效应与机制分析[J/OL]. 湖南大学学报(社会科学版), 1-11[2025-01-09].
- [40] 邵剑兵, 吴珊. 高管团队薪酬差距对双元创新的影响研究——来自高新技术企业的经验证据[J]. 证券市场导报, 2021, (03): 39-49.
- [41] 史庆瑞, 麦勇. 数字化注意力对企业 ESG 表现的影响与作用机制——信息披露质量与资源配置效率的中介效应[J/OL]. 科技进步与对策, 1-12[2025-01-09].
- [42] 宋竞, 黄慧娟, 蒋玉石. 数字化转型对企业 ESG 绩效的影响研究[J/OL]. 软科学, 1-12[2025-01-09].
- [43] 苏剑, 李铃涵. 数字新质生产力对企业 ESG 表现的影响效应[J]. 统计与决策, 2024, 40 (22): 166-171.
- [44] 王新红, 孙美娟. 关键高管薪酬差距、风险偏好与企业创新——基于高新技术企业的经验数据[J]. 华东经济管理, 2023, 37 (02): 42-52.
- [45] 王彧, 戴亿坤, 冯敬杰, 等. 标准制定者身份对企业 ESG 表现的影响研究[J/OL]. 科研管理, 1-16[2025-01-09].
- [46] 王跃堂, 姚振宇. 高管内部薪酬差距有助于企业数字化转型吗[J]. 现代经济探讨, 2024, (12): 84-92.
- [47] 肖小虹, 林宇豪. 高管超额薪酬对企业 ESG 表现的影响[J]. 技术经济与管理研究, 2025, (02): 143-151.
- [48] 许湖湘, 汪文成. 关键高管薪酬差距、研发投入粘性与企业创新能力[J]. 财会通讯, 2025, (02): 58-62.
- [49] 许丽丽, 张洁, 苏凡芮, 等. 供应网络位置与企业 ESG 表现——基于上下游关联的视角[J/OL]. 软科

学, 1-12[2025-01-09].

[50] 杨洁, 丁洁. 绿色投资、ESG 表现与企业新质生产力[J/OL]. 南京工业大学学报(社会科学版), 1-20[2025-01-09].

[51] 杨恺钧, 王丹. 企业数字化转型对 ESG 表现的影响研究——基于我国新能源上市公司的实证分析[J]. 工业技术经济, 2024, 43(12): 83-91.

[52] 杨全社, 李禹忱. 绿色税收优惠对企业 ESG 表现的影响研究[J]. 工业技术经济, 2024, 43(12): 42-51.

[53] 杨仁发, 杨静. 数字技术创新对企业 ESG 表现影响研究[J]. 统计与信息论坛, 2024, 39(11): 93-104.

[54] 张传兵, 赵艺婷, 肖婷婷. 数字化转型对企业环境绩效的影响研究[J/OL]. 统计与信息论坛, 1-14[2025-01-09].

[55] 张雷云, 徐雨凡, 徐鹏. 董事会独立性对企业 ESG 信息披露质量的影响研究[J]. 会计之友, 2025, (01): 80-86.

[56] 赵燕子. 环境补贴、绿色创新与流通企业 ESG 表现[J]. 商业经济研究, 2024, (23): 168-171.

[57] 周艳. 非家族股东能提升家族企业 ESG 表现吗? [J]. 财会通讯, 2024, (18): 88-93.

[58] 朱力, 江文奇. 人工智能、ESG 表现与企业绿色治理水平[J]. 技术经济与管理研究, 2024, (12): 71-76.

A Literature Review on the Impact of Executive Compensation Gap on ESG Performance

Qingqing Li

(Hunan Normal University, Changsha / Hunan, 410000)

Abstract: With the deepening of the concept of sustainable development, corporate ESG (Environmental, Social and Governance) performance has become a key criterion for measuring an enterprise's comprehensive value and fulfillment of social responsibilities. As a core incentive mechanism in corporate governance, whether and how the executive compensation gap affects corporate ESG performance is an important issue that combines theoretical frontier nature and practical urgency. This paper systematically sorts out existing literature on the economic consequences of executive compensation gap, the multi-dimensional antecedents of ESG performance, and the direct correlation between the two. The study finds that the compensation gap can not only generate a positive incentive effect based on tournament theory, but also induce short-term opportunistic behaviors due to the pressure effect; ESG performance is affected by the intertwined influences of multiple factors such as digital transformation, supply chain relationships, policies and systems, and internal governance; while the research that directly links the two is still in its initial stage. On this basis, this paper conducts a comprehensive review of the theoretical perspectives, research depth and situational boundaries of existing literature, and points out that future efforts should focus on constructing a multi-theory integration framework, deepening the testing of mediating and moderating mechanisms, paying attention to dynamic evolution laws and strengthening causal identification strategies, so as to provide more solid academic support for optimizing executive incentive contracts and promoting the sustainable development of enterprises.

Keywords: Executive Compensation Gap; ESG Performance; Tournament Theory; Incentive Effect; Corporate Governance