

分类号 F23/1017

U D C

密级

编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

论文题目 高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响研究

研究生姓名: 薛文雯

指导教师姓名、职称: 邢铭强、副教授

学科、专业名称: 会计学

研究方向: 财务会计理论与方法

提交日期: 2024年6月1日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 薛文俊 签字日期： 2023.6.1
导师签名： 邢铭强 签字日期： 2023.6.1

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意” / “不同意”）以下事项：

- 1.学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；
- 2.学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 薛文俊 签字日期： 2023.6.1
导师签名： 邢铭强 签字日期： 2023.6.1

**Research on the influence of executive
compensation incentive on the contribution
degree of corporate common prosperity**

Candidate : Xue Wenwen

Supervisor: Xing Mingqiang

摘 要

共同富裕是社会主义的本质要求，是中国式现代化的重要特征。党的十八大以来，中国共产党带领全国各族人民以不畏艰难、艰苦奋斗的精神顺利实现了打赢脱贫攻坚战和全面建成小康社会的目标，为实现全体人民共同富裕奠定了坚实的基础，实现共同富裕成为现阶段全党全国人民向第二个百年奋斗目标迈进的重要任务。企业作为实现共同富裕的重要主体之一，其社会共同富裕实现过程中作出的贡献对我国全体人民共同富裕远景目标的实现至关重要。高管是企业发展的主心骨，是提高企业共同富裕贡献度的关键要素，但由于信息不对称的存在，高管与股东间存在委托代理问题，为此，高管激励受到了众多企业的关注和运用。那么，对高管进行薪酬激励使高管先富起来后能否促使企业以先富带动后富？为探究这一问题，文章选取高管激励中的薪酬激励方式为研究视角，以2011-2021年间沪深A股上市公司为初始研究样本，采用固定效应面板回归模型实证检验高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响及作用机制。文章研究不仅为共同富裕相关话题的探讨提供了企业这一微观新视角，而且对企业完善高管激励机制、增强盈利能力、提高其共同富裕贡献度具有重要的启示意义。

文章运用委托代理理论、激励理论、公平分配理论与利益相关者理论对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的相关关系进行了理论分析，认为在高管与股东间委托代理问题的存在下对高管进行激励可以发挥到一定的激励作用，进而会对企业这一整体产生影响，同时出于公平分配的需要，高管薪酬激励的提高会帮助利益相关者实现物质富裕和精神富裕，从而社会共同富裕程度得以提高，企业会在社会共同富裕实现过程中做出贡献。基于此文章提出高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度正相关的研究主假设。文章实证研究结果表明：第一，高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度呈正相关关系，对高管进行薪酬激励能有效提高企业共同富裕贡献度。第二，市场竞争地位在高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的正相关关系间存在部分中介效应，即提高市场竞争地位是高管薪酬激励实施以提高企业共同富裕贡献度的路径之一。第三，高管年龄特征发挥着重要调节作用，高管平均年龄正向调节高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的正相关关系。

关键词： 高管薪酬激励 企业共同富裕贡献度 市场竞争地位

Abstract

Common prosperity is an essential requirement of socialism and an important feature of Chinese-style modernization. Since the 18th CPC National Congress, the CPC has led the Chinese people of all ethnic groups in overcoming difficulties and working hard to achieve the goal of winning the battle against poverty and building a moderately prosperous society in all respects. This has laid a solid foundation for achieving common prosperity for all the people, which has become an important task for the whole Party and the Chinese people as they move toward the second centenary Goal. As one of the important subjects in the realization of common prosperity, the contribution made by enterprises in the realization of common prosperity is of great importance to the realization of the long-term goal of common prosperity for all the people in our country. Senior executives are the backbone of enterprise development and the key factor to improve the contribution to common prosperity of enterprises. However, due to the existence of information asymmetry, there are principal-agent problems between senior executives and shareholders. Therefore, senior executives incentive has attracted the attention and application of many enterprises. Then, can the compensation incentive for senior executives make the executives become rich first and promote the enterprises to become rich later? In order to explore this issue, this paper selects the compensation incentive

method of executive incentive as the research perspective, takes Shanghai and Shenzhen A-share listed companies from 2011 to 2021 as the initial research sample, and uses the fixed-effect panel regression model to empirically test the influence of executive compensation incentive on the contribution degree of enterprises' common prosperity and its mechanism. This paper not only provides a new micro perspective for the discussion of common prosperity related topics, but also has important implications for enterprises to improve executive incentive mechanism, enhance profitability, and improve their contribution to common prosperity.

This paper uses principal-agent theory, incentive theory, fair distribution theory and stakeholder theory to make a theoretical analysis of the correlation between executive compensation incentive and corporate contribution to common prosperity. It believes that the incentive of senior executives can play a certain incentive role in the presence of the principal-agent problem between executives and shareholders, which will have an impact on the enterprise as a whole. At the same time, due to the need of fair distribution, the improvement of executive compensation incentives will help stakeholders achieve material and spiritual prosperity, so as to improve the level of social common prosperity, and enterprises will make contributions to the realization of social common prosperity. Based on this paper, the main hypothesis of the research is put forward that executive compensation

incentive is positively correlated with corporate contribution to common prosperity. The empirical results of this paper show that: First, executive compensation incentive is positively correlated with corporate contribution to common prosperity, and executive compensation incentive can effectively improve corporate contribution to common prosperity. Second, market competitive position has a partial mediating effect on the positive correlation between executive compensation incentive and the contribution of enterprises to common prosperity, that is, improving market competitive position is one of the ways to implement executive compensation incentive to improve the contribution of enterprises to common prosperity. Third, the age characteristics of senior executives play an important moderating role, and the average age of senior executives positively moderates the positive correlation between executive compensation incentives and the contribution to common prosperity of enterprises.

Keywords: Executive compensation incentives; Corporate common wealth contribution; Market competitive position

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景与意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究意义	2
1.2 研究内容、思路与方法	2
1.2.1 研究内容	2
1.2.2 研究思路	4
1.2.3 研究方法	5
1.3 创新之处	6
2 文献综述	7
2.1 高管薪酬激励相关研究回顾	7
2.1.1 概念界定	7
2.1.2 高管薪酬激励经济后果	8
2.2 企业共同富裕贡献度相关研究回顾	10
2.2.1 概念界定	10
2.2.2 企业共同富裕贡献度的度量	11
2.2.3 企业共同富裕贡献度影响因素	12
2.3 文献述评	14
3 理论基础与研究假设	15
3.1 理论基础	15
3.1.1 委托代理理论	15
3.1.2 激励理论	15
3.1.3 公平分配理论	17
3.1.4 利益相关者理论	18
3.2 研究假设	15
3.2.1 高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度	18

3.2.2 高管薪酬激励、市场竞争地位与企业共同富裕贡献度	21
4 研究设计	23
4.1 样本选择与数据来源	23
4.2 变量选取和定义	23
4.2.1 解释变量	23
4.2.2 被解释变量	23
4.2.3 中介变量	23
4.2.4 控制变量	24
4.3 模型构建	25
5 实证结果与分析	26
5.1 描述性统计	26
5.2 相关性分析检验	27
5.3 实证检验及分析	29
5.3.1 高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度	29
5.3.2 高管薪酬激励、市场竞争地位与企业共同富裕贡献度	30
5.4 内生性检验	32
5.4.1 自变量滞后一期	32
5.4.2 PSM 倾向得分匹配	34
5.5 稳健性检验	36
5.5.1 替换解释变量度量方式	36
5.5.2 更换回归样本	38
5.5.3 缩小研究区间	40
5.6 进一步分析	40
6 研究结论、建议与展望	43
6.1 研究结论	43
6.2 政策建议	43
6.3 研究不足和展望	46
参考文献	46

后记 53

1 绪论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

自党的十九大召开以来，共同富裕越发受到党和国家的重视，习近平总书记在党的十九届五中全会、中央经济工作会议、庆祝中国共产党成立 100 周年大会等多个重要场合均指出要着力实现全体人民共同富裕。2021 年 7 月，党中央发布《意见》，建立浙江为共同富裕示范区，支持浙江在高质量发展中推动人的全面发展，扎实推进全体人民共同富裕。习近平总书记指出，我们现已进入扎实推动共同富裕的重大历史阶段，要始终坚持人民为中心的价值取向，努力实现 2035 年全体人民共同富裕工作取得实质性进展以及到本世纪中叶基本实现全体人民共同富裕的远景目标。企业作为社会财富的主要创造者和关键分配者之一，是推进共同富裕实现的重要主体，习近平总书记也曾在企业家座谈会上强调：“优秀企业家需对国家和民族怀有强烈的使命感和责任感……发挥好先富帮后富的作用”。由此可见，企业这一微观主体在我国共同富裕实现的道路上发挥着特别重要的作用，探讨企业在共同富裕实现过程中做出的贡献以及企业高管先富帮后富的作用效果对于我国共同富裕远景目标的实现具有重要的意义。

共同富裕内涵的理解需从“公平与正义”双视角展开，正义主要指“做大蛋糕”，而公平更强调“分好蛋糕”，公平与正义也是共同富裕的应有之义。战略领导力理论认为高管是影响企业组织结果的重要因素。根据委托代理理论，高管与股东间的委托代理问题会增加高管谋取私利的机会主义行为，不利于企业收益最大化地实现，而高管激励是两权分离的现代企业进行内部治理的重要手段，采取将高管薪酬与企业利益捆绑的激励方法可以有效缓解高管与股东间的委托代理问题。

由上文分析可知在理论上高管薪酬激励会影响企业在初次分配、再分配、第三次分配领域“做大蛋糕”和“分好蛋糕”的能力，那么在实证检验下高管薪酬激励是否会对企业共同富裕贡献度产生影响？如果产生影响，这种影响是否与企业的市场竞争地位有关？鉴于此，本文试图从企业这一微观视角出发，通过建立固定效应面板回归模型，对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的相关关系以及高

管薪酬激励—市场竞争地位—企业共同富裕贡献度之间的链条传导机制进行实证研究。这一检验不仅为共同富裕的研究提供了新的视角，而且对企业完善高管激励机制、提高绩效、助力我国共同富裕实现具有重要的现实意义。

1.1.2 研究意义

(1) 理论意义

第一，丰富了高管薪酬激励经济后果的相关文献。已有关于高管薪酬激励经济后果的研究主要从创新投入、企业绩效和企业避税等方面展开，还未有相关文献专门探究其对企业共同富裕贡献度的影响。本文通过探究这二者的相关关系，可以更深入地探究企业治理决策对企业在国家政策实施中所作贡献程度的影响，丰富高管薪酬激励相关研究。

第二，为共同富裕的研究提供了新视角。自党的十九大以来，共同富裕这一话题逐渐成为学术研究的热点，与其他研究共同富裕的文章不同，本文基于 A 股上市企业相关数据，站在企业这一微观视角探讨企业共同富裕贡献度的提高问题，有助于拓展学术界关于共同富裕的研究思路、丰富共同富裕相关理论体系。

(2) 现实意义

第一，对企业而言，随着数字化转型的逐步推进，企业面临的竞争环境越来越残酷，高管薪酬激励成为企业通过激励和约束高管经营管理行为来使企业获得更为良好发展的关键手段之一。研究高管薪酬激励实施后果的相关问题可以为公司决策者提供决策支持和参考，为完善公司治理和高管薪酬激励机制提供新思路 and 解决方案，为提高企业“做大蛋糕”和“分好蛋糕”能力以及企业在共同富裕实现过程中做更多贡献打下坚实的基础。

第二，对社会而言，实现共同富裕是现阶段全党全国人民向第二个百年奋斗目标迈进的重要任务。在此背景下研究如何提高企业和社会共同富裕实现中做出的表现对于促进社会公正和稳定、提高社会福利和环境保护有着重要的实践意义。

1.2 研究内容、思路与方法

1.2.1 研究内容

本文研究内容围绕高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响效应展开，依

此通过实证分析检验高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响、高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度相关关系的实现路径以及高管平均年龄的高低对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的调节作用。根据写作目的及文章内容，本研究具体内容安排如下：

第一部分：绪论。作为全文的基础，本章基于国家推进共同富裕的政策背景，结合当前企业两权分离下高管薪酬激励对企业发展具有极其重要意义的现状下，提出本文重点研究的问题：高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响。分别阐述本研究的研究背景、内容和意义、研究框架、研究方法以及本文存在的创新性。

第二部分：文献综述。首先，梳理了高管薪酬激励的概念及经济后果的相关文献，对高管薪酬激励有了较为全面的了解；其次，梳理了企业共同富裕贡献度的概念、度量及影响因素的相关文献，为后文深入探讨企业共同富裕贡献度进行了铺垫。最后，在整理归纳已有研究的基础上，探究出已有研究目前尚未涉及的视角，进而明确本研究的重点内容，突出本研究的增量贡献。

第三部分：理论分析与研究假设。在现有学术研究的基础上，借鉴相关理论进一步分析高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响效应、市场竞争地位在高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度相关关系中发挥的中介效应，在理论分析的基础上提出本文研究假设。

第四部分：研究设计。首先介绍了样本的范围及来源；其次，借鉴现有研究，确定本文主要变量（高管薪酬激励、企业共同富裕贡献度、市场竞争地位与高管年龄特征）的度量方式，并说明本文控制变量的选取依据及度量方式；最后，在已有研究的基础上结合本文的研究主题构建多元回归模型，并对模型的原理进行分析与阐述。

第五部分：实证检验及分析。首先，本部分对变量进行了简单的描述性统计，初步了解研究对象的分布特征；其次，进行了相关性分析，排除多重共线性问题的影响；再次，进行多元回归分析，对本文提出的假设进行检验，同时，对实证结果进一步进行内生性检验和稳健性检验，以保证结论的可靠性。最后，展开进一步分析，实证检验高管平均年龄的高低对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的调节作用。

第六部分：研究结论、建议与展望。本部分对前文研究进行梳理，归纳出本

文的结论，分别向企业及政府有关部门提出相应政策建议。最后，反思并总结本文的研究不足以及对未来研究进行展望。

1.2.2 研究思路

为分析研究高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度是否产生影响及其影响路径。本文首先梳理了相关主题的文献，通过总结和评价高管薪酬激励经济后果、企业共同富裕贡献度影响因素两方面的经典文献和前沿文献，为后文的研究的开展提供文献支持。其次，在对相关理论分析总结的基础上论证本文研究主题并提出相应假设，为后文进行实证分析提供理论支撑。再次，构建有序固定效应实证模型展开实证分析，验证高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的相关关系以及高管薪酬激励—市场竞争地位—企业共同富裕贡献度之间的链条传导机制，为验证实证结果的可靠性，本文采用解释变量滞后一期、PSM匹配的内生性检验方法以及替换高管激励的度量方式、更改样本、缩小研究区间的稳健性检验方法验证本文结果的稳健性。在之前研究的基础上，本文展开进一步研究，探讨不同高管年龄特征下高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的关系变化情况。最后，归纳总结研究结论并提出政策建议。图 1.1 为研究思路图：

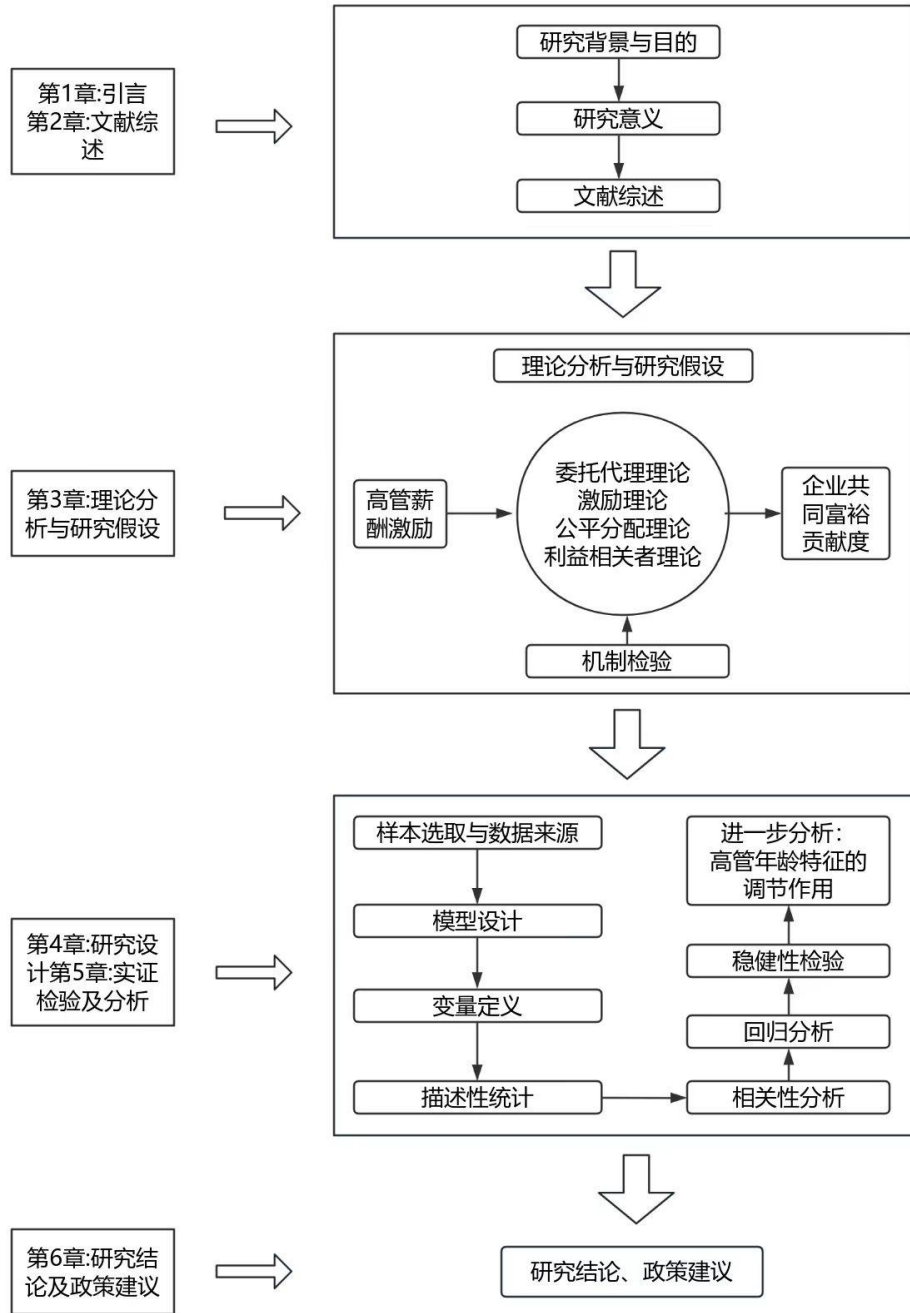


图 1.1 研究思路图

1.2.3 研究方法

文章写作过程中采用规范分析与实证分析相结合、定性分析与定量分析相结合的研究方法，对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度之间的关系进行理论分析，然后在此基础上通过实证分析来验证本文的理论分析，保证了研究结论的科学性、合理性。

(1) 规范研究法。规范分析法是通过回顾总结已有文献，识别值得深入探究的主题，然后运用演绎推理的方法，分析探讨所研究问题背后的影响机制及现实意义，是社会科学领域一项基本的研究方法。本文借助兰州财经大学图书馆的书籍、期刊、电子资料等途径，搜集了关于高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度相关的国内外经典文献和前沿文献，在了解高管薪酬激励经济后果、企业共同富裕贡献度影响因素现有研究的基础上形成本文的文献综述。并在此基础上提出本文的研究假设。

(2) 实证研究法。实证研究法是通过大量数据的分析来总结经济发展规律的研究方法，是社会科学领域一项重要的研究方法。本文主要使用的实证研究方法为多元线性分析法、中介效应的逐步检验法调节效应实证研究法。本文应用固定效应回归模型对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度之间的相关关系、市场竞争地位在高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度相关关系间的中介效应以及高管年龄特征的调节效应进行了检验，并进一步进行了内生性和稳健性检验以保证结果的可靠性。利用实证分析法，验证了本文通过理论分析提出的两个假设和进一步分析，为提出相关政策建议奠定了基础。

1.3 创新之处

与已有文献相比，本文基于共同富裕这一国家政策背景探讨了企业进行高管薪酬激励会如何影响企业助力国家共同富裕政策实现这一问题，相较于已有集中在宏观和中观层面的规范性理论研究，本文基于企业这一微观视角以实证方式探讨如何提高企业在共同富裕目标实现过程中表现情况的问题，丰富了微观新视角下企业治理决策对社会共同富裕实现产生影响的实证经验分析。

2 文献综述

2.1 高管薪酬激励相关研究回顾

2.1.1 概念界定

高管是企业管理工作的核心，其在企业运营中发挥着极其重要的作用。回顾文献可以发现国内外学者对于高管的定义有很大区别，国外学者多将高管定义为对企业管理工作发挥作用最大的 CEO 或者总经理。而在我国学者的研究中，高管指接受股东委托，主要负责企业日常经营、投资和融资活动正常开展的企业高级管理人员，即我国学术界普遍认同董事、监事和高级管理人员为企业高管（仵凤清和付慧娴，2020）。相比之下国外学者对高管的定义具有一定局限性，故本文研究借鉴我国学者的研究，以董事会成员、监事会成员及经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员定义高管。

高管激励指企业设计一定的奖罚规则，以物质奖励和精神奖励为激励手段，以引导高管管理行为、激发高管积极性和能动性、缓解股东与高管间由于信息不对称导致的委托代理问题为激励目的，最终达到企业与高管利益趋同的效果从而实现企业利润最大化的激励行为（Hölmstrom, 1979）。目前学术界普遍的做法是将高管激励划分为显性激励和隐性激励（周铭山和张倩倩，2016），显性激励以对高管进行物质层面激励为出发点，其手段主要有货币薪酬激励和股权激励两种。薪酬激励的标的包括基础薪资和激励薪资，其与员工业绩有关，进行薪酬激励可以起到很好的保健作用（姜付秀和黄继承，2011）。股权激励以赋予高管股东的身份为手段，可以将高管与股东利益进行捆绑，从而有效激发高管的“主人翁”意识，是有利于企业长远利益的一种激励方式。隐性激励更注重高管精神层面的满足感，是一种权力收益，主要通过给予高管职位晋升机会、声誉、控制权、良好工作氛围或者在职消费等方式提高高管忠诚度，从而达到激励目的（Jensen, 2010）。由于对高管精神层面的激励难以用数据进行描述，且从激励目标的长远性来看，薪酬激励是企业对高管进行短期激励的主要手段，股权激励则是激励高管为企业长远价值考虑的主要激励方式，企业在制定激励政策时需要结合考虑企业短期目标和长期目标以实现企业利益最大化。故出于研究可行性和合理性的考虑，本文在进行实证研究时仅考虑企业显性高管激励中的高管薪酬激励。同时，

借鉴学术界普遍做法，本文以货币薪酬表示薪酬激励（陈修德等，2015；俞静和蔡雯，2021），采用企业年报中披露的前三名高管薪酬总额的自然对数度量高管薪酬激励（王燕妮，2011；尹美群等，2018）。

2.1.2 高管薪酬激励经济后果

现有文献主要从企业创新投入、研发投入、企业绩效和企业避税行为等四方面对高管薪酬激励的经济后果展开研究。

基于企业创新投入角度，学者们的研究结论存在差异，总结已有研究可以发现学者们关于高管薪酬激励与企业创新投入相关关系的研究结论主要包括正向线性相关、负向线性相关、无关、倒U型非线性相关四类。持线性正相关观点的学者认为，对高管进行薪酬激励可以减少高管规避风险的倾向（Barker，2002）、发挥“金手铐”的作用（Jensen，1976），使高管与企业产生利益趋同效应（Usman等，2018）、减小代理成本（唐清泉等，2009）、形成对高管的保护（田轩和孟清扬，2018），从而激发高管的创新积极性，使高管做出增大创新投入的决策。持线性负相关观点的学者认为，薪酬激励是短期激励，会诱使高管出现不创新的短视决策（Cassell等，2012），且高管薪酬激励有可能进一步拉大高管间的薪酬差距，从而打击高管创新积极性（Beibei，2020）。持不相关观点的学者认为高管薪酬激励的效果受企业内部和外部环境的影响（Wiseman，1998），单纯的高管激励并不能影响高管创新投入决策（李增泉，2000）。而且根据企业治理学说，高管比股东更惧怕投资带来的风险（康华等，2011），所以无论高管有没有得到货币薪酬或者股票等奖励，都不能影响他们创新投入的决策。持非线性相关观点的学者认为，当薪酬达到一定程度后，激励契约的边际效应会递减（姜涛和王怀明，2012），从而高管激励与创新间的关系为倒U型。

基于研发投入角度，学者们的研究结果也未达成定论。有学者研究发现，高管薪酬激励与企业研发投入间是正向促进的关系，因为薪酬激励可以弥补研发投入带来的高风险，使得高管在进行决策时有长远眼光，做出对企业长远发展有利的研发决策。也有一些学者做出了完全相反的研究结论，即高管薪酬激励会抑制企业研发投入，因为薪酬激励会引发高管成员不公的情绪，破坏高管团队的团结性，从而抑制研发投入（吕巍和张书恺，2015）。这种负相关关系在市场化程度较高（梁彤缨等，2015）、董事长持股比例较大（赵洪江等，2008）时更为显著。

除了线性关系外，还有一些学者得出二者间呈“倒U”的非线性关系的结论（徐宁和吴创，2015；朱德胜和周晓珮，2016；程翠凤，2018）。主要原因是最开始进行高管激励时会对员工也形成一定激励，员工会努力工作，促使企业研发工作顺利开展，但当对高管进行的激励达到一定水平时高管与员工间的收入差距不断拉大，此时员工会产生不公平的抵触情绪（陈鹏程，2020）。

基于企业绩效角度，学者们的研究主要集中在企业财务绩效、环境绩效和并购绩效三个方面。首先，在财务绩效方面，学者们研究认为，企业财务绩效会随着高管薪酬激励的增加而增加，因为实施薪酬激励既可以激发高管的工作热情、提升高管的工作努力程度（Kay，2016）和创新意愿（张忠华，2010），又可以吸引优秀人才、提高管理者行为可靠性（王海菲和公宇，2015），同时，薪酬激励在一定程度上解决高管与股东间的委托代理问题，降低审计费用（Adithipyankul 等，2020）。因此，对高管进行薪酬激励可以提升企业财务绩效，且该正向效应会随着企业规模的扩大（林琳，2021）、企业研发强度的增加（Makri 和 Gomez-Mejia，2010）而更明显。其次，在环境绩效方面，有学者研究发现，随着可持续发展理念的发展，企业所有者对于环境绩效的重视日益增加，所有者为了鼓励高管关注企业环境绩效会给予高管较高的薪酬做激励（LUIS 和 GOMEZ，2009）。此外，重视环境治理的会比不关注环境绩效的企业更容易获得政府资源的支持，从而高管薪酬也与环境绩效正相关（周晖和覃亚洲，2016）。但也有学者认为企业环境绩效较差时所有者为避免承担环保风险而对高管进行激励，但当企业环境绩效水平较高时所有者对高管激励以继续提高企业环境绩效的意愿并不是很强（李平和王玉乾，2015）。最后，在并购绩效方面，学者们的研究结论并不统一。一方面，有学者认为薪酬激励可以提高企业并购后高管薪酬与企业绩效间的粘性，从而并购后对企业进行并购激励可以有效提高企业并购绩效（毛雅娟和米运生，2016）。另一方面，也有学者得出了相反的结论，即高管薪酬激励不利于企业并购绩效的提高，因为薪酬激励会引发高管做出自利的机会主义行为（李世辉等，2021），且当高管薪酬外部不公平时，高管会从并购溢价中寻求补偿（潘爱玲等，2021），从而不利于企业并购绩效的提高。

基于企业避税行为角度，有学者研究认为，企业高管薪酬在同行中所处水平会影响到高管避税积极性，当高管发现其薪酬低于同行时会选择避税使自己获得

一部分隐形收入（陈信元等，2009），所以薪酬激励与企业避税行为呈负向相关关系。

2.2 企业共同富裕贡献度相关研究回顾

2.2.1 概念界定

共同富裕既包括“共同”又包括“富裕”，其体现的是生产力与生产关系的辩证统一，其中“共同”指生产关系的共同，其内涵是发展成果由全体人民共享，“富裕”指生产力的富裕，主要指经济要实现高质量发展（周文和杨正源，2023）。要实现共同富裕既要关注社会财富增长又要关注社会财富共享，共同富裕并不指单纯的“唯生产论”，而是生产与分配的有机结合（周文和施炫伶，2022）。共同富裕的内涵体现在全民性、全面性、共享性、共创性、渐进性、差异性和公平性七个方面，从富裕范围来看，共同富裕需具有“全民性”，即要实现全体人民的共同富裕。从富裕领域来看，共同富裕需具有“全面性”，即要实现全体人民方方面面的美好生活，既要包括物质层面的富裕也要包括精神层面的富足。从共同富裕本质特征来看，共同富裕需具有“共享性”和“共创性”，即以人民为中心，逐步实现全体人民共同富裕，实现共创与共享的有机统一，使人民获得幸福感和安全感。从共同富裕的实现过程来看，共同富裕的实现需具有“渐进性”，共同富裕是指部分人和地区先富起来，再实现普遍富裕的一种动态变化的过程富裕，而非同时同步实现富裕（薛奕曦等，2022）。从共同富裕的实现效果来看，共同富裕需具有“差异性”，即不搞“平均主义”，以公平和效率出发做到收入分配公平，保障劳动者的积极性和主动性，从而保证共同富裕的可持续性（周文和施炫伶，2022）。从共同富裕的实现要点来看，共同富裕需具备“公平性”，即共同富裕实现过程中要保证机会公平、规则公平和结果公平，拒绝强取豪夺、劫富济贫和高福利化（薛奕曦等，2022）。总体来看，学者们普遍从“共同”和“富裕”两个层面来理解共同富裕的内涵：在“共同”层面，共同富裕的覆盖范围是全体人民，共同富裕的覆盖领域既包括物质富裕也包括精神富裕；在“富裕”层面，共同富裕要消除绝对贫困和两极分化，缩小不同区域和群体间的收入差距（李军鹏，2021）。

关于企业共同富裕的研究目前多从企业内共同富裕的视角出发，以企业“做大蛋糕”和“分好蛋糕”的能力大小定义企业层面的共同富裕，具体而言，企业

层面的共同富裕指企业在“做大蛋糕”方面可以改善企业财务绩效，创造更多的可分配利润的，以及“分好蛋糕”方面可以缩小企业内部薪酬差距，使企业员工感受到公平（方明月等，2022；罗润东和郭怡笛，2022；聂辉华等，2022；裴璇等，2023）。本文探讨的企业共同富裕贡献度不仅仅指企业内共同富裕，企业共同富裕贡献度是比企业内共同富裕更为宽泛的概念，本文将其定义为企业在帮助社会实现共同富裕方面的表现，或者也可表述为企业在整个社会共同富裕实现过程中所做的贡献。

2.2.2 企业共同富裕贡献度的度量

目前学术界关于共同富裕的实证研究多从省域和城市等区域视角展开，关于共同富裕的度量也多采用的是区域数据。其中，陈丽君等（2021）基于发展性、共享性、可持续性这三大评价维度构建了区域共同富裕指数模型，以多视角评估共同富裕建设进展；吕新博和赵伟（2021）通过问卷调查构建指标评价体系以衡量农村共同富裕实现情况；孙豪和曹肖焱（2022）从富裕和共享两个维度出发测度省域共同富裕相对程度，构建并拓展共同富裕指标体系；周翠俭和刘一伟（2022）从贫富差距角度出发，以富裕水平、区域差距和城乡差距三个维度构建共同富裕指标体系。共同富裕作为一项长期而全面的工作，需要政府、市场（企业）以及社会等多方主体共同参与。

企业既可以兼顾经济目标又可以兼顾社会目标的特性决定了从企业层面讨论共同富裕比在其他层面讨论共同富裕更具有价值（聂辉华等，2022），企业作为促进社会共同富裕实现的坚实力量其在推进共同富裕中所做的表现如何应是学术界未来研究的主流方向。但现阶段针对企业共同富裕的研究主要集中在对政策探讨的规范研究，基于企业微观视角运用实证方法探讨企业共同富裕的文章较少，学术界关于企业共同富裕的度量方法也处于摸索阶段，目前主流的做法是从“做大蛋糕”和“分好蛋糕”两个角度出发侧面度量企业内共同富裕。其中，罗润东和郭怡笛（2022）、谢谦和汪雪婷（2022）采用员工平均薪酬度量企业分配报酬的平衡情况；聂辉华等（2022）以净资产收益率、营业利润等企业财务绩效指标度量企业在“做大蛋糕”方面的表现，以劳动收入份额和劳动主体收入差距度量企业在“分好蛋糕”方面的表现情况；方明月等（2022）以劳动收入份额度量企业内共同富裕，并分别以营业总收入和管理层及普通员工薪酬差距分析企业

的富裕水平和共享水平；裴璇等（2023）也认为可以用反映员工报酬占企业总产出比重的劳动收入份额指标替代微观企业共同富裕发展情况。

关于企业共同富裕贡献度目前还未有学者提出合理可行的度量方式，根据薛奕曦等（2022）的研究提出，企业是社会财富的主要创造和分配主体，企业共同富裕应包含企业自身的共同富裕、企业与其产业链、供应链主体的共同富裕以及企业与非利益相关者的共同富裕。企业共同富裕贡献度的提高与企业共同富裕的实现密不可分，所以本文试图以企业在初次分配、再分配和三次分配领域中帮助社会实现共同富裕的贡献对企业进行加权评分，以此评分数据作为企业共同富裕贡献度的度量方式。

2.2.3 企业共同富裕贡献度影响因素

已有关于共同富裕实践路径的探讨多基于政治经济学层面，其中最为主流的观点是在高质量发展中推进共同富裕：由发展不平衡和不充分导致的贫富差距问题需要在高质量发展中推动经济发生量变到质变才能得以解决，以高质量发展促进共同富裕是为人民谋幸福的落脚点（周文和杨正源，2023）。目前学术界关于企业共同富裕贡献度的文献较少，由于企业共同富裕贡献度的提高与企业共同富裕的实现密不可分，所以本文将主要回顾学术界关于企业共同富裕影响因素的研究。通过文献回顾我们可以发现关于企业共同富裕影响因素的研究多从经济学和管理学视角出发，具体包括社会责任、ESG、数字经济等方面的影响。

基于社会责任角度，有学者研究认为，企业承担的社会责任可以分为初级社会责任、中级社会责任、高级社会责任和超级社会责任。初级社会责任的服务对象为企业内部利益相关者，即员工和股东，企业践行初级社会责任可以保障员工就业和股东利益，有效落实初次分配。中级社会责任的服务对象为企业外部利益相关者，包括客户、社区、政府等，企业可以通过再分配的纳税手段践行中级社会责任，为共同富裕作出贡献。高级社会责任指企业在道德层面进行慈善捐赠等行为，企业可以通过慈善捐赠有效实现在第三次分配中充分发挥补充作用。超级社会责任指企业和社会精神层面的社会责任，企业践行超级社会责任有助于实现社会精神富裕，从而做到物质富裕和精神富裕的有机统一，助力社会实现共同富裕（李海舰和杜爽，2022）。

基于 ESG 角度，有学者研究认为，共同富裕的本质与 ESG 理念相同，因为两

者的目标都是使得全社会“做大蛋糕”，两者的追求都是使所有相关方互利共赢（聂辉华等，2022）。ESG 促进共同富裕实现的原因在于两方面，一方面，ESG 可以帮助企业“做大蛋糕”，首先，ESG 会通过传递企业“非利己”的信号形成“道德资本”进而提升企业应对各类风险的能力（Starks, 2009），最终表现为企业经济价值的提高（Godfrey, 2005）；其次，ESG 表现较好的企业更容易受到投资者、政府和银行的青睐而降低成本，提高企业绩效（El Ghouli 等，2011）。另一方面，ESG 可以帮助企业“分好蛋糕”，ESG 的本质即为实现共赢而非股东利益最大化（Edmans, 2020），因此 ESG 评分越高企业越会注重公平，在企业内部通过提高普通员工收入而缓解内部收入差距（Kong X 等，2022），在企业外部通过对外慈善捐赠和承担社会责任解决外部收入不平等问题（聂辉华等，2022）。所以，解决由于收入与财务差距扩大形成的阶级差异危机、实现共同富裕的关键在于将思维从“分蛋糕”转变至“做大蛋糕”，其中最为重要的是践行 ESG 理念（Edmans, 2020），即在追求利润的同时也要高度重视环境、社会和公司治理。

基于数字经济角度，学术界有着相反的观点，有学者研究发现，随着数字技术的进步，工业机器人会替代企业对劳动力的部分需求（王永钦和董雯，2020），失业群体和低收入群体会随之扩大（Acemoglu 和 Restrepo, 2018）。同时，数字经济会改变不同技能劳动力的供求关系，高低技能劳动力间的收入差距会加剧（刘军等，2021），因此数字经济不利于共同富裕的实现。但也有学者持相反的态度，认为数字化转型是实现企业共同富裕的新思路、新举措（朱太辉等，2022），数字经济所带来的就业创造效应显著超过了对旧职业的替代效应（方明月等，2022）。具体而言，随着数字经济的发展和广泛应用，数字经济的发展也产生了一些新的就业岗位，企业对数字人才的需求进一步扩大，从而有助于提高就业（Hjort 和 Poulsen, 2019）。从“做大蛋糕”和“分好蛋糕”角度来看，一方面，数字经济可以提高企业的生产效率和财务绩效（Brynjolfsson 和 McAfee, 2014）和信息传播效率（单宇等，2021）、降低企业生产成本（方明月等，2022），从而可以“做大蛋糕”。另一方面，数字经济使得企业组织结构转向网络化和扁平化（戚聿东和肖旭，2020），以此削弱了高管的信息垄断优势，提高了基层员工的自主权（方明月等，2022），普通员工对企业发挥的价值更大，在按要素分

配时普通员工的报酬也相应提高，因此可以“分好蛋糕”。

2.3 文献述评

本文对高管薪酬激励、企业共同富裕贡献度的相关文献进行了分析与梳理，重点从高管薪酬激励经济后果以及企业共同富裕贡献度影响因素两个方面展开文献回顾，在了解相关主题学术界研究成果及研究动向的基础上，发现已有研究还存在以下不足，这也为本文研究的展开提供了思路与启发。

第一，现有关于高管薪酬激励经济后果的文章多从企业内部战略决策和会计行为角度出发，鲜有学者探讨对高管进行薪酬激励会导致企业在国家政策推进过程中做出怎样的贡献这一话题。第二，已有共同富裕相关的研究多为理论层面基于共同富裕内涵和推进共同富裕政策实施路径的定性探讨，定量的实证检验类文章较少。且在这些少量的实证类文章中，学者们多基于省、市等区域视角构建共同富裕度量模型，站在企业微观层面探讨企业在社会共同富裕推进过程中所做表现的文章更是微乎其微。因此，将实证与规范方法相结合，以实证模型验证企业共同富裕贡献度如何提高具有重要的理论意义和实践意义。第三，现有学者多基于“做大蛋糕”和“分好蛋糕”视角，以企业年报中的某一数据作为企业内共同富裕的替代度量方法，关于企业共同富裕贡献度如何度量学术界还未有定论。基于企业在社会共同富裕实现过程中的重要主体地位，采用一种全面且充分的度量方法度量并研究企业共同富裕贡献度对于我国共同富裕远景目标的实现尤为重要。第四，已有关于企业共同富裕影响因素的研究主要从社会责任、ESG、数字经济等角度出发，尚未有学者从企业主要助推力——高管的角度出发探讨与高管相关的企业行为对企业“先富帮后富”担当意识以及企业共同富裕贡献度的影响。

基于以上文献梳理可以发现，学术界关于高管薪酬激励和企业共同富裕贡献度相关的研究存在不足。因此，本文将在以前学者研究成果的基础上，试图从企业微观视角出发，收集国泰安数据库中“企业共同富裕评分”这一量化指标来全面度量本文的被解释变量企业共同富裕贡献度，在此基础上探究高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响、高管薪酬激励影响企业共同富裕贡献度的作用路径以及不同高管年龄特征对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的相关关系的影响。以期丰富高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度相关的理论体系、为企业完善高管激励机制、助力社会共同富裕实现提供一些参考。

3 理论基础与研究假设

3.1 理论基础

3.1.1 委托代理理论

20 世纪 30 年代，伯利和米恩斯提出两权合一不利于企业取得更好的发展，应当将管理权交到有能力管理企业的人手中。自两权分离后，管理者与所有者之间的委托代理问题逐渐凸显，学者们对此展开了深入的探讨。罗斯（1973）在题为《代理的经济理论：委托人问题》的文章中第一次提出委托代理问题。简森和梅克林（1976）认为委托代理关系的本质是契约，即代理者接受委托者的委托，通过行使原本属于委托者的部分权力来代替委托者从事生产经营活动，并以此获得报酬的契约关系。对企业而言，委托代理关系指在企业生产活动越来越复杂的情况下，股东委托有管理能力的人管理企业，在此过程中管理者可以得到股东让渡的管理权和薪资报酬，同时也承担了实现股东利益最大化的义务。但在现实中，管理者与股东之间存在信息不对称，这就会引发管理者为追求自己的个人财富、闲暇时间和在职消费等个人利益而牺牲股东利益的委托代理问题。这一委托代理问题产生的根源在于所有者与经营者的利益目标不一致，所以，有必要建立有效的管理者激励约束机制。企业可以建立将管理层的薪酬与股东财富结合的薪酬激励机制来解决委托代理问题。

3.1.2 激励理论

（1）需求层次理论

马斯洛（1943）认为人还未满足的需要会影响人的行为，并在《人类动机的理论》一书中提出需求层次理论。需求层次理论认为，人的需求可以分为五个层次，由低到高分别是与衣食住行相关的生理需求、自身安全不受威胁的安全需求、友情、爱情、亲情以及团队归属感等感情需求、内部独立自主有实力，外部声誉好地位高有威信尊重需求以及自我实现理想和抱负的需求。马斯洛将前三种需求划分为低级需求，将后两种需求划分为高级需求，并认为只有低层次的需求被满足后人们才会继续追求更高层次的需求。所以，较高层次的需求可以起到激励作用，企业可以通过了解被激励者所处的需求层次来针对性地进行激励，从而实现更好的激励效果。

（2）双因素理论

赫茨伯格提出双因素理论，认为人的行为受激励和保健两个因素的影响，但这两个因素的作用效果各有不同。激励因素指与工作内容相关的因素，如机会、赏识等，激励因素的存在往往能给员工带来很大程度的激励效应，可以有效提高员工的积极性，而激励效果不存在时员工也不会产生太多的不满情绪；而保健因素则是与工作环境有关的因素，包括福利、人际关系等，这些因素的存在与否会影响到员工的满足感，即保健因素不存在时员工会产生很大的不满，失去工作积极性，但保健因素存在时并不会发挥出很大的激励效果。因此，企业应当重视对员工进行激励以刺激员工工作热情的问题。

（3）成就需要理论

麦克莱兰（1955）提出的成就需要理论认为人后天形成的成就需要、权力需要和归属需要是影响人的行为的关键。其中成就需要指掌握更好的工作技能以及取得更高成功的需要；权力需要是拥有更高职位的需要；归属需要指拥有良好人际关系的需要。麦克莱兰认为拥有更多成就需要的人对企业的工作效率更有帮助。

（4）期望理论

弗鲁姆（1964）在《工作与激励》中提出期望理论。该理论认为达成目标后能够满足个人的需要的价值的大小与他对产生该结果的预期概率会决定激励强度的大小，人的期望模式是努力获得成绩，成绩带来奖励，奖励实现需要的过程。弗鲁姆认为，在努力到成绩的阶段，被激励者对结果的预期概率高低会直接影响到其自信心和努力程度。在成绩到奖励的阶段，如果获得成绩后可以得到合理的奖励会极大激发被激励者的工作热情。在奖励到需要的阶段，不同的被激励者有不同的需要，所以同一种奖励可能会产生不同的激励效果。

（5）公平理论

亚当斯（1965）提出的公平理论认为分配结果的公平与否会影响到员工的工作积极性，分配结果的公平与否与员工个体的主观判断息息相关。亚当斯还提出，相对于绝对报酬而言，员工更关注自己相对报酬是否公平合理，这一相对报酬既包括同一时期与其他员工的薪酬相比也包括与自己过去的薪酬相比。通常员工会在觉得自己得到的报酬不公平时采取偷懒、离职等消极的做法来应对。因此，企

业应当重视报酬分配结果的公平性，以相对公平的分配激励员工。

3.1.3 公平分配理论

(1) 马克思的公平分配理论

马克思在《哥达纲领批判》中讨论了公平的分配。他认为：生产决定分配，生产的结构决定分配的结构，生产力的变化带动生产方式的变化，新的生产方式催生新的公平分配方式，所以公平分配是动态的^[1]；第二，要想实现公平的分配就必须做到按劳分配，为了将按劳分配落到实处还需政府用税收政策加以调节^[2]；第三，要实现真正公平的分配需要做好扣除，首先，需要扣除生产中消耗、追加生产和生产中因不可抗力消耗三个必要扣除部分。然后，需要政府扣除一般管理费用、公共设施建设费用和公共物品部分，即用税收调节收入^[3]。

(2) 邓小平的公平分配理论

邓小平同志曾多次探讨共同富裕和公平分配的问题，他指出：社会主义的特点是富，是人民共同富裕，社会主义的本质是解放生产力，发展生产力，消灭剥削，消除两极分化，最终达到共同富裕^[4]。邓小平同志认为，分配是中国发展到一定阶段后必须要考虑的问题，分配不公的结果是两极分化，这会阻碍共同富裕的实现，不仅要重视如何发展起来的问题，还要注重分配公平问题。

(3) 习近平的公平分配理论

习近平总书记高度重视公平分配问题，围绕这一问题，习近平总书记以“蛋糕”为比喻，生动形象的讲明要实现以人民为中心的发展既需“做大蛋糕”，又需“分好蛋糕”，而“分好蛋糕”就是要将社会财富进行公平分配。中国要实现共同富裕，先要把“蛋糕”做大，然后合理地把“蛋糕”分好，让发展成果更多更公平惠及全体人民^[5]。首先，进行公平分配既要坚持按劳分配为主，同时也要完善按要素分配机制。要在坚持“以人民为中心”的分配立场和“增进人民幸福感”的分配宗旨的基础上促进公平分配改革。坚持“以人民为中心”旨在提高人民生活质量、增大人民幸福指数、实现人民全面发展，让全体人民拥有获得感、幸福感和安全感。其次，要在坚持经济、政治、文化、社会、生态文明建设“五

^[1] 马克思恩格斯文集（第三卷），北京：人民出版社，2009：432-436。

^[2] 马克思恩格斯文集（第三卷），北京：人民出版社，2009：434。

^[3] 马克思恩格斯文集（第三卷），北京：人民出版社，2009：432-433。

^[4] 邓小平文选（第3卷），北京：人民出版社，1993：373。

^[5] 习近平在2022年世界经济论坛视频会议的演讲.新华网.（2022-01-17）
[2024-03-19].http://www.news.cn/politics/leaders/2022-01/17/c_1128271799.htm

位一体”的总体布局和解放发展生产力的基础上促进公平分配改革。坚持“五位一体”总体布局旨在确保人民主体地位，保证人民的经济权利、政治权利、文化权利、社会权利、生态权益，实现各个领域的分配正义。坚持“五位一体”总体布局其实质是以人民为中心的发展思想的外在表现。概括而言，习近平的公平分配理论是在“五位一体”总体布局基础上，围绕“以人民为中心的发展思想”，以实现高质量发展和共同富裕为目的的系统性理论，是以习近平同志为核心的党中央集体智慧的结晶，是全党全国人民进行全面深化改革的行动纲领。

3.1.4 利益相关者理论

利益相关者理论在 20 世纪 60 年代兴起，该理论与传统的股东至上理论有着明显的区别，它摒弃了股东利益最大化的追求目标，弱化了物质所有者的地位，认为应当追求所有利益相关者整体利益的最大化，并且认为利益相关者利益最大化的结果与股东利益最大化的实现并不冲突。利益相关者理论的核心问题在于如果界定利益相关者。弗里曼最早在《战略管理：利益相关者管理的分析方法》一书中提及“利益相关者”一词（Freeman R, 1984）。1963 年，斯坦福大学研究所定义了利益相关者，认为利益相关者是决定企业生存的团体。但这一定义较为片面。随后，Rhenman 提出较为全面的利益相关者定义，即利益相关者是与企业相互依赖、相互影响以维持生存的个体和群体。这种定义较为宽泛，将所有个体和群体都囊括在内。2002 年，Sirgy 提出将利益相关者细分为分类，第一类为员工、高管等企业内部利益相关者；第二类为股东、供应商、债权人、社会和环境等企业外部利益相关者；第三类为竞争对手、消费者、政府等远端利益相关者。企业共同富裕的实现与各利益相关者紧密相关。

3.2 研究假设

3.2.1 高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度

习近平总书记在 2021 年召开的中央财经委员会第十次会议上指出，共同富裕是全体人民在多个领域有先后的、有高低的精神富裕和物质富裕。共同富裕分来看，“共同”强调共享与公平，“富裕”涵盖物质富裕和精神富裕（李海舰和杜爽，2021）。所以，共同富裕是效率与公平的结果，共同富裕的实现既需要“做大蛋糕”又需要“分好蛋糕”，即在实现社会财富增加的同时要做好社会财

富的共享。企业作为实现共同富裕的重要主体，其“做大蛋糕”和“分好蛋糕”的能力的高低对我国实现共同富裕远景目标而言极为重要。根据战略领导力理论，高管是影响企业组织结果的重要因素，高管合理科学的决策是企业提高绩效、实现公平分配的关键所在。但是，委托代理理论认为高管与股东之间存在委托代理问题，由于信息不对称的存在，高管会产生谋取私利、在职消费等机会主义行为，这会损害到股东和公司的利益。在两权分离的现代企业中，高管激励是企业实现良好内部治理的重要手段（张娟和黄志忠，2014），高管激励可以有效抑制高管的机会主义行为（余海宗和吴艳玲，2015）。根据契约理论，高管薪酬激励机制可以作为一种契约来限定和激励高管的行为，从而达成利益共享和共同富裕的目标。

企业共同富裕包括三方面内容，其一是企业内部的共同富裕，其二是企业与合作伙伴的共同富裕，其三为企业与非利益相关者的共同富裕（薛奕曦，2022）。概括来看，这一观点从企业角度出发探讨社会共同富裕实现问题，认为企业共同富裕贡献度与企业广义利益相关者的共同富裕密不可分。根据利益相关者理论企业应该维护和平衡其与所有利益相关者之间的关系，包括股东、员工、供应商、消费者、社会和环境等。因此，要提高企业共同富裕贡献度应当重视在初次分配领域股东、员工、供应商、消费者等利益相关者的利益的提高与分配公平问题。在再分配领域企业应当努力提高自身绩效，做大自己的蛋糕，依照我国税法规定积极缴纳税款，而后通过政府这只有形的手“分好蛋糕”。在第三次分配领域企业应当积极承担社会责任，通过慈善捐赠实现先富带后富、帮后富，缩小收入两极分化的马太效应、增加中等收入群体，推动共同富裕的实现。本文将从这一角度展开分析高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度有怎样的影响。

首先，高管薪酬激励可以在初次分配领域促进企业共同富裕贡献度的提高。对股东而言，高管薪酬激励可以使得高管充满幸福感和获得感，最有契约理论认为科学合理的薪酬激励可以激发高管的工作热情，提高企业绩效（Jensen 和 Meckling, 1976）。一方面，实行高管薪酬激励可以在留住优秀高管人才的基础上吸引更多有能力人才的加入，根据人力资本理论，人才资源是企业的核心竞争力之一，优秀人才是企业长期发展和良好发展的基础力量。另一方面，根据信号传递理论，当企业传递出经营状况良好的信号时，投资者会加大对企业的投资力

度，债权人会放宽对企业的信贷限制，企业自身财务弹性得以提高，同时，信贷也会对高管形成进一步的外部监督，企业发展有了更好的保障。因此，高管薪酬激励可以提高企业绩效，股东由此可获得更大的收益。对高管而言，高管薪酬激励的契约与高管的努力程度相关，习近平在党的二十大报告中指出：“我们要坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存”，按劳分配能激发员工工作热情的合理公平的分配方法，因此高管薪酬激励给予了高管更高收入的可能。对员工而言，高管要达到激励契约的行权条件需要员工的配合与支持。一方面，企业再招收和培养新员工成本远远大于企业奖励有经验的老员工所付出的成本。另一方面，基于公平理论，如果不给员工涨工资，员工会觉得不公平，就会懈怠工作或者选择离职，这会给企业造成严重的人才风险（黄宇虹等，2016）。所以，理性高管会利用自己的管理权给予员工相应的报酬激励以提高员工的工作热情和归属感，员工的物质财富增多。根据马斯洛需求层次理论，普通员工更需要物质层面的保障，所以普通员工货币薪酬的提高可以带给员工物质和精神两方面的满足感。

其次，高管薪酬激励可以在再分配领域提高企业共同富裕贡献度。高管薪酬激励会从纳税积极性和纳税金额两方面影响再分配领域企业共同富裕贡献度的提高。基于纳税积极性角度，薪酬激励可以很好的抑制高管因为产生薪酬不满而在交税时偷税漏税作为自己隐形福利的动机，因此，高管薪酬激励可以显著提高企业的纳税积极性。基于纳税金额角度，高管薪酬激励有助于企业经营状况和利润的提高。根据我国税法规定，企业需要缴纳的税有 17 种，其中增值税和所得税占据了企业税收的绝大部分。增值税与企业经营状况息息相关，企业经营状况越好意味着产品与服务销量越多，销项税减掉进项税后的增值税应缴税额也就越多。而所得税与企业利润紧密相关，企业利润增大时企业需缴纳给国家的所得税也会增多。因此，高管薪酬激励与企业纳税金额正相关。

最后，高管薪酬激励可以在第三次分配领域助力企业共同富裕贡献度的提高。对高管进行激励后高管会更重视企业的发展问题，企业的发展受到企业内部环境和外部环境的共同制约。根据资源依赖理论，一个组织的生存依赖于外部环境中资源的交换。在我国，土地、政策调整等关键性资源均掌握在政府手中，企业可以通过慈善捐赠维持良好的政商关系，获得一定发展资源，改善自己的外部

发展环境。因此，高管激励会提高企业慈善捐赠的意愿。根据信号传递理论，慈善捐赠也会给外界传递企业文化良好的信号，可以帮助企业获得良好的评价，能够为公司留住人才。同时，根据帕累托最优理论，慈善捐赠可以在使低收入群体获得较大的满足感的同时几乎不损害企业的利益，甚至还会产生一定的广告效应提高企业的声誉。因此，慈善捐赠是实现共同富裕的重要手段，高管薪酬激励可以在第三次分配领域提高企业共同富裕贡献度。

基于以上分析，本文提出假设 1：

H1：在其他条件不变时，高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度显著正相关。

3.2.2 高管薪酬激励、市场竞争地位与企业共同富裕贡献度

根据产业组织理论，企业行为受到企业所处的市场环境的影响，市场竞争地位作为企业外部竞争环境之一，对企业的经营管理有重要影响（俞静和王运栋，2021）。而高管作为企业发展的核心要素，其决策合理与否对企业市场竞争地位的高低有很大程度的影响。高管薪酬激励又会作用到高管决策，因此高管薪酬激励会通过影响市场竞争地位来影响企业共同富裕贡献度。

首先，高管薪酬激励水平越高，企业的市场竞争地位越高。根据于明洋等（2022）的研究，企业把握投资机会的能力和研发创新水平会影响企业的市场竞争地位。一方面，高管薪酬激励可以吸引和留住优秀的高管人才、激发高管和员工的工作热情和团队效益，以此提高企业绩效。这会给市场传导企业经营良好的信号，根据信号传递理论，投资者与企业间存在信息不对称，所以当企业传递出良好的信号时会吸引大量投资者投资，企业市场竞争地位由此得以提高。另一方面，熊彼特指出，企业家是企业创新的制定者和管理者。随着消费者需求的日益多样化、个性化，研发创新成为企业提高竞争力的重要突破口（何慧爽，2010）。薪酬激励可以弥补创新研发投入带来的高风险，所以，高管薪酬激励可以激发高管的创新意愿，通过创新研发，企业可以实现产品差异化，从而摆脱低层次的同质竞争，提高企业的市场竞争地位（陈叶婷和张晓涛，2015）。其次，企业的市场竞争地位越高，越能推进企业共同富裕贡献度的提高。企业竞争地位提高后可以进一步发挥其在供应链中的优势地位。根据已有研究，市场竞争地位较高的企业拥有较强的定价能力，从而可以获取超额利润（邢立全和陈汉文，2013）。同时，高市场竞争地位会使企业在面对成本波动、消费者需求变动和市场冲击时拥

有较强的应对能力（Datta, 2013）。从会计角度来看，市场竞争地位较高的企业为应对环境压力而进行财务舞弊和盈余管理的动机比市场竞争地位低的企业小（周夏飞和周强龙, 2014）。从企业面临的风险和约束角度来看，市场竞争地位较高的企业拥有更强的内源融资资本，同时基于其竞争地位带来的光环效应，其在外源融资时面临的约束更小，所以市场竞争地位与企业面临的现金流风险负相关（陈志斌和王诗雨, 2015），同时，市场竞争地位越强的企业越有能力获取有用信息，其面临的资源约束就更小（郭岚和何凡, 2016）。高企业竞争地位带来的掠夺效应和自然防御效应会提高企业绩效，以此提高企业共同富裕贡献度。周而复始，良性循环，高管薪酬激励可以通过提高企业的市场竞争地位来提高企业共同富裕贡献度。

基于以上分析，本文提出假设 2：

H2：高管薪酬激励会通过市场竞争地位来提高企业共同富裕贡献度。

4 研究设计

4.1 样本选择与数据来源

基于数据可得性的考虑,本文选取 2011-2021 年沪深 A 股上市公司为初始研究样本。为确保样本的合理性,本文对数据进行了如下处理:(1)剔除金融保险行业样本;(2)剔除 *ST*、**ST*、*PT* 类样本;(3)剔除数据缺失的样本;(4)为避免极端值使检验结果产生偏误,对所有连续变量进行了 1%和 99%分位的缩尾处理。经过以上处理,最终得到 4044 家上市公司共 29165 个研究样本。所需变量数据及相关指标计算所需的原始数据均来自国泰安数据库(CSMAR),数据处理与分析软件采用 Excel2007 和 Stata16.0 软件。

4.2 变量选取和定义

4.2.1 解释变量

高管薪酬激励指将高管报酬与业绩挂钩的一种短期激励方式。本文借鉴张娟和黄志忠(2014)的研究,以年报中薪酬最高的前三名高管薪酬总额取对数衡量企业高管薪酬激励。

4.2.2 被解释变量

企业共同富裕贡献度指企业不仅要追求自身利益最大化,同时也应该在促进社会实现共同富裕的过程中作出贡献,让企业的发展成果最大程度地惠及员工、股东、社会、环境等各个利益相关方,实现整个社会的共同富裕。所以企业共同富裕贡献度的度量应该根据不同利益相关方所获得的收益情况来综合确定。基于以上考虑,本文选用 CSMAR 企业共同富裕研究数据库中的企业共同富裕评分来度量企业共同富裕贡献度。具体算法为:根据 CSMAR 数据库各细分指标计算出企业在初次分配领域的员工就业评分、员工薪酬评分、员工保障评分、顾客共享评分、股东共享评分、其他合作伙伴共享评分、良性竞争评分以及再分配领域的税收贡献评分和三次分配领域的公益慈善评分,将这九个评分加权得出企业共同富裕评分,该值越高表示企业共同富裕贡献度越高。

4.2.3 中介变量

为降低不同行业间的差异,本文借鉴徐玉德和韩彬(2017)、陈丽蓉等(2021)

的做法,以企业的个股勒纳指数与行业上市公司勒纳指数之差来度量企业的市场竞争地位,具体算法为:个股勒纳指数=(营业收入-营业成本-销售费用-管理费用)/营业收入,行业勒纳指数=个股勒纳指数累计*(单个企业营业收入/行业内营业收入合计),市场竞争地位(EPCM)=个股勒纳指数-行业勒纳指数,EPCM数值越大,表明企业市场竞争地位越高。

4.2.4 控制变量

借鉴李树和王雨(2022)以及方明月等(2022)的研究,本文控制了公司规模(Size)、资产负债率(Lev)、总资产净利润率(ROA)、前十大股东持股比例(Top10)、两职合一(Dual)、是否国有企业(SOE)、公司成立年限(FirmAge)、营业收入增长率(Growth),同时引入年份虚拟变量和行业虚拟变量以控制年份固定效应及行业固定效应。

表 4.1 变量定义表

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
被解释变量	企业共同富裕贡献度	CP	以国泰安数据库中企业共同富裕评分指标衡量,其评分值越高表明企业共同富裕贡献度越好
解释变量	高管薪酬激励	salary	以年报中薪酬最高的前三名高管薪酬总额取对数衡量
中介变量	市场竞争地位	EPCM	个股勒纳指数与行业勒纳指数之差
调节变量	高管平均年龄	RMSage	所有董监高年龄的平均数
	公司规模	Size	年总资产的自然对数
	资产负债率	Lev	年末总负债/年末总资产
	总资产净利润率	ROA	净利润/总资产平均余额
控制变量	前十大股东持股比例	Top10	前十股东持股数量/总股数
	两职合一	Dual	董事长与总经理为同一人为1,否则为0
	是否国有企业	SOE	国有控股企业取值为1,其他为0
	公司成立年限	FirmAge	ln(当年年份-公司成立年份+1)

续表 4.1 变量定义表

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
	营业收入增长率	Growth	本年营业收入/上年营业收入-1
控制变量	年度	Year	如果样本属于本年度取值为 1；否则为 0
	行业	Industry	如果样本属于本行业取值为 1；否则为 0

4.3 模型构建

为实证检验高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响，本文构建模型（1）进行固定效应实证检验。

$$CP_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 salary_{i,t} + \alpha_2 Size_{i,t} + \alpha_3 Lev_{i,t} + \alpha_4 ROA_{i,t} + \alpha_5 Top\ 10_{i,t} + \alpha_6 Dual_{i,t} + \alpha_7 SOE_{i,t} + \alpha_8 Firmage_{i,t} + \alpha_9 Growth_{i,t} + \alpha_{10} Year_{i,t} + \alpha_{11} Industry_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

模型（1）中被解释变量是企业共同富裕贡献度 CP 。解释变量 $salary$ 指高管薪酬激励， $Year$ 为年份固定效应， $Industry$ 为行业固定效应。具体变量定义及说明见表 4.1。

同时，为了进一步分析高管薪酬激励是否通过市场竞争地位这一路径对企业共同富裕贡献度产生影响，本文构建方程（2）、（3）来进行进一步检验。

$$CP_{i,t} = \delta_0 + \delta_1 salary_{i,t} + \delta_2 EPCM_{i,t} + \delta_3 Controls_{i,t} + \delta_4 Year_{i,t} + \delta_5 Industry_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$EPCM_{i,t} = \gamma_0 + \gamma_1 salary_{i,t} + \gamma_2 Controls_{i,t} + \gamma_3 Year_{i,t} + \gamma_4 Industry_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

模型（2）、（3）中 CP 指被解释变量企业共同富裕贡献度。 $salary$ 指解释变量高管薪酬激励， $EPCM$ 表示中介变量市场竞争地位， $Controls$ 代表模型（1）中提到的除年度和行业外的全部控制变量， $Year$ 为年份固定效应， $Industry$ 为行业固定效应。

5 实证结果与分析

5.1 描述性统计

表 5.1 列示了本文主要变量的描述性统计结果。根据表 5.1 可知,自变量高管薪酬激励(*salary*)的均值为 14.55,中位数为 14.51,25%分位数和 75%分位数分别为 14.08 和 14.96,最小值为 12.72,最大值为 16.53,标准差为 0.703,表明样本企业高管薪酬激励存在差异,大多数企业高管薪酬激励水平较低,整体样本企业的高管薪酬激励水平被少数样本企业拉高了。因变量企业共同富裕贡献度(*CP*)的均值和中位数分别为 53.40 和 53.13,标准差为 4.515,说明样本企业间共同富裕评级差异较大,且整体样本企业的共同富裕水平被少数样本拉高了,大部分样本企业的共同富裕评级较低,意味着企业共同富裕贡献度的提高刻不容缓。中介变量市场竞争地位(*EPCM*)的均值为 0.005,中位数为 0.003,最小值为 -0.899,最大值为 0.506,标准差为 0.13,可以看出样本企业的市场竞争地位也存在较大差异,且整体来看样本企业的市场竞争地位偏低。调节变量高管平均年龄(*RMSage*)的均值为 49.32,中位数为 49.39,最小值为 41.33,最大值为 56.73,标准差为 3.148,表明样本企业高管年龄特征间存在较大差异,且样本企业高管的平均年龄普遍在 41-56 岁之间,且大部分企业高管平均年龄超过 49 岁,这与我国企业实际情况相符。从控制变量来看,所有数据均无异常。

表 5.1 主要变量描述性统计表

variable	N	mean	sd	min	p25	p50	p75	max
CP	29165	53.40	4.515	43.69	50.19	53.13	56.37	65.00
salary	29165	14.55	0.703	12.72	14.08	14.51	14.96	16.53
EPCM	29165	0.00500	0.130	-0.899	-0.0470	0.00300	0.0660	0.506
RMSage	29165	49.32	3.148	41.33	47.20	49.39	51.47	56.73
Size	29165	22.23	1.297	19.82	21.30	22.05	22.97	26.18
Lev	29165	0.425	0.205	0.0510	0.260	0.416	0.577	0.899
ROA	29165	0.0400	0.0640	-0.249	0.0140	0.0390	0.0710	0.221
Top10	29165	0.584	0.151	0.226	0.476	0.593	0.699	0.904
Dual	29165	0.280	0.449	0	0	0	1	1

续表 5.1 主要变量描述性统计表

variable	N	mean	sd	min	p25	p50	p75	max
SOE	29165	0.349	0.477	0	0	0	1	1
FirmAge	29165	2.903	0.330	1.792	2.708	2.944	3.135	3.526
Growth	29165	0.174	0.397	-0.568	-0.0180	0.111	0.273	2.486

5.2 相关性分析检验

表 5.2 为本文主要变量间的相关系数表, 由表 5.2 可知, 高管薪酬激励 (*salary*) 与企业共同富裕贡献度 (*CP*) 在 1% 的显著性水平上显著正相关, 这与前文分析结果一致。市场竞争地位 (*EPCM*) 与企业共同富裕贡献度 (*CP*) 显著正相关, 市场竞争地位 (*EPCM*) 与高管薪酬激励 (*salary*) 也显著正相关, 说明在没有控制其他相关因素的情况下, 市场竞争地位可以在高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度之间发挥中介效应作用, 初步验证了假设 2。假设 1 和假设 2 的结果还需在控制其他相关因素后进行进一步检验。此外, 各个变量之间的相关系数大都小于 0.5, 说明本文的研究模型中各自变量之间不存在严重的多重共线问题, 文章的研究具有可靠性。

表 5.2 主要变量相关系数表

	CP	salary	EPCM	RMSage	Size	Lev	ROA	Top10	Dual	SOE	FirmAge	Growth
CP	1											
salary	0.400***	1										
EPCM	0.178***	0.159***	1									
RMSage	0.136***	0.159***	-0.035***	1								
Size	0.493***	0.446***	0.066***	0.358***	1							
Lev	0.164***	0.098***	-0.231***	0.129***	0.506***	1						
ROA	0.270***	0.188***	0.573***	0.016***	0.003	-0.367***	1					
Top10	0.237***	0.079***	0.212***	0.028***	0.138***	-0.092***	0.240***	1				
Dual	-0.024***	-0.013**	0.071***	-0.179***	-0.172***	-0.133***	0.043***	0.033***	1			
SOE	0.157***	-0.037***	-0.119***	0.328***	0.364***	0.291***	-0.100***	-0.008	-0.300***	1		
FirmAge	0.033***	0.189***	-0.108***	0.217***	0.178***	0.174***	-0.095***	-0.186***	-0.103***	0.169***	1	
Growth	0.134***	0.054***	0.192***	-0.082***	0.038***	0.016***	0.252***	0.093***	0.033***	-0.078***	-0.053***	1

注：*、**和***分别表示在 10%，5%和 1%的水平上显著。

5.3 实证检验及分析

5.3.1 高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度

本文利用模型(1)对假设1进行固定效应多元回归检验,为了使得回归结果稳健,本文在回归时对年份和行业进行了控制,回归结果如表5.3所示。其中第(1)列报告了在仅控制年份、行业以及样本企业个体的情况下高管薪酬激励(*salary*)对企业共同富裕贡献度(*CP*)的影响结果。第(1)列回归结果显示,在不加入其他相关控制变量的情况下高管薪酬激励(*salary*)与企业共同富裕贡献度(*CP*)的回归系数为1.301,在1%水平上显著正相关,这表明高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度显著正相关,进行高管薪酬激励能够显著增强企业共同富裕贡献度。表5.3的第(2)列报告了在模型中加入相关控制变量后高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响。结果显示,加入其他相关控制变量后高管薪酬激励(*salary*)仍在1%的水平上显著提高了企业共同富裕贡献度,该实证结果支持了假设1。

表 5.3 高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度回归结果

	(1)	(2)
	CP	CP
<i>salary</i>	1.301*** (27.941)	0.519*** (11.229)
<i>Size</i>		1.493*** (36.155)
<i>Lev</i>		0.922*** (5.656)
<i>ROA</i>		7.295*** (22.673)
<i>Top10</i>		1.094*** (5.255)
<i>Dual</i>		0.201*** (4.023)
<i>SOE</i>		0.054

续表 5.3 高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度回归结果

	(1)	(2)
	CP	CP
		(0.501)
FirmAge		-0.997***
		(-3.445)
Growth		0.832***
		(21.160)
_cons	34.058***	13.304***
	(40.236)	(10.579)
N	29165	29165
r2	0.082	0.196
Year FE	控制	控制
Industry FE	控制	控制
ID FE	控制	控制

注：括号中是经过企业层面聚类稳健标准误调整的 t 值；*p<10%、**p<5%、***p<1%。

5.3.2 高管薪酬激励、市场竞争地位与企业共同富裕贡献度

前文研究结果表明高管薪酬激励会影响企业共同富裕贡献度，且这一影响是显著正相关的，为了进一步分析高管薪酬激励是否通过提高企业市场竞争地位这一路径对企业共同富裕贡献度产生影响。本文构建了方程（2）、（3）进行逐步中介效应回归检验。回归结果如表 5.4 所示，其中，列（1）是高管薪酬激励(*salary*)对企业共同富裕贡献度(*CP*)直接影响的结果，其回归系数分别为 0.519，在 1%水平上显著为正。列（2）、（3）是高管薪酬激励(*salary*)通过市场竞争地位间接影响企业共同富裕贡献度(*CP*)的回归结果，列（2）中高管薪酬激励(*salary*)与市场竞争地位(*EPCM*)的回归系数为 0.007，在 1%的水平上显著为正，表明高管薪酬激励会提高企业所处市场竞争地位。列（3）中市场竞争地位(*EPCM*)与企业共同富裕贡献度(*CP*)的回归系数为 0.464，在 5%的水平上显著为正，表明市场竞争地位越高企业共同富裕贡献度越高。且在市场竞争地位间接影响下，高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的回归系数比直接影响时下降了 0.003，仍在 1%的水平上显著，说明市场竞争地位能够在高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度间发挥

部分中介效应，假设 2 成立。

表 5.4 高管薪酬激励、市场竞争地位与企业共同富裕回归结果

	(1)	(2)	(3)
	CP	EPCM	CP
salary	0.519*** (11.229)	0.007*** (4.606)	0.516*** (11.158)
EPCM			0.464** (2.336)
Size	1.493*** (36.155)	0.023*** (17.801)	1.483*** (35.671)
Lev	0.922*** (5.656)	-0.045*** (-8.728)	0.943*** (5.776)
ROA	7.295*** (22.673)	0.867*** (84.770)	6.893*** (18.889)
Top10	1.094*** (5.255)	0.050*** (7.618)	1.070*** (5.137)
Dual	0.201*** (4.023)	-0.001 (-0.409)	0.201*** (4.030)
SOE	0.054 (0.501)	-0.018*** (-5.109)	0.062 (0.577)
FirmAge	-0.997*** (-3.445)	0.004 (0.424)	-0.999*** (-3.451)
Growth	0.832*** (21.160)	0.018*** (14.399)	0.823*** (20.863)
_cons	13.304*** (10.579)	-0.663*** (-16.586)	13.611*** (10.766)
N	29165	29165	29165
r2	0.196	0.354	0.196
Year FE	控制	控制	控制

续表 5.4 高管薪酬激励、市场竞争地位与企业共同富裕回归结果

	(1)	(2)	(3)
	CP	EPCM	CP
Industry FE	控制	控制	控制
ID FE	控制	控制	控制

注：括号中是经过企业层面聚类稳健标准误调整的 t 值；*p<10%、**p<5%、***p<1%。

5.4 内生性检验

5.4.1 自变量滞后一期

尽管本文以控制年份和行业的面板双向固定效应模型进行回归检验可以有效避免遗漏变量引起的内生性问题，但高管薪酬激励和企业共同富裕贡献度之间的相关关系可能还会存在互为因果的内生性问题。一方面，高管薪酬激励水平高的上市公司可能通过激发高管的工作热情和忠诚度而使企业共同富裕贡献度提高；另一方面，企业共同富裕贡献度较好的企业也更有可能会考虑改善高管收入，从而有更强的高管薪酬激励意愿。故本文借鉴钟宇翔等(2017)的做法，对自变量高管薪酬激励(*salary*)进行了滞后一期处理，再代入回归模型(1)、(2)、(3)进行内生性检验，具体回归结果如表 5.5 所示。表 5.5 第(1)列中滞后一期的高管薪酬激励(*L. salary*)与企业共同富裕贡献度(*CP*)的回归系数为 0.320，仍在 1%的水平上显著正相关，即在考虑到高管薪酬激励和企业共同富裕贡献度存在互为因果的内生性问题的情况下假设 1 依旧可以得到验证。第(2)列中滞后一期的高管薪酬激励(*L. salary*)与市场竞争地位(*EPCM*)的回归系数为 0.006，仍在 1%水平上显著为正，且第(3)列中市场竞争地位(*EPCM*)与企业共同富裕贡献度(*CP*)的回归系数在 5%水平下显著为正，且自变量与因变量的回归系数也较直接效应而言下降了，即市场竞争地位发挥了部分中介效应。这表明在考虑互为因果内生性问题的情况下假设 2 仍能得到验证。

表 5.5 自变量滞后一期回归结果

	(1)	(2)	(3)
	CP	EPCM	CP
L. salary	0.320***	0.006***	0.317***

续表 5.5 自变量滞后一期回归结果

	(1)	(2)	(3)
	CP	EPCM	CP
	(6.368)	(4.003)	(6.304)
EPCM			0.496** (2.276)
Size	1.564*** (33.121)	0.024*** (15.973)	1.552*** (32.679)
Lev	0.838*** (4.579)	-0.044*** (-7.562)	0.860*** (4.691)
ROA	6.893*** (20.279)	0.836*** (78.084)	6.479*** (16.802)
Top10	1.183*** (5.000)	0.036*** (4.772)	1.165*** (4.923)
Dual	0.192*** (3.560)	-0.001 (-0.504)	0.193*** (3.569)
SOE	0.087 (0.735)	-0.016*** (-4.327)	0.094 (0.803)
FirmAge	-0.718** (-2.133)	0.012 (1.142)	-0.724** (-2.151)
Growth	0.902*** (21.030)	0.022*** (16.045)	0.891*** (20.657)
_cons	13.570*** (9.330)	-0.698*** (-15.219)	13.916*** (9.517)
N	24769	24769	24769
r2	0.181	0.347	0.181
Year FE	控制	控制	控制
Industry FE	控制	控制	控制
ID FE	控制	控制	控制

注：括号中是经过企业层面聚类稳健标准误调整的 t 值；*p<10%、**p<5%、***p<1%。

5.4.2 PSM 倾向得分匹配

为了避免样本偏差对文章结论造成影响，本文借鉴张永坤等（2021）的做法，以企业高管薪酬激励是否大于本年度全部样本企业高管薪酬激励的中位数为分组条件进行分组，若企业高管薪酬激励大于中位数取值为 1，否则取值为 0。然后选取资产负债率 (*Lev*)、前十大股东持股比例 (*Top10*)、产权性质 (*SOE*)、公司成立年限 (*Firmage*)、营业收入增长率 (*Growth*) 等变量作为协变量，按照 1:2 近邻匹配法筛选出 23002 个研究样本，以匹配后的样本再次进行回归检验。回归结果如表 5.6 所示，该结果仍支持假设 1 和假设 2，说明在考虑样本偏差导致的内生性影响后本文结论仍然成立。

表 5.6 PSM 倾向得分匹配回归结果

	(1)	(2)	(3)
	CP	EPCM	CP
salary	0.585*** (11.062)	0.007*** (4.235)	0.581*** (10.978)
EPCM			0.603*** (2.633)
Size	1.442*** (30.414)	0.023*** (15.030)	1.429*** (29.955)
Lev	0.891*** (4.788)	-0.041*** (-6.890)	0.915*** (4.915)
ROA	7.458*** (20.101)	0.868*** (73.849)	6.935*** (16.482)
Top10	1.091*** (4.561)	0.053*** (6.995)	1.059*** (4.423)
Dual	0.232*** (4.024)	-0.001 (-0.596)	0.232*** (4.036)
SOE	0.126 (1.029)	-0.015*** (-3.974)	0.135 (1.104)
FirmAge	-0.961*** (-2.914)	0.009 (0.835)	-0.966*** (-2.930)

续表 5.6 PSM 倾向得分匹配回归结果

	(1)	(2)	(3)
	CP	EPCM	CP
salary	0.585***	0.007***	0.581***
Growth	0.842***	0.019***	0.831***
	(18.734)	(13.569)	(18.390)
_cons	13.246***	-0.667***	13.648***
	(9.248)	(-14.708)	(9.477)
N	23002	23002	23002
r2	0.195	0.354	0.195
Year FE	控制	控制	控制
Industry FE	控制	控制	控制
ID FE	控制	控制	控制

注：括号中是经过企业层面聚类稳健标准误调整的 t 值；*p<10%、**p<5%、***p<1%。

5.5 稳健性检验

5.5.1 替换解释变量度量方式

为了避免变量度量方式的偏差对回归结果产生影响，本文借鉴张玉娟和汤湘希（2018）的研究，以高管薪酬总额取对数衡量高管薪酬激励替代变量 *salary2*，将替换后的解释变量高管薪酬激励 (*salary2*) 重新代入回归模型 (1)、(2)、(3) 对主回归的稳健性进行检验。回归结果如表 5.7 所示，第 (1) 列结果表明，当解释变量为以高管薪酬总额取对数衡量高管薪酬激励 (*salary2*) 时与企业共同富裕贡献度 (*CP*) 的回归系数为 0.412，仍在 1% 的显著性水平上显著，表明主回归结论稳健。根据第 (2) 列所示，将高管薪酬激励替换为以高管薪酬总额取对数衡量高管薪酬激励 (*salary2*) 时其与市场竞争地位 (*EPCM*) 的回归系数为 0.005，在 1% 的显著性水平上显著；根据第 (3) 列所示，市场竞争地位 (*EPCM*) 与企业共同富裕贡献度 (*CP*) 的回归系数在 1% 水平下显著为正，且高管薪酬激励 (*salary2*) 与企业共同富裕贡献度 (*CP*) 的回归系数有所下降，表明在替换高管薪酬激励度量方式后市场竞争地位仍能在高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度间发挥部分中介作用。由此，在替换解释变量度量方式后假设 2 仍能得到验证。

表 5.7 替换解释变量度量回归结果

	(1)	(2)	(3)
	CP	EPCM	CP
salary2	0.412*** (9.257)	0.005*** (3.478)	0.410*** (9.202)
EPCM			0.488** (2.456)
Size	1.502*** (35.969)	0.024*** (17.801)	1.491*** (35.473)
Lev	0.911*** (5.579)	-0.045*** (-8.760)	0.933*** (5.707)
ROA	7.377*** (22.907)	0.869*** (84.888)	6.953*** (19.031)
Top10	1.103*** (5.297)	0.051*** (7.639)	1.079*** (5.173)
Dual	0.203*** (4.050)	-0.001 (-0.409)	0.203*** (4.057)
SOE	0.048 (0.444)	-0.018*** (-5.140)	0.057 (0.523)
FirmAge	-0.945*** (-3.264)	0.005 (0.496)	-0.947*** (-3.272)
Growth	0.834*** (21.187)	0.018*** (14.399)	0.825*** (20.880)
_cons	14.165*** (11.280)	-0.648*** (-16.239)	14.481*** (11.473)
N	29165	29165	29165
r2	0.194	0.354	0.194
Year&ID FE	控制	控制	控制
Industry FE	控制	控制	控制

注：括号中是经过企业层面聚类稳健标准误调整的 t 值；*p<10%、**p<5%、***p<1%。

5.5.2 更换回归样本

高管薪酬激励能够提高企业共同富裕贡献度以及市场竞争地位在高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的正相关关系间发挥中介效应的结论可能会受到样本选择偏差的影响,为此,本文随机抽取 80%和 60%的样本重新对模型(1)、(2)、(3)进行固定效应回归,回归结果如表 5.8 第(1)~(6)列所示。根据表 5.8,无论进行 80%的样本筛选还是 60%的样本筛选,自变量高管薪酬激励(*salary*)与企业共同富裕贡献度(*CP*)的回归系数均在 1%的显著性水平上显著为正。此外,市场竞争地位(*EPCM*)与企业共同富裕贡献度(*CP*)的回归系数也均在 1%水平下显著为正,在加入中介变量市场竞争地位(*EPCM*)后高管薪酬激励(*salary*)与企业共同富裕贡献度(*CP*)的回归系数均有所下降,这说明高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度正相关的假设 1 和市场竞争地位在高管激励与企业共同富裕贡献度间发挥部分中介效应的假设 2 仍能得到验证,故本文实证结果稳健。

表 5.8 更换回归样本回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	随机抽取 80%样本			随机抽取 60%样本		
	CP	EPCM	CP	CP	EPCM	CP
<i>salary</i>	0.520*** (9.884)	0.007*** (4.098)	0.515*** (9.792)	0.582*** (9.298)	0.006*** (2.872)	0.578*** (9.222)
<i>EPCM</i>			0.692*** (3.055)			0.831*** (3.101)
<i>Size</i>	1.491*** (31.551)	0.024*** (16.177)	1.475*** (30.994)	1.561*** (27.861)	0.024*** (13.370)	1.541*** (27.337)
<i>Lev</i>	0.947*** (5.049)	-0.053*** (-8.950)	0.984*** (5.236)	0.610*** (2.718)	-0.053*** (-7.444)	0.654*** (2.910)
<i>ROA</i>	7.423*** (20.269)	0.855*** (73.638)	6.831*** (16.490)	7.466*** (17.245)	0.847*** (61.342)	6.763*** (13.839)
<i>Top10</i>	1.118*** (4.694)	0.047*** (6.216)	1.086*** (4.554)	0.908*** (3.226)	0.050*** (5.570)	0.866*** (3.076)
<i>Dual</i>	0.196*** (3.448)	-0.001 (-0.303)	0.196*** (3.456)	0.123* (1.817)	-0.001 (-0.657)	0.124* (1.835)

续表 5.8 更换回归样本回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	随机抽取 80%样本			随机抽取 60%样本		
	CP	EPCM	CP	CP	EPCM	CP
SOE	0.067 (0.538)	-0.018*** (-4.485)	0.079 (0.637)	0.053 (0.358)	-0.014*** (-3.093)	0.065 (0.440)
FirmAge	-1.149*** (-3.460)	0.016 (1.555)	-1.161*** (-3.495)	-1.277*** (-3.241)	0.017 (1.323)	-1.290*** (-3.276)
Growth	0.823*** (18.219)	0.018*** (12.273)	0.811*** (17.884)	0.732*** (13.788)	0.020*** (11.660)	0.716*** (13.417)
_cons	13.536*** (9.346)	-0.739*** (-16.099)	14.047*** (9.637)	11.277*** (6.498)	-0.716*** (-12.936)	11.872*** (6.802)
N	23332	23332	23332	17499	17499	17499
r2	0.196	0.353	0.196	0.197	0.350	0.198
Year FE	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Industry FE	控制	控制	控制	控制	控制	控制
ID FE	控制	控制	控制	控制	控制	控制

注：括号中是经过企业层面聚类稳健标准误调整的 t 值；*p<10%、**p<5%、***p<1%。

5.5.3 缩小研究区间

2015年9月，国务院颁布《关于国有企业发展混合所有制经济的意见》，对国企混改作出了顶层设计。国企混改引入非国有股东的做法避免了所有者缺位和道德风险等问题，高管薪酬业绩敏感度得以提高（李晓庆和李萌菡，2022）。因此，本文将样本区间缩减为2016-2021年，重新检验高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的相关关系及其影响机制。回归结果如表5.9所示。根据表5.9，在缩小研究区间后自变量高管薪酬激励(salary)与企业共同富裕贡献度(CP)的回归系数均在1%的显著性水平上显著为正。此外，市场竞争地位(EPCM)与企业共同富裕贡献度(CP)的回归系数也均在1%水平下显著为正，在加入中介变量市场竞争地位(EPCM)后高管薪酬激励(salary)与企业共同富裕贡献度(CP)的回归系数均有所下降。结果表明缩小研究区间后假设1和假设2仍能得到验证，本文实证结果稳健。

表 5.9 缩小研究区间回归结果

	(1)	(2)	(3)
	CP	EPCM	CP
salary	0.636*** (10.090)	0.015*** (7.304)	0.626*** (9.913)
EPCM			0.697*** (2.670)
Size	1.542*** (22.674)	0.028*** (13.173)	1.522*** (22.257)
Lev	0.628*** (2.622)	-0.068*** (-9.036)	0.675*** (2.814)
ROA	4.741*** (12.685)	0.724*** (61.219)	4.236*** (10.117)
Top10	0.835** (2.441)	0.038*** (3.516)	0.808** (2.363)
Dual	0.208*** (3.254)	-0.001 (-0.424)	0.209*** (3.264)
SOE	0.036 (0.261)	-0.015*** (-3.519)	0.047 (0.339)
FirmAge	0.534 (0.842)	-0.050** (-2.507)	0.569 (0.898)
Growth	1.011*** (21.402)	0.021*** (13.734)	0.997*** (20.969)
_cons	7.588*** (3.150)	-0.751*** (-9.844)	8.111*** (3.357)
N	18733	18733	18733
r2	0.167	0.349	0.167
Year&ID FE	控制	控制	控制
Industry FE	控制	控制	控制

注：括号中是经过企业层面聚类稳健标准误调整的 t 值；*p<10%、**p<5%、***p<1%。

5.6 进一步分析

高阶梯队理论的提出使得高管特征成为企业经营管理研究的焦点。制度理论认为，组织的行为需受到正式制度和非正式制度的规范，对企业而言，其受到国家、企业和个人三个层面的非正式制度的制约，其中个人层面的非正式制度指高管的个人特征（张晓和范英杰，2016）。由此，企业在共同富裕实现中做出贡献的行为也与高管个人特征这一非正式制度紧密相连。所以研究高管个人特征对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度相关关系的影响意义重大。在高管个人特征中本文选择年龄特征展开研究。

根据已有研究，管理层年龄特征与管理层的风险规避系数成正比，越年轻的高管越偏好风险，越年长的高管越厌恶风险（MORIN 和 SUAREZ，1983；池国华等，2014；王鹏和毛霁箴，2018）。由于股权激励的标的股票的价格受企业经营状况和市场环境波动的影响，所以即使高管努力经营也有可能无法提高股价，相对薪酬激励而言股权激励具有高风险，因此年龄越大的高管越倾向薪酬激励。而年龄小的管理层较偏好风险且需尽快在行业内立足，所以年龄小的高管更倾向股权激励，成为企业的股东，在承担高风险的同时搏高收益。此外，年龄大的高管面临着退休的问题，股权激励一般需要一定的等待期，故而不能很好的对年龄大的高管起到激励作用，所以采用薪酬激励更为合理。同理，年轻高管需要用较长等待期的股权激励来留住人才，同时基于其年轻人的冒险精神，给予其股权激励更能对其起到激励作用，可以激励年轻高管努力工作，争取做到企业股价翻番以实现自己的高收益。但是，信任理论认为，个体对于信任感的需求会影响其对于不同激励方式的反应。对于年龄较大的高管而言，由于对企业的忠诚度更高，可以更好的发挥其信任感，从而更能够理解公司的股权激励计划并接受其带来的激励效果。

根据理论分析可知高管年龄特征差异会调节高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的正相关关系，具体发挥正向调节效应还是负向调节效应还有待验证。因此，本文借鉴王凤等（2020）的做法，以公司所有董监高年龄的平均数度量高管年龄特征。在模型（1）中引入高管平均年龄（ $RMSage$ ）与自变量高管薪酬激励（ $salary$ ）的交乘项 $RMSage * salary$ 进行回归。同时，为避免多重共线性对回归结果的影响，本文将高管薪酬激励（ $salary$ ）与高管平均年龄（ $RMSage$ ）做中心化处理，并在模型（1）中引入去中心化后的交乘项 $c_RMSage * c_salary$ 进一步回归，回归结果如表 5.10 所示。根据表 5.10 的列（2）所示，在模型（1）中引入交乘项 $RMSage * salary$ 后高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度间的相关关系变成了负相关，这说明在没有中心化的情况下回归结果受到了多重共线性的影响，应当将自变量和调节变量做中心化处理后的交乘项引入回归模型。表

5.10 的列 (3) 为引入做中心化处理后的交乘项 $c_RMSage * c_salary$ 的回归结果, $c_RMSage * c_salary$ 交乘项与企业共同富裕贡献度 (CP) 的回归系数在 1% 的显著性水平上显著为正, 与高管薪酬激励 ($salary$) 和企业共同富裕贡献度 (CP) 的回归系数同符号, 由此表明高管平均年龄正向调节高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度的正相关关系。

表 5.10 高管年龄特征的调节作用

	(1)	(2)	(3)
	CP	CP	CP
salary	0.519*** (11.229)	-1.687*** (-3.728)	0.528*** (11.406)
RMSage * salary		0.045*** (4.892)	
RMSage		-0.695*** (-5.205)	-0.042*** (-4.310)
$c_RMSage * c_salary$			0.045*** (4.892)
Size	1.493*** (36.155)	1.518*** (36.605)	1.518*** (36.605)
Lev	0.922*** (5.656)	0.927*** (5.685)	0.927*** (5.685)
ROA	7.295*** (22.673)	7.264*** (22.585)	7.264*** (22.585)
Top10	1.094*** (5.255)	1.005*** (4.817)	1.005*** (4.817)
Dual	0.201*** (4.023)	0.194*** (3.883)	0.194*** (3.883)
SOE	0.054 (0.501)	0.066 (0.611)	0.066 (0.611)
FirmAge	-0.997*** (-3.445)	-0.847*** (-2.919)	-0.847*** (-2.919)

续表 5.10 高管年龄特征的调节作用

	(1)	(2)	(3)
	CP	CP	CP
Growth	0.832 ^{***}	0.824 ^{***}	0.824 ^{***}
	(21.160)	(20.962)	(20.962)
_cons	13.304 ^{***}	46.454 ^{***}	14.236 ^{***}
	(10.579)	(7.045)	(10.890)
N	29165	29165	29165
r ²	0.196	0.197	0.197
Year FE	控制	控制	控制
Industry FE	控制	控制	控制
ID FE	控制	控制	控制

注：括号中是经过企业层面聚类稳健标准误调整的 t 值；*p<10%、**p<5%、***p<1%。

6 研究结论、建议与展望

6.1 研究结论

本文以 2011-2021 年我国 A 股上市公司为初始研究样本,采用规范研究法与实证研究法相结合的研究方法,站在企业这一微观视角,通过构建固定效应面板回归模型进行研究。首先,本文探讨了高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度产生的影响;其次,考虑到企业行为受外部竞争环境的影响,本文进一步论证了企业的市场竞争地位在高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度相关关系中的作用机理,即市场竞争地位是否在其中发挥部分中介效应;最后,本文进一步考察了高管年龄特征在高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度影响中的调节作用。最终得出如下结论:

第一,高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度呈正相关关系,即对高管进行薪酬激励能够有效提高企业共同富裕贡献度。其主要原因是:一方面,高管薪酬激励能够有效解决高管与股东间的委托代理问题,消除高管的机会主义动机,促进高管为企业整体效益和利益相关者收益的提高而做出努力,从而有助于企业提高其“做大蛋糕”的能力;另一方面,高管薪酬激励的行权压力会使得高管重视普通员工潜能的激发,而且,高管薪酬激励在实现企业效益的同时也为国家税收作出了贡献,同时出于声誉的考虑也会做更多的慈善捐赠,从而高管薪酬激励有助于提高企业“分好蛋糕”的能力。

第二,高管薪酬激励通过提高企业所处市场竞争地位来提高企业共同富裕贡献度,即市场竞争地位发挥了部分中介效应。其主要原因是:高管薪酬激励能够通过激发高管和员工的工作热情和创新意愿,发挥人才优势和团队效益,提高企业的绩效和市场竞争地位。市场竞争地位强的企业拥有更高的定价优势、融资优势和更低的财务舞弊动机,因此企业市场竞争地位越强,企业共同富裕贡献度越好。

第三,相比与高管平均年龄较小的企业,高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的正向影响在高管平均年龄较高的企业中更为显著,即高管平均年龄越大,高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的提高效果越好。其主要原因是:一方面,高管的年龄特征与其风险偏好相关,年龄较大的高管更喜欢稳定的现金收入,故对年龄较大的高管薪酬激励能发挥更好的作用。另一方面,股权激励一般需要一定的等待期,但是年龄较大的高管即将退休的时候不会过于青睐需要几年时间才能行权的股权激励,而薪酬激励作为短期激励就可以很好地激励年龄较大的高管。

6.2 政策建议

根据上述三点研究结论，本文将提出如下政策启示建议：

第一，基于高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的正向影响，企业应当重视高管薪酬激励制度的合理设计和有效实施，尤其企业在设计高管激励政策制度时要考虑到自身高管的平均年龄情况，如果企业的高管平均年龄偏大，企业应当着重对高管进行薪酬激励。企业应通过适当的薪酬激励激发高管工作热情、提高企业市场竞争地位，同时通过高管的“先富”行为带动各利益相关者“后富”，以期提高企业共同富裕贡献度，为社会共同富裕实现做出更大贡献。

第二，实现全体人民共同富裕是我国的远景目标和顶层设计，这一远景目标的实现与所有社会主体的参与和推动紧密相关。企业作为社会生产与分配的重要主体之一，应当主动融入国家发展大局，把握好共同富裕的政策指引，充分发挥自身优势提高企业共同富裕贡献度，在初次分配领域重视与各利益相关者共同富裕的实现，在再分配领域配合政府积极纳税，在第三次分配领域主动承担社会责任，通过慈善捐赠发挥先富帮后富的作用。

第三，企业共同富裕贡献度的提高不仅是企业层面努力的结果，政府也应当予以配合和支持。政府应当优化企业经营的外部环境，一方面，将税收优惠和资源分配政策向共同富裕贡献度较好的企业倾斜，以此激发企业提高自身共同富裕贡献度的意愿。另一方面，政府应当大力宣传共同富裕实现对全体人民生活质量的提高和整个社会高质量发展的重要现实意义，通过宣传引导企业文化对共同富裕实现的重视、增强企业家的社会责任感。

6.3 研究不足和展望

本文主要探讨了高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响及二者之间的作用机理，并进一步考察了在不同高管年龄特征下，高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度产生的不同影响。但限于笔者能力，本文的研究还存在有许多的不足之处，未来研究可以从以下方面着手：

第一，本文对于高管薪酬激励对企业共同富裕贡献度的影响路径分析，仅从市场竞争地位这一角度展开，对可能存在的其他路径没有进一步挖掘。未来的研究可以进一步通过理论分析和文献梳理探索可能存在的其他路径，深化研究内容；

第二，基于对高管进行的隐性精神激励不能用数据准确度量以及高管股权激励与企业共同富裕贡献度间内生性问题的考虑，本文仅选取了高管显性激励中的高管薪酬激励探讨了其对企业共同富裕贡献度的影响，未来研究可以进一步探讨高管隐性激励的度量

以及其对企业共同富裕贡献度的影响，在解决内生性问题之后可以进一步探讨高管股权激励对企业共同富裕贡献度的影响以及其与高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度间相关关系的不同之处：

第三，关于高管个人特征对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度关系的影响本文只基于高管年龄特征展开了探讨，未来的研究可以进一步探讨高管其他个人特征对高管薪酬激励与企业共同富裕贡献度关系的影响；

第四，关于企业共同富裕贡献度的度量本文借鉴了国泰安数据库中对企业在社会共同富裕实现方面的表现评分，但是随着科学技术的发展，可以探讨出更全面具体地反映企业共同富裕贡献度的指标，因此未来的研究可以从企业共同富裕贡献度的度量视角展开研究。

参考文献

- [1]. Abraham M. A theory of human motivation, psychological Review[J]. Wikipedia.org, 1943.
- [2]. Acemoglu D, Restrepo P. The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment[J]. American economic review, 2018, 108(6): 1488-1542.
- [3]. Adithipyangkul P, Hung H Y, Leung T Y. An Auditor's Perspective of Executive Incentive Pay and Dividend Payouts in Family Firms[J]. Journal of Family and Economic Issues, 2020: 1-18.
- [4]. Barker III V L, Mueller G C. CEO characteristics and firm R&D spending[J]. Management science, 2002, 48(6): 782-801.
- [5]. Beibei Wang. Compensation Gap of Executive Team and Innovation Efficiency. 2020, 11(02):220-229.
- [6]. Brynjolfsson E, McAfee A. The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies[M]. WW Norton & Company, 2014.
- [7]. Cory A. Cassell , Shawn X. Huang , Juan Manuel Sanchez , Michael D. Stuart. Seeking safety: The relation between CEO inside debt holdings and the riskiness of firm investment and financial policies[J]. Journal of Financial Economics,2012,103(3).
- [8]. Datta S, Iskandar-Datta M, Sharma V. Product market pricing power, industry concentration and analysts' earnings forecasts[J]. Journal of Banking & Finance, 2011, 35(6): 1352-1366.
- [9]. Edmans A. How great companies deliver both purpose and profit,Cambridge: Cambridge University Press, [J]. 2020.
- [10]. El Ghou S, Guedhami O, Kwok C C Y, et al. Does corporate social responsibility affect the cost of capital?[J]. Journal of banking & finance, 2011, 35(9): 2388-2406.
- [11]. Freeman R. Strategic Management: A Stakeholder Approach[J]. (No Title), 1984.
- [12]. Godfrey P C. The relationship between corporate philanthropy and shareholder wealth: A risk management perspective[J]. Academy of management review, 2005, 30(4): 777-798.
- [13]. Hjort J, Poulsen J. The arrival of fast internet and employment in Africa[J].

American Economic Review, 2019, 109(3): 1032-79.

[14]. Holmström B. Moral hazard and observability[J]. The Bell journal of economics, 1979: 74-91.

[15]. Jensen M C, Meckling W H. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure[J]. Journal of financial economics, 1976, 3(4): 305-360.

[16]. Jensen M C, Murphy K J. CEO incentives-It's not how much you pay, but how[J]. Journal of Applied Corporate Finance, 2010, 22(1): 64-76.

[17]. Kay I T. Beyond Stock Options: Emerging Practices in Executive Incentive Programs[J]. Compensation & Benefits Review, 2016.

[18]. Kong X, Jiang F, Zhu L. Business strategy, corporate social responsibility, and within-firm pay gap[J]. Economic modelling, 2022, 106: 105703.

[19]. Lucas, Robert E. "Some international evidence on output-inflation tradeoffs." The American economic review (1973): 326-334.

[20]. LUIS R, GOMEZ M. Environmental Performance and Executive Compensation: an Integrated Agency-Institutional Perspective[J]. Academy of Management Journal, 2009, 52 (1): 103 -126.

[21]. Makri M, Gomez-Mejia L. CEO incentives, innovation, and performance in technology-intensive firms: a reconciliation of outcome and behavior-based incentive schemes[J]. Strategic Management Journal, 2010, 27(11): 1057-1080.

[22]. Morin R A, Suarez A F. Risk aversion revisited[J]. The journal of finance, 1983, 38(4): 1201-1216.

[23]. Robert M. Wiseman , Luis R. Gomez-Mejia. A Behavioral Agency Model of Managerial Risk Taking[J]. The Academy of Management Review, 1998, 23(1).

[24]. Starks L T. EFA keynote speech: "Corporate governance and corporate social responsibility: What do investors care about? What should investors care about?"[J]. Financial Review, 2009, 44(4): 461-468.

[25]. Usman M, Xiao S, Luo D, Liu N. Strategic Decision Making for Boosting Innovation and TMT Compensation in High-tech Industry: Evidence from China[J]. International Journal of Technology, Policy and Management, 2018, 18(3): 247-271.

[26]. Vroom V H. Work and motivation[J]. 1964.

- [27]. 陈丽君, 郁建兴, 徐铤娜. 共同富裕指数模型的构建[J]. 治理研究, 2021, 37(04):5-16+2.
- [28]. 陈丽蓉, 邓利彬, 郑国洪, 姜梦园, 陈正威. 资本市场开放、产品市场竞争与审计师选择——基于双重制度压力视角的实证研究[J]. 审计研究, 2021, (01):83-93.
- [29]. 陈鹏程. 股权激励水平内部差距与企业创新[J]. 云南财经大学学报, 2020, 36(12):89-104.
- [30]. 陈信元, 陈冬华, 万华林, 梁上坤. 地区差异、薪酬管制与高管腐败[J]. 管理世界, 2009, (11):130-143+188.
- [31]. 陈修德, 梁彤缨, 雷鹏, 秦全德. 高管薪酬激励对企业研发效率的影响效应研究[J]. 科研管理, 2015, 36(09):26-35.
- [32]. 陈叶婷, 张晓涛. 国际化、产品差异化对企业绩效的影响研究——基于我国上市制造业企业的证据[J]. 国际商务(对外经济贸易大学学报), 2015, (04):134-142.
- [33]. 陈志斌, 王诗雨. 产品市场竞争对企业现金流风险影响研究——基于行业竞争程度和企业竞争地位的双重考量[J]. 中国工业经济, 2015, (03):96-108.
- [34]. 程翠凤. 高管激励、股权集中度与企业研发创新战略——基于制造业上市公司面板数据调节效应的实证[J]. 华东经济管理, 2018, 32(11):118-125.
- [35]. 池国华, 杨金, 邹威. 高管背景特征对内部控制质量的影响研究——来自中国A股上市公司的经验证据[J]. 会计研究, 2014, (11):67-74+97.
- [36]. 邓小平文选(第3卷), 北京:人民出版社, 1993:373.
- [37]. 单宇, 许晖, 周连喜, 周琪. 数智赋能: 危机情境下组织韧性如何形成? ——基于林清轩转危为机的探索性案例研究[J]. 管理世界, 2021, 37(03):84-104+7.
- [38]. 方明月, 林佳妮, 聂辉华. 数字化转型是否促进了企业内共同富裕? ——来自中国A股上市公司的证据[J]. 数量经济技术经济研究, 2022, 39(11):50-70.
- [39]. 郭岚, 何凡. 行业竞争、企业竞争地位与社会责任履行——以中国酒类行业为例[J]. 现代财经(天津财经大学学报), 2016, 36(03):62-72.
- [40]. 何慧爽. 产品差异化、竞争强度与企业 R&D 策略分析[J]. 科学学研究, 2010, 28(09):1361-1367.
- [41]. 黄宇虹, 弋代春, 揭梦吟. 中国小微企业员工流动现状、作用及其影响因素分析[J]. 管理世界, 2016, (12):77-89.
- [42]. 姜付秀, 黄继承. 市场化进程与资本结构动态调整[J]. 管理世

界, 2011, (03):124-134+167.

[43]. 姜涛, 王怀明. 高管激励对高新技术企业 R&D 投入的影响——基于实际控制人类型视角[J]. 研究与发展管理, 2012, 24(04):53-60.

[44]. 康华, 王鲁平, 王娜. 股权集中度、CEO 激励与企业研发战略——来自我国上市公司的证据[J]. 软科学, 2011, 25(10):17-21+26.

[45]. 李海舰, 杜爽. 企业社会责任与共同富裕关系研究[J]. 东南学术, 2022, (05):125-140+247.

[46]. 李军鹏. 共同富裕: 概念辨析、百年探索与现代化目标[J]. 改革, 2021, (10):12-21.

[47]. 李平, 王玉乾. 我国上市公司高管薪酬与环境绩效的关系研究[J]. 软科学, 2015, 29(09):85-90.

[48]. 李世辉, 卿水娟, 彭晓. 上市公司高管激励机制、审计定价与审计延迟——基于薪酬激励和股权激励对比视角[J]. 审计与经济研究, 2021, 36(04):21-32.

[49]. 李树, 王雨. 企业数字化转型与内部收入不平等[J]. 产业经济评论, 2023, (01):81-104.

[50]. 李晓庆, 李萌菡. 国企混改、高管薪酬激励与全要素生产率[J]. 技术经济, 2022, 41(09):36-49.

[51]. 李增泉. 激励机制与企业绩效——一项基于上市公司的实证研究[J]. 会计研究, 2000, (01):24-30.

[52]. 梁彤缨, 雷鹏, 陈修德. 管理层激励对企业研发效率的影响研究——来自中国工业上市公司的经验证据[J]. 管理评论, 2015, 27(05):145-156.

[53]. 林琳. 税收负担、高管双重激励与企业财务绩效——兼论 CSR 的中介效应[J]. 财会通讯, 2021, (20):56-60.

[54]. 刘军, 崔琦, 袁艺玮, 高中华, 李朋波. 内部准备度视角下的组织平台化转型研究述评[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(10):20-34.

[55]. 罗润东, 郭怡笛. 人工智能技术进步会促进企业员工共同富裕吗? [J]. 广东社会科学, 2022, (01):54-63.

[56]. 吕巍, 张书恺. 高管薪酬差距对企业研发强度的影响——基于锦标赛理论的视角[J]. 软科学, 2015, 29(01):1-5+10.

[57]. 吕新博, 赵伟. 基于多维测度的共同富裕评价指标体系研究[J]. 科学决

策, 2021, (12): 119-132.

[58]. 马克思恩格斯文集(第三卷), 北京: 人民出版社, 2009: 432-436.

[59]. 马克思恩格斯文集(第三卷), 北京: 人民出版社, 2009: 434.

[60]. 马克思恩格斯文集(第三卷), 北京: 人民出版社, 2009: 432-433.

[61]. 毛雅娟, 米运生. 制度环境、公司并购与薪酬操纵——基于薪酬—绩效敏感性
及粘性的考察[J]. 金融经济研究, 2016, 31(01): 72-84.

[62]. 聂辉华, 林佳妮, 崔梦莹. ESG: 企业促进共同富裕的可行之道[J]. 学习与探
索, 2022, (11): 107-116+2.

[63]. 潘爱玲, 吴倩, 李京伟. 高管薪酬外部公平性、机构投资者与并购溢价[J]. 南
开管理评论, 2021, 24(01): 39-49+59-60.

[64]. 裴璇, 陆岷峰, 王稳华. 共同富裕背景下企业数字化转型的劳动收入分配效应
研究[J]. 现代财经(天津财经大学学报), 2023, 43(04): 3-22.

[65]. 戚聿东, 肖旭. 数字经济时代的企业管理变革[J]. 管理世
界, 2020, 36(06): 135-152+250.

[66]. 孙豪, 曹肖焯. 中国省域共同富裕的测度与评价[J]. 浙江社会科
学, 2022, (06): 4-18+155.

[67]. 唐清泉, 徐欣, 曹媛. 股权激励、研发投入与企业可持续发展——来自中国上
市公司的证据[J]. 山西财经大学学报, 2009, 31(08): 77-84.

[68]. 田轩, 孟清扬. 股权激励计划能促进企业创新吗[J]. 南开管理评
论, 2018, 21(03): 176-190.

[69]. 王凤, 杨斯悦, 刘娜. 企业环境信息披露水平、高管特征与真实盈余管理[J].
统计与信息论坛, 2020, 35(05): 93-103.

[70]. 王海菲, 公宇. 高管薪酬对企业财务绩效影响机制研究——来自中国金融企
业的经验证据[J]. 会计之友, 2015, (04): 97-100.

[71]. 王鹏, 毛霁箴. CEO 特征、风险偏好与内部人交易[J]. 南京审计大学学
报, 2018, 15(03): 45-54.

[72]. 王燕妮. 高管激励对研发投入的影响研究——基于我国制造业上市公司的实
证检验[J]. 科学学研究, 2011, 29(07): 1071-1078.

[73]. 王永钦, 董雯. 机器人的兴起如何影响中国劳动力市场?——来自制造业上市
公司的证据[J]. 经济研究, 2020, 55(10): 159-175.

- [74]. 仵凤清, 付慧娴. 高管激励与企业创新绩效研究综述与展望[J]. 财会通讯, 2020, (21):25-29+139.
- [75]. 习近平在 2022 年世界经济论坛视频会议的演讲. 新华网. (2022-01-17) [2024-03-19]. http://www.news.cn/politics/leaders/2022-01/17/c_1128271799.htm
- [76]. 谢谦, 汪雪婷. 以企业创新发展推进共同富裕——基于股权激励的视角[J]. 金融经济学研究, 2022, 37(01):101-117.
- [77]. 邢立全, 陈汉文. 产品市场竞争、竞争地位与审计收费——基于代理成本与经营风险的双重考量[J]. 审计研究, 2013, (03):50-58.
- [78]. 徐宁, 吴创. 高管激励契约、技术创新动力与路径选择——来自民营中小上市公司的经验证据[J]. 科技进步与对策, 2015, 32(04):71-76.
- [79]. 徐玉德, 韩彬. 市场竞争地位、行业竞争与内控审计师选择——基于民营上市公司的经验证据[J]. 审计研究, 2017, (01):88-97.
- [80]. 薛奕曦, 刘逸云, 王方华. 管理学与共同富裕——“中国管理 50 人”论坛(2021 年秋季)会议侧记[J]. 管理学报, 2022, 19(10):1442-1445.
- [81]. 尹美群, 盛磊, 李文博. 高管激励、创新投入与公司绩效——基于内生性视角的分行业实证研究[J]. 南开管理评论, 2018, 21(01):109-117.
- [82]. 于明洋, 吕可夫, 阮永平. 供应链网络位置与企业竞争地位[J]. 系统工程理论与实践, 2022, 42(07):1796-1810.
- [83]. 余海宗, 吴艳玲. 合约期内股权激励与内部控制有效性——基于股票期权和限制性股票的视角[J]. 审计研究, 2015, (05):57-67.
- [84]. 俞静, 蔡雯. 高管激励对企业创新影响的实证分析——基于分析师关注的中介效应研究[J]. 技术经济, 2021, 40(01):20-29.
- [85]. 俞静, 王运栋. 市场竞争地位视角下高管学术背景与创新投资——来自资源型上市企业的经验证据[J]. 南京财经大学学报, 2021, (06):56-65.
- [86]. 张娟, 黄志忠. 高管报酬、机会主义盈余管理和审计费用——基于盈余管理异质性的视角[J]. 南开管理评论, 2014, 17(03):74-83+93.
- [87]. 张晓, 范英杰. 商业银行社会责任绩效评价体系的构建与应用[J]. 金融发展研究, 2016, (06):59-63.
- [88]. 张永坤, 李小波, 邢铭强. 企业数字化转型与审计定价[J]. 审计研

究, 2021, (03):62-71.

[89]. 张玉娟, 汤湘希. 股权结构、高管激励与企业创新——基于不同产权性质 A 股上市公司的数据[J]. 山西财经大学学报, 2018, 40(09):76-93.

[90]. 张忠华. 高管激励机制对财务绩效的影响研究[J]. 会计之友(中旬刊), 2010, (07):29-31.

[91]. 赵洪江, 陈学华, 夏晖. 公司自主创新投入与治理结构特征实证研究[J]. 中国软科学, 2008, (07):145-149.

[92]. 周翠俭, 刘一伟. 共同富裕背景下居民慈善捐赠的同群效应研究[J]. 社会保障研究, 2022, (01):3-13.

[93]. 周晖, 覃亚洲. 民企环境绩效、政治关联与高管薪酬——基于资源交换的分析视角[J]. 财会月刊, 2016, (08):26-32.

[94]. 周铭山, 张倩倩. “面子工程”还是“真才实干”?——基于政治晋升激励下的国有企业创新研究[J]. 管理世界, 2016, (12):116-132+187-188.

[95]. 周文, 施炫伶. 共同富裕的内涵特征与实践路径[J]. 政治经济学评论, 2022, 13(03):3-23.

[96]. 周文, 杨正源. 高质量发展与共同富裕: 理论逻辑和现实路径[J]. 西安财经大学学报, 2023, 36(03):15-26.

[97]. 周夏飞, 周强龙. 产品市场势力、行业竞争与公司盈余管理——基于中国上市公司的经验证据[J]. 会计研究, 2014, (08):60-66+97.

[98]. 朱德胜, 周晓珮. 股权制衡、高管持股与企业创新效率[J]. 南开管理评论, 2016, 19(03):136-144.

[99]. 朱太辉, 林思涵, 张晓晨. 数字经济时代平台企业如何促进共同富裕[J]. 金融经济研究, 2022, 37(01):181-192.

后 记

回顾我的研究生三年，轰轰烈烈亦规规矩矩，如今三年结束，留在心里的只有感激，感激这段岁月中遇到的人，感激这段岁月里经历的事，更感激这三年来不断拼搏的自己。此外，我也感激研究生学位论文中后记这一浪漫章节，在这里，我可以把这些感激和回忆都敲在纸上，留作回忆。

从 2017 到 2024，我在兰州财经大学度过了七年，我见证了她的欣欣向荣，她也目睹了我蜕茧成蝶，是她的庇护让我有足够的时间和充沛的力量去探索自己的成长方向。在这里，我不仅战胜了自己取得了学业上的小小成就，还遇到了许多厚德载物的老师和可以谈天说地的朋友，更重要的是，我在这里拥有了一段不负青春的校园爱情。在这里，愿我的母校能够桃李满园，春晖四方，更展宏图，再谱华章！

桃李不言，下自成蹊。我要感谢我求学路上遇到的所有老师，尤其是我的导师。在这里，我不仅要感谢邢老师在我研究生期间对我学术上的指导，更要感谢他在学业之余告诉我们的人生哲理。岁月如歌，师恩难忘，很幸运能够成为邢老师的小徒弟，我会永远牢记邢老师的教诲，也真诚地祝福我的师父身体安康、万事顺遂！

总有一些当面说不出的话要被写在后记里。对于我的父母和姐姐，我有太多太多的感谢无法说出口。他们并不懂如何写论文如何做财务，但他们却支持和帮助我书写了自己人生中精彩的前 24 年。永远忘不了学习压力大的我哭着跟他们打电话时电话那边传来的安慰和果断的解决方案，爸爸妈妈的宽慰理解和姐姐一针见血的分析 and 教导才得以成就现在的我。接下来的岁月我会成长得更好，做你们的依靠，也祝愿接下来的岁月里我的家人能够健康快乐，事事如意！

我的青春最轰轰烈烈的便是爱情。感谢我的男朋友包啟，从遇到你的那天开始我的生命里便照进了一束光，我开始变得阳光开朗，开始拥有更多爱这个世界的力量。感谢你五年来的陪伴，也提前感谢你往后大半辈子的爱与陪伴，能够与你一路同行，是我觉得这世界美丽的原因。

最后，感谢不够完美但又努力向上的自己以及生命中所有的遇见。借此祝愿你我：前路灿烂，万事胜意！

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 薛文俊 签字日期： 2023.6.1
导师签名： 邢铭强 签字日期： 2023.6.1

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意” / “不同意”）以下事项：

- 1.学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；
- 2.学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入 CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 薛文俊 签字日期： 2023.6.1
导师签名： 邢铭强 签字日期： 2023.6.1