

CEO 内外部薪酬差距与企业绿色创新

延纯羽

(天津理工大学, 天津 300380)

摘要: CEO 的行为与决策不仅会受企业内部薪酬差距的影响, 还会受劳动力市场同行业其他企业的外部薪酬差距的影响。以 2010—2020 年非金融 A 股上市公司为样本, 考察 CEO 内外部薪酬差距及二者协同对企业绿色创新的影响。研究发现, 内部薪酬差距与企业绿色创新为正向关系, 而外部薪酬差距会抑制企业绿色创新, 且公共压力对二者的作用机制起到调节作用。希望实证结果不仅能对高管薪酬差距与企业绿色创新相关研究提供重要补充, 而且能对企业提高绿色创新, 提升社会绿色水平起到启示作用。

关键词: 薪酬差距; 绿色创新; 公共压力; CEO

0 引言

改革开放以来, 我国经济高速增长, 然而粗放的经济模式也带来资源短缺、环境恶化及生态失衡等问题^[1]。如何兼顾经济增长和生态环境保护的双重需求, 推动经济发展方式全面向绿色发展转变, 已成为制约中国经济高质量发展的现实问题^[2]。企业作为环境污染的主要源头, 需作为重点研究对象。然而绿色创新具有双重外部性^[3], 准公共品特征决定企业层面供给天然不足^[4], 导致自觉开展绿色创新活动的企业少之又少。因此, 增加企业绿色创新活动, 提高企业绿色创新能力, 已成为政府及相关专家共同关心的问题^[1,5-6]。

现有文献关于企业绿色创新影响因素的研究主要基于外部与内部因素。从外部影响因素看, 主要包括利益相关者^[7-8]、市场环境^[9-10]、环境规制^[11-12]等; 而内部影响因素研究可以分为企业层面和高管层面, 前者包括公司治理^[13-15]、企业特征^[16-17]、公司宏观战略^[18-19]等, 后者包括个人及团队特征^[20-21]等。作为企业的最高运作者, CEO 对公司能否采取环境管理措施起到关键作用^[6]。基于风险偏好理论, CEO 从自身利

益出发, 面对高风险低收益的绿色创新项目, 大多会出现规避心理。因此, 有必要从 CEO 激励的角度出发, 分析 CEO 的薪酬差距对企业绿色创新的影响及作用机制。此外, 薪酬差异对于 CEO 的激励作用不仅来自公司内部的绝对薪酬差异, 还来自同行业间的相对薪酬差异^[6,22]。公平理论指出, 人在多数情况下会表现出与其他人相对公平, 即在关注自身利益的同时, 也会关注别人的收益, 通过比较来判定自己是否取到了合理的收益^[23]。这种比较既来自企业内部的垂直差距, 也来自企业外部的水平差异。在关于 CEO 薪酬的两种不同的理论下, 薪酬对绿色创新的作用效果存在差异: 锦标赛理论的支持者认为薪酬差距能够促进 CEO 为了获得更高的薪酬水平而提高企业效率; 行为理论的支持者认为薪酬差异会增加 CEO 的不公平心理, 从而增加自利行为, 降低企业效率^[24]。因此, 本文认为, 基于两种不同的理论, CEO 薪酬差距对企业绿色创新的影响作用不同, 且存在内部和外部双重作用。

鉴于此, 本文以我国 2010—2020 年沪深 A 股非金融类上市公司为样本, 基于 CEO 激励视角, 将 CEO 所

受到的薪酬差距分为内部和外部两个方面，考察内外部 CEO 薪酬差距对企业绿色创新的影响。此外，公共压力作为公司的外部监督机制，其薪酬水平会不可避免地被外界媒体及公众所关注^[25]，因此，本文将探究公共压力是否有调节作用。

文章可能的贡献在于：第一，从薪酬的角度丰富了企业绿色创新影响因素的研究。已有文献分别侧重于内部薪酬差异和外部薪酬差异对企业绿色创新影响的单一解释，本文将二者放在同一框架中，探讨二者协同作用的效果；第二，揭示了公共压力的调节作用，厘清了“内外部薪酬差距—公共压力—企业绿色创新”的作用机理；第三，为政府提供相关政策建议。

1 理论分析和研究假设

1.1 CEO 内部薪酬差距与企业绿色创新

锦标赛理论表明，CEO 内部薪酬差距能提高非 CEO 为提高边际效益带来的内驱力，股东为了公司的长远发展更愿意增加公司对绿色创新的投入，而 CEO 为了维持自身地位会促使与股东的利益达成一致，激励 CEO 努力工作以获得更高的薪酬水平和稳定的地位，且高管团队对环境的注意力会有效促进企业绿色创新^[26]，因此，内部薪酬激励的有效性在于 CEO 与非 CEO 作为高管团队会增加企业绿色创新关注水平，最终促进企业绿色创新活动。根据契约参照点理论，内部薪酬的相互比较使得薪酬激励作用更加明显。企业 CEO 的薪酬比较会显著影响薪酬契约结构、CEO 的努力水平和代理成本。CEO 掌握企业绿色创新的主要决定权，根据其自身能力确定薪酬范围，一方面，能够使其自身价值得到实现，促使其获得自身满足感，更加激励其投入到绿色创新中；另一方面，合理的薪酬差距能够减少 CEO 的怠工现象，对于企业的竞争力更加关注，更加愿意为了企业的长远发展而奋斗，激发了 CEO 和员工的工作热情，从而增加企业绿色创新

投入^[27]。

经理人市场理论指出，CEO 内部薪酬差距有助于职业经理人市场地位^[28]的体现。其一，CEO 所处公司的绿色创新水平不仅反映了整个企业团队的水平，也反映了 CEO 绿色创新的经验积累，有助于提升 CEO 薪酬的社会认同感，提高市场地位；其二，非 CEO 为了晋升职位，会通过提高绿色创新领域的生产力，从而提升自身价值，同时 CEO 为保证原本地位会增加绿色创新研发投入。绿色创新是当前政策背景下对 CEO 重要的考核标准，内部薪酬差距必会提升 CEO 对绿色创新积极性。因此，本文提出假设：

H1：内部薪酬差距对企业绿色创新有明显的促进作用。

1.2 CEO 外部薪酬差距与企业绿色创新

CEO 的薪酬差距不仅源于企业内部薪酬差异，也源于同行业同等级的外部薪酬差异。行为理论的支持者认为过高的薪酬差距会促使员工产生被剥削、不平等感，当公司管理层将自己的薪酬与其他同级别公司的薪酬进行比较时，工资差距越大，员工的心态就越不平衡，越容易引发员工的政治阴谋，推高公司的盈余管理水平^[29]。

相对剥削理论提出，大部分人更加关注结果的平等性，当 CEO 在比较薪酬水平时，很少会考虑到自身投入的多少，且人们大多会认为自己比他人付出了更多努力和贡献。因此当 CEO 薪酬与同行业其他 CEO 薪酬差距过大时，就会产生不公平的心理，工作积极性相应会减弱，CEO 与股东的利益一致性意识会减低，减少企业的绿色研发投入^[30]。此外，CEO 在行使自身权力时，会形成收益预期，一旦实际报酬与预期收入相差太多时，CEO 就容易利用自身权力实现自利行为，从而损害公司利益。因此，本文提出假设：

H2：外部薪酬差距对企业绿色创新有明显的抑制作用。

1.3 公共压力的调节效应

在制度和外部环境的双重压力下，企业面临来自政府、媒体和环保组织等多方面考察，他们利用法律、媒体报道等方式对公司施加压力，从而对公司的生产经营产生一定影响，使公司决策需要考虑其他利益群体的意愿，努力承担社会责任^[31-32]。因此，为了获得竞争优势促进公司的整体发展并获得利益相关者的支持，必须让利益相关者了解全面的讯息。此外，媒体报道可以对公司的董事的工作起到监督作用，从而提高公司价值，这使媒体及时发布信息显得尤为重要^[33-34]。在引入公共压力作为调节变量之后，CEO的内外部激励对企业的绿色创新效应可能发生变化；在公共压力水平不同时，CEO的内外部激励对企业的绿色创新影响程度也可能产生显著差异。

本文综合考虑数据来源的可获得性，选取企业外部的其中一个重要影响性因素——媒体关注度，对其分别进行调节效应的研究^[35]。作为信息传播的重要来源，媒体起到至关重要的作用，产生较大的外部压力，引起公众对公司的重大关注。

具体而言，对于内部薪酬差距对企业绿色创新的促进作用上，内部薪酬差距与公共压力存在替代效应。在社会公众对企业CEO的薪酬的关注度不断上升的情况下，过高的薪酬会引起公众的不满^[36]。企业受到来自公众的影响，为获得长期利益，必须控制企业的外在形象，降低CEO薪酬。此外，徇私舞弊等违法行为也会被公众所关注，而媒体的报道会在其中起到促进作用^[34,37]，因此，企业为了缓解外部压力，会调整自身薪资结构，由此二者形成一种替代关系。在低碳环保的大背景下，人们对绿色创新的关注度也在不断上升，媒体的报道使人们更方便获取公司的绿色创新绩效，而公司为了提高自身形象，会加大对绿色创新的研发力度，因此，媒体关注度促进了企业绿色创新。

对于外部薪酬差距对企业绿色创新的抑制作用上，

公共压力存在促进效应。媒体作为信息传递的重要载体，是利益相关者了解企业相关信息的重要途径^[38]。媒体报道的受众群体主要为利益相关者，通过传递企业内部相关信息，在缓解信息不对称方面起到积极作用，降低信息搜索成本^[39]，同行业其他公司CEO的薪酬水平也更容易被大家所感知。利益相关者的期望与感知很大程度上取决于媒体关注度的影响程度，媒体关注度越高，利益相关者越容易被影响，企业内部信息越容易被曝光，各企业CEO更容易进行同行比较，由此产生的不满情绪及自利行为更多，从而对绿色创新的投资力度越弱^[40]。

因此，本文提出假设：

H3：公共压力的增强替代了CEO的内部薪酬差距对绿色创新促进作用。

H4：公共压力的增强加强了CEO的外部薪酬差距对绿色创新抑制作用。

2 研究设计

2.1 样本选择与说明

本文选取2010—2020年沪深A股上市公司为样本，CEO薪酬、企业绿色创新、公共压力和相关财务数据均来自CSMAR数据库、瑞思数据库和中国研究数据服务平台。同时剔除：①金融类上市公司样本；②ST、PT类的上市公司样本；③相关数据缺失的上市公司样本；④年度行业上市公司数量少于5的样本，最终得到14 608个样本。同时，为避免变量极值对研究结果的影响，本文将所有连续变量做了1%的缩尾处理，且对剩余样本进行统计分析。本文界定的CEO指总经理、CEO或总裁。

2.2 变量定义

2.2.1 企业绿色创新

借鉴李依等^[41]的研究，使用绿色专利数量来衡量企业绿色创新。将企业绿色发明专利和绿色实用新型

专利的申请数量，二者加总后加1取自然对数，同时将绿色发明专利申请量的对数值作为稳健性衡量指标。

2.2.2 薪酬差距程度

2.2.2.1 内部薪酬差距

本文借鉴汤建洋等^[42]对于竞赛激励的衡量，采用CEO薪酬与非CEO薪酬的平均值的差值的对数来衡量。

2.2.2.2 外部薪酬差距

借鉴Coles等^[43](2018)的测量方式，本文将外部薪酬差距以一家公司的CEO薪酬与同年份同行业的其他公司CEO薪酬的差额来衡量。

2.2.2.3 公共压力

本文以媒体关注度为切入点对企业承受的公共压力进行衡量。本文最终参照周志方^[34]的做法，采用CNRDS获取的上市公司标题新闻出现的总数加1取对数来衡量。

2.2.2.4 控制变量

借鉴孔东民等^[44]的研究，控制CEO任期(CTENURE)、成长性(TOBINQ)、代表企业发展前景的杠杆比率(LEVERAGE)、资本支出(CAPEX)、独立董事

的占比(PERCENT)、股权制衡(BALANCE)、两权分离率(SEPERATION)、高管规模(TSIZE)、年份(Year)和行业(Industry)。

2.3 模型设定

CEO内外部薪酬差距对企业绿色创新的影响模型为

$$IE_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 GAP1_{i,t} + \sum \varphi_i controls_{i,t} + Industry_FE + Year_FE + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$IE_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 GAP2_{i,t} + \sum \varphi_i controls_{i,t} + Industry_FE + Year_FE + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

公共压力的调节作用的模型为

$$IE_{i,t} = \eta_0 + \eta_1 GAP1_{i,t} + \eta_2 MA_{it} + \eta_3 GAP1_{i,t} \times MA_{it} + \sum \varphi_i controls_{i,t} + Industry_FE + Year_FE + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$IE_{i,t} = \sigma_0 + \sigma_1 GAP2_{i,t} + \sigma_2 MA_{it} + \sigma_3 GAP2_{i,t} \times MA_{it} + \sum \varphi_i controls_{i,t} + Industry_FE + Year_FE + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

模型(1)(2)分别考察CEO内外部薪酬差距对企业绿色创新的影响，分别检验H1和H2；模型(3)(4)考察公共压力的调节效应，分别检验H3和H4。

表1 变量定义

变量类型	变量名称	定义
因变量	企业绿色创新(IE)	发明专利申请数量加1的自然对数，即 $\log(1 + IE)$
自变量	内部薪酬差距(GAP1)	LN(CEO薪酬 - 所有非CEO薪酬的中值)
	外部薪酬差距(GAP2)	LN(同行业的其他公司的最高CEO薪酬 - CEO薪酬)
调节变量	公共压力(MA)	LN(标题新闻出现的总数 + 1)
控制变量	CEO任期(TENURE)	CEO任职年限加1的自然对数
	成长性(GROWTH)	以企业市场价值与资本重置成本之比定义的托宾Q表示
	杠杆比率(LEVERAGE)	总负债除以总资产
	资本支出(CAPEX)	资本支出与总资产的比值
	独立董事的占比(PERCENT)	独立董事人数除以董事会成员总数
	股权制衡(BALANCE)	第二~五大股东持股比例/第一大股东持股比例
	两权分离率(SEPERATION)	CEO拥有的上市公司控制权—所有权
	高管规模(TSIZE)	LN(高管人数)

3 实证结果与分析

3.1 描述性统计

描述性统计结果见表2，企业绿色创新的对数的最大值和最小值分别为2.180和0，均值和标准差分别为0.407和0.498，表明公司之间绿色创新的差异较大。内部薪酬差距GAP1的均值和标准差分别为7.967和6.107，外部薪酬差距GAP2的均值和标准差分别为15.27和1.120。从两组数据得出，CEO内外部薪酬差距均相对偏大，但CEO外部薪酬差距分布相对较为均匀，内部薪酬差距波动较大。公共压力MA的最大值和最小值分别为6.120和0，均值和标准差分别为1.437和1.087，表明公共压力存在差异。

表2 变量的描述性统计

变量	样本数	均值	Std.	最小值	最大值
IE	14 608	0.407	0.498	0	2.180
GAP1	14 608	7.964	6.107	0	15.290
GAP2	14 608	15.270	1.120	0	17.440
MA	14 608	1.437	1.087	0	6.120
GROUTH	14 608	2.088	1.458	0.020 0	16.650
LEVERAGE	14 608	0.421	0.208	0.010 0	3.020
CAPEX	14 608	4.990	4.780	0	44.960
PERCENT	14 608	38.190	5.733	29.170 0	59.030
BALANCE	14 608	0.754	0.603	0.024 9	3.086
SEPERATION	14 608	4.380	7.350	-7.640 0	56.110
TSIZE	14 608	2.737	0.203	1.946 0	3.526

3.2 相关性分析

变量的Pearson相关系数可以看出，内部薪酬差距与企业绿色创新显著正相关，初步支持了H1。同时，外部薪酬差距与企业绿色创新显著负相关，初步支持了H2。

3.3 回归分析

CEO内部薪酬差距对企业绿色创新研究模型的回归结果见表3。表3列(1)(2)表示二者基准回归，进一步验证了H1、H2，表3列(3)(4)表示公共压

力调节作用的回归结果，验证了H3、H4。

表3 内外部薪酬差距基本回归结果及公共压力的调节作用

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	IE	IE	IE	IE
GAP1	0.513 *** (8.03)		0.472 *** (7.37)	
GAP2		-1.689 *** (-3.83)		-0.946 ** (-2.12)
MA			5.214 *** (12.10)	5.143 *** (11.88)
GAP1 × MA			-0.189 *** (-3.14)	
GAP2 × MA				-0.577 ** (-2.14)
Control Variables	控制	控制	控制	控制
Constant	-119.673 *** (-13.88)	-104.587 *** (-9.49)	-115.709 *** (-13.47)	-98.412 *** (-9.06)
样本数	14 608	14 608	14 608	14 608
R ²	0.177	0.182	0.209	0.210
Industry FE	YES	YES	YES	YES
year FE	YES	YES	YES	YES

注：*、**、***分别表示在10%、5%、1%水平显著。括号类为t值。下同。

4 稳健性检验

本文通过改变关键解释变量的测量方法，对原回归结果进行稳健性检验。检验结果显示，无论采取哪种变量衡量方式，核心解释变量对企业绿色创新的影响均不变。这说明变量衡量方式变更后的回归结果仍支持本文的最终结论。

5 结语

企业要想获得竞争优势，与绿色创新密不可分，且CEO薪酬制度对企业绿色创新决策发挥重要作用。基于此，本文以我国2010—2020年沪深A股上市公司

为样本,考察CEO内外薪酬差距对企业绿色创新的影响及作用机制。研究结果发现:第一,内部CEO薪酬差距会显著促进企业绿色创新,外部CEO薪酬差距会显著抑制企业绿色创新;第二,公共压力与内部薪酬差距呈替代作用促进绿色创新,且会加强对外部薪酬差距的抑制作用。

本文的启示在于:第一,企业应密切关注薪酬差距对CEO的激励作用,在制定薪酬机制时,企业应适当加大不同层级CEO之间的薪酬差距,增强薪酬差距产生的激励效应,且要降低CEO与同行业其他CEO的差距,减少CEO的不满情绪;第二,企业激励政策应与外部公共压力相适应,企业制定的各种激励机制应合理利用外部压力的激励作用,只有这样才能不断提升企业绿色创新水平。

参考文献

- [1] 邢丽云,俞会新.绿色动态能力对企业环境创新的影响研究:环境规制和高管环保认知的调节作用[J].软科学,2020,34(6):26-32.
- [2] 王峰,王瑞琦.中国经济高质量发展研究进展[J].当代经济管理,2021,43(2):1-10.
- [3] ZHANG Y, SUN J, YANG Z, et al. Critical success factors of green innovation: technology, organization and environment readiness [J]. Journal of Cleaner Production, 2020, 264 (10): 121701.
- [4] 曾春影,罗明忠,和欣.高管的高质量生态环境经历与企业绿色创新研究[J].广东财经大学学报,2022,37(3):82-97.
- [5] 李九斤,钟嘉宇,陶国煜.“双碳”目标下绿色创新对中国神华财务绩效影响研究[J].财务管理研究,2023(2):7-17.
- [6] 赵馨燕,颜欢,周晓惠,等.CEO职业背景、薪酬激励对企业创新绩效的影响研究[J].财务管理研究,2022(3):33-41.
- [7] 方先明,那晋领.创业板上市公司绿色创新溢酬研究[J].经济研究,2020,55(10):106-123.
- [8] 管亚梅,陆静娇.利益相关者压力、企业环境伦理与绿色创新绩效的关系研究[J].江苏社会科学,2019(3):67-75.
- [9] 王怀明,陈龙,魏珈玮.碳市场促进了企业绿色创新吗?:基于“碳交易试点”政策的准自然实验[J].现代管理科学,2022(4):33-42.
- [10] 贺子欣,惠宁.要素市场扭曲抑制了绿色创新效率提升吗:高技术产业集聚的调节效应[J].科技进步与对策,2022,39(21):75-84.
- [11] 王芝炜,孙慧.市场型环境规制对企业绿色技术创新的影响及影响机制[J].科技管理研究,2022,42(8):208-215.
- [12] 商波,杜星宇,黄涛珍.基于市场激励型的环境规制与企业绿色技术创新模式选择[J].软科学,2021,35(5):78-84,92.
- [13] 张玉明,刘晗,李双.信息透明度、环保关注与重污染企业绿色创新[J/OL].科技进步与对策:1-12[2023-04-20].<http://kns.cnki.net/kcms/detail/42.1224.G3.20230410.1025.010.html>.
- [14] 李筱乐,张军,李梦荷.董监高责任险、企业声誉与绿色创新[J].上海财经大学学报,2023,25(2):93-106,121.
- [15] 王峰正,陈方圆.董事会治理、环境规制与绿色技术创新:基于我国重污染行业上市公司的实证检验[J].科学学研究,2018,36(2):361-369.
- [16] 郭莉,纪首群.能源企业异质性对绿色创新能力的影响:基于空间溢出视角[J].资源开发与市场,2022,38(7):842-849.
- [17] 赵炎,齐念念,孟庆时.技术整合能力、绿色专利质量与企业持续性创新[J].科技进步与对策,2023,40(8):11-21.
- [18] 田红娜,孙美玲,王莉静.数字化领导力如何促进企业绿色创新:基于SEM与fs QCA方法[J].科技进步与对策,2023,40(8):54-65..
- [19] 李鑫,魏娜.海外并购能否促进企业绿色创新水平提升?[J].外国经济与管理2024,46(3):106-121.
- [20] 齐丽云,王佳威,刘旸,等.高管团队异质性对企业绿色创新绩效影响研究[J].科研管理,2023,44(4):175-184.
- [21] ZHANG Y, LIU H, LI M. Does chief executive officer turnover affect green innovation quality and quantity? Evidence from China's manufacturing enterprises [J]. Environmental Science and Pollution Research, 2023, 30 (4): 81760- 81782.

- [22] 孙晓华, 翟钰, 冀浩正. 行业锦标赛激发了企业策略性创新吗? [J/OL]. 南开管理评论, (2022-09-20) [2023-10-11]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.f.20220919.1458.007.html>.
- [23] 刘建秋, 李四海, 王飞雪, 等. “论资排辈”式高管薪酬与企业生产效率研究 [J]. 南开管理评论, 2021, 24 (1): 120-128, 147, 129-130.
- [24] 梅春, 邓鸣茂, 陆蓉. 垂直薪酬差异对公司创新产出的影响机理 [J]. 管理科学, 2021, 34 (6): 88-100.
- [25] 任宇, 刘峰. 政府补助信息披露选择、外部公共压力与高管薪酬 [J]. 财政研究, 2019, 436 (6): 86-93.
- [26] 吴建祖, 华欣意. 高管团队注意力与企业绿色创新战略: 来自中国制造业上市公司的经验证据 [J]. 科学学与科学技术管理, 2021, 42 (9): 122-142.
- [27] 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, 410 (12): 107-120.
- [28] 韵江, 宁鑫. “年少有为”还是“老当益壮”? CEO职业生涯关注与战略变革 [J]. 经济管理, 2020, 42 (6): 135-152.
- [29] 朱芳芳, 李海舰. 高管薪酬差距与企业研发投入: 基于高管团队重组的情境作用 [J]. 商业研究, 2018 (11): 119-126.
- [30] 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 (1): 39-49, 59-60.
- [31] 秦晓静. 治理能力视角下企业金融化、创新投入与创新效率的关系: 以上市电商企业为例 [J]. 商业经济研究, 2022, 853 (18): 120-123.
- [32] 李慧聪, 章明霞, 苏浩文. 绿色金融助力绿色创新的机制研究: 基于中国工商银行实践案例分析 [J]. 财务管理研究, 2022 (11): 11-15.
- [33] 付东. 企业资源配置战略与科技创新产出: 基于营商环境调节效应的分析 [J]. 证券市场导报, 2020, 340 (11): 11-22.
- [34] 周茂春, 张亚楠. 媒体关注能否促进重污染企业绿色转型: 基于政治关联调节作用 [J]. 财务管理研究, 2023 (12): 82-92.
- [35] 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 (1): 20-29.
- [36] 刘婷婷, 高凯, 何晓斐. 高管激励、约束机制与企业创新 [J]. 工业技术经济, 2018, 37 (9): 21-29.
- [37] 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 (5): 145-156.
- [38] WANG F, SUN Z, FENG H. Can media attention promote green innovation of Chinese enterprises? regulatory effect of environmental regulation and green finance [J]. Sustainability, 2022, 14 (17): 11091.
- [39] WANG C, HU Y, ZHANG J, et al. CEO media exposure and green technological innovation decision: evidence from Chinese polluting firms [J]. Mathematical Problems in Engineering, 2020 (35): 1-14.
- [40] USMAN S M, BUKHARI F A S, USMAN M, et al. Does the role of media and founder's past success mitigate the problem of information asymmetry? Evidence from a UK crowdfunding platform [J]. Sustainability, 2019, 11 (3): 692-716.
- [41] 李依, 高达, 卫平. 中央环保督察能否诱发企业绿色创新? [J]. 科学学研究, 2021, 39 (8): 1504-1516.
- [42] 汤建洋, 黄东风, 姜薇. 高管薪酬激励、内部薪酬差距与企业信息透明度: 基于我国A股上市公司的实证研究 [J]. 南方金融, 2019 (1): 28-39.
- [43] CORE J E, HOLTHAUSEN R W, LARCKER D F. Corporate governance, chief executive officer compensation, and firm performance [J]. Journal of Financial Economics, 1999, 51 (3): 371-406.
- [44] 孔东民, 徐茗丽, 孔高文. 企业内部薪酬差距与创新 [J]. 经济研究, 2017, 52 (10): 144-157.

收稿日期: 2023-10-11

作者简介:

延纯羽, 女, 1999年生, 硕士研究生在读, 主要研究方向: 企业投融资。