

高管特征对企业 ESG 漂绿行为的影响研究

秦偲文 张晓旭*

辽宁科技大学 辽宁 鞍山 114051

【摘要】：随着绿色金融理念渗透，企业的环境与社会表现（ESG）已成为公众与资本市场关注的核心焦点。相较于传统财务绩效竞争，ESG 评价更依赖透明的非财务信息，这对企业治理结构与决策逻辑提出全新要求。高管团队作为企业战略制定与资源配置的核心主体，其性别、年龄、教育背景及财务背景等个人特质与经验背景，决定企业对外部可持续发展压力的响应方式，影响企业在 ESG 信息披露与实际行动间的权衡选择。鉴于此，本文以 2024 年 A 股 518 家上市企业为研究样本，区分高管性别、年龄、教育背景与财务背景等特征维度，分析不同高管特征对企业 ESG 漂绿行为的影响差异，旨在从高管特征视角揭示企业 ESG 漂绿行为的形成机理，进而提出针对性治理路径，最终为提升企业 ESG 实践真实性、修复市场对可持续投资的信任提供理论支撑与实践参考。

【关键词】：高管特征；ESG；漂绿行为；治理建议

DOI:10.12417/3041-0630.26.02.065

1 引言

全球气候变化加剧、资源约束趋紧以及社会责任诉求不断升温的背景下，环境、社会和治理（ESG）已成为衡量企业可持续发展能力与长期价值的重要标尺，受到投资者、监管机构、消费者及社会公众的高度关注^[1]。高管团队作为企业战略与文化的核心塑造者，自身特征可能影响 ESG 决策取向与漂绿倾向，但现有研究多聚焦 ESG 绩效本身或宏观制度因素，对高管特征与漂绿行为关系的系统性探讨仍显不足。因此，本文将 2024 年 A 股上市企业为样本，旨在揭示高管特征对 ESG 漂绿行为的影响机制与差异表现，为企业和监管部门识别与防范漂绿风险提供参考。

2 文献综述

随着 ESG 成为企业可持续发展的核心议题，“漂绿”现象引发广泛关注，学者揭示不同特质对企业 ESG 漂绿行为的影响。陈超凡（2023）发现年长高管可能将注意力集中于传统合规，忽略新兴议题而增加信息披露型漂绿；年轻高管关注热点但易流于表面，导致营销导向型漂绿上升^[2]。蒋艾桐等（2025）强调高管的绿色认知水平直接影响漂绿倾向，具备较强绿色认知的高管更能识别环境风险与长期价值，在融资受限情境下会减少以形象包装替代实质投入的漂绿行为^[3]。施诺等（2025）认为高学历高管更易关注国际国内 ESG 标准与绩效指标，能将注意力集中于实质性环境改善而非表面宣传，从而降低漂绿概率^[4]。吕秀梅等（2025）发现女性在价值观上更重视透明沟通与社会责任，倾向于“真绿”而非“漂绿”，性别特征通过影响决策偏好与风险感知，使女性高管在信息披露型

与目标脱节型漂绿上表现更低^[5]。由此可以看出，高管特征通过价值观、认知能力、风险偏好与注意力分配等路径显著影响 ESG 漂绿行为。

3 高管特征影响企业 ESG 漂绿行为的现状及问题分析

3.1 研究样本

本研究以 2024 年 A 股上市的 518 家企业为研究样本，涵盖主板、创业板及科创板等主要板块，如表 3-1 所示。样本筛选遵循以下原则：一是企业须在 2024 年公开发布独立或合并 ESG 报告，确保数据可得性；二是剔除 ST、*ST 及财务状况异常企业，以提升样本质量；三是因金融行业业务模式特殊、监管规则与非金融差异大，ESG 漂绿表现及高管特征关联逻辑不同，剔除金融行业企业。选择上述企业主要基于其在资本市场的关注度较高、ESG 信息披露相对完整，观察高管特征与 ESG 漂绿行为之间的关联。

表 3-1 样本企业的行业分布情况

行业类别	企业数量（家）	占比
制造业	104	20.08%
信息技术	88	16.99%
能源与公用事业	86	16.60%
消费品	45	8.69%
医疗健康	67	12.93%
房地产与建筑	42	8.11%
其他行业	86	16.60%
合计	518	100.00%

课题项目：辽宁省社科规划项目：供应链金融赋能“链主”企业连续并购形成绿色生产力的机制与效应研究（L25CGL034）

基金项目：辽宁科技大学大学生创新创业训练项目。

3.2 高管性别影响企业 ESG 漂绿行为的现状及问题

随着女性高管占比从不足 10%提升至超过 30%，企业各类 ESG 漂绿行为呈现不同走向。信息披露型漂绿比例由 36.0%降至 23.2%，目标与行动脱节型由 30.4%降至 18.9%，显示女性参与度提高可能抑制直接且易识别的漂绿方式。相反，营销导向型由 9.6%升至 26.3%，范围转移型由 4.0%升至 15.8%，说明在女性比例较高的管理层中，企业更倾向于运用营销包装进行漂绿操作，提示应关注治理理念与策略转型的深层动因。

3.3 高管年龄影响企业 ESG 漂绿行为的现状及问题

如图 3-1 所示，在按高管年龄划分的组别中，41-50 岁年龄段企业数量最多，其目标与行动脱节型漂绿比例高达 36.8%，显著高于其他年龄组，体现出此阶段管理者更易出现重目标宣示而轻实际执行的倾向。30-40 岁组的营销导向型漂绿比例为 18.7%，高于其他组。61 岁及以上组的范围转移型漂绿比例升至 11.4%，或反映临近退休的管理者更倾向通过业务边界变动来规避长远风险。

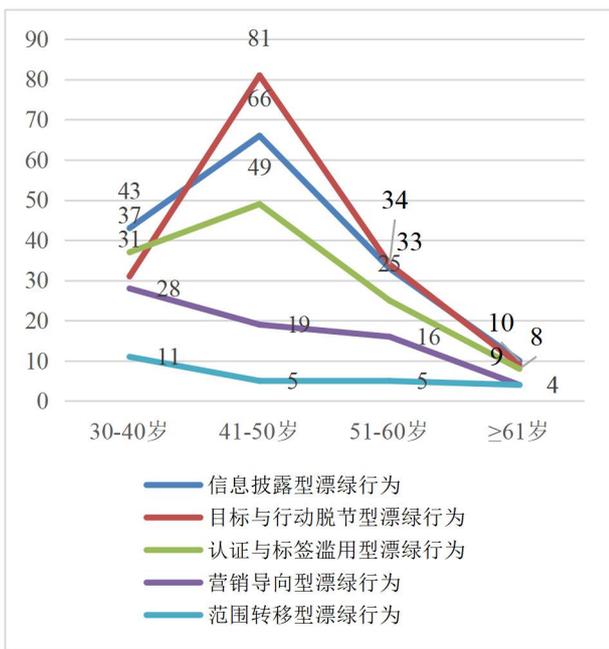


图 3-1 不同高管年龄比例分布下企业 ESG 漂绿行为对比

3.4 高管教育背景影响企业 ESG 漂绿行为的现状及问题

如图 3-2 所示，硕士及以上学历占比从低于 20%升至超过 60%的过程中，信息披露型漂绿比例由 41.2%持续下降至 22.7%，表明高学历管理团队更注重披露的真实性与可检验性。与此同时，营销导向型由 11.8%上升至 20.0%，范围转移型由 5.9%升至 10.9%，意味着高学历者可能更擅长构建复杂叙述与跨领域运作，以更精巧方式掩盖问题，形成隐蔽性更强的漂绿模式。

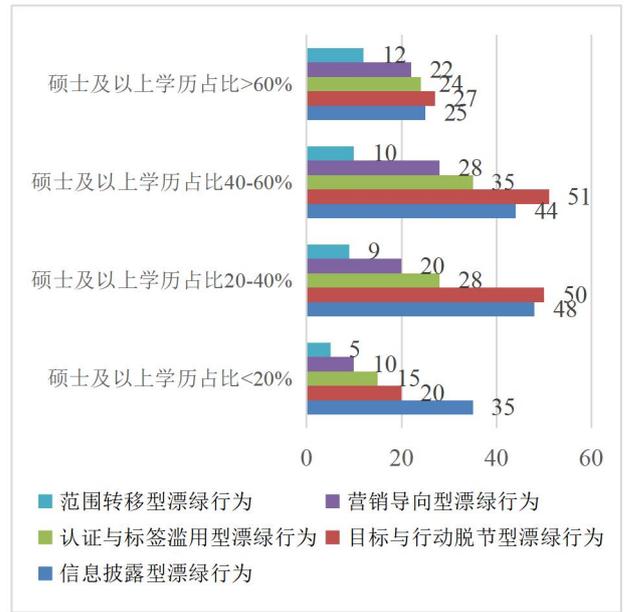


图 3-2 不同高管硕士及以上学历占比分布下企业 ESG 漂绿行为对比

3.5 高管财务背景影响企业 ESG 漂绿行为的现状及问题

未拥有财务背景高管的企业中，信息披露型漂绿比例仅 20.2%，明显低于有财务背景企业的 36.8%，说明财务专业经验有助于抑制表面化信息披露。但在目标与行动脱节型、认证与标签滥用型、营销导向型和范围转移型漂绿方面，无财务背景企业均高于有财务背景企业。反映出财务背景高管更关注数据可审性与实质合规，而非财务背景者更依赖营销和非财务手段塑造形象，从而抬高其他类型漂绿的发生概率。

4 基于高管特征视角的企业 ESG 漂绿行为原因分析

4.1 个体价值观

组织学习理论认为，个体的学习经历与代际经验会内化为认知框架，并在团队互动中形成共享心智模式，从而影响组织应对外部议题的方式。女性高管在社会责任方面的信念，更广泛参与多元文化学习，这种学习积累使她们将 ESG 视为必须践行的长期价值，而非短期营销工具，因而在学习型组织氛围中更容易抑制信息披露型与目标脱节型漂绿的发生^[6]。年轻高管成长于全球可持续发展的话语体系，虽学习敏感度高，但认知多来自媒体与流行趋势，学习深度偏表层化与潮流化，易在营销导向型漂绿中追求曝光效应。

4.2 专业能力

结合合规性理论，组织与个体在制度环境中会通过内化规则来降低违规不确定性，拥有较高学历的管理者，通常在管理学、经济学等学科中接受系统训练，对披露规则与绩效评估理解更多，使其在面对信息披露型漂绿时更倾向于提供可验证的数据与案例，以减少夸大或隐瞒动机。合规性理论强调对制度

边界的清晰认知能抑制机会主义行为,因此教育背景提升他们对认证体系、标签使用限制及法律合规边界的敏感度,从而降低认证与标签滥用型漂绿的发生概率。

4.3 风险意识

风险承担理论认为,个体的专业训练与经验会塑造其对潜在损失的敏感度及应对策略,财务专业背景强调数据真实性、跨期绩效匹配与信息披露的可审计性,使财务背景高管在编制 ESG 报告与制定可持续战略时更注重可追溯的证据链与可验证结果,这直接压缩了信息披露型漂绿的操作空间^[7]。风险承担理论还指出,当个体对负面后果的感知强度较高时,会趋向低风险策略;财务背景高管因更敏锐评估漂绿可能引发的连锁风险,其底线思维使目标设定与执行更趋稳健,从而减少目标与行动脱节型漂绿。

5 企业 ESG 漂绿行为的治理建议

5.1 加强高管团队多元融合

高管团队的价值观与认知模式是影响企业 ESG 实践方向的核心因素,性别与年龄差异在塑造这些理念上发挥着不可忽视的作用。女性高管普遍在社会责任上更坚定,倾向将 ESG 视为贯穿经营全过程的长期价值。企业应主动构建性别与年龄均衡的高管结构,搭建跨视角对话平台,推动不同背景管理者围绕可持续战略展开深度交流;同时为年长与年轻管理者分别设计针对性培训,弥合认知鸿沟,并将长期可持续绩效纳入激励考核体系,使团队在决策时自然倾向实质性投入而非表面文章,从而在文化源头减少漂绿土壤。

5.2 强化培训实务协同

高管所受的培训决定其知识储备,硕士及以上学历的管理

者往往接受过更为系统的学习,能够精准理解 ESG 披露规则与绩效评估逻辑,在信息披露型漂绿场景中更倾向用可验证数据与案例支撑主张,减少夸大或选择性隐瞒的动机。对此企业应完善选聘与晋升机制,优先引入兼具 ESG 理论基础与行业经验的复合型人才。更为关键的是推动教育成果向实务转化,设立跨部门 ESG 实践小组,让管理者参与生产环节能耗审计、供应链碳足迹追踪与社区影响评估,使抽象标准落地为可执行方案。

5.3 塑造底线思维主导文化

财务背景高管因专业训练强调数据真实性、跨期绩效匹配与信息披露合规性,在抑制特定类型漂绿方面具有优势。财务背景管理者对漂绿可能引发的监管处罚、融资成本攀升及声誉损害有更敏锐的预判,这种底线思维使其在目标设定更稳健,减少目标与行动脱节型漂绿。为放大财务专长的防控效能,企业应强化财务与 ESG 的融合,完善数据采集、核算方法到报告发布的流程,确保关键 ESG 指标准确、可靠。

6 结论

漂绿行为破坏市场公平竞争、误导资本流向并延缓真实可持续转型,不同性别、年龄、教育水平与专业经历的高管,在价值观倾向、合规意识等方面存在差异,从而导致漂绿行为的差异性。本文结合不同漂绿行为并对应高管特征开展研究,揭示性别、年龄、教育背景与财务背景的影响现状及问题,从价值观、专业能力与风险偏好角度阐释动因,进而提出多元融合、教育实务协同与底线文化塑造治理方向,为企业提升 ESG 实践质量提供参考。

参考文献:

- [1] 王凯,丁宁,柳学信,等.高管海外背景与企业 ESG 评价分歧[J].管理科学,2023,36(05):32-52.
- [2] 陈越凡.高管团队注意力配置与企业“漂绿”行为[J].煤炭经济研究,2023,43(02):96-103.
- [3] 蒋艾桐,王华.高管绿色认知、融资约束与企业漂绿行为[J].科技和产业,2025,25(21):296-301.
- [4] 施诺,杨棉之.高管环境注意力与企业 ESG 表现——基于企业漂绿行为视角[J].统计与决策,2025,41(20):183-188.
- [5] 吕秀梅,罗丹.女性高管的 ESG 责任取向:“漂绿”还是“真绿”?[J].南京审计大学学报,2025,22(04):55-66.
- [6] 李艳,石汶鑫.“漂绿”行为对企业碳绩效的影响——基于高管异质性的调节作用[J].中小企业管理与科技,2025,(07):55-57.
- [7] 范定祥,余燕婷.高管绿色认知对企业漂绿行为的影响——兼论女性高管的调节作用[J].当代经济,2025,42(01):58-67.