

# EVA考核力度、分类管理与国企社会责任履行

独正元, 吴秋生(教授)

**【摘要】** EVA考核不仅是国企经营业绩的评价机制,也是薪酬晋升的激励机制。以2012~2016年沪深A股国有上市公司为样本,基于国企分类管理视角,实证检验作为激励机制的EVA考核对国企社会责任履行的影响。研究发现:EVA考核力度与国企社会责任履行显著正相关;相比于非竞争性国企,EVA考核力度对竞争性国企社会责任履行的影响更为显著;相比于竞争性控股国企,EVA考核力度对竞争性非控股国企社会责任履行的提升效应更大。这一结论不仅有助于厘清EVA考核力度与国企社会责任履行的关系,而且能为相关部门在国企分类管理中进一步完善和推行以EVA考核为核心的分类考核机制,并通过激励途径促进国企社会责任履行提供参考和借鉴。

**【关键词】** EVA考核力度; 分类管理; 国企社会责任履行; 竞争性; 控股

**【中图分类号】** F276.1

**【文献标识码】** A

**【文章编号】** 1004-0994(2018)15-0009-7

## 一、引言

2017年十九大报告中指出,要坚决打好精准脱贫、污染防治的攻坚战,提高保障和改善民生水平,建设美丽中国;2018年政府工作报告中进一步强调,要在加大精准脱贫力度、推进污染防治过程中明确各方责任。为此,需要社会各方积极履行社会责任。而国企作为国有经济的骨干和支柱,这种特定的地位决定了其需要更多地承担和履行社会责任。但在现实中,由于国企社会责任履行与企业绩效的短期不一致性而引起了代理问题<sup>[1]</sup>,即追求企业绩效而忽视社会责任履行,从而无法实现其多重目标<sup>[2]</sup>。

根据代理理论和信息不对称理论,对管理层进行激励可以缓解代理问题<sup>[3]</sup>,而国资委于2010年推行的EVA考核既是一种国企经营业绩的评价机制,也是一种薪酬晋升的激励机制,通过选任晋升、薪酬奖惩等途径实现对国企负责人的激励。那么,作为激励机制的EVA考核能否通过缓解代理问题来推动国企实现其社会目标,即EVA考核力度对国企社会责任履行的影响如何?进一步地,2015年12月,国资

委、财政部和发改委印发《关于国有企业功能界定与分类的指导意见》(国资发研究[2015]170号),规定对国有企业实施分类管理,将国有企业界定为商业类和公益类;为适应国企分类管理要求,2016年12月,国资委发布最新修订的《中央企业负责人经营业绩考核办法》(国资令第33号),将国企细分为竞争性国企、功能性国企和公益性国企,实施以EVA考核为核心的分类考核机制。不同类型的国企,其功能定位存在显著差异,EVA考核能否有效促进各类国企履行社会责任,即EVA考核力度对竞争性和非竞争性国企社会责任履行的影响是否存在差异?

基于此,本文以2012~2016年沪深A股国有上市公司为样本,实证检验了EVA考核力度对国企社会责任履行的影响,并基于国企分类管理视角,分组检验了EVA考核力度对竞争性和非竞争性国企社会责任履行影响的差异,还进一步地分组检验了EVA考核力度对竞争性控股国企和竞争性非控股国企社会责任履行影响的差异性。本研究不仅有助于厘清EVA考核力度与国企社会责任履行的关系,而且对相关部门在国企分类管理中进一步完善和推

**【基金项目】** 山西省“1331工程”重点创新团队建设计划项目(项目编号:晋教科[2017]12号)

行以EVA考核为核心的分类考核机制,并通过激励途径促进国企社会责任履行具有启示作用。

## 二、文献综述

关于国企社会责任履行影响因素的研究,现有文献主要从企业内部微观和外部中观、宏观两方面进行分析。其一,内部因素包括公司规模<sup>[4]</sup>、财务杠杆<sup>[2]</sup>、盈利能力<sup>[5]</sup>、股权结构<sup>[6]</sup>、公司治理<sup>[11][7][8]</sup>;其二,外部因素包括媒体关注<sup>[9]</sup>、行业特征<sup>[10]</sup>、制度背景<sup>[11]</sup>、产品市场竞争<sup>[12]</sup>等。在以上影响国企社会责任履行的诸多因素中,由于社会责任履行与企业绩效的短期不一致性而引起的代理问题是主要根源之一<sup>[1]</sup>,加之我国经济结构的“二元所有制结构”特征<sup>[12]</sup>,国企与非国企在企业目标、经营环境、制度约束等方面存在显著差异。国有企业以经济、政治和社会等多重目标为导向<sup>[13]</sup>,其社会责任履行受政策制度因素影响较大,而EVA考核作为一种综合性激励机制,适用于国企多重目标对管理层的激励和约束,能有效避免管理层短视<sup>[14]</sup>,可能会对国企社会责任履行产生重要影响,但目前尚无学者研究作为激励机制的EVA考核与国企社会责任履行的关系。

关于EVA考核及其经济后果的研究,首先,从研究内容来看,现有文献更多地探讨了EVA考核作为经营业绩的评价机制对国企价值、创新能力和投资效率等的影响。多数学者肯定了EVA考核的作用:其一,EVA考核通过抑制国企过度投资而提高了国企价值<sup>[14]</sup>。其二,EVA考核提高了国企的研发投入和创新能力<sup>[15]</sup>,并且存在显著的行业差异。同时,相较于EVA短期考核,EVA长期考核更有助于提升国企创新能力<sup>[16]</sup>。其三,EVA考核提高了国企投资效率,并因市场竞争环境的不同存在差异,池国华等<sup>[17]</sup>则基于系统性视角进一步分析了内部控制与EVA考核的综合治理效应对国企非效率投资的影响。但也有部分学者认为EVA排名受到中央企业高管人员政治联系的显著影响,存在公平性问题<sup>[18]</sup>,并且EVA考核与国有资本调整存在一定的制度冲突<sup>[19]</sup>。其次,从研究方法来看,多数学者通过对比企业在EVA考核实施前后的差异来进行研究,仅有部分学者引入薪酬EVA敏感性指标来度量EVA考核力度<sup>[20]</sup>,进而从激励角度研究EVA考核的经济后果。可见,目前鲜有学者从EVA考核作为薪酬晋升的激励机制角度出发,基于薪酬EVA敏感性来研究EVA考核力度的经济后果,而探讨EVA考核力度对

国企社会责任履行影响的文献更为匮乏。

现有关于国企分类管理与社会履行研究主要从制度层面探讨分类管理下国企社会责任履行的实现路径。国企社会责任信息披露和社会责任评价体系要与国企分类改革的新标准相适应<sup>[21]</sup>,且可以通过构建企业社会责任与NGO(非政府组织)联动发展模式满足商业类国企社会责任的外包需求<sup>[22]</sup>;同时,政府可以推动国企社会责任履行向制度内化转型,加强企业社会责任宣传,形成品牌效应<sup>[21]</sup>。可见,目前学者集中于探讨分类管理下国企社会责任履行的发展路径,尚无学者基于分类管理视角实证分析不同类型国企社会责任履行的差异。

## 三、制度背景与研究假设

### (一)制度背景

2009年年底,国资委修订并出台了《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》(国资委令第22号),规定从2010年起在中央企业率先推行EVA考核办法,对企业负责人实行年度考核与任期考核相结合,结果考核与过程评价相统一,考核结果与薪酬奖惩、晋升任免相挂钩的激励制度,其目的之一在于通过EVA考核切实履行企业国有资产出资人职责,缓解内部人控制和代理问题,维护所有者权益,促进企业的可持续发展。2015年年底,国资委等发布国资发研究[2015]170号文,规定对国企实施分类管理,将国界定为商业类和公益类。2016年年底,国资委发布国资委令第33号文提出,根据国有资本的战略定位和发展目标,遵循企业发展规律,实行与企业功能定位、经营性质和业务特点相适应的分类考核,并坚持与激励约束紧密结合,建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能定位相适应、与经营业绩紧密挂钩的差异化激励约束机制。可见,以EVA考核为核心的分类考核机制通过多种途径对国企管理层进行激励和约束,不仅是国企经营业绩的评价机制,也是薪酬晋升的激励机制。

### (二)研究假设

根据利益相关者理论和代理理论,企业社会责任履行与企业绩效的关系,从长期看两者具有一致性<sup>[8]</sup>,企业通过积极履行社会责任可以得到利益相关者的支持,有利于强化企业形象和声誉,为企业带来额外的社会资本,从而提升企业绩效;但从短期看两者存在不一致性<sup>[7]</sup>,企业社会责任履行会增加运营成本、减少收益,抑制了企业价值的提升。而由于

特殊的制度背景, 国企所有者缺位和内部人控制情况严重, 代理问题和信息不对称问题更加突出<sup>[17]</sup>, 加之政治晋升的“精神激励”<sup>[18]</sup>, 使得国企内部存在较为严重的管理层短视现象, 即追求企业绩效而忽视社会责任履行, 无法实现国有企业的多重目标。

EVA考核作为综合性激励机制, 其激励有效性主要表现为三点: 其一, EVA考核适应国企多重目标, 选取经济利润作为考核指标, 并在计算时进行会计调整, 不仅反映了国企经营业绩, 而且包含了企业利益相关者信息, 使得EVA指标的信息含量更具有准确性和敏感性<sup>[14]</sup>; 其二, EVA考核突出主业, 实行与企业功能定位、经营性质和业务特点相适应的分类考核, 提高了考核的针对性和有效性; 其三, EVA考核注重长远发展, 并坚持激励与约束紧密结合, 实行年度考核与任期考核相结合的考核体系, 建立了与企业负责人选任方式相匹配、与经营业绩紧密挂钩的差异化激励约束机制<sup>[20]</sup>。因此, EVA考核有效改变了管理层的经营理念 and 决策行为, 并且随着EVA考核力度的增强, 国企短期目标与长期目标、经济目标和社会目标的平衡得到强化<sup>[19]</sup>, 管理层短视等代理问题得到缓解, 最终促进了国企社会责任履行。由此提出假设:

H1: EVA考核力度与国企社会责任履行显著正相关。

行业外部环境对国企社会责任履行也会产生重要影响<sup>[11]</sup>。国企分类视角下, 竞争性国企和非竞争性国企处于不同的行业环境之中, 因此, 作为激励机制的EVA考核对国企社会责任履行的影响会存在差异。首先, 对于竞争性国企, 由于其主业处于充分竞争的行业和领域, 企业面临着市场竞争和外部环境的持续压力。根据经济学基本观点, 企业为了获利与发展, 往往选择控制职工薪酬、社区投入、慈善捐赠等弹性较大的社会责任成本<sup>[10]</sup>, 导致企业社会责任履行与企业绩效实现的短期不一致性更为突出, 更有必要通过一定的制度安排促使国企履行社会责任。而EVA考核作为有效的激励机制, 其考核力度的增强将会显著提升竞争性国企社会责任履行。其次, 对于非竞争性国企, 一方面, 政府为了履行相关的公共职责和保持对国家的控制力, 这类国企往往处于垄断行业并享有相当的垄断权力, 其社会责任成本可以通过价格和政府补贴等多种方式实现转移<sup>[10]</sup>, 因而非竞争性国企本身更有履行社会责任的积极性和基础; 另一方面, 非竞争性国企绩效考核应

坚持经济效益和社会效益相结合的原则, 重点考核产品质量、营运效率和保障能力等, 仅通过EVA考核无法全面评价非竞争性国企<sup>[19]</sup>, 也无法充分引导非竞争性国企实现其多重目标, 因此, EVA考核力度的增强不能显著提升非竞争性国企社会责任履行。由此提出假设:

H2: 相比于非竞争性国企, EVA考核力度对竞争性国企社会责任履行的提升效应更为显著。

在竞争性国企中, 不同股权结构下, EVA考核力度对国企社会责任履行的提升效应也存在差异。首先, 对于竞争性非控股国企, 随着非国有资本的进入和企业股权集中度的降低, 根据代理理论, 由产权性质不同引起的国有资本和非国有资本在目标和管理上的差异会逐步加剧<sup>[12]</sup>, 企业经营目标和决策行为会发生偏移, 代理问题和信息不对称问题加重, 国企履行社会责任的积极性和基础减弱。而作为激励机制的EVA考核, 其对竞争性非控股国企代理问题的缓解作用更为突出, 对国企社会责任履行的提升效应更为显著。其次, 对于竞争性控股国企, 在国有资本经济领导与国企党委政治领导的双重领导下, 企业的政治关联和政治干预均强于竞争性非控股国企, 使得国企经营目标和决策行为的偏移程度较小, 因此, 相比于竞争性非控股国企, EVA考核力度的增强对竞争性控股国企社会责任履行的提升效应更小。由此提出假设:

H3: 相比于竞争性控股国企, EVA考核力度对竞争性非控股国企社会责任履行的提升效应更大。

## 四、研究设计

### (一) 样本选择与数据来源

本文以2012~2016年期间沪深A股国有上市公司作为研究样本, 筛选样本的标准为: ①剔除金融、保险类公司; ②剔除ST、\*ST公司; ③剔除研究期间相关数据缺失的公司; ④剔除数据异常值。同时为避免极端值的影响, 本文对连续型变量按1%~99%进行Winsorize处理, 最终获得4540个样本观测值。样本企业的数据主要来源于CSMAR和Wind数据库。数据处理使用Excel 2013与Stata 13.0软件。

### (二) 主要变量定义

1. 国企社会责任履行。本文借鉴陈智等<sup>[23]</sup>的研究, 以修正的每股社会责任贡献(CSR)为国企社会责任的替代变量。根据利益相关者理论, 国企应对其利益相关者尤其是关键利益相关者承担社会责

任。国企的关键利益相关者包括政府、股东、员工、客户、社区等，由此，国企社会责任可分为对政府、股东、员工、客户、社区等的责任，具体测度见表1。

**表1 国企社会责任指标**

指标项目	定义测度
政府贡献	税金及附加和所得税总额
股东贡献	分配股利、利润或偿付利息支付的现金总额
员工贡献	支付给职工以及为职工支付的现金总额
客户贡献	营业收入总额
社区贡献	捐赠赞助支出总额
社会责任贡献总额	政府贡献+股东贡献+员工贡献+客户贡献+社区贡献
修正的社会责任贡献总额	$\sum$ 分社会责任贡献 $\times$ (分社会责任贡献/社会责任贡献总额)
修正的每股社会责任贡献	修正的社会责任贡献总额/总股数

表1中，社会责任贡献总额为前五项指标之和，考虑到国企社会责任各项指标对其贡献不同，以各项目在社会贡献中所占份额为权重，计算得到修正的社会责任贡献总额。为避免绝对数指标在国企间的不可比性，本文采用相对数指标，即修正的每股社会责任贡献作为衡量国企社会责任的综合指标。

**2. EVA考核力度。**本文借鉴池国华、邹威<sup>[20]</sup>的研究，以薪酬EVA敏感性指标(Pay-EVA Sensitivity, PES)作为EVA考核力度的替代变量，即：

$$PES_{i,t} = \frac{\Delta Pay/Pay_{i,t-1}}{\Delta EVA/EVA_{i,t-1}}$$

其中：高管薪酬变化率( $\Delta Pay/Pay_{i,t-1}$ )的计算中选用公司高管人均年薪作为 $Pay_{i,t}$ ；EVA变化率( $\Delta EVA/EVA_{i,t-1}$ )的计算中按照2016年国资委令第33号文的规定计算EVA。

**3. 控制变量。**本文借鉴贾兴平等<sup>[11]</sup>、于晓红等<sup>[7]</sup>的研究设置控制变量，具体变量定义见表2。

### (三)模型设计

首先，为了研究EVA考核力度对国企社会责任履行的影响，即验证H1，本文参考肖海林、薛琼<sup>[8]</sup>的研究，采用以下模型进行检验：

$$CSR = \beta_0 + \beta_1 PES + \beta_2 Size + \beta_3 Lev + \beta_4 ROE + \beta_5 Dual + \beta_6 Sup + \beta_7 Z + \beta_8 Age + \beta_9 Ind + \beta_{10} Year + \varepsilon$$

其中：国企社会责任履行(CSR)为被解释变量，以修正的每股社会责任贡献表示；EVA考核力度(PES)为解释变量；其余控制变量定义见表2。

其次，为了研究国企分类管理下，EVA考核力

**表2 变量定义**

变量名称	变量符号	变量定义与计算方法
国企社会责任履行	CSR	修正的每股社会责任贡献=修正的社会责任贡献总额/总股数
EVA考核力度	PES	薪酬EVA敏感性指标
公司规模	Size	总资产的自然对数
财务杠杆	Lev	资产负债率
盈利能力	ROE	净资产收益率
两职合一	Dual	董事长和总经理两职合一该值为1,若两职分离该值为2
董事会规模	Sup	董事会总人数的自然对数
股权集中度	Z	公司第一大股东与第二大股东持股比例的比值
公司年龄	Age	公司上市年份与样本年份之差
行业	Ind	控制不同行业因素影响,按照证监会行业分类,分为工业、房地产、公用事业、商业、综合五个行业大类,共四个行业虚拟变量
年份	Year	控制不同年份宏观经济因素影响,以2012年为基年,共设置四个虚拟变量

度对竞争性和非竞争性国企社会责任履行影响的差异，即验证H2，本文借鉴陈霞等<sup>[24]</sup>的研究，依据《上市公司行业分类指引》以及上市公司主营业务，将样本国企分为竞争性、功能性和公益性三类(本文将主业处于充分竞争行业和领域的商业类国企称为竞争性国企；将主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国企称为功能性国企；将公益类国企称为公益性国企。后两者合称为“非竞争性国企”)，对竞争性和非竞争性国企进行分组检验，各类国企样本比例见表3。

最后，为了进一步研究竞争性国企中，EVA考核力度对控股国企和非控股国企社会责任履行影响的差异性，即验证H3，本文参考杨忠智等<sup>[10]</sup>的研究，依据CSMAR和Wind数据库中股权结构数据，将国企分为控股国企和非控股国企两类，对其进行分组检验，各类国企样本比例见表3。

## 五、实证结果与分析

### (一)EVA考核力度对国企社会责任履行的影响分析

**1. 描述性统计。**主要变量的描述性统计结果见表4。

表3 样本选取和比例

类型	样本量	比例	分类型	样本量	比例
竞争性国企	3610	79.5%	控股国企	1480	41.0%
			非控股国企	2130	59.0%
非竞争性国企	930	20.5%	功能性国企	280	30.2%
			公益性国企	650	69.8%
合计	4540	100%			

注:资料经作者整理得到,下同。

表4 主要变量的描述性统计

变量	N	mean	sd	p25	p50	p75	min	max
CSR	4540	7.16	9.68	1.94	3.96	8.16	0.20	60.83
PES	4540	0.05	2.44	-0.20	0	0.22	-13.68	13.68
Size	4540	22.69	1.40	21.74	22.52	23.55	19.62	26.84
Lev	4540	0.52	0.21	0.37	0.53	0.68	0.09	0.97
ROE	4540	0.05	0.14	0.02	0.06	0.11	-0.77	0.36
Dual	4540	1.88	0.32	2	2	2	1	2
Sup	4540	2.20	0.20	2.08	2.20	2.30	1.61	2.71
Z	4540	16.96	27.36	2.43	6.77	19.13	0.22	173.40

由表4可知,样本公司国企社会责任履行(CSR)的均值为7.16,标准差为9.68,表明各样本的社会责任履行存在一定差异,有必要通过进一步分析来研究差异产生的原因;EVA考核力度(PES)的均值为0.05,标准差为2.44,表明各样本之间EVA考核力度存在一定波动;股权集中度(Z)的均值为16.96,标准差为27.36,经过缩尾处理后,样本取值区间为[0.22,173.40],表明各样本之间的差异较大,反映了国企分类管理下股权结构的差异较大。

2. 回归结果分析。表5模型1给出了EVA考核力度对国企社会责任履行影响的检验结果。可以看出,EVA考核力度与国企社会责任履行显著正相关,这表明EVA考核力度的增强对国企社会责任履行具有提升效应,验证了H1。从控制变量的结果来看,公司规模(Size)、财务杠杆(Lev)、盈利能力(ROE)、两职合一(Dual)、股权集中度(Z)与国企社会责任履行显著正相关,董事会规模(Sup)与国企社会责任履行显著负相关,回归结果与以往文献基本相符,这表明本文采用的模型较好地反映出各个因素对国企社会责任履行的影响。

(二)EVA考核力度对竞争性和非竞争性国企社会责任履行影响的差异性分析

本文按照样本国企业主业的不同,将样本国企分为竞争性组和非竞争性组,表5模型2给出了EVA考核力度对竞争性和非竞争性国企社会责任履行影

响差异性的检验结果。

表5 模型回归分析结果

变量	模型1	模型2		模型3	
		竞争性组	非竞争性组	控股组	非控股组
PES	0.169*** (3.13)	0.202*** (3.08)	0.0744 (1.40)	0.212* (1.94)	0.199** (2.46)
Size	1.771*** (16.07)	2.103*** (15.87)	0.622*** (5.33)	1.976*** (8.53)	2.071*** (12.19)
Lev	9.451*** (13.12)	9.514*** (11.00)	5.045*** (6.63)	12.06*** (7.91)	7.975*** (7.66)
ROE	8.889*** (8.98)	9.528*** (8.29)	3.540*** (2.96)	8.100*** (4.05)	10.84*** (7.87)
Dual	1.295*** (3.15)	1.617*** (3.24)	0.322 (0.77)	2.666*** (2.91)	0.971* (1.68)
Sup	-3.080*** (-4.44)	-2.414*** (-2.88)	-0.532 (-0.73)	-2.356* (-1.71)	-2.095** (-1.99)
Z	0.0174*** (3.56)	0.0163*** (2.76)	0.00956* (1.91)	0.0134* (1.74)	0.0195* (1.75)
Constant	-33.490*** (-12.94)	-43.46*** (-13.64)	-10.05*** (-3.88)	-44.20*** (-7.92)	-41.53*** (-10.49)
Age	Control	Control	Control	Control	Control
Ind	Control	Control	Control	Control	Control
Year	Control	Control	Control	Control	Control
R <sup>2</sup>	0.163	0.185	0.128	0.187	0.179
adj. R <sup>2</sup>	0.161	0.182	0.119	0.181	0.175
F值	88.37	81.48	13.51	33.75	46.06
N	4540	3610	930	1480	2130

注:括号中为t值;\*,\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%、1%的水平上显著。

可以看出,在竞争性组中,EVA考核力度与国企社会责任履行显著正相关,t值为3.08且显著性水平为1%;在非竞争性组中,EVA考核力度与国企社会责任履行正相关但不显著,t值为1.40,这表明相比于非竞争性国企,EVA考核力度的增强更能显著提升竞争性国企社会责任履行,即EVA考核力度对竞争性和非竞争性国企社会责任履行的提升效应具有差异性,验证了H2。从控制变量的结果来看,与模型1相比,模型2各控制变量方向未改变,只存在显著性水平上的差异。

(三)进一步研究

十九大报告明确国企改革的方向是“发展混合所有制经济”,混合所有制经济被赋予前所未有的高度,并且竞争性国企占比达79.5%,将是国企混改的重点。因此,本文从EVA考核力度对竞争性控股国企和竞争性非控股国企社会责任履行影响的差异性角度来进一步研究。

1. 描述性统计。本文按照样本企业股权结构的不同,将竞争性国企分为控股组和非控股组,主要变量的相关统计量见表6。

表6 主要变量的描述性统计(分组)

	变量	N	mean	sd	p25	p50	p75	min	max
控股组	CSR	1480	8.96	11.43	2.49	4.88	9.95	0.20	60.83
	PES	1480	0.003	2.48	-0.21	0	0.23	-13.68	13.68
	Z	1480	24.54	35.98	3.21	11.19	27.09	1.02	173.40
非控股组	CSR	2130	7.23	9.71	1.92	4.10	8.30	0.20	60.83
	PES	2130	0.06	2.37	-0.19	0	0.23	-13.68	13.68
	Z	2130	12.16	17.35	2.28	5.75	14.08	0.22	168.70

由表6可知,控股组和非控股组国企社会责任履行(CSR)的均值分别为8.96和7.23,表明相比于竞争性控股国企,随着非国有资本的进入,竞争性非控股国企的经营目标和决策行为的偏移程度更大,社会责任履行存在缺失;EVA考核力度(PES)的均值分别为0.003和0.06,表明竞争性控股国企与竞争性非控股国企的EVA考核力度存在较大差异;股权集中度(Z)的均值分别为24.54和12.16,反映了两类国企在股权结构方面的差异性。

2. 回归结果分析。表5模型3给出了竞争性国企中,EVA考核力度对控股国企和非控股国企社会责任履行影响差异性的检验结果。可以看出,在控股组和非控股组中,EVA考核力度均与国企社会责任履行显著正相关,但显著性水平不同,分别在10%和5%的水平上显著,这表明相比于竞争性控股国企,EVA考核力度的增强对竞争性非控股国企社会责任履行的提升效应更大,验证了H3。从控制变量的结果来看,与模型1相比,模型3各控制变量方向未改变,只存在显著性水平上的差异。

#### (四)稳健性检验

本文的稳健性检验分为两个部分:其一,用总资产收益率(ROA)和第一大股东持股比例(B1)分别替换净资产收益率(ROE)和股权集中度(Z),重新进行回归分析;其二,本文借鉴池国华等<sup>[20]</sup>的思路,将总样本按照国企社会责任履行(CSR)的大小排列成五分位组,并剔除掉最小分位组,重新进行回归。所得结果与本文结论不存在实质性的重大差异。

## 六、结论与启示

### (一)研究结论

本文以2012~2016年沪深A股国有上市公司为样本,基于国企分类管理视角,检验了作为激励机制

的EVA考核力度对国企社会责任履行的影响。研究发现:EVA考核力度的增强对国企社会责任履行具有提升效应;相比于非竞争性国企,EVA考核力度对竞争性国企社会责任履行的提升效应更为显著;相比于竞争性控股国企,EVA考核力度的增强对竞争性非控股国企社会责任履行的提升效应更大。

### (二)研究启示

国资委施行的EVA考核不仅是国企经营业绩的评价机制,也是薪酬晋升的激励机制,其激励属性有助于缓解国企中由社会责任履行与企业绩效的短期不一致性而引起的代理问题。因此,在国有企业改革和分类管理中,相关部门应通过制度安排充分发挥EVA考核的激励效应,通过薪酬、选任和晋升等多种途径促使国企积极履行社会责任。

处于经济社会特定地位的国企,无论是何种类型均需承担和履行社会责任,但在分类管理下,竞争性国企和非竞争性国企有其各自的功能定位和发展目标,社会责任履行边界存在差异,这使得EVA考核对不同类型国企的激励效应不同。一方面,对于竞争性国企,其主业处于充分竞争的行业和领域,以国有资产保值增值和增强市场竞争力为主要目标,更容易出现追求企业绩效而忽略社会责任履行的状况。因此,需强化实施EVA考核,通过薪酬晋升的激励机制,兼顾企业的经济和非经济目标、短期和长期目标,从而有效激励竞争性国企在提升企业绩效的过程中积极履行社会责任。另一方面,对于非竞争性国企,其主业处于关系国家安全、国民经济命脉或公共服务的行业和领域,以承担专项任务和提供公共产品为主要目标。因此,仅通过EVA考核无法全面评价非竞争性国企,需要引入社会效益评价指标,形成经济效益和社会效益相结合的综合评价机制,促使非竞争性国企积极履行社会责任。

在分类推进和分层推进的指导原则下,竞争性国企成为国有企业混合所有制改革的主要对象。但是,随着非国有资本进入,竞争性国企内部由产权性质不同引起的代理问题会逐步加剧,将会影响国企履行社会责任的基础和积极性,而EVA考核制度适应国企多重目标,能有效约束国企经营理念和决策行为,从而缓解代理问题,因此,在国企混改进程中,需要发挥EVA考核制度的激励效应,通过制度安排促进国企履行社会责任。

### (三)研究局限性

本文的研究也存在一定局限性:将样本国企分

为竞争性、功能性和公益性(后两者合称为非竞争性国企)三类,该划分存在一定的主观性,对研究结论可能产生一定影响。此外,在进一步研究中,将竞争性国企仅分为控股和非控股两组,未根据国企混改实践进行更为细致的划分。

#### 主要参考文献:

[1] 谢文武. 公司治理环境对企业社会责任的影响分析[J]. 现代财经, 2011(1): 91~97.

[2] 黄速建, 余菁. 国有企业的性质、目标与社会责任[J]. 中国工业经济, 2006(2): 68~76.

[3] Jensen M. C., Meckling W. H.. Theory of the Firm: Managerial Behavior Agency Costs and Ownership Structure[J]. Journal of Financial Economics, 1976(4): 305~360.

[4] S. S. Cowen, L. B. Ferreri, L. D. Parker. The Impact of Corporate Characteristics on Social Responsibility Disclosure: A Typology and Frequency-based Analysis[J]. Accounting Organizations and Society, 1987(12): 111~124.

[5] Darren D. Lee, R. W. Faff, K. Langfield-Smith. Revisiting the Vexing Question: Does Superior Corporate Social Performance Lead to Improve Financial Performance? [J]. Australian Journal of Management, 2009(1): 21~49.

[6] Costanza Consolandi, Paola Nascenzi, Jaiswal-Dale A.. Ownership Concentration and Corporate Social Performance: An Empirical Evidence for European Firms[R]. CRRC, 2008(9).

[7] 于晓红, 武文静. 公司治理、社会责任与企业价值研究[J]. 当代经济研究, 2014(12): 74~78.

[8] 肖海林, 薛琼. 公司治理、企业社会责任和企业绩效[J]. 财经问题研究, 2014(12): 91~98.

[9] Zhang R., J. Zhu, H. Yue, C. Zhu. Corporate Philanthropic, Giving, Advertising Intensity and Industry Competition Level[J]. Journal of Business Ethics, 2010(94): 39~52.

[10] 杨忠智, 乔印虎. 行业竞争属性、公司特征与社会责任关系研究——基于上市公司的实证分析[J]. 科研管理, 2013(3): 58~67.

[11] 贾兴平, 刘益. 外部环境、内部资源与企业社会责任[J]. 南开管理评论, 2014(6): 13~18.

[12] 李四海, 李晓龙, 宋献中. 产权性质、市场竞争与企业社会责任行为——基于政治寻租视角的分析[J]. 中国人口·资源与环境, 2015(1): 162~169.

[13] Chang E. C., Wong S. M.. Governance with Multiple Objectives: Evidence from Top Executive Turnover in China [J]. Journal of Corporate Finance, 2009(2): 230~244.

[14] 池国华, 王志, 杨金. EVA考核提升了企业价值吗?——来自中国国有上市公司的经验证据[J]. 会计研究, 2013(11): 60~66.

[15] 鲁冰, 徐凯, 孙俊奇, 吴冰清. EVA对央企上市公司研发投入影响的实证研究[J]. 现代管理科学, 2015(2): 112~114.

[16] 袁晓玲, 白天元, 李政大. EVA考核与央企创新能力: 短期和长期视角[J]. 当代经济科学, 2013(6): 115~121.

[17] 池国华, 杨金, 张彬. EVA考核提升了企业自主创新能力吗?——基于管理者风险特质及行业性质视角的研究[J]. 审计与经济研究, 2016(1): 55~64.

[18] 卢闯, 杜菲, 佟岩, 汤谷良. 导入EVA考核中央企业的公平性及其改进[J]. 中国工业经济, 2010(6): 96~105.

[19] 袁晓玲, 李政大, 白天元. EVA考核与国有资本调整的制度冲突[J]. 审计与经济研究, 2013(1): 70~76.

[20] 池国华, 邹威. EVA考核、管理层薪酬与非效率投资——基于沪深A股国有上市公司的经验证据[J]. 财经问题研究, 2014(7): 43~50.

[21] 徐传谥, 陈黎黎. 中国国有企业特殊社会责任评价体系研究——一个分类推进改革的新标准[J]. 当代经济管理, 2016(9): 26~29.

[22] 梁鹤, 艾德洲. 分类改革背景下国有企业社会责任履行的NGO联动发展研究[J]. 当代经济管理, 2016(9): 7~11.

[23] 陈智, 徐广成. 中国企业社会责任影响因素研究——基于公司治理视角的实证分析[J]. 软科学, 2011(4): 106~111.

[24] 陈霞, 马连福, 丁振松. 国企分类治理、政府控制与高管薪酬激励——基于中国上市公司的实证研究[J]. 管理评论, 2017(3): 147~156.

作者单位: 山西财经大学会计学院, 太原 030006