

# 高管团队贫困烙印、金融素养与企业 ESG 表现

宋清华<sup>1</sup> 熊保维<sup>1</sup> 闫宇聪<sup>2</sup>

(1.中南财经政法大学 金融学院,湖北 武汉 430073;

2.国信证券股份有限公司 博士后工作站,广东 深圳 518000)

**摘要:**高管是企业可持续发展的关键决策主体,其早期经历与金融素养深刻影响企业的环境、社会责任与公司治理(ESG)行为。本文基于2010—2023年中国沪深A股上市公司数据,考察高管团队贫困烙印对企业ESG表现的影响及其作用机制。结果显示,高管团队贫困烙印显著提升了企业的ESG综合表现,尤其是对社会责任维度的影响最为显著。进一步分析表明,高管团队金融素养在贫困烙印与ESG表现之间发挥正向调节作用,即金融素养越强,高管越能识别风险与机遇,从而更有效地促进企业可持续发展实践。机制检验显示,高管团队贫困烙印对企业的影响主要表现在增加绿色专利购买、加强慈善捐赠与完善内部治理,这些影响分别提升了企业环境、社会责任和治理维度的表现。异质性分析发现,高管团队贫困烙印的企业ESG表现改善效应在高学历团队、代理冲突较低及法治环境良好的情境下更为显著。本研究揭示了高管团队特征对企业ESG表现的深层影响,强调了金融素养在其中的调节作用,为金融强国建设背景下提升企业ESG表现提供了新的理论视角与实证证据。

**关键词:**高管团队;贫困烙印;金融素养;ESG表现;风险偏好

**中图分类号:**F272.9;F276.6 **文献标识码:**A **文章编号:**1003-5230(2025)06-0119-13

## 一、引言

在“双碳”战略持续推进、经济高质量发展日益深化的背景下,企业社会责任和可持续发展理念已逐步进入核心战略,环境、社会责任与公司治理(ESG)表现逐渐成为衡量企业长期价值与可持续经营能力的重要标尺。当前,中国资本市场正在经历ESG投资理念的深刻重构。在政策层面上,监管部门相继出台ESG信息披露指引和绿色金融标准,持续强化ESG导向的监管机制,推动企业建立系统化、可执行的可持续发展战略体系。与此同时,公众环保意识日益增强,社会公平诉求不断提升,利益相关方对企业履行环境与社会责任的期望愈发强烈,进一步加大了企业面临的外部ESG监管压力。然而,在政策驱动与市场倒逼的双重压力下,企业ESG实践情况仍面临显著分化。部分企业“重形式、轻实质”,将

**收稿日期:**2025-07-04

**作者简介:**宋清华(1965—),男,湖北通山人,中南财经政法大学金融学院教授,博士生导师;

熊保维(1999—),女,河南信阳人,中南财经政法大学金融学院博士生;

闫宇聪(1996—),男,河南郑州人,国信证券股份有限公司博士后工作站研究员,本文通讯作者。

ESG 实践视为成本负担而非战略资产,明显制约了企业的可持续发展。在此背景下,金融强国战略的实施为破解 ESG 实践困境提供了关键路径。2023 年 10 月,中央金融工作会议首次提出“加快建设金融强国”的战略目标。2024 年 1 月,习近平总书记在省部级主要领导干部推动金融高质量发展专题研讨班上强调,金融强国应当具备一系列关键核心金融要素,包括拥有强大的货币、强大的中央银行、强大的金融机构、强大的国际金融中心、强大的金融监管及强大的金融人才队伍。在此政策背景下,高管团队金融素养的重要性日益凸显。高管能否有效应对复杂多变的金融环境,不仅影响企业的稳健经营,也关系到其履行 ESG 责任的质量。因此,高管团队属性如何影响企业 ESG 表现,是本文尝试研究的问题。

既有研究主要从制度环境、外部监管压力、企业规模与行业特征等角度探讨了企业 ESG 表现的驱动因素。之后,也有研究将视角拓展至高管团队,关注其人口统计特征,如年龄、性别、教育背景和政治身份等对企业可持续发展战略的影响<sup>[1][2]</sup>。然而,相较于表层变量,高管团队的深层心理特征,尤其是其早期成长经历如何影响战略偏好与决策风格,仍缺乏系统研究。中国与西方国家存在制度与历史的差异,在中国的特殊语境下,探索高管早期经历的影响更具现实意义。中国正处于代际财富重构与社会认知转型的关键阶段,高管的贫困经历不仅塑造了其对资源稀缺、风险不确定性与社会公平的认知模式,还使其形成了持久的心理烙印,深刻影响其判断与行为。

高管作为企业的关键决策者,其个人特征对企业 ESG 表现具有显著影响。有贫困背景的高管在决策中通常较为谨慎和倾向于规避风险,可能会因其缺乏相应的社会资源而制约企业数字化转型<sup>[3]</sup>,然而,这类高管领导的企业在多个社会责任维度上表现更为优异,如 ESG 评分更高、员工待遇更好和慈善行为更具真实性,显示出其较强的社会责任意识<sup>[4][5]</sup>。然而,现有研究多停留在个体经历与行为结果之间的直接关联,较少关注内部特质如何影响这一关系。这一研究空白为后续研究提供了重要切入点。基于此,本文以 2010—2023 年中国沪深 A 股上市公司为样本,深入分析高管团队贫困烙印对企业 ESG 表现的影响。研究发现,有贫困烙印的高管团队有助于提升企业 ESG 整体表现水平,尤其在社会责任方面表现尤为突出。进一步分析表明,高管团队金融素养具有显著的正向调节作用,能够增强团队识别外部风险与机遇的能力,从而促进 ESG 表现的提升。机制路径显示,贫困烙印对企业的影响主要表现在绿色专利引进、慈善捐赠和内部治理改进等方面,并分别作用于 ESG 各个维度,金融素养在其中发挥调节作用。异质性检验发现,当高管团队学历较高、企业代理冲突较弱及外部法治环境良好时,上述正向作用更加显著。

本文的边际贡献主要体现在三个方面。第一,现有研究主要关注单一高管特征,往往忽略了高管团队的集体决策能力。本文将贫困烙印的分析视角从高管个体维度延伸至高管团队层面,通过构建高管团队贫困烙印的量化指标分析高管团队特征对企业战略决策的影响。第二,区别于现有研究仅关注贫困经历与企业行为的线性关系,本文将高管团队童年贫困经历的认知烙印与后天金融素养的调节效应纳入同一分析框架,着重阐明了金融素养在有贫困烙印的高管团队认知重构与战略纠偏中的关键调节作用,这与加快金融强国建设对高素质金融人才队伍的现实诉求相契合。第三,本文系统揭示了高管团队贫困烙印在环境(E)、社会责任(S)与公司治理(G)三个维度上的作用机制,不仅弥补了现有文献在“高管特质—ESG”因果链条上的不足,也凸显了中国社会转型背景下高管团队贫困烙印对企业可持续发展的独特价值,并与西方市场的理论逻辑形成互补性对照。

## 二、理论机制与研究假设

高层梯队理论强调,决策者的个人特征显著影响其认知、问题识别以及行为模式,进而对企业发展产生实质性影响<sup>[6]</sup>。这些特征决定了他们如何对待问题以及提出何种解决方案,最终影响到组织行为与绩效。常见的个人特征包括年龄、性别、教育背景及工作经历等<sup>[7][8]</sup>。心理账户理论指出,个体的经济行为不仅受当前特质的影响,也由过去经历塑造<sup>[9]</sup>。早期贫困等逆境经历可能促使个体形成更保守的心态与决策风格,从而影响其应对企业挑战与机遇的方式<sup>[10]</sup>,这种影响具有持久性<sup>[11]</sup>。一方面,根据禀赋效应理论,人们往往倾向于高估自身所拥有的资产价值,对可能失

去现有财富的恐惧程度通常超过对获取新财富的渴望。这种心理机制导致经历过贫困的高管在决策时表现出更为保守的风险偏好。实证研究发现,经历过大萧条的高管因贫困烙印而更谨慎使用债务融资,表现出更低的风险偏好和更审慎的决策倾向<sup>[12]</sup>。有贫困经历的高管团队对风险通常更敏感。另一方面,早年贫困压力较大的高管可能更倾向于追求短期经济利益而非长期可持续收益<sup>[13]</sup>。事实上,这种行为背后也反映出一种深层的保守主义和风险规避倾向。这类高管在面对不确定性时更为谨慎,偏好即时回报。这类高管通常注重细节、回避风险,往往通过更全面的评估制定稳健的决策,推动企业稳定发展<sup>[14]</sup>。与此同时,贫困经历也可能激发个体更强烈的社会责任感与公平意识。这类高管往往希望通过企业影响力改善社会不公,形成以社会正义和可持续发展为导向的价值观<sup>[15]</sup>,从而在环境责任、社会责任与公司治理等方面采取更积极的行动。此外,学习经历与社会履历对个人认知结构、价值取向和决策模式同样有深刻影响<sup>[16]</sup>。基于这一视角,本文关注高管团队贫困烙印是否以及如何对企业 ESG 表现产生影响,以及高管的金融素养在此关系中的作用。

从环境维度来看,有贫困经历的高管在环境绩效提升方面展现出双重动机。第一,基本合规动机。随着政府对环境保护的重视程度日益加深,强化环保监管的政策陆续出台,如绿色信贷和碳交易政策。在外部监管日益严格的背景下,高管团队成员的贫困烙印更容易被激活。受早年艰难处境的影响,这类高管会更加具有不安全感与风险意识,也更担心企业若在环保方面表现不佳,可能引发信贷获取受限、企业声誉受损等负面影响,进而威胁到其个人职位与地位。这种忧虑促使他们更倾向于在环保行动上采取积极的应对举措,即使这种行为带有一定的被动性质。波特假说指出,严格的环境监管能够激励企业开展技术创新,从而提升资源利用效率并减少污染排放<sup>[17]</sup>。第二,持续改进动机。有贫困经历的高管受危机意识的影响,对未来政策收紧、监管力度加大的预期更强,因此他们在环境保护方面的举措并不满足于达标即可,而是将追求环境绩效的持续提升作为企业长期生存的保障,通过企业声誉的不断提升获得抵御未来不确定性的“安全垫”。经历了贫困的个体在财务决策中明显表现出更强的保守性与风险规避倾向,在资源配置与战略制定中更偏好低风险选项。因此,当面对创新这一虽有助于提升环境绩效但有较高不确定性的决策时,有贫困背景的高管更倾向于采用风险较低的创新路径,平衡绩效目标与稳健管理之间的关系<sup>[18]</sup>。研究发现,购买专利是企业获取外部创新资源的重要手段,有助于增强企业整体创新能力<sup>[19]</sup>。这种方式在一定程度上缓和了保守型高管与企业创新需求之间的矛盾。通过购买环保专利,企业可以迅速引入先进环保技术,实现污染减排并改善环保表现<sup>[20]</sup>。这种创新策略特别适合倾向回避高风险的企业,既能够满足其环保要求,又能发挥兜底作用。对于经历过贫困的高管而言,专利购买不仅规避了自主研发过程中高成本和高失败率的问题,同时还提高了企业的技术水平并促进环境绩效改进。但需要注意的是,企业在专利购买与自主研发之间存在资源配置上的权衡。尽管专利购买能迅速获得关键技术,但长期依赖这种方式可能削弱企业的创新能力和持续竞争力<sup>[21]</sup>。

从社会责任承担来看,经历过贫困的高管更能体会资源匮乏的苦楚,更具备“补偿性共情”能力,通常具有更强的社会责任感与慈善捐赠意愿<sup>[22]</sup>。这种情感连接促使他们更关心员工福祉,并倾向于在人际管理和企业对外责任上展现出更高的主动性。与未经历过贫困的高管相比,这类高管更愿意承担社会责任,包括但不限于环保和社会公益,从而提升企业的整体社会责任表现。

从企业治理表现来看,有贫困烙印的高管往往具备更强的自律意识和道德认知。他们因亲历资源匮乏和不公现象,更能体会公平和透明的重要性,因而更倾向于推行严格的内部控制机制和合规制度,以防止腐败和利益冲突,尽可能确保企业运作的透明、公正<sup>[23]</sup>。通过推动问责、增强透明度以及建立以公平为核心的企业文化,可以构建稳健、值得信赖的治理体系,进而提升治理绩效。个体的行为动机深受其经历与环境影响。一方面,贫困经历能够提升个体的自我约束能力,使其更重视道德规范和社会责任,从而抑制投机行为的发生<sup>[24]</sup>。高自律的个体更能抵御短期诱

感,更倾向于遵守道德与法律规范。此特质对于企业高管而言尤为关键,直接关系企业的长期战略与可持续发展。经历资源匮乏的高管通常更具诚信与透明意识,在管理中展现出更强的责任感<sup>[25]</sup>,特别是在财务报告方面更为审慎,显著降低了财务欺诈与盈余操纵的可能性<sup>[26]</sup>。另一方面,贫困经历带来的风险厌恶对企业治理能力提升也存在限制性。贫困背景的高管往往对自主创新持保留态度,限制了企业的长期研发投入和技术升级潜力。而分析师通常更关注具有高成长性与创新潜力的企业<sup>[27]</sup>,因此,由有贫困背景的高管领导的公司可能难以获得分析师的积极关注,进而弱化了企业外部治理机制的作用。在此背景下,这类高管更倾向于通过加强内部治理来弥补外部监管不足。综上所述,本文提出研究假设。

H1a:有贫困烙印的高管团队能提高企业 ESG 综合表现。

H1b:有贫困烙印的高管团队倾向于通过专利购买来提高企业环境表现。

H1c:有贫困烙印的高管团队倾向于通过慈善捐赠来提高企业社会责任表现。

H1d:有贫困烙印的高管团队倾向于通过加强企业内部治理来提高公司治理水平。

然而,贫困烙印并非只有积极作用,其背后潜藏的心理机制也可能带来一定的负面效应。具体而言,长期资源匮乏所塑造的生存性思维,会促使个体在决策中表现出更强的风险规避倾向和行为保守性。对于企业 ESG 投入而言,这种倾向可能使高管更加关注短期财务稳定性,担心 ESG 项目支出带来的利润波动或市场反应,进而在资源配置上采取更为谨慎的态度<sup>[28]</sup>,限制了企业 ESG 表现提升的幅度和深度。

在这一背景下,高管团队金融素养的作用尤为关键。金融素养不仅体现为对基础金融知识的掌握,更涵盖对资本市场逻辑、长期投资回报机制与风险收益结构的系统理解<sup>[29]</sup>。金融素养主要通过提高高管的财务分析和风险评估能力、塑造高管的战略投资视角和增强高管的长期价值识别能力三个方面调节贫困烙印对企业 ESG 表现的影响。具体而言,在环境保护方面,金融素养提升了高管在不确定情境下的财务判断与风险评估能力<sup>[30]</sup>,帮助其更精准地量化环境投入的长期收益(如能耗节约、政策补贴等)与不投入的潜在成本(如环境处罚、信贷受限等),从而缓解其因贫困背景而形成的过度保守倾向,在一定程度上“松绑”贫困烙印带来的认知束缚,增强其在推动企业创新与可持续发展中的实际行动力,发挥“治理效应”。在履行社会责任方面,具备金融从业经验的高管不但重视企业社会形象,还能从投资视角看待慈善捐赠等社会支出,将其视为提高品牌价值的战略性投资。这类高管更擅于评估此类投入的长期市场回报<sup>[31][32]</sup>,如通过企业声誉的提升来降低融资成本、获取优质客户或强化供应链关系等。这使得有贫困烙印的高管团队既具有社会敏感性,又能基于清晰的财务与风险收益判断做出前瞻性投入,形成“激励效应”,更有效地将个人特质转化为企业发展的积极动能。这也印证了“共享价值”理论,即企业可在履行社会责任的同时,通过解决社会问题创造经济价值。在公司治理方面,高金融素养有助于高管跳出短期财务视角,将财务指标与品牌价值、政策支持、投资者偏好等非财务指标结合,从而更精准地识别 ESG 战略的中长期价值。这种基于金融专业知识的判断能够提升企业内部治理能力并吸引外部治理力量。基于此,本文提出研究假设。

H2:高管团队成员的金融素养可以放大贫困烙印与企业 ESG 表现之间的关系。

### 三、研究设计

#### (一)样本选择与数据来源

本文的研究样本为中国 2010—2023 年沪深 A 股上市公司。主要数据来源于希施玛(CSMAR)数据库、Wind 数据库、上市公司年度报告和公司网站。关键变量的缺失值通过手动搜集整理公司官方网站、年度报告、招股说明书、新闻网站和高管团队成员简历补充。回归使用的样本进行了如下筛选:(1)剔除关键指标存在缺失值和异常值的企业样本;(2)剔除金融及相关行业企业样本;(3)剔除 ST 及 \*ST 的企业样本。此外,为避免极端值影响,本文对连续变量进行上下 1%分位数的缩尾处理。

## (二)模型设定

本文将检验高管团队贫困烙印对企业 ESG 表现影响的回归模型设定如下：

$$ESG_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Poverty_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + Industry + Year + Province + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

式(1)中,  $ESG_{i,t}$  是企业  $i$  在第  $t$  年的 ESG 表现;  $Poverty_{i,t}$  为企业  $i$  第  $t$  年的高管团队贫困烙印的测度变量。  $Controls_{i,t}$  为控制变量。回归模型还控制了行业固定效应  $Industry$ 、时间固定效应  $Year$  及省份固定效应  $Province$ ,  $\epsilon_{i,t}$  为聚类稳健标准误。

## (三)变量定义

本文使用华证 ESG 评级指数衡量企业 ESG 表现。华证 ESG 评级覆盖中国 A 股市场,更新频率为季度,更加贴近中国现实。现行评级体系分为 9 级,由高到低依次为:AAA、AA、A、BBB、BB、B、CCC、CC 和 C。本文参考既有研究的做法<sup>[33][34]</sup>,对这九个等级由低到高依次赋值为 1 至 9,数值越高则说明 ESG 表现越好。解释变量为高管团队(包括总经理、副总经理、财务负责人和其他高级管理人员)是否存在贫困烙印,本文参考吴宝的思路<sup>[35]</sup>,使用高管团队成员出生于国务院扶贫开发领导小组办公室 2012 年公布的国家级贫困县的人数占比衡量。调节变量为高管的金融素养,参考既有研究的做法<sup>[36][37]</sup>,本文使用高管团队中具有金融任职经历(包括在银行、非银行金融机构及金融监管部门等工作的经历)的成员人数占比来衡量。控制变量与既有研究保持一致<sup>[38]</sup>,为影响企业 ESG 表现的常见变量。变量定义详见表 1。

表 1 变量定义

变量类型	变量名称	变量符号	衡量方式
被解释变量	ESG 表现	ESG	采用华证 ESG 评级指数,该指标综合衡量企业在环境、社会责任与公司治理三方面的表现
解释变量	贫困烙印	Poverty	高管团队成员出生于国务院扶贫开发领导小组办公室 2012 年公布的国家级贫困县的人数占比
调节变量	金融素养	Financial	高管团队成员具有金融任职经历,包括银行、非银行金融机构及金融管理部门等工作经历的人数占比
	海外经历	Overseas	如果高管团队任意成员在中国大陆以外的地区学习或者工作过,则赋值为 1,否则为 0
	绿色经历	Green	如果高管团队任意成员的简历中包含如“环境”“环保”“新能源”“清洁能源”“生态”“低碳”“可持续”“节能”“绿色”等关键词,则赋值为 1,否则为 0
	企业规模	Size	企业总资产的自然对数
控制变量	资产负债率	Leverage	总负债与总资产的比值
	企业现金流	Cash	经营活动产生的现金流量净额与总资产的比值
	资产收益率	ROA	税后净利润与总资产的比值
	主营业务收入增长率	Growth	当期主营业务收入的变动与上期主营业务收入的比值
	第一大股东持股比例	Top1	第一大股东持股数与公开发行在外流通股股数的比值
	无形资产比率	Intangible	无形资产净额与总资产的比值
	固定资产比率	PPE	固定资产净额与总资产的比值
	董事会规模	Board	董事会人数的自然对数
	独立董事占比	Dependent	独立董事人数与董事会人数的比值
	两职合一	Duality	如果总经理同时担任董事长,则赋值为 1,否则为 0
	企业上市年限	Age	企业上市年限加 1 的自然对数

## 四、实证结果

### (一)描述性统计

表 2 报告了本文主要变量的描述性统计结果,所有变量数值均在合理范围内。表 3 展示了被解释变量的单变量均值检验结果。本文根据高管团队成员是否具有贫困烙印将样本划分为两组。结果显示,有贫困烙印组企业的 ESG 综合得分均值为 4.578,显著高于无贫困烙印组,差异在 1% 水平上具有统计显著性。这表明,在未控制其他因素的情况下,高管团队具有贫困烙印的企业整体 ESG 表现更佳。此外,在环境、社会责任与公司治理三个维度上,高管团队具有贫困烙印的企业同样表现出更高的得分水平。

表 2

描述性统计

变量	样本量	均值	标准差	中位数	最小值	最大值
ESG	33548	3.982	1.066	4.000	1.000	8.000
Poverty	33548	0.061	0.032	0.000	0.000	0.375
Financial	33548	0.051	0.106	0.000	0.000	1.000
Overseas	33548	0.113	0.285	0	0	1
Green	33548	0.054	0.225	0	0	1
Size	33548	22.273	1.330	22.045	19.972	26.511
Leverage	33548	0.411	0.199	0.403	0.055	0.883
Cash	33548	0.049	0.065	0.047	-0.134	0.238
ROA	33548	0.036	0.063	0.037	-0.237	0.198
Growth	33548	0.150	0.346	0.100	-0.503	1.957
Top1	33548	33.308	14.554	31.010	8.240	72.880
Intangible	33548	0.045	0.045	0.034	0.000	0.288
PPE	33548	0.206	0.145	0.179	0.004	0.651
Board	33548	2.113	0.195	2.197	1.609	2.639
Independent	33548	0.377	0.052	0.364	0.333	0.571
Duality	33548	0.312	0.463	0	0	1
Age	33548	1.933	0.948	2.079	0.000	3.367

表 3

分组均值 T 检验

变量	有贫困烙印	无贫困烙印	差值(无贫困烙印-有贫困烙印)	t 值
ESG	4.578	3.950	-0.628***	-23.895
E	2.523	1.813	-0.709***	-24.896
S	4.780	4.175	-0.605***	-23.625
G	5.588	5.260	-0.328***	-10.355
样本量	2046	31502		

注：\*\*\*、\*\*和\*分别表示在1%、5%和10%的水平上显著。

## (二) 基准回归

表 4 报告了基准回归结果。第(1)列的结果显示解释变量 Poverty 的系数为正,且在 1%的水平上显著。这表明高管团队贫困烙印对企业 ESG 综合表现有正向影响。表 4 第(2)~(4)列报告了高管团队贫困烙印对企业环境、社会责任与公司治理三个分维度表现的影响结果。结果显示,高管团队贫困烙印对企业在环境、社会责任与公司治理各维度的回归系数均显著为正,表明有贫困烙印的高管团队有助于全面提升企业的 ESG 表现。H1a 得到验证。

值得注意的是,贫困烙印对企业社会责任表现的促进作用最为显著。这一结果可能由多重机制共同作用而成。一方面,在社会责任维度,贫困烙印的影响路径更可能基于情感驱动。童年逆境通常会强化个体的道德情感与社会同理心,使高管更容易对弱势群体产生共情反应,并主动关注社会议题。这种“补偿性共情”促使他们推动企业承担社会责任,不仅出于战略考量,更源于内在价值取向。另一方面,有贫困背景的高管固有的风险规避倾向可能抑制了其对环境和治理领域中高投入、高风险项目的积极性。因此,社会责任绩效的提升更可能反映出高管的道德驱动,而非单纯的风险偏好调整。

表 4

基准回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	ESG	E	S	G
Poverty	2.77*** (4.29)	1.95*** (4.54)	2.83*** (4.49)	1.99*** (5.02)
Overseas	0.07** (2.02)	0.02 (0.50)	0.04 (1.32)	0.06 (1.50)
Green	0.07* (1.69)	0.33*** (6.16)	0.10** (2.57)	-0.11** (-2.33)
Size	-0.00 (-0.05)	0.10*** (8.12)	0.00 (0.21)	-0.03** (-2.44)

续表 4

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	ESG	E	S	G
Leverage	-0.10 (-1.63)	0.38 *** (5.33)	0.04 (0.67)	-1.04 *** (-14.14)
Cash	-0.15 (-1.29)	0.17 (1.38)	-0.10 (-0.86)	-0.12 (-0.86)
ROA	3.09 *** (19.56)	0.83 *** (5.13)	3.15 *** (19.84)	3.73 *** (19.95)
Growth	-0.11 *** (-5.97)	-0.13 *** (-7.34)	-0.10 *** (-5.78)	-0.13 *** (-6.18)
Top1	0.00 *** (4.44)	0.00 (1.00)	0.00 *** (3.74)	0.01 *** (9.63)
Intangible	-0.11 (-0.47)	-0.03 (-0.12)	-0.09 (-0.36)	-0.02 (-0.07)
PPE	0.13 (1.64)	0.04 (0.47)	0.10 (1.23)	0.22 *** (2.66)
Board	0.54 *** (8.53)	0.25 *** (3.27)	0.56 *** (8.72)	0.59 *** (8.79)
Independent	2.34 *** (10.87)	0.46 * (1.79)	2.36 *** (10.82)	3.95 *** (17.44)
Duality	-0.06 *** (-3.41)	-0.04 (-1.55)	-0.05 *** (-2.63)	-0.07 *** (-3.36)
Age	-0.05 *** (-4.24)	0.06 *** (4.24)	-0.05 *** (-4.41)	-0.06 *** (-4.83)
常数项	1.43 *** (4.73)	-1.16 *** (-3.81)	1.31 *** (4.30)	5.00 *** (14.27)
行业固定效应	是	是	是	是
时间固定效应	是	是	是	是
省份固定效应	是	是	是	是
样本量	33548	33548	33548	33548
调整 R <sup>2</sup>	0.24	0.21	0.17	0.20

注：\*\*\*、\*\*和\*分别表示在1%、5%和10%的水平上显著，括号内数值为t值，回归时使用公司层面聚类标准误。下表同。

### (三) 稳健性检验<sup>①</sup>

第一，替换贫困烙印的代理变量。一是如果CEO出生地位于2012年公布的国家级贫困县，则认为该高管团队有贫困烙印，贫困烙印变量取值为1，反之则为0。二是若高管团队任意成员出生地位于2012年公布的国家级贫困县，则认为该高管团队存在贫困烙印，贫困烙印变量取值为1，反之则为0。第二，替换ESG表现的代理变量。一是采用华证ESG评级原始得分作为替代变量衡量企业ESG表现。二是使用彭博ESG评级数据与商道融绿数据衡量企业ESG表现。第三，更换模型与调整样本。一是考虑到ESG评级为有序分类变量，采用有序Logit模型进行回归。二是鉴于高管团队贫困烙印对企业ESG表现的影响可能存在政策落地的时滞效应，本文将高管团队贫困烙印及所有控制变量整体滞后一期进行回归。三是为控制疫情对企业经营及ESG表现的干扰，剔除2020年及之后的样本回归。四是排除一线城市与直辖市样本可能带来的估计偏误，分别剔除北京、上海、广州、深圳以及北京、上海、天津、重庆的样本重新回归。上述所有回归结果中，高管团队贫困烙印的回归系数始终为正，且在1%水平上显著，证明了本文结论的稳健性。

### (四) 内生性处理与样本自选择处理<sup>②</sup>

尽管高管团队贫困烙印影响企业ESG表现存在反向因果关系的可能性较低，本文仍选取企业办公地址与贫困县的最短距离作为工具变量，以增强模型识别力。经检验，工具变量与解释变量高度相关且通过了弱工具变量检验和不可识别检验，具有较强的解释力和有效性。第二阶段回归结果显示，高管团队贫困烙印对企业ESG表现的回归系数为正，且在1%水平上显著，表明在控制内生性后，高

管团队贫困烙印对企业 ESG 表现的正向影响仍具有统计意义与经济意义。鉴于本文样本来自中国沪深 A 股上市公司,且高管团队贫困烙印变量存在一定缺失,研究结论可能面临样本选择偏误的风险。为此,本文采用 Heckman 两阶段回归模型处理选择性偏差,并采用熵平衡匹配法进一步控制样本选择问题。这两种模型的回归结果均显示高管团队贫困烙印对企业 ESG 表现的回归系数为正,且在 1%水平上显著。综上,主回归结果的稳健性得以验证。

### (五)调节效应分析

对于有贫困背景的高管而言,早期经历可能影响其风险偏好、资源配置倾向及对 ESG 的认知与重视。然而,金融素养能在一定程度上修正这种路径,为其提供更理性、系统的决策框架。因此,本文进一步检验高管团队金融素养在贫困烙印影响企业 ESG 表现过程中的调节作用。回归结果见表 5。表 5 第(1)~(4)列分别报告了贫困烙印、金融素养及其交乘项对企业 ESG 综合表现及分项表现的影响。结果显示,贫困烙印与金融素养交乘项(Poverty×Financial)的系数均显著为正,表明金融素养能够显著强化高管团队贫困烙印对企业 ESG 表现的正向作用,H2 得到初步验证。

表 5 金融素养的调节效应回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	ESG	E	S	G
Poverty	2.35*** (6.75)	1.55*** (4.59)	2.43*** (6.91)	1.75*** (6.23)
Financial	-0.14 (-1.47)	0.12 (1.20)	-0.15* (-1.65)	-0.50*** (-4.74)
Poverty×Financial	8.90*** (3.44)	8.38*** (2.63)	8.48*** (3.34)	5.12* (1.81)
控制变量	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是
时间固定效应	是	是	是	是
省份固定效应	是	是	是	是
样本量	33548	33548	33548	33548
调整 R <sup>2</sup>	0.22	0.21	0.16	0.19

注:限于篇幅,控制变量的结果未展示,留存备案。下表同。

## 五、机制分析

### (一)对环境表现的影响机制

本文理论分析部分指出,有贫困烙印的高管团队更倾向于通过购买绿色专利,而非自主研发,来提升企业环境绩效。贫困烙印通常使高管团队具有更强的风险规避倾向,更倾向选择成本较低、风险较小的专利购买路径。通过收购绿色专利,企业可快速引入成熟的环保技术,从而更高效地提升环境表现。为验证该机制,本文分别考察高管团队贫困烙印对企业绿色发明专利自主申请数量(GPA)与购买数量(GPP)的影响。其中,绿色发明专利申请数(GPA)来源于 CNRDS 数据库;由于绿色专利购买数据(GPP)无法直接获得,本文依据国家知识产权局发布的中国专利转让数据库 2.0,提取样本期内企业的专利转让数据,并参照《绿色技术专利分类体系》按 IPC 主分类号筛选绿色发明专利,再将受让人名称与上市公司匹配,构建企业绿色专利购买指标。

表 6 第(1)列和第(2)列显示,贫困烙印对绿色发明自主申请(GPA)的影响不显著;而贫困烙印对绿色专利购买(GPP)的回归系数在 1%水平上显著为正,表明有贫困烙印的高管更可能通过专利收购而非自主研发来提升环境绩效。进一步地,第(3)列中,贫困烙印与金融素养的交乘项在 1%水平上显著为正,说明金融素养可缓解贫困烙印对绿色自主创新的抑制,增强高管团队在绿色自主研发方面的投入动能。而第(4)列中该交乘项对 GPP 的影响系数不显著,表明金融素养不会进一步推动专利购买行为。这可能是由于具有贫困烙印的高管因资源稀缺记忆与风险偏好较低,

更倾向于通过专利购买实现快速“补齐”。而金融素养高的高管更善于权衡短期成本与长期收益，更可能推动自主研发，从而实现可持续绿色发展。综上，金融素养在一定程度上弱化了贫困烙印对高管保守决策倾向的影响，使其更愿意承担研发风险，推动企业进行绿色技术创新。基于此，H1b 与 H2 得到验证。

### (二)对社会责任表现的影响机制

本文理论分析部分指出，高管团队成员的贫困烙印增强了其“移情能力”，使其社会责任行为不受风险厌恶倾向的抑制，即有贫困烙印的高管更倾向于通过增加慈善捐赠等非强制性行为，主动提升社会责任绩效。为检验该机制，本文采用慈善捐赠比率(Donation)作为企业社会责任的代理变量，计算公式为当年慈善捐赠额除以总资产。表 6 第(5)列结果显示，高管团队贫困烙印对 Donation 的回归系数在 1%水平上显著为正，表明其有助于提升企业的社会责任投入。进一步地，第(6)列中贫困烙印与金融素养的交乘项同样在 1%水平上显著，说明金融素养可强化高管对慈善行为战略意义的认知，进而增强企业社会绩效。综上，高管团队的贫困烙印通过提升企业慈善捐赠水平，显著改善其社会责任表现，且金融素养的提升进一步放大了这一正向作用。H1c 与 H2 得到验证。

表 6 高管团队贫困烙印影响 ESG 表现的机制检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	GPA	GPP	GPA	GPP	Donation	Donation	DA	DA
Poverty	0.42 (1.52)	0.23*** (2.76)	0.14 (0.59)	0.24*** (2.80)	0.01*** (4.17)	0.01** (2.48)	-0.13* (-1.81)	-0.12** (-2.19)
Financial			-0.19*** (-3.51)	-0.01*** (-3.41)		0.00*** (3.07)		0.03 (0.73)
Poverty×Financial			5.82** (2.30)	-0.18 (-0.45)		0.05*** (2.79)		-0.12 (-0.25)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
时间固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
省份固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
样本量	33546	33548	33546	33548	33543	33543	25907	25907
调整 R <sup>2</sup>	0.13	0.03	0.13	0.03	0.05	0.07	0.03	0.03

### (三)对公司治理表现的影响机制

上文理论分析部分指出，有贫困烙印的高管团队更倾向于通过内部治理机制，而非依赖外部治理手段，来提升企业治理绩效。贫困烙印通常使高管团队具备更强的自律意识和更高的风险规避倾向。因此，这类高管更倾向于通过构建严密的内部控制体系和强化道德规范来实现治理目标，而非依赖外部监督。他们的管理风格强调稳健、审慎，并致力于在组织内部营造透明、公正和问责的治理文化，从而降低经营风险、推动企业可持续发展。本文参考已有文献<sup>[39]</sup>，利用修正 Jones 模型计算应计盈余管理水平(DA)，以衡量内部治理强度。

回归结果见表 6 第(7)列与第(8)列。第(7)列显示，贫困烙印对 DA 的回归系数在 10%水平上显著为负，表明这类高管更倾向于通过抑制盈余管理、强化内部治理来提升治理绩效。第(8)列交乘项不显著。H1d 得到验证。

## 六、异质性分析

### (一)基于高管个人特征的异质性分析

从学历维度来看，受过较高水平教育的高管由于长期接受学术训练，通常具备更强的知识获取与吸收能力、独立思考能力和批判性思维，这有助于其更全面地理解 ESG 实践所带来的多重企业收益。本文利用 CSMAR 数据库获取高管学历数据，并以是否拥有硕士及以上学位为标准，将样本划分为

高学历组与非高学历组。回归结果见表 7 第(1)列和第(2)列。在高学历组中,贫困烙印与金融素养的交乘项对企业 ESG 表现的回归系数为 15.12,在 1%水平上显著;在非高学历组中,系数为 5.80,在 10%水平上显著。该结果表明,高学历显著增强了金融素养的正向调节作用。

(二)基于企业特征的异质性分析

委托代理理论指出,由于自利动机和有限理性,公司管理层的目标往往与股东偏离,进而导致代理成本。较高的代理成本意味着管理者更倾向于追求自身利益,从而可能强化有贫困背景高管的风险规避倾向,抑制其推动企业 ESG 表现的积极性。本文采用管理费用率(管理费用与营业收入的比值)衡量代理成本,并以样本中位数为界将样本划分为高代理成本组与低代理成本组。回归结果见表 7 第(3)列和第(4)列。第(3)列结果显示,在高代理成本组中,贫困烙印与金融素养的交乘项不显著;而第(4)列结果显示,在低代理成本组中,该交乘项在 1%水平上显著为正。这表明金融素养的正向调节效应仅在代理问题较轻的情境下显现,该发现进一步强调了内部治理环境在发挥高管特质作用中的关键影响。

(三)基于外部环境的异质性分析

好的法治环境意味着更高的合同执行效率,有助于有贫困烙印的高管团队更顺利地进行绿色专利受让。同时,完善的法律体系也为慈善行为提供更强的制度保障,提升高管团队开展慈善捐赠的信心。此外,法治环境越健全,外部监督越强,有助于抑制盈余管理行为,从而进一步提升企业 ESG 表现。本文采用中国市场化指数中的“市场中介组织的发育和法律制度环境”分项作为法治环境的衡量指标,并按中位数将样本划分为法治环境较好与较差两组,等于中位数的样本被划入“法治环境较差”的组别中。回归结果见表 7 第(5)列和第(6)列。在法治环境较好的样本中,贫困烙印与金融素养交乘项的回归系数为 12.82,在 1%水平上显著;而在法治环境较差的组中,交乘项不显著。该结果说明法治环境显著增强了金融素养的正向调节作用。

表 7 异质性分析

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	高学历	非高学历	代理成本高	代理成本低	法治环境好	法治环境差
Poverty	2.42*** (6.68)	2.21*** (5.01)	2.10*** (5.44)	2.44*** (5.88)	2.10*** (5.99)	2.43*** (6.29)
Financial	-0.24* (-1.85)	-0.05 (-0.42)	-0.30*** (-2.62)	0.09 (0.67)	-0.24** (-2.03)	-0.00 (-0.02)
Poverty×Financial	15.12*** (3.19)	5.80* (1.72)	3.35 (1.10)	12.76*** (3.97)	12.82*** (3.21)	5.46 (1.44)
组间差异经验 P 值		0.00		0.00		0.00
控制变量	是	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是	是
时间固定效应	是	是	是	是	是	是
省份固定效应	是	是	是	是	是	是
样本量	14975	18573	16774	16774	16747	16801
调整 R <sup>2</sup>	0.26	0.23	0.22	0.28	0.30	0.18

七、结论与政策启示

(一)结论

本文以 2010—2023 年中国沪深 A 股上市公司为研究样本,系统考察了高管团队的贫困烙印对企业 ESG 表现的影响。结果表明,有贫困烙印的高管团队显著提升了企业的 ESG 整体表现,且在社会责任维度的推动作用尤为突出。调节效应分析显示,金融素养越高的高管团队越倾向于实行 ESG 相关战略举措。机制检验结果揭示了高管团队贫困烙印影响企业 ESG 表现的三条主要路径:通过购

买绿色专利提高环境表现;通过积极开展慈善捐赠提升社会表现;通过强化内部控制、降低盈余管理水平提升治理表现。异质性分析表明,高管团队贫困烙印与金融素养的交互效应在高管具有高学历背景、企业委托代理问题较轻及法治环境较完善的情景下更显著。这表明,个体特质与制度环境之间存在互补关系,良好的内部与外部条件有助于最大化发挥高管特质对企业 ESG 表现的正面作用。本文不仅丰富了高管背景特征与企业可持续发展之间关系的研究,也强调了金融素养在实现政策导向与战略目标中的关键作用,为金融强国建设提供了具有现实针对性的理论框架与经验证据。

## (二)政策启示

第一,政府应进一步健全企业 ESG 实践的制度基础与政策支持机制。一是统筹推进环境、社会责任与公司治理三方面政策体系的协同发展,加快建立统一的、综合性的 ESG 法规体系,推动从原则倡导走向制度化约束与激励并重,增强政策的系统性与执行力,强化企业开展 ESG 实践的内生动力。二是完善高管信息披露制度,增强 ESG 信息的透明度与可比性,强化对非财务信息的监管与审核,助力资本市场理性判断企业长期价值。三是推动教育和人才政策与 ESG 发展对接,将金融素养、环境意识与社会责任等纳入高等教育和职业教育课程体系,重点加强对中西部和资源型地区的金融教育和可持续发展理念普及。

第二,投资者应加强对高管团队特质与企业 ESG 表现之间关系的识别与利用。一是在投资评估中加入对高管教育背景、成长经历、金融知识水平和战略执行能力的考察,建立基于管理层特征的 ESG 分析框架,用以识别企业在可持续发展方面的真实能力。二是关注企业在 ESG 信息披露中是否具体说明高管在 ESG 战略制定、资源投入和执行过程中的参与情况。三是将高管团队的金融素养与责任意识作为判断企业长期稳健发展的重要信号,优化投资组合配置,把资金投向治理规范、长期价值潜力突出的企业,提升应对 ESG 机会和风险的前瞻性。

第三,企业应构建高管与 ESG 战略有效联动的内部治理机制。一是在高管选聘时纳入对其成长背景和金融素养等维度的综合评估,实现多元背景与战略匹配之间的整合。二是优化激励设计,依据高管特质设定差异化的考核指标和激励约束机制,将 ESG 目标嵌入高管激励体系,强化企业价值导向与可持续发展目标之间的耦合。三是建立系统化培训机制,持续提升高管在资本运作、风险管理与 ESG 战略落地方面的专业能力,为企业实现高质量发展提供制度支撑与人力保障。

## 注释:

①②因篇幅所限,回归结果未展示,留存备案。

## 参考文献:

- [1] Yoon, W., Kim, S. J., Song, J. Top Management Team Characteristics and Organizational Creativity[J]. *Review of Managerial Science*, 2016, 10(4): 757—779.
- [2] Nuber, C., Velte, P. Board Gender Diversity and Carbon Emissions: European Evidence on Curvilinear Relationships and Critical Mass[J]. *Business Strategy and the Environment*, 2021, 30(4): 1958—1992.
- [3] Hong, X., Yang, J., Li, D., et al. CEOs' Poverty Experience and Corporate Digitalization[J]. *Management and Organization Review*. 2025, 20(6): 968—987.
- [4] Xu, S., Ma, P. CEOs' Poverty Experience and Corporate Social Responsibility: Are CEOs Who Have Experienced Poverty More Generous? [J]. *Journal of Business Ethics*, 2022, 180(2): 747—776.
- [5] Jia, X., Chen, C., Li, Y., et al. From Childhood Poverty to Good Boss: The Impact of CEO's Early-Life Experience on Corporate Employee Responsibility[J]. *Asian Business & Management*, 2023, 22(5): 1937—1961.
- [6] Hambrick, D. C., Mason, P. A. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers[J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9(2): 193—206.
- [7] 吴春贤, 王彪燕. 高管过度自信与供应商关系: 集中化还是多元化? [J]. *技术经济*, 2024(6): 68—86.
- [8] 魏浩, 邓琳琳, 袁然. 高等团队海外经历与中国企业的进口行为[J]. *商业经济与管理*, 2024(3): 59—73.
- [9] Thaler, R. Mental Accounting and Consumer Choice[J]. *Marketing Science*, 1985, 4(3): 199—214.
- [10] Liu, Y., Zhang, H., Zhang, F. The Power of CEO Growing up in Poverty: Enabling Better Corporate En-

Environmental, Social, and Governance (ESG) Performance[J]. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 2024, 31(3):1610—1633.

[11] Holman, E.A., Silver, R.C. Getting "Stuck" in the Past: Temporal Orientation and Coping with Trauma[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1998, 74(1): 1146—1163.

[12] Malmendier, U., Nagel, S. Depression Babies: Do Macroeconomic Experiences Affect Risk Taking[J]. The Quarterly Journal of Economics, 2011, 126(1): 373—416.

[13] Zhang, Z., Wang, X., Jia, M. Poverty as a Double-Edged Sword: How CEOs' Childhood Poverty Experience Affect Firms' Risk Taking[J]. British Journal of Management, 2022, 33(3): 1632—1653.

[14] 马永强,邱煜.CEO 贫困出身、薪酬激励与企业风险承担[J].经济与管理研究,2019(1):97—114.

[15] 窦笑晨,汪玉兰,刘希鹏.高管贫困经历、个人特征与企业精准扶贫[J].中央财经大学学报,2022(12):54—70.

[16] Schoar, A., Zuo L. Shaped by Booms and Busts: How the Economy Impacts CEO Careers and Management Styles[J]. The Review of Financial Studies, 2017,30(5):1425—1456.

[17] Porter, M. E., Linde, C. V. D. Toward a New Conception of the Environment Competitiveness Relationship[J]. Journal of Economic Perspectives, 1995, 9(4): 97—118.

[18] 李成刚.绿色金融对经济高质量发展影响的异质性研究[J].贵州师范大学学报(社会科学版), 2025(4): 65—75.

[19] Arora, A., Gambardella, A. The Changing Technology of Technological Change: General and Abstract Knowledge and the Division of Innovative Labour[J]. Research Policy, 1994, 23(5): 523—532.

[20] De Marchi, V. Environmental Innovation and R&D Cooperation: Empirical Evidence from Spanish Manufacturing Firms[J]. Research Policy, 2012, 41(3): 614—623.

[21] Chen, Y., Vanhaverbeke, W., Du, J. The Interaction between Internal R&D and Different Types of External Knowledge Sourcing: An Empirical Study of Chinese Innovative Firms[J]. R&D Management, 2016, 46(S3): 1006—1023.

[22] 许年行,李哲.高管贫困经历与企业慈善捐赠[J].经济研究,2016(12):133—146.

[23] Davidson, R. H., Dey, A., Smith, A. J. CEO Materialism and Corporate Social Responsibility[J]. The Accounting Review, 2019, 94(1): 101—126.

[24] 陈沉,闫宇聪,王涛,等.高管贫困经历、薪酬激励与真实盈余管理[J].南京财经大学学报,2022(4):55—65.

[25] Berrone, P., Fosfuri, A., Gelabert, L., et al. Necessity as the Mother of "Green" Inventions: Institutional Pressures and Environmental Innovations[J]. Strategic Management Journal, 2013, 34(8), 891—909.

[26] 赵玉洁,黄华青.CEO 贫困经历对上市公司盈余管理的影响[J].证券市场导报,2019(12):40—50.

[27] Leung, S., Srinidhi, B. The Effect of the Private Securities Litigation Reform Act on Analyst Forecast Properties: The Impact of Firm Size and Growth Opportunities[J]. Journal of Business Finance & Accounting, 2006, 33(5): 767—792.

[28] 阳镇,王越.企业高质量发展的驱动机制研究:ESG 的新视角[J].东北财经大学学报,2024(6):58—71.

[29] 徐磊,杜炫宇,唐秋雨.金融科技与企业新质生产力发展——来自 A 股上市公司的经验证据[J].江南大学学报(人文社会科学版), 2024(3): 5—21.

[30] 吴卫星,张旭阳,吴锬.金融素养与家庭储蓄率——基于理财规划与借贷约束的解释[J].金融研究,2021(8): 119—137.

[31] 戴泽伟,潘松剑.高管金融经历与实体企业金融化[J].世界经济文汇,2019(2):76—99.

[32] Wang, H., Qian, C. Corporate Philanthropy and Financial Performance: The Roles of Social Expectations and Political Access[J]. Academy of Management Journal, 2011, 54(6): 1159—1181.

[33] 张越,范从来,高洁超.中国企业 ESG 表现与外资持股[J].中南财经政法大学学报,2025(3):1—13.

[34] 段俊斌,赵晓涛.连锁董事网络程度中心度与企业 ESG 表现——基于不确定性的视角[J].金融监管研究, 2024(8): 74—94.

[35] 吴宝,王祺,金陈飞,等.贫困烙印会促使家族企业参与第三次分配吗? ——基于烙印“刺激—消逝”双重机制的解释 [J]. 管理工程学报,2024(4):36—54.

[36] 郭妙梅,余官胜,李坛霖.高管金融背景与企业对外直接投资——基于上市公司样本的实证研究 [J]. 投资研究,2025(2):120—134.

[37] 胡金焱,张晓帆.高管金融背景、外部监督与非金融企业影子银行化[J].济南大学学报(社会科学版), 2022(1):101—116.

[38] 陈晓珊,刘洪铎.投资者关注影响上市公司 ESG 表现吗——来自网络搜索量的经验证据[J].中南财经政法大学学报,2023(2):15—27.

[39] Dechow, P. M., Sloan, R. G., Sweeney, A. P. Detecting Earnings Management[J]. The Accounting Review, 1995, 70(2): 193—225.

## Executive Team Poverty Imprints, Financial Literacy and ESG Performance

SONG Qinghua XIONG Baowei YAN Yucong

(School of Finance, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430073, China;

Post-Doctoral Scientific Research Workstation, Guosen Securities Company Limited, Shenzhen 518000, China)

**Abstract:** Executives are the core decision-making entities for corporate sustainable development, and their early-life experiences and financial literacy exert a profound influence on firms' Environmental, Social, and Governance behaviors. This study investigates the impact of executive team poverty imprints on corporate ESG performance among firms listed on China's Shanghai and Shenzhen A-share markets from 2010 to 2023. The results indicate that executive teams with poverty imprints significantly enhance overall ESG performance, with the strongest effect observed in the social dimension. Moderation analysis shows that higher financial literacy among executives strengthens their ability to identify risks and opportunities, thereby amplifying positive ESG outcomes. Mechanism analysis reveals that poverty imprints affect ESG through three main channels: green patent acquisition, charitable donations, and improved internal governance, with financial literacy serving a corrective and moderating role in these processes. Heterogeneity analysis further indicates that the positive effect of poverty imprints and their interaction with financial literacy are more pronounced when executives have higher educational backgrounds, when firms face fewer agency problems, and when the external legal environment is stronger. This study sheds light on how executive background characteristics influence corporate ESG outcomes, particularly emphasizing the synergistic effect of poverty experience and financial literacy. The findings provide both theoretical and empirical support for advancing China's financial empowerment strategy.

**Key words:** Executive Team; Poverty Imprints; Financial Literacy; ESG Performance; Risk Preference

(责任编辑:郭 策)