

广东省家族企业代际传承、ESG 绩效与企业价值研究

曹丽红¹, 安里鹏², 雷剑强¹

1. 广州工商学院, 广东 佛山 528100

2. 佛山大学土木与交通学院, 广东 佛山 528000

DOI:10.61369/SE.2025080004

摘 要 : 随着国家对环境保护的力度加大, 家族企业作为普遍且主要的企业组织形态之一, 在追求经济效益的同时, 越发注重企业的绿色发展, 以期高质量发展与可持续发展并举。考虑到创一代的年龄因素, 家族企业的传承迫在眉睫。本文以广东省部分家族企业为例, 研究了广东省家族企业的 ESG 绩效现状, 进一步探讨了代际传承对 ESG 绩效的影响路径、ESG 绩效对企业价值的双刃剑效应以及企业价值对代际传承与 ESG 的反向作用, 深入剖析三者动态循环机制, 利用政策引导与企业战略优化来实现三者协同发展。

关 键 词 : 代际传承; ESG 绩效; 企业价值

Research on Intergenerational Inheritance, ESG Performance, and Corporate Value of Family Businesses in Guangdong Province

Cao Lihong¹, An Lipeng², Lei Jianqiang¹

1. Guangzhou College of Technology and Business, Foshan, Guangdong 528100

2. School of Civil Engineering and Transportation, Foshan University, Foshan, Guangdong 528000

Abstract : With the increasing efforts of the country to protect the environment, family businesses, as one of the common and main forms of enterprise organization, are paying more attention to the green development of enterprises while pursuing economic benefits, in order to achieve both high-quality and sustainable development. Considering the age factor of the founding generation, the inheritance of family businesses is urgent. This article takes some family businesses in Guangdong Province as an example to study the current ESG performance of family businesses in Guangdong Province. It further explores the impact path of intergenerational inheritance on ESG performance, the double-edged sword effect of ESG performance on corporate value, and the reverse effect of corporate value on intergenerational inheritance and ESG. It deeply analyzes the dynamic cycle mechanism of the three, and uses policy guidance and corporate strategy optimization to achieve coordinated development of the three.

Keywords : intergenerational inheritance; ESG performance; corporate value

麦肯锡报告曾指出, 研究显示, 全球家族企业平均存续周期为 24 年, 仅约 30% 能实现代际首次交接, 延续至第三代的比例不足 17%, 反映出代际传承效能亟待优化。据波士顿咨询 2021 年《基业长青》研究披露, 中国头部家族企业创始人平均生于 20 世纪 50 年代后期, 其中逾 25% 创始人年龄超过 70 岁, 且现任董事长 /CEO 岗位的创始人平均年龄达 61 岁, 印证代际传承已成为中国家族企业亟待突破的战略瓶颈。聚焦民营经济高地广东省, 家族企业贡献了区域 46.8% 的 GDP, 但随着超六成第一代企业家临近退休窗口期, 企业代际传承效能直接关系区域经济可持续发展。以上数据表明, 对于中国家族企业创始人而言, 传承是一件既重要又紧迫的议题。广东省作为中国民营经济最活跃的省份之一, 家族企业在经济中占据重要地位。然而, 随着第一代创业者逐渐步入退休年龄, 大量家族企业进入代际传承时期, 代际传承成为这些企业面临的核心挑战。

一、广东省家族企业代际传承的现状

刘扬 (2018) 等学者普遍认为, 家族企业的代际传承不仅是所有权与经营权的交接, 更涵盖显性与隐性财富的传递^[1]。在中国, 则主要通过血缘传承、内生选拔与职业经理人体系这三种各

有利弊的路径进行。血缘传承指创始人优先选择直系亲属继任, 依托传统文化基因, 该模式在企业中实施比例达 68.3% (中华工商联合会 2022 数据)。血缘纽带确保企业理念延续性与战略长期性, 但需平衡继任者管理资质与接班意愿的匹配度。当二代暂不具备接任条件时, 约 19.5% 企业转向内生选拔机制, 这类继任

者虽具备系统认知优势，但其平均任职年限超过15年（麦肯锡调研），易受路径依赖制约导致创新动能不足。职业经理人体系虽能注入新商业思维，但存在23.6%的委托代理风险（中欧商学院研究），目前仅12.2%企业采用此模式。值得注意的是，基于传统伦理观念，血缘传承在实践中的占比仍达61.8%，显著高于其他模式。中国社会历来重视血缘与亲情。因此，子承父业的传承模式在中国家族企业中有着较高的接受度和实践度。这些代际传承方式为后续研究提供了必要的前提，在此基础上的研究，体现出本文代际传承、ESG绩效、企业价值呈现“三角互动”的观点的合理性。

二、广东省家族企业 ESG 绩效分析

ESG 绩效是指企业在环境（Environment）、社会（Social）和公司治理（Governance）方面的表现，通过 ESG 体系来衡量 ESG 绩效。ESG 绩效通过为投资者提供企业可持续机遇与风险的全面视角，从而帮助投资者降低投资决策风险。它关注的不仅是企业的财务绩效，还突出了企业在可持续发展和社会责任方面的贡献。

表1通过 ESG 指标的测定将 ESG 等级分为 CCC、B、BB、BBB、A、AA、AAA 并分别赋值1、2、3、4、5、6、7。图1进一步展示了从2018年到2023年近六年内广东省九家家族企业的 ESG 评分变化趋势。在这九家企业中，美的集团、中顺洁柔和丽珠集团在这六年的 ESG 评级总体上呈现不减的趋势，表明这几家企业比较注重 ESG 评级给企业价值所带来的正面影响。美的集团和丽珠集团近些年已达到 ESG 评分中的 AA 等级，而比亚迪自2018年维持了近四年的 ESG 评级 AA 等级后，在近两年有评分下降趋势。信立泰、中顺洁柔、南风股份、东鹏饮料和洲明科技在近六年内的 ESG 评级均未达到过 A 以上，说明仍有部分家族企业对 ESG 投入相对不足。由上可知，广东省龙头家族企业更加注重 ESG 评分以及企业的长期可持续发展。

表 1 Wind ESG 评级分值区间表

Wind ESG 评级	Wind ESG 综合得分	Wind ESG 评级含义
AAA	[9,10)	企业管理水平很高，ESG 风险很低，可持续发展能力很强
AA	[8,9)	企业管理水平高，ESG 风险低，可持续发展能力强
A	[7,8)	企业管理水平较高，ESG 风险较低，可持续发展能力较强
BBB	[6,7)	企业管理水平一般，ESG 风险一般，可持续发展能力一般
BB	[5,6)	企业管理水平较低，ESG 风险较高，可持续发展能力较弱
B	[4,5)	企业管理水平低，ESG 风险高，可持续发展能力弱
CCC	[0,4)	企业管理水平很低，ESG 风险很高，可持续发展能力很弱

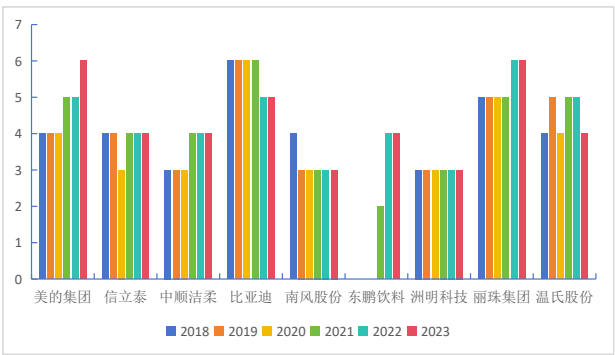


图 1 2018—2023 年广东省部分家族企业 ESG 评分变化趋势图

数据来源：Wind 官网，经作者整理所得。

三、代际传承对 ESG 绩效的影响路径

（一）继承人异质性驱动 ESG 创新

家族企业代际传承整体上会提升 ESG 绩效，并通过优化治理结构、引入外部监督增强 ESG 实践。广东省家族企业正在经历代际传承的高峰期，二代接班人通常具有海外留学背景和现代管理理念，倾向于数字化转型和创新，这可能促进 ESG 实践。杨学磊（2022）认为，家族二代在海外学习或工作期间，不仅受海外国家或地区社会文化、思想观念和制度环境的深刻影响，通过接触和学习海外知识和管理经验，也塑造了他们有别于创始人的独特思维模式及技能^[9]。具体地说，在家族企业代际传承的过程中，二代继承人的背景差异会影响 ESG 实践方向。

（二）传承模式影响企业 ESG 评级

代际传承的不同模式可能影响企业的战略决策。职业经理人可能更注重短期财务绩效，而家族成员可能更关注长期可持续发展，从而影响 ESG 投入和企业价值。首先，家族控制企业在传承时倾向于内部成员接班，决策偏向家族利益，这可能导致对家族利益冲突、财务风险等关键 ESG 议题披露的不足。为满足短期财务需求，这类企业可能削减长期 ESG 投入，损害环境和社会绩效。其次，家族集中决策也易忽视供应链 ESG 管理，拉低 ESG 评级。相比之下，选择职业经理人接班模式有助于平衡短期利润与长期 ESG 目标，进而可以提升 ESG 评级与企业价值，职业经理人通常更注重信息披露的完整性与规范性，增强决策透明度；并通过制衡家族权力降低治理风险。

四、ESG 绩效对企业价值的双刃剑效应

（一）正向影响路径

ESG 研究中的信息不对称理论涉及多个层面。在企业可持续性和责任投资领域，信息不对称主要指的是公司内部与外部利益相关者之间在环境、社会和治理方面信息的不平衡分布。这种不对称可能影响投资者、消费者、政策制定者和其他利益相关者的决策。家族企业通过提高自身的 ESG 表现，增加信息披露的透明度，减少信息不对称，可降低融资成本，增强投资者信心，如华

发集团通过 ESG 报告获得绿色信贷支持。张智华（2025）通过构建数据模型，深入剖析 ESG 表现与企业持续创新能力之间的内在联系，结果表明 ESG 表现正向促进企业持续创新，通过降低企业融资约束促进持续创新，并进一步验证了融资约束的中介效应^[3]。王琳璘、廉永辉、董捷（2022）认为，ESG 同时通过缓解融资约束、提升企业效率、降低企业风险三项机制提升企业价值，其中降低机制发挥的作用最大，其次是效率提升机制，最后是融资约束缓解机制^[4]。ESG 驱动的长期价值支撑品牌可持续性，吸引注重长期利益的投资者与合作伙伴，强化品牌的市场认知与溢价能力。ESG 实践要求企业全面梳理环境、劳工权益以及数据安全等领域的法律法规，通过建设对应的检测机制和合规的管理体系，减少因不符合规定而导致的行政处罚风险。

（二）负向影响路径

对于重度污染企业（如传统制造业）而言，对 ESG 投入的盲目增加可能导致财务绩效下滑，进而对家族企业造成短期成本压力。企业在环境治理、社会责任等领域通常需要投入大量的资金和资源，比如绿色技术研发、员工福利提升和供应链合规管理等，这些成本在短期内难以转化为直接收益，因此需要谨慎权衡环保投入与利润率之间的关系。此外，杨志豪、王茂斌（2024）认为 ESG 评级分歧显著抑制企业价值，存在价值减损效应；评级分歧通过信息环境、融资成本以及投资行为三个渠道影响企业价值；有效的信息治理以及投融资环境改善能够显著缓解 ESG 评级分歧对企业价值所产生的抑制效应^[5]。

五、企业价值对代际传承与 ESG 的反向作用

（一）高企业价值支撑 ESG 长期投入

企业价值本质上是实体整体估值，涵盖其有形资产与无形资产的市场公允价值评估。该概念区别于经营利润，后者仅反映全部资产市场价值中当期创造的部分。受品牌溢价与组织资本等要素影响，真实市场估值往往显著高于财务账面价值（普华永道 2023 估值模型显示平均溢价率达 1.8 倍）。此价值体系完整映射企业资本的时间成本、风险溢价及永续经营潜力，其估值水平每提升 10%，利益相关方综合回报率可相应增长 6.2%（标准普尔 ESG 研究数据）。企业价值是企业持续经营的价值，随着企业价值升高，企业对 ESG 的投入占比也可能会随之升高。比如高利润企业美的集团可承担 ESG 转型成本，形成良性循环。财务健康的企业会拥有更加充裕的现金流和利润，可优先把资金分配用于绿色技术研发、员工福利改善及供应链合规管理。

（二）低企业价值倒逼传承与 ESG 调整

家族企业代际传承中选择的失误，或者对 ESG 投入的重视不足等原因会导致企业价值偏低，进而倒逼企业再度考量是否有必

要进行代际传承并思考更好的代际传承方式，以及对 ESG 投入的调整。当企业价值持续低迷时，生存压力会迫使家族企业在代际传承和 ESG 策略上做出根本性调整。资金链短缺迫使企业不得不缩减长期投入，按计划所规划绿色升级或员工福利项目可能会被搁置，甚至取消。同时，代际传承的路径也可能会进行改写，原本计划培养子女接班的家族企业，可能因企业价值的减小而逐渐丧失吸引力，二代更倾向另寻出路，导致传承中断，部分企业则会选择引入职业经理人来对 ESG 评级现状进行调整。

六、政策建议

（一）激励机制：以财税工具激活代际传承中的 ESG 创新动能

政府可以对家族企业二代接班人主导的 ESG 相关研发项目、通过省级以上认证的绿色技术提供税收优惠或税收抵免，鼓励创新，降低 ESG 投入成本；通过税收杠杆降低二代接班人的创新试错成本，鼓励其在传承初期将 ESG 作为战略突破口，避免因短期业绩压力放弃长期投入；研发税收优惠可直接提升 ROE（净资产收益率），同时绿色技术专利积累增强估值溢价，政府重点投资家族企业的碳中和改造、数字化治理项目；对完成 ESG 评级升的企业，按评级提升幅度给予阶梯奖励；基金优先支持二代接班人主导项目，解决其因资历不足导致的融资难问题。

（二）标准统一：以制度协同降低传承期 ESG 合规成本

整合香港联交所、深交所、澳门金管局等机构的 ESG 指标，形成“70% 共性指标 + 30% 区域特色指标”推动大湾区 ESG 评级体系整合；建立“湾区 ESG 数据中心”，实现企业一次填报、多平台共享，减少企业披露成本与评级分歧；减少二代接班人的规则适应周期，使其更聚焦于 ESG 实质性改进而非合规应付；将 ESG 绩效与传承资格挂钩制度，通过资格绑定倒逼一代创始人在交接规划中纳入 ESG 要素，避免“传旧不传新”；对 ESG 评级持续下降的传承中企业，暂停其享受的土地、信贷等政策优惠等。

（三）传承辅导：以能力建设破解代际 ESG 战略断层

建立家族企业传承智库，帮助二代平衡传统业务与 ESG 创新；由省工商联牵头，联合各大高校成立“大湾区家族企业可持续发展研究院”，诊断企业传承痛点，定制 ESG 传承方案，建设家族企业标杆案例库，总结成功经验，形成可复制工具包；设计相关专题，邀请跨国企业高管授课；通过系统化能力提升，缓解二代因经验不足导致的 ESG 决策焦虑，同时借助外部认证增强其在企业内部的权威性。

参考文献

- [1] 刘扬. 家族企业代际传承对企业绩效的影响 [D]. 南京农业大学, 2018.
- [2] 杨学磊, 李卫宁, 尚航标. 二代海外特征对家族企业组合创业的影响: 代际冲突视角 [J]. 科技进步与对策, 2022, 39(01): 110-120.
- [3] 张智华. ESG 表现对企业持续创新的影响研究 [J]. 现代商业, 2025, (06): 105-108.
- [4] 王琳璘, 廉永辉, 董捷. ESG 表现对企业价值的影响机制研究 [J]. 证券市场导报, 2022, (05): 23-34.
- [5] 杨志豪, 王茂斌. ESG 评级分歧的企业价值减损效应——来自中国 A 股上市公司的证据 [J]. 南方金融, 2024, (09): 3-16.