

東海大學會計學系碩士班

碩士論文

企業社會責任、價值創造與所得不均度  
—台灣集團企業之研究

Corporate Social Responsibility, Value Creation and Income Inequality:  
Evidence from Taiwan's Business Groups

指導教授：林灼榮 博士  
李秀英 博士  
研究生：石富維 撰

中華民國 101 年 7 月

## 謝 辭

還記得退伍後毅然決然的投入研究所考試，轉眼間碩士班生涯即將畫下句點。謝謝我的父母在求學路上給我最大支持與鼓勵，您們的支持是我學習成長的最大動力。能夠完成碩士論文，首先要感謝我的兩位指導教授：李秀英老師與林灼榮老師，謝謝兩位老師在就學期間的諄諄教誨。感謝秀英老師在論文寫作期間細心地給予意見，並推薦我至幸福家庭協會實習，秀英老師在生活細節、工作態度以及待人處事方面均給予我相當大的啟發。感謝灼榮老師在研究方法、資料處理方面的引導，使我對計量方法有更進一步的認識，灼榮老師對研究及生活的熱忱，以及總是不斷地學習與保有一顆年輕的心，是我學習的最佳典範。很榮幸能夠成為兩位老師的指導學生，兩位恩師對我的照顧與關懷，學生終生銘記在心。此外，特別感謝陳育成老師與林宜勉老師在論文口試期間給予許多寶貴意見，使論文更加完備。

在碩士班兩年期間，感謝系上的授課老師—劉俊儒主任、許恩得老師、耿晴老師、王金煜老師、林秀鳳老師、黃政仁老師、許書偉老師在專業領域上的教導，以及在論文審查計畫時所提出的寶貴意見。感謝學長姐在學習經驗上的指引，特別感謝從入學就特別照顧我的姜姜學長、有空就會一起出來打籃球的小黑學長，以及在論文方面給予我很大實質幫助的俊宏學長。感謝碩士班同學在日常生活及課業上的幫助，與大夥一同在研究室熬夜打拚的日子、剛入學的溪頭班遊及碩一的清境班遊等，將會是我在碩班最美好的回憶。特別感謝不論在生活或課業上都很照顧我的姍穎、碩一就常同組報告的奕傑、在論文研究方法上給予我很大幫助的岱君與慧如，一同完成鐵馬環台夢想的蔡灝與名傑，以及從大學就一同在台中打拚的高中同學晏瑜。因為有你們，讓我的研究所生活過得多采多姿！

最後，我要感謝最支持我的家人及朋友，謝謝你們一路上的支持與鼓勵。對於未來，期許自己對於國家、社會及工作能保有熱情，並時時保持謙遜與感恩的心。

石富維 謹誌  
於東海大學會計學研究所  
民國 101 年 6 月

# 企業社會責任、價值創造與所得不均度—台灣集團企業之研究

指導教授：林灼榮 博士 李秀英 博士

研究生：石富維

學 號：G99430127

## 摘 要

本研究以 2004 至 2010 年台灣大型集團企業為研究對象，嘗試使用公開資訊建立一個新的企業社會責任評等方式，並使用主成份分析法萃取社會責任四構面之常態化指標分數，探討企業社會責任、價值創造與所得不均度之關係。實證結果發現：(1)企業社會責任與價值創造具有正向顯著關聯性；(2)企業社會責任與員工薪資占附加價值百分比呈負向關聯性；(3)企業社會責任與高階經理人薪酬占附加價值百分比呈負向顯著關聯性；(4)企業社會責任與董監酬勞占附加價值百分比呈正向顯著關聯性。整合本研究之實證結果顯示，企業社會責任的實踐，有利於其價值創造；然而，社會責任績效愈高之企業，僅有利於董監酬勞之分配，不利於員工薪資以及高階經理人薪酬之分配；換言之，企業在善盡社會責任時，未能將焦點置於所得分配，乃至無法公平地將所得分配至勞資雙方。本研究建議，政府應制訂一套有系統的社會責任規範供企業遵循，並正視日趨嚴重的所得分配不均，進而尋求兼顧效率與公平之平衡點。

**關鍵詞：**企業社會責任、價值創造、所得不均、集團企業

# Corporate Social Responsibility, Value Creation and Income Inequality: Evidence from Taiwan's Business Groups

Advisors: Dr. Jwu-Rong Lin Dr. Hsiu-Ying Lee

Graduate Student: Fu-Wei Shih

Student No: G99430127

## Abstract

The purpose of this paper is to investigate the relationship between CSR and corporate value creation, and the relationship between CSR and income inequality. Sample was gathered from Taiwan's large business groups during 2004 and 2010. In this paper I try to use public information to establish a new CSR rating, and using principal component analysis to extract social responsibility index score. The empirical results show that: (1) CSR performance has a statistically significant positive relation with corporate value creation; (2) CSR performance has a negative relation with the percentage of employee salaries to value-added; (3) CSR performance has a statistically significant negative relation with the percentage of senior managers compensation to value-added; (4) CSR performance has a statistically significant positive relation with the percentage of remunerations for directors and supervisors to value-added. The empirical results also find that corporation can enhance its value-added by practicing of CSR, but it can't improve the distribution of income effectively.

**Keywords:** *Corporate social responsibility (CSR), Value creation, Income inequality, Business groups.*

# 目 錄

謝辭 .....	I
中文摘要 .....	II
英文摘要 .....	III
目錄 .....	IV
圖目錄 .....	V
表目錄 .....	V
第壹章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與動機 .....	1
第二節 研究目的與問題 .....	3
第三節 研究流程 .....	4
第貳章 文獻探討 .....	6
第一節 集團企業 .....	6
第二節 企業社會責任 .....	8
第三節 企業社會責任與價值創造 .....	12
第四節 企業社會責任與所得不均度 .....	13
第參章 研究設計 .....	18
第一節 觀念性架構與假說建立 .....	18
第二節 資料來源與樣本選取 .....	19
第三節 變數定義與衡量 .....	20
第四節 實證模型 .....	31
第肆章 實證結果與分析 .....	33
第一節 樣本資料彙總 .....	33
第二節 敘述性統計與相關性分析 .....	35
第三節 企業社會責任、價值創造與所得分配之差異性檢定 .....	38
第四節 迴歸模型參數推估結果 .....	40
第五節 企業社會責任對價值創造與所得分配之衝擊效應 .....	46
第伍章 結論與建議 .....	49
第一節 研究結論 .....	49
第二節 管理意涵 .....	49
第三節 研究限制與未來研究建議 .....	51
參考文獻 .....	52

## 圖目錄

圖 1-1	研究流程圖 .....	5
圖 3-1	觀念性架構圖 .....	18

## 表目錄

表 2-1	中華徵信所對集團企業之定義 .....	7
表 2-2	全球 CSR 標準與規範 .....	10
表 2-3	台灣歷年吉尼係數(每戶) .....	15
表 2-4	主要國家所得分配狀況(每戶) .....	15
表 2-5	全球 CSR 相關規範與勞工權益有關之原則 .....	17
表 3-1	樣本選取過程 .....	20
表 3-2	企業社會責任變數定義 .....	26
表 3-3	變數定義與衡量彙總表 .....	30
表 4-1	樣本產業分布狀況 .....	34
表 4-2	樣本敘述性統計量 .....	36
表 4-3	Pearson 與 Spearman 相關係數矩陣 .....	37
表 4-4	企業社會責任、附加價值與所得分配之樣本平均數 .....	39
表 4-5	Model I 迴歸結果 .....	42
表 4-6	Model II 迴歸結果 .....	45
表 4-7	Model I 迴歸係數 Wald Test 之檢定結果 .....	47
表 4-8	Model II 迴歸係數 Wald Test 之檢定結果 .....	48

## 第壹章 緒論

本章共分三節，第一節為研究背景與動機；第二節為研究目的與問題；第三節為研究流程。

### 第一節 研究背景與動機

2011年9月17日，近千名年輕人打著佔領華爾街(Occupy Wall Street)的旗幟，進入紐約金融中心華爾街。目的是要佔領華爾街，以反抗大財團的貪婪與社會的不平等。根據《天下雜誌》的專題報導<sup>1</sup>指出，「收入最高的1%美國人，其收入佔全美收入總額比重，從60年代的8%上升至20%。企業高階主管的平均收入，70年代是勞工最低平均收入的40倍，2007年已擴大到400倍。」顯示美國社會極端的貧富不均。資本主義<sup>2</sup>(capitalism)正面臨前所未有的挑戰，佔領華爾街運動已在全球各地蔓延，美國各大城市以及歐洲、亞洲也陸續爆發抗議活動，他們訴求著同一件事：人民反對所得不均，期望實現社會公平正義。

佔領華爾街的口號為不平等(inequality)。然而，經濟平等從來不是資本主義考慮的因素。資本主義的精神是市場經濟與自由放任。過去三十年來，資本主義極度發展，甚至已達社會達爾文主義之境界(陳伯松 2011)。美國PWC(PricewaterhouseCoopers)發表全球執行長調查報告指出，過去企業重視的是公司利益，現在重視利害關係人權益，未來將重視社會利益(societal profit)。顯示愈來愈多公司把企業社會責任(corporate social responsibility, CSR)納入企業的營運策略(伍忠賢 2009)。在資本主義的運作下，企業總營收或附加價值中，分配給資本家之所得遠多於給勞動者之勞動所得，造成各國貧富差距愈來愈大。經濟愈自由化的國家，所得分配不均的情況愈嚴重。根據行政院主計處的調查報告指出，台灣過去十幾年所得不均的情況有快速惡化的跡象。政府在追求經濟成長的同時，更要研究如何減少財富分配不均，「求富」與「求均」併行，才能安定社會，帶給人民最大的福祉。

2008年與2009年全球面臨兩大危機：能源危機與金融危機。人類過度開

---

<sup>1</sup>《天下雜誌》第485期「五個總統 吹破美國夢」專題報導。

<sup>2</sup>資本主義的市場經濟制度特點：(1)財產與生產工具私有；(2)個人自利(self-interest)為動機；(3)自由競爭在資本主義下，一切的經濟活動均由市場價格機能的反映來決定，即亞當史密斯所說的「一隻看不見的手」(invisible hand)，來引導所有的經濟活動。

發與使用地球資源，導致石油、電力與其他自然資源的短缺，造成原物料上漲、通貨膨脹等經濟問題。金融海嘯使得投資者開始對抵押證券的價值失去信心，引發流動性危機，許多大型金融機構相繼破產、倒閉或被政府接管。隨著全球化<sup>3</sup>(globalization)的發展，台灣企業也漸漸走向國際化，國際間對於提倡企業落實社會責任的風氣盛行，使得許多大型企業陸續設立社會責任專職部門，並要求其合作廠商必須出具社會責任報告書。有鑑於此，國內也開始重視企業社會責任之揭露。中華民國證券櫃檯買賣中心與中華民國企業永續發展協會於2011年12月份參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative，簡稱GRI)所提出的永續性報告第三代綱領<sup>4</sup>(The 3<sup>rd</sup> Generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines，簡稱GRI G3 Guidelines)，制訂「企業社會責任資訊揭露綱領初級版」，期望企業能夠了解並力行企業社會責任，為當代與後世建構一個永續發展的社會。

企業存在之首要義務是追求符合社會價值觀以及滿足社會的所有活動(Bowen 1953)。台灣科技教父、前經濟部長李國鼎先生在儒家五倫的基礎上，於民國七十年提出第六倫：群己關係。第六倫的主要內涵就是人與陌生人、人與自然以及人與團體間的關係，亦即社會責任所強調的尊重利害關係人<sup>5</sup>(stakeholders)。近年來，全球各地國際組織陸續制訂了社會責任的相關規範與準則；例如經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development，簡稱OECD)頒佈的多國企業指導綱領(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、聯合國全球盟約(The UN Global Compact)、全球蘇利文原則(The Global Sullivan Principles)等，顯示企業社會責任的風氣已在全球迅速蔓延。

回顧過去有關企業社會責任之研究，大多集中在探討企業社會責任對財務績效之影響(Preston and O'Bannon 1997; Waddock and Graves 1997)，較少探討企業社會責任對附加價值以及企業社會責任對所得分配之影響。故本研究除探討企業社會責任對價值創造之影響外，並進一步探討企業社會責任與所得分配之關聯性。

---

<sup>3</sup> 全球化觀點最早係由英國經濟學家 N. Angell 於 1910 年提出。

<sup>4</sup> 2011 年 3 月 23 日 GRI 發布 GRI G3.1 報告指引，為 GRI G3 的更新版。GRI G3.1 增加有關對人權與對當地社區衝擊的報告指引。在 GRI G3.1 公布後，原版 GRI G3 仍屬有效，但 GRI 組織建議企業以內容廣泛且透明性較高的 GRI G3.1 作為製作報告書之依據。2012 年 2 月 GRI 又公布 GRI G4 之第一次公評調查報告(預計於 2012 年中公布 G4 版草案)，在完成審核後，計畫於 2013 年公布，2015 年起生效。

<sup>5</sup> 企業利害關係人包括股東、員工、顧客、債權人、供應商、競爭者、政府、社區、社會和環境等。



## 第二節 研究目的與問題

在能源與金融的兩大危機威脅下，經營企業不能只是一昧的追求利潤極大，應在股東與利害關係人利益間，求取最大平衡。近年來，企業講求社會責任並致力於永續經營，希望藉由社會責任的投入提高其社會形象。然而，學術界對於具社會責任之企業，企業價值是否會因此提升，有不一致的看法。Preston and O'Bannon(1997)研究認為，當企業滿足利害關係人之預期時，將對公司財務績效有正向之影響，能提高公司價值；Becchetti, Cicirett and Hasan(2007)則認為，企業承擔社會責任是移轉企業經營焦點，非利潤極大化之行為，因為增加社會責任之成本會降低企業的經營績效。

台灣經濟發展成效雖有目共睹，但似乎未帶給人民相對的幸福。根據行政院主計處家庭收支調查報告顯示，台灣所得不均的情況自 1980 年後有逐年惡化的趨勢。林金源與朱雲鵬(2002)研究發現，員工薪資偏低是所得不均度上升的主要原因。楊志良(2011)認為，經濟成長乃全民共同努力的結果，然而果實卻只落入少數人手裡，財富集中在少數人手中，就是整體社會福祉的損失。

過去許多研究僅以單一指標衡量社會責任績效。然而社會責任並非具體化事物，且涵蓋範圍廣泛，使用單一指標可能無法準確衡量其績效，因此，本研究認為應將企業社會責任區分多種構面進行分析。故嘗試使用公開資訊建立一個新的社會責任績效衡量指標。本研究參考 Carroll(1991)、OECD 等國際指標與評量方法以及台灣《天下雜誌》企業公民獎項，分析國內集團企業社會責任對價值創造之影響，並進一步探討企業社會責任與所得不均度之關係。茲將本研究之問題列示如下：

- 一、探討企業社會責任與價值創造之關聯性。
- 二、探討企業社會責任與所得不均度之關聯性。

### 第三節 研究流程

本研究架構共分為五大部分，其內容概述如下：

#### 第一章 緒論

先敘述本研究之動機，再說明論文之研究目的，最後提出本研究之架構。

#### 第二章 文獻探討

本章文獻探討議題包括：(1)集團企業；(2)企業社會責任；(3)企業社會責任與價值創造；(4)企業社會責任與所得不均度。

#### 第三章 研究設計

本章內容包含：(1)觀念性架構與假說建立；(2)資料來源與樣本選取；(3)變數定義與衡量；(4)實證模型。

#### 第四章 實證結果

針對蒐集的資料進行統計分析與檢定，列示各假說之實證結果，並將所得出之結果加以分析、解釋。

#### 第五章 結論與建議

提出本研究之結論與實證結果、研究限制與未來研究方向之建議。

茲將本文之研究流程架構彙整如圖 1-1：

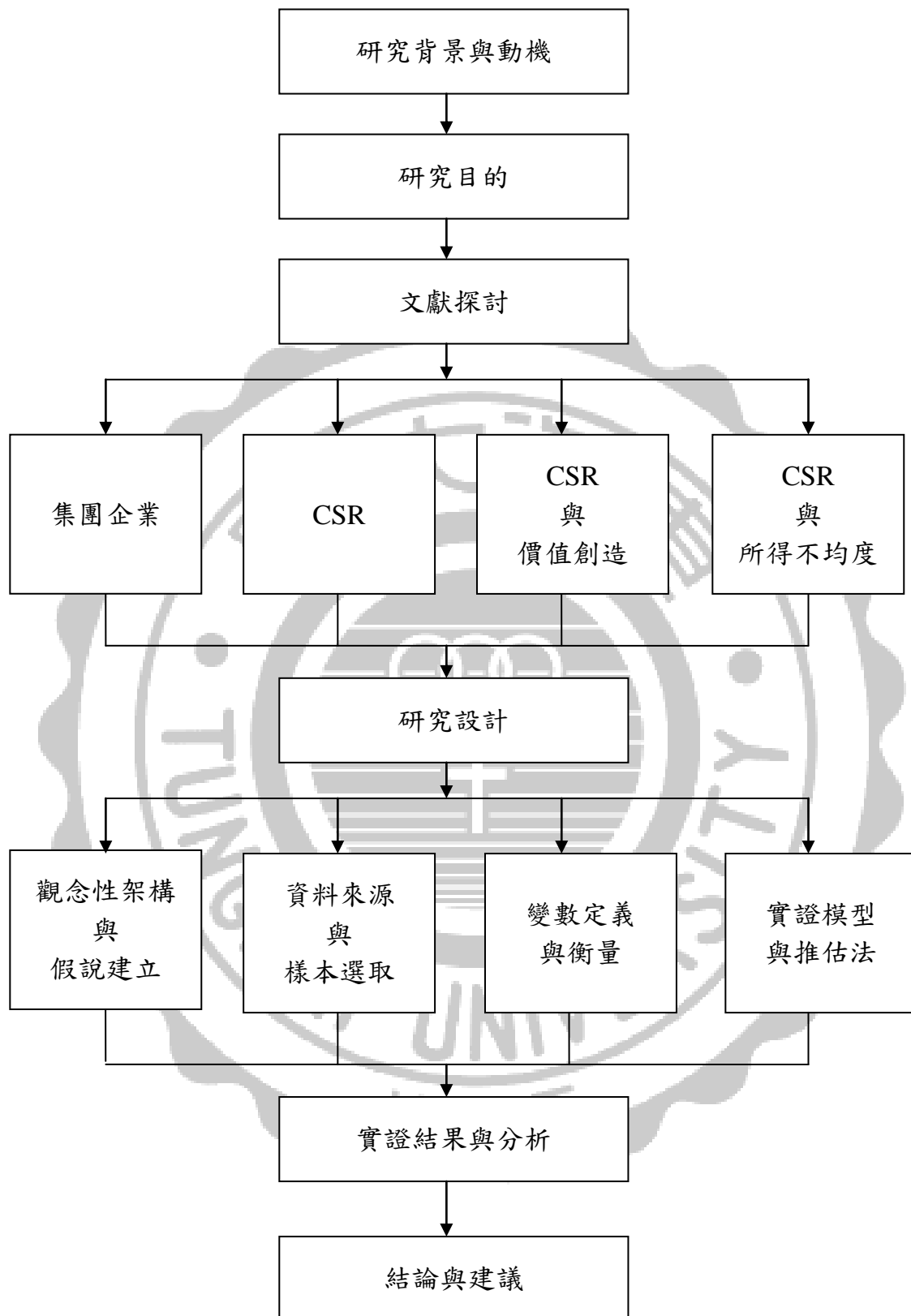


圖 1-1 研究流程圖

## 第貳章 文獻探討

本章分為五節，第一節為集團企業；第二節為企業社會責任；第三節為企業社會責任與價值創造；第四節為企業社會責任與所得不均度。

### 第一節 集團企業

台灣企業組成多以中小企業為主，中小企業是台灣經濟成長十分重要的推手。早期台灣主要以勞力密集生產方式為主，1980年代末期開始進行經濟自由化，金融與電信等服務業開放競爭後，企業透過市場向大眾募資，漸漸形成集團企業(business group)。台灣集團企業的組成多以家族為基礎，透過董事連結或交叉持股，擁有數家上市公司的股權及決策控制力，進而形成家族型集團(洪榮華、陳香如與柯璟瑩 2005)。

集團企業存在於許多國家，對各國經濟發展扮演非常重要的角色。陳希沼(1976)研究台灣地區的集團企業，將集團企業定義為由若干獨立企業基於某種特殊關係而組成。Leff(1978)將集團企業定義為基於個人、種族或商業背景下，受到共同的行政、財務控制且彼此互相信任的異業廠商。Hoshi, Kashyap and Scharfstein(1991)認為，若公司隸屬集團，則有利於取得投資所需要的資本。Collin(1998)認為，集團企業係由多個獨立法律個體結合的組織，在各種機制的運作下，協調各種資源。Khanna and Rivkin(2001)研究新興國家市場，將集團定義為一群法律上獨立的公司，透過形式與非形式上的連繫，執行各項活動。瞿宛文與洪嘉瑜(2002)認為，集團企業是由若干獨立企業結合，且具有某種人事或資本結合關係的商業團體。

學術界目前對於集團企業的定義並無一致的看法。台灣經濟新報(Taiwan Economic Journal, 簡稱TEJ)與中華徵信所均對於集團企業進行相關研究。台灣經濟新報對集團企業之定義為：最終控制者相同之公司，包含下列情況：(1)主要股東多為同一家族成員(主要股東係指前10大股東或持股超過5%以上之股東)；(2)董監事之組成三分之一以上相同；(3)主要經營階層相同，董事長或總經理相同；(4)具有控制或從屬關係，具有實質控制力；(5)具有相互投資關係。目前國內仍以中華徵信所對集團企業之研究最具代表性。中華徵信所於1972年出版《台灣地區集團企業研究》，報導1970年台灣地區100家集團企業，並給予集團企業明確的定義。茲將中華徵信所集團資料庫對集團的定義彙整如表2-1。

表 2-1 中華徵信所對集團企業之定義

構成條件	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 分子個數：由 3 個或 3 個以上的公司所構成。</li> <li>2. 股權：國人資本占有 51% 以上的民營企業。</li> <li>3. 核心人物：在某集團各分子公司中，核心人物經常在該公司下達決策命令或該公司之經營、管理監督等權高於其他分子公司，其影響力可及於多數分子公司者。</li> <li>4. 核心公司：該公司通常具有成立歷史悠久，或規模龐大足以影響集團整體之根本存亡、運作方向等之特性；比諸人體，則有如居於腦、心臟或血液之地位者，則該公司成為該集團之核心公司。</li> <li>5. 地區：核心公司必須設在國內。</li> </ol>
主觀條件	<p>必須具有「集團性」，也就是一種心理上的認同感，各分子公司間相互承認為同一集團。</p>
客觀條件	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 凡經由法人轉投資關係，而持有被投資公司之股份 50% 以上；或公司間相互投資，而相互持有對方之股份 33% 以上；或未達上述比率，但實質上握有被投資公司較大股權，而具有實質控制權者，視為同一集團。</li> <li>2. 該公司與核心公司之資本額有半數以上為相同之股東持有或出資者。</li> <li>3. 該公司與核心公司之董事、監察人、執行業務股東、代表公司股東及總經理有半數以上相同者。</li> <li>4. 該公司與核心公司之董事、監察人、執行業務股東、代表公司股東及總經理等有半數以上為配偶或三等以內之親屬者。</li> <li>5. 該公司為其他適用會計準則第 7 號公報，須與核心公司或核心公司之子公司編製合併財報之（法人）關係人。</li> <li>6. 受同一管理機構之指揮監督者。</li> <li>7. 該公司董事長或總經理為核心公司之董事長或總經理，且營業地址與核心公司（或集團總管理處）設立於同一地址，明顯為核心公司董事長（或總經理）所掌控者。</li> </ol>

註 1：數家公司是否結合為一集團，首先必須具備以上 7 種客觀條件中的 1 種或 1 種以上，方形成關係企業，再配合主觀條件之認同而構成。

註 2：本研究參考中華徵信所集團企業資料庫 <http://www.credit.com.tw/CreditDB/Group/GrpDef/GrpDefDefault.aspx> 整理。

## 第二節 企業社會責任

代理理論(agency theory)強調，公司所有權與經營權分離下，企業經理人的主要責任就是將股東財富極大化。而公司治理(corporate governance)的主要議題在探討對經理人的激勵與監督，以保護股東利益，但代理理論並非探討公司治理的唯一角度。如果從利害關係人的角度來看公司，公司應對社會承擔責任，並考量不同利害關係人之權益。

### 一、企業社會責任源起

學術界對於企業是否負起社會責任，以及所應負擔社會責任的範圍及對象，存在許多不同的看法，Friedman(1970)主張利益優先論(shareholder primacy)，認為公司因股東出資而成立，股東是公司的所有權人，經營者應在法律及倫理的規範下，為股東謀取最大利益，經營者若要實現所謂的社會責任，常須做出違反股東利益的決策。但利害關係人理論(stakeholder theory)則主張，企業經營應在股東最大利益與利害關係人利益間，求取最大平衡。Hay and Gray(1976)指出，企業經理人對社會責任所持的態度分為三個階段：(1)1930 年代強調替企業賺取最大利潤是經理人的唯一目標；(2)1930 至 1960 年認為，企業經理人的責任除了賺取利潤之餘，更應對顧客、員工、供應商和社區間維持一個公正的平衡點；(3)1960 年代以後企業經理人大都主張企業應參與解決社會問題。

### 二、企業社會責任定義

企業社會責任之父 Bowen(1953)認為，企業運作的各項行為均會影響到社會。因此將企業社會責任定義為：企業有追求符合社會價值觀以及滿足社會的所有活動之義務。Carroll(1991)認為，企業執行業務應符合社會對它在經濟責任(economic responsibilities)、法律責任(legal responsibilities)、道德責任(ethical responsibilities)與慈善責任(philanthropic responsibilities)的期許。經濟責任是首要考量。公司必須具生產效率、永續經營，才能回饋社會大眾。法律責任指的是企業必須以在遵守法令規範的前提下營運。道德責任期望在超越法律規範下，企業能履行社會所期待的社會行為及活動。慈善責任係指企業能在法律規範與社會要求之外，自發性地從事慈善活動。

Steiner(1980)認為，企業社會責任可分成內在社會責任與外在社會責任。內在社會責任主要係針對員工，對於員工甄選、訓練、升遷，制定公正且合法

的制度，並致力改善員工之工作環境；外在社會責任則為改善給付之公平，對於殘障失業者給予訓練及雇用的機會。

世界企業永續發展協會(World Business Council for Sustainability and Development, 簡稱 WBCSD)對企業社會責任的定義是：企業社會責任是企業持續遵守道德規範，為經濟發展作出貢獻，並且改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質。根據 OECD 頒佈的多國企業指導綱領，企業社會責任議題包括：公司治理、揭露、就業及勞資關係、環境、打擊賄絡、消費者權益、科技、競爭和稅捐。歐盟(European Union)定義企業社會責任為：企業將社會及環境條件之顧慮整合到營運活動中，與利害關係人的互動為自發性的；社會責任不單只是符合法規，更須超越法令標準，投資在員工、環境與利害關係人身上。

### 三、企業社會責任規範

企業社會責任愈來愈受重視，國際間不論是政府或民間組織紛紛成立企業社會責任機構制訂相關準則。目前全球對企業社會責任之標準與規範主要有下列八大項：聯合國全球盟約、國際勞工組織公約(International Labor Organization, ILO)、OECD 多國企業指導綱領、全球蘇利文原則、國際標準組織環境管理系統(ISO 14000 Series)、社會擔當 SA8000 系列(Social Accountability 8000)、當責性原則標準(Account Ability 1000, AA1000)與 GRI 永續性報告綱領。茲將全球對 CSR 之標準與規範整理如表 2-2。

近十年來，台灣也逐漸重視企業社會責任，為協助台灣企業迎接全球化的挑戰，我國經濟部率先建置「台灣企業社會責任網站」，協助企業導入企業社會責任的經營理念，提高企業價值。2010 年，台灣證券交易所與櫃檯買賣中心，因應 CSR 潮流，制訂「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，目的在協助上市上櫃公司實踐企業社會責任，促進經濟、社會與環境生態之平衡與永續發展。

表 2-2 全球 CSR 標準與規範

CSR 標準與規範	概述
聯合國全球盟約	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 由聯合國前任秘書長安南 (Kofi Annan) 提出。</li> <li>2. 目的是尋求為 CSR 建立國際共通之標準，使企業與聯合國機構、勞工和民間社會聯合起來，共同促進社會責任之實踐。</li> </ol>
國際勞工組織公約	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 主要目標為改善工作與生活條件與促進就業機會。</li> <li>2. 重視包括職業安全衛生、員工與管理人員培訓、勞資關係、婦女和移民勞工、社會保障及其他全球重視的社會問題。</li> </ol>
OECD 多國企業 指導綱領	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目的為希望跨國企業的營運目標能與政府社會目標一致</li> <li>2. 加強企業與營運地社會間的互信基礎，及協助改善國際投資氣氛及強化跨國企業對社會永續發展之貢獻。</li> </ol>
全球蘇利文原則	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人權工作者 Reverend Leon H. Sullivan 推動至國際之原則。</li> <li>2. 其目的包括：支持企業符合公平正義、支持人權、訓練弱勢勞工、協助種族間包容及改善工人生活品質。</li> </ol>
國際標準組織 環境管理系統	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國際標準組織(ISO)為了提升組織對促成品質、安全與健康、環境的改善，建立企業的環境管理系統。</li> <li>2. 2010 年，國際標準組織更推出 ISO26000，建立 CSR 專屬標準。</li> </ol>
社會擔當 SA8000 系列	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SA8000 是改進勞工工作環境的國際標準規格，也是全球第一個可用於第三者驗證的社會責任國際標準</li> <li>2. 目的在於改善全球勞工的工作環境。要求企業除了在賺取利潤外，必須同時主動負起對環境、社會和利益關係人的責任。</li> </ol>
當責性原則標準 AA1000	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. AA1000 保證標準乃是針對有關於組織瞭解與回應其非財務性的永續性議題的性質和程度。</li> <li>2. 針對組織對其企業社會責任績效的公開揭露的資訊的品質所進行的獨立保證作業，就其執行方式而設定的種種要求。</li> </ol>
GRI 永續性報告綱領	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. GRI G3 為目前使用廣泛的指標，根據 Corporate Register 網站統計，在 2009 年，全球的企業社會責任報告書中，約有 35% 以 GRI 永續性發展指南做為報告書編製標準。</li> <li>2. GRI G3 是全球報告倡議組織發展的一套永續報告架構，該架構整合經濟、環境與社會等三個面向的永續性指標，將不同地區與行業的永續性報告合理的標準化，建立全球適用的報告書指南。</li> </ol>

註 1：上述為全球八大 CSR 規範。其他 CSR 標準與規範包括：Combating Bribery、UN 社會政策宣言、OECD 消費者綱領、里約宣言、責任型投資原則、UN 消費者指導綱領、UN 商業人權規範、康克斯商務原則。

註 2：本研究參考台灣企業社會責任網站 <http://csr.moea.gov.tw/main.aspx> 整理。



#### 四、企業社會責任資訊揭露

由於永續經營與落實企業社會責任觀念日益興盛，近幾年來越來越多企業願意編列預算，出版社會責任報告書。KPMG 於 2008 年調查報告指出，全球企業推行企業社會責任資訊揭露的動機分別為：倫理考量(占 69%)、經濟面考量(占 68%)及聲望考量(占 55%)。政府法令之規定與大型跨國企業的要求，亦是企業出版社會責任報告書的動機之一。目前全球最普遍接受的社會責任報告綱領為 GRI G3。GRI G3 主要內容包括兩部份，第一部份定義報告的內容與品質，主要指引企業如何撰寫社會責任報告書；第二部份標準揭露，主要規範報告應揭露之資訊與社會責任指標。越來越多的大型跨國企業以 GRI G3 為標準，編製企業社會責任報告書。

KPMG 於 2008 年針對 22 個國家的前 100 大企業進行調查，調查結果有 69% 企業依據 GRI 所提出的 GRI G3 撰寫企業社會責任報告書；而全球前 250 大企業則有 77% 依據 GRI G3 撰寫企業社會責任報告書，顯示編製企業社會責任報告書儼然已蔚為國際潮流。全球龍頭運動服飾業耐吉(Nike)，為了擺脫血汗工廠(sweat shop)的惡名，於 2005 年 4 月 13 日出版《2004 年度企業社會責任報告》，詳盡報導全球各地外包工廠的經營狀況與勞資關係之改善。

鑒於國際間對於社會責任報告書之重視，我國證交所與櫃買中心於 2010 年 2 月 8 日共同制訂「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，並參考 GRI G3 等國際規範，於 2011 年 12 月制訂「企業社會責任資訊揭露綱領初級版」，以便企業進行企業社會責任資訊揭露時，做為參考依據。然而，如同財務報告需要會計師之獨立驗證，社會責任報告書亦可藉由外界第三者的獨立驗證來增進其報告品質。通過社會責任驗證標準之企業，亦可提升其企業形象與品牌價值。目前國際間針對社會責任報告書進行驗證之標準包括：英國當責性原則標準 AA1000 與國際標準 IASE3000<sup>6</sup>。

<sup>6</sup> 國際標準 IASE3000 為國際會計師聯合會(International Federation of Accountants)所屬的國際審計與驗證標準委員會(International Auditing and Assurance Standards Board)在 2005 年 1 月制訂公布，主要針對企業社會責任報告書進行驗證。

### 第三節 企業社會責任與價值創造

過去探討企業社會責任大多聚焦在企業社會責任與財務績效之關係。其研究方向大致可分成兩類：利害關係人理論<sup>7</sup>(stakeholder theory)與寬裕資源觀點(slack resources view)。利害關係人理論探討企業社會責任績效對財務績效之影響；寬裕資源觀點則探討企業財務績效對企業社會責任績效之影響。本研究採用利害關係人理論，探討企業社會責任績效與企業價值創造之關聯性。

目前文獻對於社會責任績效與財務績效之關聯性尚未有一致性的看法。Preston and O'Bannon (1997)提出社會衝擊假說(social impact hypothesis)，認為企業藉由提高社會聲譽、滿足利害關係人之需求、降低風險，進而強化營運績效，將會對公司的財務績效有正面的幫助。另一方面，Aupperle, Carroll and Hatfield(1985)所提出的抵換假說(trade-off hypothesis)以及 Becchetti et al.(2007)的焦點移轉假說(shift of focus hypothesis)則認為，企業承擔社會責任是移轉企業經營焦點，非利潤極大化的行為。因為承擔社會責任必須投入許多企業資源，導致企業經營成本增加、降低利潤。Griffin and Mahon(1997)整理 1972 至 1997 年間，有關 CSR 與財務績效關聯性的 51 篇文獻發現：其中 33 篇，兩者間存在正相關，19 篇為負相關，而 9 篇是無影響。

沈中華與張元(2008)評估公司承擔企業社會責任是否有助於改善財務績效。該研究將 2001 至 2005 年間，曾被收錄於英國 FTSE 社會責任指數<sup>8</sup>的企業歸類為社會責任企業，未被收錄者定義為非社會責任企業。實證結果傾向支持焦點移轉假說，指出社會責任行為對財務績效的影響效果為負。Preston and O'Bannon(1997)研究美國 67 家大型企業社會責任績效與財務績效之關係，以財星雜誌對社會績效名聲之評等衡量社會責任績效，而以資產報酬率(ROA)、股東權益報酬率(ROE)及投資報酬率(ROI)衡量財務績效。研究發現，當企業滿足各利害關係人之預期時，將對公司財務績效具有正向之影響；顯示社會責任績效與財務績效呈正向關係。

經濟學人智庫(EIU)在 2008 年企業社會責任報告中，針對全美 566 家企業、1600 位高階經理人進行調查。研究結果指出，高達 75%受訪者認為：經過妥善規劃的企業社會責任政策，不但能有效提高競爭優勢，還能改善營收狀況。McWilliams and Siegel(2001)認為，企業執行社會責任，雖然必須額外增加成本，

<sup>7</sup> Freeman 於 1984 年提出利害關係人理論(stakeholder theory)。

<sup>8</sup> 英國倫敦證交所(London Stock Exchange)與金融時報(Financial Time)共同設立 FTSE，在 2001 年創立 FTSE 社會責任指數(FTSE4GOOD)，收錄滿足社會責任準則之公司，供投資大眾參考。

但亦可創造更多收入。研究顯示，企業善盡社會責任能有最大獲利率，與企業財務績效呈正向關係。

Waddock and Graves(1997)探討企業社會責任績效與財務績效之關聯性。文中採用 KLD 指數<sup>9</sup>衡量社會責任績效，以資產報酬率、股東權益報酬率和銷售報酬率(ROS)衡量財務績效。研究發現，企業社會責任與財務績效呈正向關係。不同於以往探討企業社會責任之研究，Peters and Mullen(2009)使用時間序列資料，探討企業社會責任之累積效果對未來財務績效之影響。研究發現，企業社會責任之累積效果對公司財務績效有正向的影響。顯示當企業長期深耕社會責任，對企業聲譽及形象會有正向幫助，能創造企業價值。

許文宣、蔡婷慧、江宇涵與邱素伶(2010)以 2007 至 2009 年間，《天下雜誌》評選天下企業公民獎所使用的社會責任分數，做為企業社會責任績效指標。發現企業可藉由善盡社會責任提高企業形象，進而提升企業價值。李秀英、劉俊儒與何俊宏(2011)將社會責任區分為企業承諾、社會參與與環境保護三個構面，以主成份分析法(principal component analysis)萃取社會責任指標分數，探討企業社會責任績效與財務績效之關係，並驗證獨立董事之調節效果。研究發現，企業社會責任績效與企業財務績效具有正向顯著關聯性，而當獨立董事席次比愈高時，愈可提升企業社會責任績效與企業財務績效間之正向關係。

#### 第四節 企業社會責任與所得不均度

所得分配的問題關係到社會的公平正義，也就是目前大眾最關心的社會責任議題。計算所得分配的家戶單位所得，是以他們提供生產要素的報酬，扣掉各種稅負與公民營企業儲蓄，再加上移轉性收入的個人可支配所得(disposable income)。家戶間相對所得是否大略相等或是貧富懸殊，就是所得分配(income distribution)的研究課題。一般衡量所得分配的指標，是反映家戶之間所得的不均程度，因此稱為不均度(inequality measure)(張清溪、許嘉棟、劉鷹釗與吳聰敏 1987)。衡量所得不均度大多採用洛倫士曲線(Lorenz Curve)、吉尼係數(Gini Coefficient)與大島指數(Oshima Index)。洛倫士曲線係以戶數累積百分比為橫軸，所得累積百分比為縱軸之所得分配曲線。洛倫士曲線愈靠近對角線，所代表的所得分配愈平均；愈偏離對角線，則分配愈不平均。吉尼係數係測量洛倫士曲線與完全均等直線間所包含之面積對完全均等直線以下整個三角形面積之比率，此係數愈大，表示所得分配愈不均。大島指數又稱為五等分位差距倍數，係指將全國家庭依其可支配所得大小排序後(每等分包含全國 20%之家庭)，計

<sup>9</sup> 那斯達克社會指數(KLD-Nasdaq Social Index)，以社會面及環境面為其評比準則。

算最高 20% 家庭的平均所得為最低 20% 家庭所得之倍數，倍數愈大，表示所得分配愈不均；倍數愈小，所得分配愈平均。其衡量公式如下：

$$\text{大島指數} = \text{最高 20\% 家庭可支配所得} / \text{最低 20\% 家庭可支配所得}$$

管中閔與陳建良(2009)使用行政院主計處家庭收支調查資料，研究1980至2005年台灣所得分配的變動發現：台灣家戶所得分配的吉尼係數自1964年的0.321逐年改善，1980年達到最低點的0.277，之後持續上升，2000年為0.326，2005年達到0.34。而台灣所得分配的大島指數，1980年時是4.17，2000年增為5.5，2001年以後則都超過6。顯示台灣所得不均度有逐漸惡化的趨勢。林金源與朱雲鵬(2002)指出，台灣自1980年以來，家庭所得不均度持續上升，個人所得不均度自1990年後亦轉趨上揚。王永慈(2005)認為所得不均的惡化，是由於1980年代後，科技密集產業的發展，加深了高技術與低技術工作者的薪資差距。同時，服務業的擴張亦是加速所得分配不均的原因。

Kuznets (1955)提出倒 U 型假說，認為隨著國家所得與經濟發展的提升，所得分配會先惡化而後改善。台灣近 30 年來的吉尼係數，大約介於 0.281 至 0.342 之間，雖然在國際警戒線<sup>10</sup>範圍之內，但所得不均度有逐漸惡化趨勢，彙整如表 2-3。觀察其他已開發國家，如美國及日本，所得不均的情況亦逐年上升，如表 2-4 所示。OECD 在 2011 年 12 月 14 日在華盛頓發布的報告指出，美國人民收入差距不斷在擴大，收入不平等的狀況在 OECD 會員國中位居第四，僅次於智利、墨西哥與土耳其。從表 2-4 我們可以發現，自 2000 年以來，美國大島指數提升至 10 倍左右，顯示貧富差距極為嚴重。

<sup>10</sup> 聯合國有關組織以吉尼係數估計國家收入是否平均分配。吉尼係數若低於 0.2 表示收入絕對平均；0.2~0.3 表示較平均；0.3~0.4 表示相對合理；0.4~0.5 表示收入差距較大；0.5 以上表示收入差距懸殊，此時，國家可能會發生暴動。國際間通常以吉尼係數 0.4 作為警戒線。

表 2-3 台灣歷年吉尼係數(每戶)

年度	吉尼係數	年度	吉尼係數	年度	吉尼係數
1981	0.281	1991	0.308	2001	0.350
1982	0.283	1992	0.312	2002	0.345
1983	0.287	1993	0.315	2003	0.343
1984	0.287	1994	0.318	2004	0.338
1985	0.291	1995	0.317	2005	0.340
1986	0.296	1996	0.317	2006	0.339
1987	0.299	1997	0.320	2007	0.340
1988	0.303	1998	0.324	2008	0.341
1989	0.303	1999	0.325	2009	0.345
1990	0.312	2000	0.326	2010	0.342

資料來源：行政院主計處家庭收支統計

表 2-4 主要國家所得分配狀況(每戶)

年度	中華民國		美國		日本
	吉尼係數	大島指數	吉尼係數	大島指數	大島指數
1995	0.317	5.34	0.36	8.48	4.72
1996	0.317	5.38	0.37	8.75	4.76
1997	0.320	5.41	0.38	9.50	4.78
1998	0.324	5.51	0.38	9.70	4.62
1999	0.325	5.50	0.41	9.89	4.85
2000	0.326	5.55	0.41	10.15	4.47
2001	0.350	6.39	0.41	10.44	4.68
2002	0.345	6.16	0.40	9.73	6.36
2003	0.343	6.07	0.39	9.40	6.11
2004	0.338	6.03	0.40	10.04	6.04
2005	0.340	6.04	0.40	10.17	5.97
2006	0.339	6.01	0.40	10.39	6.24
2007	0.340	5.98	0.40	10.29	6.39
2008	0.341	6.05	0.39	9.57	6.07
2009	0.345	6.34	0.39	9.59	6.25
2010	0.342	6.19	—	—	6.22

註：本研究參考行政院主計處《2010年家庭收支調查報告》整理

國內外許多研究均認為，薪資所得不均為個人所得分配不均之最主要因素。陳寶惠(2006)研究中小企業薪資不均程度與經營績效成長之關係。採用基尼係數，以2003年至2004年台灣台北縣地區中小企業製造業818家企業薪資所得為追蹤資料，計算各企業薪資不均程度。林金源與朱雲鵬(2002)將薪資所得取對數之後的變異數做為不均度指標，研究結果顯示，男性個人薪資所得不均度從1976年的0.326下降到1989年的0.247，之後再上升到2000年的0.279。

陳姿伶(2009)研究企業社會責任與企業財務績效、高階經理人薪酬結構之關聯性。研究結果顯示，若高階經理人年度薪酬總額比例愈高，將使高階經理人不願從事與企業社會責任相關之投資決策。Bulir (2001)認為，政府課稅會有所得重分配的效果，即增加對富人的課稅，搭配社會福利給予窮人補助，可使窮人的所得提高，改善所得分配不均之現象。

責任型投資原則(The Principles for Responsible Investment)目標是設立一套全球通行之架構，供投資人進行投資分析。責任型投資原則認為，環境(Environmental)、社會(Social)與公司治理(Corporate Governance)，即ESG問題皆可能影響到投資組合的表現。因此納入環境、社會與公司治理等層面的檢驗標準。公司治理之主要目的在於均衡利害關係人權益，利害關係人包括：投資人(資訊透明度)、員工(人權)、社區(環保)與供應商。員工是企業能永續生存最重要的資本，企業善待員工、員工善待顧客，將形成良性循環。因此若欲將社會責任落實在企業經營中，首先應該提高員工對企業的認同。全球企業社會責任相關標準與規範對於勞工權益的保障亦有一致性的看法。聯合國全球盟約、國際勞工組織核心勞工標準、OECD多國企業指導綱領、全球蘇利文原則、社會擔當SA8000系列、聯合國商業人權規範、康克斯商務原則，均針對保障勞工權益，先後制訂相關原則，整理如表2-5。

表 2-5 全球 CSR 相關規範與勞工權益有關之原則

CSR 相關標準與規範	原則
聯合國全球盟約	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利</li> <li>2. 消弭所有型式之強迫性勞動</li> <li>3. 消弭雇用及職業上的歧視</li> </ol>
國際勞工組織核心勞工標準	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工資保障及工資保障建議書</li> <li>2. 工作時間及工作時間建議書</li> <li>3. 工資照付年假</li> <li>4. 福利設施</li> <li>5. 社會保障最低標準</li> </ol>
OECD 多國企業指導綱領	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企業應遵守勞動之基本原則與權利，即結社自由與集體協商權、消除童工</li> <li>2. 消除各種形式的強迫勞動或強制勞動及無僱傭與就業歧視</li> </ol>
全球蘇利文原則	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 維護全球人權(特別是員工)、社區、團體、商業夥伴</li> <li>2. 員工均有平等機會，不分膚色、種族、性別、年齡、族群及宗教信仰</li> <li>3. 尊重員工結社意願</li> <li>4. 除了基本需求，更提升員工的技術及能力，提高他們的社會及經濟地位</li> </ol>
社會擔當 SA8000 系列	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 禁止強迫性的勞動工作</li> <li>2. 員工自由參加工會、工會代表有權與雇主談判</li> <li>3. 工作時數符合當地勞動法</li> <li>4. 工作報酬符合法規規定</li> </ol>
聯合國商業人權規範	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 禁止強迫勞工、非法剝削童工，要求一個安全、健康的工作環境</li> <li>2. 勞工有自己決定是否離職的權利</li> </ol>
康克斯商務原則	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供足以改善勞工生活條件的職業和薪資</li> <li>2. 提供尊重每位勞工健康和尊嚴的工作環境</li> </ol>

註：本研究參考台灣企業社會責任網站 <http://csr.moea.gov.tw/main.aspx> 整理。

## 第參章 研究設計

本章分五節，第一節為觀念性架構；第二節為假說建立；第三節為資料來源與樣本選取；第四節為變數定義與衡量；第五節為實證模型。

### 第一節 觀念性架構與假說建立

本文探討社會責任績效對價值創造以及社會責任績效對所得不均度之影響。研究之觀念性架構如圖 3-1 所示。

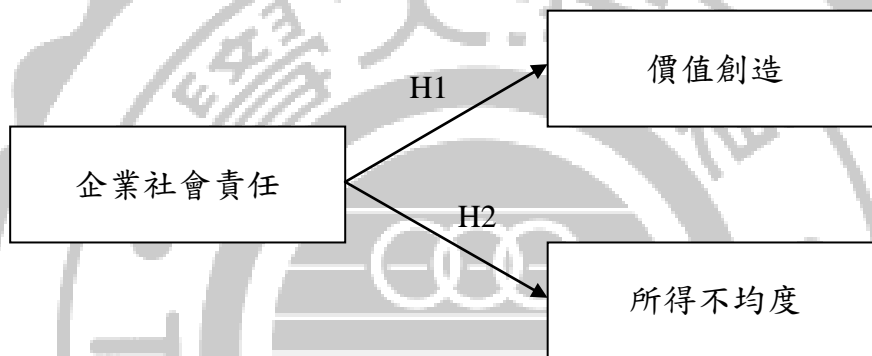


圖 3-1 觀念性架構圖

對大多數企業而言，追求利潤極大化乃屬天經地義。公司價值的成長，包括利潤、業績、規模的成長，一直以來都是投資人關注的焦點。企業可能在謀求永續經營情況下而有社會責任行為，但最終目的是公司能長期經營下去，並且持續獲利。因此，許多研究試圖探討企業社會責任與經營績效之關係。過去文獻多以資產報酬率等財務指標衡量經營績效(Preston and O'Bannon 1997; Waddock and Graves 1997)。Jose and Lee(2007)認為，探討企業社會責任對企業績效之影響，不應只侷限於資產報酬率等財務指標，更應考量非財務性指標，如市佔率、品牌價值、企業形象和顧客滿意度等構面。然而受限於非財務性指標取得不易，故本研究以財務指標衡量企業價值創造。

本研究以利害關係人理論探討企業社會責任對價值創造之影響。採用 Preston and O'Bannon(1997)提出之社會衝擊假說觀點，認為企業若藉由提高社會聲譽及滿足利害關係人之需求，將會對企業價值有正向之幫助(Preston and O'Bannon 1997; Waddock and Graves 1997; Peters and Mullen 2009; 許文宣等



2010；李秀英、劉俊儒與何俊宏 2011)。故本研究認為，企業投入社會責任可滿足利害關係人之需求，進而提高企業附加價值，並提出假說 1 如下：

**假說 1：企業社會責任對其價值創造具有正向關聯性。**

企業價值創造不外乎分配給員工、股東與政府，許多研究認為，員工薪資偏低，是所得不均度上升的主要原因(林金源與朱雲鵬 2002；陳寶惠 2006)，員工為企業內部主要的利害關係人，也是企業能永續生存最重要的資本。因此，若欲將社會責任落實在企業經營中，首先應該提高員工對企業的認同。本研究欲了解企業社會責任績效對所得分配之影響，提出假說 2 如下：

**假說 2：企業社會責任與勞資所得不均度具有關聯性。**

## 第二節 資料來源與樣本選取

本研究參考 Carroll(1991)、OECD 國際指標與評量方法、李秀英等(2011)及台灣《天下雜誌》企業公民評比方式，並考量資料取得之限制，將社會責任區分為企業承諾、社會參與、環境保護與企業形象四個構面。以主成份分析法萃取社會責任指標分數，探討企業社會責任績效與財務績效間之關係，並進一步探討企業社會責任績效與所得不均度之關係。本研究之變數資料係由公開資訊觀測站、CMoney 投資決策系統與台灣經濟新報資料庫，取得社會責任四個構面、附加價值與所得分配之資料。《遠見雜誌》於 2005 年首次發表對國內企業進行社會責任評比，評比期間為前一年之績效。通常有評比機構出現時，會引發企業參與評比之潮流，對實踐社會責任之態度亦會有正面的回應。因此，本研究樣本期間選擇 2004 至 2010 年。

本研究根據中華徵信所 2010 集團企業資料庫，篩選出大型集團企業樣本，以大型集團企業之核心公司做為選樣標準，排除性質特殊之金融業與保險業，且將資料不齊全之樣本刪除後，得到 260 間企業之年資料，總樣本數共 1,035 筆，資料型態為非平衡追蹤資料(unbalance panel data)。表 3-1 列示研究樣本篩選之過程。

表 3-1 樣本選取過程

樣本選取過程	樣本數
原始樣本	1,787
刪除資料不全之樣本	(752)
總樣本數	1,035

### 第三節 變數定義與衡量

#### 一、應變數

##### 1. 價值創造(VC)

綜觀國內外文獻，學者對企業價值創造(value creation)採用財務性績效指標與非財務性績效指標兩類。衡量企業財務性績效指標衡量方式又可分成兩種：市場基礎(market-based measures)與會計基礎(accounting-based measures)。市場基礎是採投資人觀點；會計基礎則利用企業盈餘以反映企業財務狀況。財務性績效指標包括 Tobin's Q、資產報酬率、股東權益報酬率、銷售報酬率、會計盈餘、附加價值率與異常報酬等。Waddock and Graves(1997)以股東權益報酬率、資產報酬率、銷售報酬率等財務指標衡量公司績效。不同於過去研究，本研究嘗試採用經濟學上的附加價值(value added)做為企業價值創造<sup>11</sup>的衡量指標。經濟學附加價值為計算 GDP 之基礎，指的是廠商生產之產品價值中，扣除中間投入(intermediate inputs)後的餘額(因為中間投入乃是其他企業之產品)。中間投入包括進貨的原料、材料，以及給付給其他企業的各项費用(廣告費、水電費、郵費等)。將這些中間投入成本從總產值中扣除，即為產品市價中，由該企業在生產過程所附加之價值，因此稱為附加價值。計算經濟學附加價值可由各企業損益表整理得出(張清溪等 2011)，衡量如下：

$$\text{附加價值} = \text{營業收入淨額} - \text{中間投入}$$

英國貿易工業部(Department of Trade and Industry, 簡稱 DTI)自 2002 年以來，定期公布英國 800 大與歐洲 700 大企業附加價值指標評比，DTI 資深產業學家 Mike Tubbs 博士強調，附加價值本身是一項公司財富創造的精確量化指標，且能反映公司維持與提升財富創造的若干途徑(簡志勝等 2007)。本研究參考 DTI 和林灼榮、張國雄、徐啟升、吳秀真與康家維(2007)之研究，以支出面

<sup>11</sup> 策略大師麥可·波特(Michael Porter)於 1985 年提出之產業價值鏈認為，價值創造中的價值即為企業的總營收，當總營收大於總成本時即為價值創造。

估計附加價值。計算附加價值之相關資料取自台灣經濟新報財務資料庫。中間投入之費用包括：原物料耗用、間接材料、購入半成品、包裝費、運費、廣告費、研究發展費、水電動力費與其他營業費用等九項。

## 2. 所得不均度(Income Inequality)

經濟學之附加價值可由支出面與分配面兩種方式計算得出。上述附加價值計算方式(營業收入淨額扣除中間投入)，係採支出面的估計(簡志勝等 2007)；從分配面看，附加價值亦包含四個生產要素(工資、租金、利息、利潤)加上折舊與間接稅淨額，衡量如下：

$$\text{附加價值} = \text{工資} + \text{租金} + \text{利息} + \text{利潤} + \text{折舊} + \text{間接稅淨額}$$

企業價值創造不外乎分配給員工(勞方)、股東(資方)與政府。員工薪資偏低是所得不均度上升之主要原因(林金源與朱雲鵬 2002；陳寶惠 2006)。綜觀過去文獻，衡量所得不均度大多採用單一指標(吉尼係數或變異係數)，較少對所得分配變化進行研究。不同於過去研究，本研究以員工薪資、高階經理人薪酬、董監酬勞占附加價值比率做為所得不均度衡量指標，其公式如下：

$$\text{員工薪資占比} = \text{員工薪資} / \text{附加價值}$$

$$\text{高階經理人薪酬占比} = \text{高階經理人薪酬} / \text{附加價值}$$

$$\text{董監酬勞占比} = \text{董監酬勞} / \text{附加價值}$$

## 二、實驗變數

### 1. 企業社會責任(CSR)

企業社會責任涵蓋範圍極廣，目前企業界與學術界對於企業社會責任之定義未有一致看法。國內有關企業社會責任的衡量指標，主要有《天下雜誌》企業公民獎及《遠見雜誌》企業社會責任獎。《天下雜誌》企業公民獎的評選方式是參考聯合國全球盟約、OECD、美國道瓊永續指數等國際指標與評量方法，以公司治理、企業承諾、社會參與、環境保護四大面向<sup>12</sup>，評選台灣最佳企業

<sup>12</sup> 《天下雜誌》企業公民獎四大面向：(1)公司治理主要衡量董事會獨立性及公司的透明度；(2)企業承諾包含對消費者的承諾、對員工的培育照顧和對創新研發的投入；(3)社會參與衡量企業是否長期投入特定議題並發揮影響力；(4)環境保護則調查企業在環保及節能上是有否具體目標與作法。

公民。《遠見雜誌》企業社會責任獎截至 2011 年共舉辦八屆(2005 至 2012 年)。2011 年起更改評比方式，採用 CSR 創意方案競賽方式，細分成五大類，分別為健康職場類、社區關懷類、環境保護類、教育推廣類及公益推動類，選出各類別最具代表性的企業。

然而，企業社會責任並非具體化事物，涵蓋範圍廣泛，要將其量化往往十分困難。早期許多研究僅以單一社會績效指標來衡量，例如 Freedman and Jaggi(1982)以企業在污染防治上的表現，作為企業是否承擔社會責任的依據。然而採用單一社會績效指標無法準確衡量社會責任績效，許多學者建議採多面向的衡量指標計算社會責任績效。故本研究以多面向之量化方式衡量社會責任績效。參考 Carroll(1991)、李秀英等(2011)、OECD 國際指標與評量方法及台灣《天下雜誌》評比方式，將企業社會責任績效分為企業承諾、社會參與、環境保護與企業形象四個構面，並參酌過去學者之研究，納入 19 個社會責任變數，說明如下：

### 1.1 企業承諾(CSR1)

人力折舊理論<sup>13</sup>(human depreciation theory)強調退休金是一種社會責任。機器設備因長期使用需提列折舊，人力價值與機器設備一樣，員工在退休後便無法藉由工作賺取所得，需由企業提供之退休金以保障其生活。王麗容(1992)定義職工福利不僅是社會福利的一環，同時是提高員工生產力與工作意願的積極性社會性投資。Carroll(1991)認為企業應提供相關福利制度以照顧員工，俾兼顧經濟獲利與永續發展目標。Cable and Fitzroy(1980)指出，員工分紅制度可達成照顧員工之責任。

Aranya, Kushnir and Valency(1986)發現，企業承諾越高的員工，工作滿意度優於企業承諾低的員工。企業承諾對員工流動率會產生極大影響。企業承諾低，會造成員工的遲到、缺勤、離職等行為；反之，當企業承諾越高，則能有效降低員工離職等情形。余鑑等(2009)認為，企業社會責任不僅是一種公關行銷的工具，更是一種良好的內部行銷工具。當企業對社會負起應有的責任時，外界對組織產生高度評價，員工會因身為組織中的一份子感到光榮，進一步對組織產生高度認同。

McWilliams and Siegel(2000)研究發現，社會責任與研究發展具高度正相關。

<sup>13</sup> 人力折舊理論最早由美國學者 Lee Welling squire 於 1912 年提出。

公司為建立良好社會責任企業形象，會研發高安全性、低汙染之產品，以獲得現代消費者的認同，進而提高對該企業產品之需求。林宜諄與高希均(2008)認為，企業社會責任是激發企業創新的重要推手，因為若企業欲推出符合社會責任之產品，就必須投入較高的研發支出，開發如低耗能汽車、太陽能電池等綠色產品。

Nelson(1974)研究廣告在市場中是否可提供消費者產品品質之訊息。在產品的彈性需求取決於產品之品質訊息，及消費者重覆購買高品質產品之機率較高的假設下，研究結果發現，廣告可提供正確的產品品質資訊。高品質產品之廣告支出高於低品質產品之廣告支出，廣告支出與產品品質呈正向關係。公司治理強調資訊揭露，目的在使資訊完整且即時地傳達給利害關係人，俾公平對待所有利害關係人。Beaver(1989)認為充分的資訊揭露能減輕資訊不對稱所產生的逆選擇與道德風險；Healy and Palepu(2001)則指出提高資訊透明度可以有效降低資訊不對稱與代理衝突，提升資本市場資源分配的效率，進而改善企業與投資人之關係。

本研究根據過去學者論點，以退休金提撥金額、職工福利費用、員工現金分紅、員工股票分紅和離職率，作為企業是否善待員工之衡量變數。並採用研發費用率、廣告費比率與資訊透明度，作為企業是否提供高品質資訊與產品之衡量變數。上述變數即為本研究企業承諾構面之考量變數。

## 1.2 社會參與(CSR2)

企業捐贈為Carroll(1991)所定義社會責任內容之一。企業的成功往往與社會發展密切相關，企業在獲取利益之時，也應思考該如何回饋社會。Porter and Kramer (2002)將企業從事的各項社會公益活動視為企業社會責任，強調企業若能落實真正的策略性公益(strategic philanthropy)，除了可加強企業競爭力外，更能增進社會福祉。

隨著企業公民觀念日漸形成，本土企業參與公益活動不僅相對積極，參與形式亦逐漸多樣化。除了現金、實物捐贈外，基金會的設置以及許多企業的志工文化，皆展現了企業參與社會活動的多元特色。葉保強(2007)針對企業社會責任的發展與國家角色進行探討，認為政府在推動企業社會責任所扮演的角色可以參考英國社會責任執行模式。英國政府的庫務部與內政部 (Treasury and Home Office)合作主持了一個稱為企業挑戰(the corporate challenges)的計劃，該計畫認為，可由企業支持員工捐贈(corporate support for employees giving)、

支持員工志工活動 (corporate support for employee giving volunteering) 以及企業捐贈 (corporate giving) 三方面加強企業對社會的參與。此外，社會責任評比機構KLD-Nasdaq Social Index在對美國企業進行評比時，將企業是否從事義工行為及是否設置基金會，作為企業是否善盡社會責任之評比項目。

本研究根據過去學者之研究與KLD觀點，以公益捐贈、企業是否設置基金會及投入義工，作為社會參與構面之衡量變數。

### 1.3 環境保護(CSR3)

企業在生產與經營過程中，帶來龐大的商機與利益，卻也造成環境污染，因此環境保護乃必要之社會責任。面對人類生存環境逐漸惡化，企業應當思索如何作為以確實履行環境保護之義務。Huang and Kung(2010)研究環境揭露因子，引用Watts and Zimmerman(1986)的規模假說，認為規模越大的公司，政治敏感度高，受到政府與大眾的關注較多，在政治成本考量下，企業願意花費較高的成本進行環境保護以及願意揭露較多的環境資訊。Jose and Lee(2007)研究指出，公司規模是環境揭露的決定因素。

企業與其供應商各項行為往往緊密相關。政府制訂許多環保相關法令，希望企業能遵循。廠商在遵循相關法令之餘，為避免其環境績效不佳造成企業聲譽下跌，會要求其下游廠商配合相關環保政策。Hill and Jones(1998)認為，公司為維持高存貨週轉率，會積極滿足供應商的要求(例如，對環境保護)，以避免存貨不足。

環保意識高漲，使得各界開始關注企業的環境保護績效。Henriques and Sadorsky(1996)研究結果發現，股東、員工、居民與環保團體的關注與企業對環境保護的規劃成正相關。Ullmann (1985)指出，股權分散使企業受到較多的監督，股東對社會責任履行狀況及環境保護活動之關注，將促使企業投入更多環境保護作為。員工因自身權益與公司密切相關，若公司環境績效不佳，可能使公司受罰並影響其權益，因此員工對公司亦有監督效果。Huang and Kung(2010)研究即指出，當員工人數越多，員工對企業環境決策之影響效果越強。

本研究依據過去學者論點，以企業規模、存貨週轉率、大股東持股比及員工人數，作為企業投入環境保護之變數。

## 1.4 企業形象(CSR4)

企業形象之概念最早由Boulding(1956)所提出，研究認為消費者並非完全針對事實作反應，而是針對其所相信的事實來反應。Zairi and Peters(2002)指出，企業善盡社會責任對企業形象會產生正向影響，有助於維持公司競爭優勢。張元、沈中華與王宗政(2010)研究新聞曝光是否可以增進企業社會責任對財務績效的影響，認為新聞或媒體曝光如同免費的廣告，能夠成為媒體寵兒將是一個企業重要的無形資源(intangible resources)。

當媒體報導企業社會責任正面新聞時，顯示其社會責任執行效果良好，企業形象較佳。反之，若媒體傾向報導企業社會責任負面新聞，社會責任執行效果不良，企業形象較差。台灣經濟新報(TEJ)公司治理-社會責任資料庫亦使用負面新聞作為基礎，將企業社會責任負面事件分為四類：環保及安全問題(公司營運污染環境、違反工安及公共安全等事件)、資訊公告問題(應揭露之資訊未揭露，或未及時揭露而遭主管機關處罰者)、勞資關係(發生勞資糾紛或違反勞工權益等事件，遭主管機關懲戒或遭媒體披露者)與其他違法問題(其他不屬於上述類別之其他違法或違規事件，而遭相關主管調查、懲罰，或媒體批露)。

本研究依據過去學者論點與台灣經濟新報社會責任資料庫，以環保及資訊安全、資訊公告問題、勞資關係與其他違法問題，作為企業形象衡量變數。茲將社會責任相關變數之定義與衡量整理如表3-2。

本研究參考Larcker, Richardson and Tuna (2007)、李秀英等(2011)採用主成份分析法萃取企業社會責任分數。由於使用主成份分析時，需判斷各構面與變數間的關係，故根據上述變數定義與過去文獻，判斷各變數對社會責任的影響，且排除主成份分析結果方向相反之變數。初步結果排除退休金、廣告費、存貨週轉率、環保及資訊安全，共4個變數。利用主成份分析法萃取上述各構面指標分數後，利用累積常態分配將主成份分數轉換為百分位序，俾方便計算及比較。各構面之指標分數算出後，再以均分之概念，得出社會責任績效總分(CSR)。其分數越高，表示企業愈善盡社會責任。

表 3-2 企業社會責任變數定義

	變數定義	相關理論與文獻
<b>企業承諾(CSR1)</b>		
退休金	退休金合計/員工人數	人力折舊理論
職工福利	職工福利費用/員工人數	Carroll(1991)、王麗容(1992)
員工現金分紅	員工現金分紅/員工人數	Cable and Fitroy(1980)
員工股票分紅	員工股票分紅/員工人數	Cable and Fitroy(1980)
離職率	當年度員工流動率	Aranya et al. (1986)、余鑑等(2009)
研究發展	研發費用/銷貨收入淨額	McWilliams and Siegel(2000)、林宜諄與高希均(2008)
廣告費	廣告費/銷貨收入淨額	Nelson(1974)
資訊透明度	企業資訊較透明為 1，否則為 0	Beaver(1989)、Healy and Palepu(2001)
<b>社會參與(CSR2)</b>		
公益捐贈	企業有金錢捐贈為 1，否則為 0	Carroll(1991)、Porter and Kramer (2002)、葉保強(2007)
基金會	企業有設基金會為 1，否則為 0	Porter and Kramer (2002)、KLD-Nasdaq Social Index
義工	企業有設置義工為 1，否則為 0	Porter and Kramer (2002)、葉保強 (2007)、KLD-Nasdaq Social Index
<b>環境保護(CSR3)</b>		
企業規模	銷貨額取自然對數	Huang and Kung (2010)、Jose and Lee(2007)
存貨週轉率	企業存貨週轉率	Hill and Jones(1998)
大股東持股比	當年底大股東持股數/當年底流通在外股數 - 公司發行之特別股數	Ullmann (1985)、Henriques and Sadorsky(1996)
員工人數	企業員工總人數	Huang and Kung(2010)、Henriques and Sadorsky(1996)
<b>企業形象(CSR4)</b>		
環保及資訊安全	環保及資訊安全較佳為 1，否則為 0	Zairi and Peters(2002)、張元等(2010)、TEJ社會責任資料庫
資訊公告問題	資訊公告較佳為 1，否則為 0	Zairi and Peters(2002)、張元等(2010)、TEJ社會責任資料庫
勞資關係	勞資關係較佳為 1，否則為 0	Zairi and Peters(2002)、張元等(2010)、TEJ社會責任資料庫
其他違法問題	法律遵循較佳為 1，否則為 0	Zairi and Peters(2002)、張元等(2010)、TEJ社會責任資料庫



### 三、控制變數

#### 1. 國際化程度(FDI)

企業的成長與茁壯是許多企業主與投資人共同的目標，在全球化的浪潮下，許多企業紛紛尋求國際化以獲得更多的成長機會。甚多學者針對國際化程度與公司績效之關聯性進行研究，Guar and Kumar(2009)研究結果認為，國際化程度與公司績效呈正相關；然而，亦有學者研究結果呈現負相關(Banalieva and Santoro 2009)。即結論並不一致。為控制國際化程度之影響，本研究將其列為控制變數，其衡量如下：

$$FDI = \text{期末海外投資金額} / \text{期末總資產}$$

#### 2. 董事長兼總經理(CEO)

Krivogorsky(2006)認為，CEO 雙重性 (CEO duality, 即董事長兼 CEO 或總經理) 會影響企業經營績效。當董事長兼任總經理時，會因個人自利動機而作出利於自己但有害公司之行為，財務績效會較低。故本研究將董事長是否兼任總經理(CEO)納入控制變數，其衡量如下：

$$CEO = \text{董事長兼總經理為 1, 否則為 0}$$

#### 3. 負債比率(LEV)

舉債程度會影響公司財務績效之表現，負債比率過高會影響企業資金的運用。Waddock and Graves(1997)及 McWilliams and Siegel(2000)以負債比率作為實證模型的控制變數，其衡量如下：

$$LEV = \text{期末總負債} / \text{期末總資產}$$

#### 4. 資產週轉率(TAT)

McGuire(1988)研究發現，企業社會責任績效與財務績效呈正向關係，且認為有效率地運用企業資源，代表營運狀況良好，將帶來較好的財務績效。因此，本研究以資產週轉率做為控制變數，衡量如下：

$$TAT = \text{銷貨收入淨額} / \text{期末總資產}$$

#### 5. 資本密集度(KLR)

周齊武與 Shields(1994)認為，資本密集度係指將投入轉換成產出所必須耗用資源的組合，此組合可區分為以機器為主或以勞力為主。勞力密集度高(資本密集度低)的公司，使用大量人工進行生產；資本密集度高的公司，則使用大量的機器設備進行自動化生產。本研究樣本公司取自不同產業，其資本密集度不同，故本研究控制資本密集度之影響，衡量如下：

$$KLR = \text{期末固定資產} / \text{員工人數}$$

#### 6. 員工年齡(AGE)

員工年齡為人力資本的衡量指標之一，本研究將員工年齡作為薪資所得之控制變數，衡量如下：

$$AGE = \text{員工平均年齡}$$

#### 7. 經濟成長率(EGR)

經濟成長率為衡量國家經濟發展的重要依據，亦為總體性的環境變數。本研究樣本包括 2004~2010 年之資料，該期間國內外歷經幾次重要景氣循環與變動；為控制經濟成長率之影響，本研究將其納入控制變數。衡量如下：

$$EGR = \text{經濟成長率}$$

## 8. 電子產業(IND)

電子產業泛指電腦軟體、半導體和通訊設備等產業。本研究樣本以電子業占多數(54.78%)，故將電子業作為控制變數，以控制產業間各項差異之影響(林宛瑩與陳宜伶 2007)。其衡量如下：

IND = 電子產業為 1，否則為 0

## 9. 金融海嘯前(T1)

2008 年的金融海嘯事件，對全球經濟與金融市場造成相當大的衝擊。為控制金融海嘯之影響，本研究以 2008 年為基準，將樣本期間劃分為金融海嘯前(2004~2007 年)與金融海嘯後(2009~2010 年)兩部份。金融海嘯前之衡量如下：

T1 = 2004~2007 年為 1，否則為 0

## 10. 金融海嘯後(T2)

金融海嘯後之衡量如下：

T2 = 2009~2010 年為 1，否則為 0

茲將本研究之應變數、實驗變數及控制變數之定義與衡量彙整如表 3-3：

表 3-3 變數定義與衡量彙總表

	變數代號	變數衡量
<b>應變數</b>		
附加價值	VA	附加價值取自然對數
員工薪資占比	SAL	員工薪資/附加價值
高階經理人薪酬占比	TOP	高階經理人薪酬/附加價值
董監酬勞占比	REW	董監酬勞/附加價值
<b>實驗變數</b>		
企業承諾構面	CSR1	企業承諾構面分數
社會參與構面	CSR2	社會參與構面分數
環境保護構面	CSR3	環境保護構面分數
企業形象構面	CSR4	企業形象構面分數
企業社會責任	CSR	企業社會責任四構面平均分數
<b>控制變數</b>		
國際化程度	FDI	期末海外投資金額/期末總資產
CEO 雙重性	CEO	董事長兼任總經理為 1，否則為 0
負債比率	LEV	期末總負債/期末總資產
資產週轉率	TAT	銷貨收入淨額/期末總資產
資本密集度	KLR	期末固定資產/員工人數
員工年齡	AGE	員工平均年齡
員工年齡平方	AGE <sup>2</sup>	員工平均年齡之平方
經濟成長率	EGR	經濟成長率
電子產業	IND	電子產業為 1，否則為 0
金融海嘯前	T1	2004~2007 年為 1，否則為 0
金融海嘯後	T2	2009~2010 年為 1，否則為 0

## 第四節 實證模型

由於本研究使用非平衡追蹤資料(unbalance panel data)，故擬藉由固定效果模型之建構，同時處理橫斷面之非均齊變異與時間序列自我相關問題。本研究採用反覆表面無相關迴歸模型(Iterative Seemingly Unrelated Regression, ISUR)，進行聯立推估。分別探討企業社會責任與價值創造，以及企業社會責任與所得不均度之關聯性，實證模型設定如下：

### 一、Model I：

$$\begin{aligned} VA_{it} = & \alpha_0 + \alpha_1 CSR1_{it} + \alpha_2 CSR2_{it} + \alpha_3 CSR3_{it} + \alpha_4 CSR4_{it} + \alpha_5 FDI_{it} + \alpha_6 CEO_{it} \\ & + \alpha_7 LEV_{it} + \alpha_8 TAT_{it} + \alpha_9 KLR_{it} + \alpha_{10} AGE_{it} + \alpha_{11} AGE^2_{it} + \alpha_{12} EGR_{it} \\ & + \alpha_{13} IND_{it} + \alpha_{14} T1 + \alpha_{15} T2 + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3.1)$$

$$\begin{aligned} SAL_{it} = & \beta_0 + \beta_1 CSR1_{it} + \beta_2 CSR2_{it} + \beta_3 CSR3_{it} + \beta_4 CSR4_{it} + \beta_5 FDI + \beta_6 CEO_{it} \\ & + \beta_7 KLR_{it} + \beta_8 AGE_{it} + \beta_9 AGE^2_{it} + \beta_{10} EGR_{it} + \beta_{11} IND_{it} + \beta_{12} T1 \\ & + \beta_{13} T2 + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3.2)$$

$$\begin{aligned} TOP_{it} = & \gamma_0 + \gamma_1 CSR1_{it} + \gamma_2 CSR2_{it} + \gamma_3 CSR3_{it} + \gamma_4 CSR4_{it} + \gamma_5 FDI + \gamma_6 CEO_{it} \\ & + \gamma_7 SAL_{it} + \gamma_8 EGR_{it} + \gamma_9 IND_{it} + \gamma_{10} T1 + \gamma_{11} T2 + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3.3)$$

$$\begin{aligned} REW_{it} = & \delta_0 + \delta_1 CSR1_{it} + \delta_2 CSR2_{it} + \delta_3 CSR3_{it} + \delta_4 CSR4_{it} + \delta_5 FDI + \delta_6 CEO_{it} \\ & + \delta_7 SAL_{it} + \delta_8 TOP_{it} + \delta_9 EGR_{it} + \delta_{10} IND_{it} + \delta_{11} T1 + \delta_{12} T2 + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3.4)$$

模型 1 中，下標  $i$  代表公司別， $t$  代表年度別； $VA_{it}$  為附加價值取自然對數； $SAL_{it}$  為員工薪資占附加價值百分比； $TOP_{it}$  為高階經理人薪酬占附加價值百分比； $REW_{it}$  為董監酬勞占附加價值百分比； $CSR1_{it}$  為企業承諾構面分數； $CSR2_{it}$  為社會參與構面分數； $CSR3_{it}$  為環境保護構面分數； $CSR4_{it}$  為企業形象構面分數； $FDI_{it}$  為國際化程度； $CEO_{it}$  為 CEO 雙重性； $LEV_{it}$  為負債比率； $TAT_{it}$  為資產週轉率； $KLR_{it}$  為資本密集度； $AGE_{it}$  為員工年齡； $AGE^2_{it}$  為員工年齡平方； $EGR_{it}$  為經濟成長率； $IND_{it}$  為電子產業之虛擬變數； $T1$  為金融海嘯前之虛擬變數； $T2$  為金融海嘯後之虛擬變數。

## 二、Model II：

$$\begin{aligned} VA_{it} = & \alpha_0 + \alpha_1 CSR_{it} + \alpha_2 FDI_{it} + \alpha_3 CEO_{it} + \alpha_4 LEV_{it} + \alpha_5 TAT_{it} + \alpha_6 KLR_{it} \\ & + \alpha_7 AGE_{it} + \alpha_8 AGE_{it}^2 + \alpha_9 EGR_{it} + \alpha_{10} IND_{it} + \alpha_{11} T1 + \alpha_{12} T2 \\ & + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3.5)$$

$$\begin{aligned} SAL_{it} = & \beta_0 + \beta_1 CSR_{it} + \beta_2 FDI + \beta_3 CEO_{it} + \beta_4 KLR_{it} + \beta_5 AGE_{it} + \beta_6 AGE_{it}^2 \\ & + \beta_7 EGR_{it} + \beta_8 IND_{it} + \beta_9 T1 + \beta_{10} T2 + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3.6)$$

$$\begin{aligned} TOP_{it} = & \gamma_0 + \gamma_1 CSR_{it} + \gamma_2 FDI + \gamma_3 CEO_{it} + \gamma_4 SAL_{it} + \gamma_5 EGR_{it} + \gamma_6 IND_{it} \\ & + \gamma_7 T1 + \gamma_8 T2 + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3.7)$$

$$\begin{aligned} REW_{it} = & \delta_0 + \delta_1 CSR_{it} + \delta_2 FDI + \delta_3 CEO_{it} + \delta_4 SAL_{it} + \delta_5 TOP_{it} + \delta_6 EGR_{it} \\ & + \delta_7 IND_{it} + \delta_8 T1 + \delta_9 T2 + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3.8)$$

模型 2 中，下標  $i$  代表公司別， $t$  代表年度別； $VA_{it}$  為附加價值取自然對數； $SAL_{it}$  為員工薪資占附加價值百分比； $TOP_{it}$  為高階經理人薪酬占附加價值百分比； $REW_{it}$  為董監酬勞占附加價值百分比； $CSR_{it}$  為社會責任四構面平均分數； $FDI_{it}$  為國際化程度； $CEO_{it}$  為 CEO 雙重性； $LEV_{it}$  為負債比率； $TAT_{it}$  為資產週轉率； $KLR_{it}$  為資本密集度； $AGE_{it}$  為員工年齡； $AGE_{it}^2$  為員工年齡平方； $EGR_{it}$  為經濟成長率； $IND_{it}$  為電子產業之虛擬變數； $T1$  為金融海嘯前之虛擬變數； $T2$  為金融海嘯後之虛擬變數。

## 第肆章 實證結果與分析

依據第三章研究設計，本章對假說進行驗證，並就實證結果予以分析和解釋。第一節為樣本資料彙總；第二節為敘述性統計量；第三節為實證結果分析。

### 第一節 樣本資料彙總

本研究由公開資訊觀測站、CMoney 投資決策系統及台灣經濟新報資料庫取得樣本資料。樣本在各產業各年分布狀況如表 4-1。由表得知，電子工業占全部樣本的 54.78% 為最高。可見台灣大型集團企業主要以電子工業占大宗。最少的產業為水泥工業，占全部樣本比例為 1.06%。

集團企業規模年年擴張，中華徵信所於 2000 年將大型集團企業門檻提高至資產總額與營收總額均超過新台幣 10 億元以上，或二者合計超過 20 億元以上者。2001 年進一步提高其收錄標準，集團資產總額與營收總額任一項必須超過新台幣 50 億元以上者，始符合大型集團企業收錄標準。2005 年起，收錄標準提升至資產總額及營收總額須同時達 50 億元以上，且資產總額排名於 250 名內之集團才予收錄。2006 年，因將收錄範圍提升為 100 大集團；因此，取決標準再做小幅修正。除資產總額及營收總額需同時達到 50 億元以上，且資產必須排名在前 100 名內者始予收錄。本研究依據中華徵信所收錄之大型集團企業核心公司作為選樣標準，因此每年樣本數並不一致。由表 4-1 可看出，在刪除極端值後，年樣本數最多為 206 筆(2008 年)，最少為 54 筆(2010 年)。

表 4-1 樣本產業分布狀況

產業名稱	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	合計	%
水泥工業	0	2	2	1	2	2	2	11	1.06
食品工業	4	5	7	10	10	11	3	50	4.83
塑膠工業	3	4	6	6	5	4	2	30	2.90
紡織工業	2	3	4	4	5	3	1	22	2.13
電機機械	6	6	6	9	9	5	2	43	4.15
電器電纜	2	2	6	5	5	5	1	26	2.51
化學生技	1	3	4	5	8	7	2	30	2.90
玻璃陶瓷	1	1	2	3	3	2	1	13	1.26
造紙工業	1	2	5	5	5	5	2	24	2.32
鋼鐵工業	3	3	7	10	10	10	2	45	4.35
橡膠工業	5	4	5	3	4	4	0	25	2.42
汽車工業	0	2	2	2	2	2	2	12	1.16
電子工業	52	68	98	106	110	107	26	567	54.78
建材營造	1	2	5	6	5	5	2	26	2.51
航運	4	3	3	5	6	3	2	26	2.51
貿易百貨	3	3	3	3	4	3	1	20	1.93
其他	7	8	9	10	13	15	3	65	6.28
合計	95	120	174	193	206	193	54	1035	100



## 第二節 敘述性統計與相關性分析

在進行樣本迴歸分析前，本研究先對集團企業各變數特徵進行了解。整體樣本之各變數敘述統計值如表4-2所示。由表得知，附加價值(百萬元)取對數後平均數為8.70，最小值為5.31，最大值為14.07。員工薪資占附加價值百分比平均數為16.59%，最小值為0.42%，最大值為78.59%。高階經理人薪酬占附加價值百分比平均數為0.45%，最大值為4.53%，最小值為0。董監酬勞占附加價值百分比平均數為0.30%，最大值為5.69%，最小值為0。在社會責任績效方面，本研究將社會責任區分為四個構面，使用主成份分析法萃取出各構面之得分，並加總平均成一個社會責任指標，平均數為48.92，最大值為90.36(表示實踐社會責任程度最好)，最小值為20.57(表示實踐社會責任程度最差)。企業承諾構面平均數為45.93，最大值為100，最小值為35.53。社會參與構面平均數為47.75，最大值為97.71，最小值為18.25。環境保護構面平均數為45.27，最大值為100，最小值為28.18。企業形象構面平均數為56.72，最大值為63.72，最小值為0.05。

在控制變數方面，國際化程度平均數為20.48%，最大值為96.88%，最小值為0.96%。CEO雙重性最大值為1，表示董事長兼任總經理，最小值為0，表示董事長未兼任總經理。負債比率平均數為38.81%，最大值為85.93%，最小值為4.74%。資產週轉率平均數為96.79%，最大值為618%，最小值為2%。資本密集度平均數為3.66(百萬元)，最大值為38(百萬元)，最小值為0.03(百萬元)。員工平均年齡平均數為35.96歲，最大值為50歲，最小值為25歲。2004至2010年經濟成長率平均數為3.51%，最大值為10.72%(2010年)，最小值為-1.81%(2009年)。

為了不使各變數間之高度相關性影響統計結果，本研究以Pearson相關係數分析及Spearman無母數相關係數分析，檢定各變數之相關程度。相關係數矩陣列示於表4-3，由表得知，本研究所採用之各變數間的相關係數並不高，多數的相關係數在正負0.3以下，因此，變數間之共線性問題並不嚴重。

表 4-2 樣本敘述性統計量

變數	觀察值	平均數	標準差	中位數	最小值	最大值
附加價值 (VA)	1035	8.70	1.36	8.57	5.31	14.07
員工薪資占比 (SAL)	1035	16.59	13.14	13.91	0.42	78.59
經理人薪酬占比 (TOP)	1035	0.45	0.55	0.29	0	4.53
董監酬勞占比 (REW)	1035	0.30	0.51	0.12	0	5.69
企業承諾 (CSR1)	1035	45.93	18.53	34.89	34.53	100
社會參與 (CSR2)	1035	47.75	30.84	56.37	18.25	97.71
環境保護 (CSR3)	1035	45.27	18.03	37.61	28.18	100
企業形象 (CSR4)	1035	56.72	19.38	63.72	0.05	63.72
社會責任 (CSR)	1035	48.92	12.27	48.58	20.57	90.36
國際化程度 (FDI)	1035	20.48	0.29	38.81	0.96	96.88
CEO 雙重性 (CEO)	1035	0.29	0.45	0	0	1
負債比率 (LEV)	1035	38.81	14.93	38.68	4.74	85.93
資產週轉率 (TAT)	1035	96.79	76.86	77.00	2.00	618.00
資本密集度(百萬) (KLR)	1035	3.66	4.67	1.95	0.03	38.00
員工年齡 (AGE)	1035	35.96	4.32	35	25	50
經濟成長率 (EGR)	1035	3.51	3.48	4.70	-1.81	10.72
電子產業 (IND)	1035	0.54	0.50	1	1	0

表 4-3 Pearson 與 Spearman 相關係數矩陣

	CSR1	CSR2	CSR3	CSR4	FDI	CEO	LEV	TAT	KLR	AGE	EGR
CSR1	1	-0.051	0.013	0.049	-0.163***	0.065**	-0.088***	0.215***	-0.060*	-0.043	0.452***
CSR2	-0.016	1	0.353***	-0.017	-0.061**	-0.102***	-0.183***	-0.071**	0.048	0.011	-0.108***
CSR3	0.008	0.360***	1	-0.028	-0.122***	-0.044	-0.013	-0.0121***	0.060*	-0.292***	0.090***
CSR4	0.031	-0.002	0.006	1	-0.002	-0.029	-0.062**	0.077**	-0.106***	-0.070**	0.018
FDI	-0.182***	-0.043	-0.226***	-0.025	1	0.009	-0.196***	-0.177***	-0.221***	0.004	-0.108***
CEO	0.116***	-0.093***	-0.027	-0.016	0.025	1	0.063**	0.087***	-0.026	-0.172***	0.039
LEV	-0.108***	-0.187***	0.011	-0.058*	-0.191***	0.051	1	0.386***	-0.096***	-0.056*	0.066**
TAT	0.198***	-0.032	-0.055*	0.028	-0.199***	0.048	0.395***	1	-0.430***	-0.181***	0.069**
KLR	-0.021	0.114***	0.201***	-0.073**	-0.234***	0.034	-0.002	-0.291***	1	0.232***	0.019
AGE	-0.132***	0.032	-0.174***	-0.061**	-0.006	-0.164***	-0.059*	-0.217***	0.349***	1	-0.069**
EGR	0.361***	-0.084***	0.116***	0.007	-0.132***	0.032	0.057*	0.058*	0.038	-0.050	1

註 1：CSR1=企業承諾構面；CSR2=社會參與構面；CSR3=環境保護構面；CSR4=企業形象構面；FDI=國際化程度；CEO=CEO 雙重性；LEV=負債比率；TAT=資產週轉率；

KLR=資本密集度；AGE=員工平均年齡；EGR=經濟成長率。

註 2：\*代表 10%顯著水準；\*\*代表 5%顯著水準；\*\*\*代表 1%顯著水準。

註 3：右上半部為 Spearman 相關係數，左下半部為 Pearson 相關係數。

### 第三節 企業社會責任、價值創造與所得分配之差異性檢定

本研究參考 Larcker et al. (2007)採用主成份分析法萃取出企業社會責任四構面之常態化指標，以均分方式得出企業社會責任平均值。價值創造之衡量指標係採經濟學之附加價值，並將所得分配拆解成分配給員工、董監事與高階經理人，以觀察企業社會責任對價值創造、所得分配之關聯性。

主要變數各年度之平均數如表 4-4 所示。由表得知，在企業承諾構面(CSR1)各年度平均數具有顯著差異，平均數最高為 2007 年的 57.67，2008 年以後則大幅下降至 34.84，推估其原因可能是受 2008 年金融海嘯之影響；社會參與構面平均數各年度有顯著差異，整體社會參與(CSR2)平均數有逐年上升的趨勢，顯示近幾年來，企業在社會責任的實踐著重在公益捐贈、設置基金會及志工；環境保護構面(CSR3)平均數最低為 2008 年的 43.62，最高為 2010 年的 59.59；企業形象構面(CSR4)各年度則無顯著差異，平均數落於 54.31~58.82 之間；整體社會責任(CSR)平均數 2007 年之前為逐年上升，2008 年表現較差，平均數為 45.69 (推估原因可能是受金融海嘯之影響)，2008 年以後逐年提升，2010 年平均數已提升至 57.54，可見國內集團企業實踐社會責任情況正逐漸進步中。

針對價值創造與所得分配之平均數，由表 4-4 得知，國內集團企業價值創造有逐年提升的趨勢。從 2004 年的 15,250(百萬元)提升至 2010 年的 84,808<sup>14</sup>(百萬元)。在所得分配部份，員工薪資分配之平均數各年度有顯著差異，平均數最低為 2006 年的 14.95%，最高為 2009 年的 19.05%，整體員工薪資分配逐年提升；高階經理人薪酬分配之平均數各年度有顯著差異，平均數最低為 2004 年的 0.28%，最高為 2009 年的 0.61%，整體高階經理人薪酬分配逐年提升；董監酬勞分配之平均數各年度則無顯著差異，最低為 2008 年的 0.22%，最高為 2010 年的 0.38%。

<sup>14</sup> 2010 年附加價值與其他年度差異較大，係由於中華徵信所於 2010 年提高大型集團企業收錄之門檻。

表 4-4 企業社會責任、附加價值與所得分配之樣本平均數

年度	CSR1	CSR2	CSR3	CSR4	CSR	VA	SAL	TOP	REW
2004	50.86	33.09	46.07	57.53	46.89	15,250	16.63	0.28	0.34
2005	52.50	38.18	45.95	54.31	47.73	19,499	14.99	0.29	0.35
2006	54.57	41.97	44.20	56.47	49.30	18,391	14.95	0.39	0.26
2007	57.67	44.04	44.54	58.82	51.27	20,983	15.36	0.45	0.33
2008	34.84	50.32	43.62	53.98	45.69	19,783	17.61	0.53	0.22
2009	34.85	58.47	43.90	58.73	48.99	23,621	19.05	0.61	0.28
2010	34.86	78.57	59.59	57.15	57.54	84,808	17.03	0.44	0.38
F 值	69.65***	22.61***	6.57***	1.77	9.06***	5.85***	2.39**	7.10***	1.68

註 1：CSR1=企業承諾構面；CSR2=社會參與構面；CSR3=環境保護構面；CSR4=企業形象構面；VA=附加價值(單位：百萬元)；SAL=員工薪資占附加價值百分比；TOP=高階經理人薪酬占附加價值百分比；REW=董監酬勞占附加價值百分比。

註 2：中華徵信所於 2010 年提高大型集團企業收錄之門檻，故 2010 年之樣本平均數較為特殊。

註 3：F 值為 ANOVA TEST 之結果。\*代表 10%顯著水準；\*\*代表 5%顯著水準；\*\*\*代表 1%顯著水準。



## 第四節 迴歸模型參數推估結果

本研究採用經濟學之附加價值衡量企業價值創造，並以員工薪資、高階經理人薪酬與董監酬勞占附加價值百分比，作為所得不均度之代理變數。採用反覆表面無相關迴歸模型(ISUR)，檢驗企業社會責任與價值創造之關聯性及企業社會責任與所得不均度之關聯性。

### 一、Model I 迴歸結果

Model I 主要檢驗企業社會責任四個構面(CSR1~CSR4)與價值創造、所得不均度之關聯性。使用反覆表面無相關迴歸模型進行聯立推估，實證結果整理如表 4-5。由表可知，Model I 之 Breusch Pagan LM Test 為  $473.48 > \chi_{0.05}^2(6) = 12.592$ ，具有顯著效果。

#### 1. 價值創造

針對企業社會責任四構面與價值創造之關聯性，由表 4-5 得知，企業社會責任四構面中，有三個構面與附加價值(VA)呈正向顯著關聯性。企業承諾(CSR1)每增加 1%的機率，附加價值(VA)顯著提升 0.0117%；社會參與(CSR2)每增加 1%的機率，附加價值(VA)顯著提升 0.0054%；環境保護(CSR3)每增加 1%的機率，附加價值(VA)顯著提升 0.0432%；企業形象(CSR4)與附加價值(VA)則呈負向顯著關聯性。實證結果顯示企業承諾(CSR1)、社會參與(CSR2)及環境保護(CSR3)此三構面與附加價值(VA)呈正相關，支持 Preston and O'Bannon(1997)提出的社會衝擊假說觀點，顯示集團企業藉由社會責任的實踐，對公司的價值創造具有正向的幫助(Preston and O'Bannon 1997; Waddock and Graves 1997; 李秀英等 2011)。其他控制變數方面：國際化程度(FDI)愈高，國內(本研究樣本為非合併報表)附加價值(VA)顯著減少。資產週轉率(TAT)與價值創造有正向顯著關聯性。資本密集度(KLR)與價值創造亦具有正向顯著關聯性。員工平均年齡(AGE)之係數為正數，AGE<sup>2</sup>之係數為負數，且 1%判定水準相當顯著。將模型(3.1)對 AGE 變數進行一階及二階偏微分後，可知員工年齡與價值創造之圖形呈現倒 U 型，並可求得 VA 極大值所對應之 AGE 門檻為 39.34 歲。亦即，AGE 在 39.34 歲之前可有效提升附加價值(VA)，AGE 在 39.34 歲以後不利於企業價值創造；電子產業(IND)相對於非電子產業有利於價值創造；金融海嘯發生前(T1)相較於海嘯當年不利於價值創造；經濟成長率(EGR)每增加 1%，附加價值(VA)顯著提升 0.0262%。

## 2. 員工薪資分配

針對企業社會責任四構面與員工薪資占附加價值比率(SAL)之關聯性，由表 4-5 可以得知，企業承諾(CSR1)不利於員工所得分配，環境保護(CSR3)與企業形象(CSR4)有利於員工所得分配。企業承諾(CSR1)每增加 1%的機率，員工薪資占附加價值百分比(SAL)顯著下降 0.1729%；環境保護(CSR3)每增加 1%的機率，員工薪資占附加價值百分比(SAL)顯著提升 0.1012%；企業形象(CSR4)每增加 1%的機率，員工薪資占附加價值百分比(SAL)顯著提升 0.0424%。其他控制變數方面：國際化程度(FDI)愈高，有利於國內員工所得分配，推估原因可能係近幾年企業國際化速度太快，造成國內附加價值減少，且國內員工大多為管理階層，平均薪資較高。CEO 雙重性(CEO)與員工薪資占比(SAL)，呈顯著負相關，顯示董事長兼任總經理不利於員工所得分配。資本密集度(KLR)與員工薪資占比(SAL)呈顯著負相關，主要因為近年來機器自動化生產已逐漸取代人工。電子產業(IND)相較於非電子產業不利於員工薪資占比(SAL)。

## 3. 高階經理人薪酬分配

針對企業社會責任四構面與高階經理人薪酬占附加價值比率(TOP)之關聯性，由表 4-5 可以得知，企業承諾(CSR1)與環境保護(CSR3)不利於高階經理人薪酬分配。企業承諾(CSR1)每增加 1%的機率，高階經理人薪酬占附加價值百分比(TOP)顯著下降 0.0070%；環境保護(CSR3)每增加 1%的機率，高階經理人薪酬占附加價值百分比(TOP)顯著下降 0.0043%。其他控制變數方面：國際化程度(FDI)與高階經理人薪酬占比(TOP)呈正向顯著關聯性，顯示愈國際化之企業，聘請高階經理人之薪酬占比愈高。CEO 雙重性(CEO)與高階經理人薪酬占比(TOP)呈顯著負相關。員工薪資占比(SAL)與高階經理人薪酬占比(TOP)呈顯著負相關。

## 4. 董監酬勞分配

針對企業社會責任四構面與董監酬勞占附加價值比率(REW)之關聯性，由表 4-5 可以得知，企業承諾(CSR1)、社會參與(CSR2)與企業形象(CSR4)有利於董監酬勞分配。企業承諾(CSR1)每增加 1%的機率，董監酬勞占附加價值百分比(REW)顯著提升 0.0030%；社會參與(CSR2)每增加 1%的機率，董監酬勞占附加價值百分比(REW)顯著提升 0.0010%；企業形象(CSR4)每增加 1%的機率，董監酬勞占附加價值百分比(REW)顯著提升 0.0017%。其他控制變數方面：國際化程度(FDI)愈高，不利於董監酬勞分配(REW)。員工薪資占比(SAL)與董監

酬勞占比(REW)呈顯著負相關。高階經理人薪酬占比(TOP)與董監酬勞占比(REW)呈正向顯著關聯性。電子產業(IND)相較於非電子產業不利於董監酬勞分配。

表 4-5 Model I 迴歸結果

	VA		SAL		TOP		REW		
	係數	t 值	係數	t 值	係數	t 值	係數	t 值	
C	-3.3934***	-3.02	34.5940***	3.15	1.4001***	9.92	-0.0478	-0.55	
CSR1	0.0117***	6.67	-0.1729***	-6.65	-0.0070***	-3.96	0.0030***	2.81	
CSR2	0.0054***	5.66	-0.0145	-1.02	-0.0008	-0.84	0.0010*	1.67	
CSR3	0.0432***	26.55	0.1012***	4.17	-0.0043***	-2.65	0.0010	0.93	
CSR4	-0.0023*	-1.73	0.0424**	2.13	0.0021	1.53	0.0017**	2.11	
FDI	-0.0070***	-4.83	0.0542**	2.53	0.0049***	3.38	-0.0017**	-2.02	
CEO	-0.0459	-0.80	-2.0123**	-2.33	-0.1032*	-1.77	0.0110	0.32	
LEV	-0.0012	-0.92	—	—	—	—	—	—	
TAT	0.0041***	14.84	—	—	—	—	—	—	
KLR	0.0284***	5.98	-0.3564***	-7.99	—	—	—	—	
AGE	0.4642***	7.79	-0.6635	-1.16	—	—	—	—	
AGE <sup>2</sup>	-0.0059***	-7.41	0.0074	0.97	—	—	—	—	
SAL	—	—	—	—	-0.0327***	-32.25	-0.0058***	-3.91	
TOP	—	—	—	—	—	—	0.4570***	13.49	
EGR	0.0262***	2.60	-0.1297	-0.85	-0.0064	-0.62	0.0070	1.14	
IND	0.4751***	7.65	-3.9508***	-4.54	-0.0652	-1.18	-0.2194***	-6.56	
T1	-0.2158**	-2.38	1.4700	1.08	-0.0423	-0.46	0.0577	1.04	
T2	0.0295	0.38	0.8894	0.76	0.1006	1.27	0.0454	0.96	
N = 1035		Breusch Pagan LM Test = 473.48				System R <sup>2</sup> = 0.8457			

註 1：VA=附加價值取對數；SAL=員工薪資占附加價值百分比；TOP=高階經理人薪酬占附加價值百分比；REW=董監酬勞占附加價值百分比；CSR1=企業承諾構面；CSR2=社會參與構面；CSR3=環境保護構面；CSR4=企業形象構面；FDI=國際化程度；CEO=CEO 雙重性；LEV=負債比率；TAT=資產週轉率；KLR=資本密集度；AGE=員工平均年齡；AGE<sup>2</sup>=員工平均年齡平方；EGR=經濟成長率；IND 為電子產業之虛擬變數；T1 為金融海嘯前之虛擬變數；T2 為金融海嘯後之虛擬變數。

註 2：\*代表 10%顯著水準；\*\*代表 5%顯著水準；\*\*\*代表 1%顯著水準。



## 二、Model II 迴歸結果

Model II 主要檢驗企業社會責任(CSR)與價值創造、所得不均度之關聯性。使用反覆表面無相關迴歸模型進行聯立推估，實證結果整理如表 4-6。由表可知，Model II 之 Breusch-Pagan LM Test 為  $358.70 > \chi_{0.05}^2(6) = 12.592$ ，具有顯著效果。

### 1. 價值創造

針對企業社會責任(CSR)與價值創造之關聯性，由表 4-6 得知，企業社會責任(CSR)與附加價值(VA)呈正向顯著關聯性。企業社會責任(CSR)每增加 1% 的機率，附加價值(VA)顯著提升 0.0505%。實證結果支持 Preston and O'Bannon(1997)提出的社會衝擊假說觀點，顯示集團企業藉由社會責任的實踐，對公司的價值創造具有正向的幫助(Preston and O'Bannon 1997; Waddock and Graves 1997; 李秀英等 2011)。其他控制變數方面：國際化程度(FDI)愈高，國內的附加價值(VA)顯著減少。資產週轉率(TAT)與附加價值(VA)有正向顯著關聯性。資本密集度(KLR)與附加價值(VA)有正向顯著關聯性。員工平均年齡(AGE)之係數為正數，AGE<sup>2</sup>之係數為負數，且 1% 判定水準相當顯著。將模型(3.5)對 AGE 變數進行一階及二階偏微分後，可知員工年齡與價值創造之圖形呈現倒 U 型，並可求得 VA 極大值所對應之 AGE 門檻為 32.25 歲。亦即，AGE 在 37.34 歲之前可有效提升附加價值(VA)，AGE 在 37.34 歲以後不利於企業價值創造；經濟成長率(EGR)每增加 1%，附加價值(VA)顯著提升 0.0471%。電子產業(IND)相較非電子產業有利於價值創造。金融海嘯發生前(T1)相較於海嘯當年不利於價值創造。

### 2. 員工薪資分配

針對企業社會責任(CSR)與員工薪資占附加價值比率(SAL)之關聯性，由表 4-6 可以得知，企業社會責任(CSR)與員工所得分配沒有顯著關聯性。其他控制變數方面：國際化程度(FDI)愈高，有利於國內員工所得分配。CEO 雙重性(CEO)與員工薪資占比(SAL)，呈顯著負相關。資本密集度(KLR)與員工薪資占比(SAL)呈顯著負相關。電子產業(IND)相較於非電子產業不利於員工薪資分配。

### 3. 高階經理人薪酬分配

針對企業社會責任(CSR)與高階經理人薪酬占附加價值比率(TOP)之關聯性，由表 4-6 可以得知，企業社會責任(CSR)與高階經理人薪酬分配呈顯著負相關。企業社會責任(CSR)每增加 1%的機率，高階經理人薪酬占附加價值百分比(TOP)顯著下降 0.0073%。其他控制變數方面：國際化程度(FDI)與高階經理人薪酬占比(TOP)呈正向顯著關聯性。CEO 雙重性(CEO)與高階經理人薪酬占比(TOP)呈顯著負相關。員工薪資占比(SAL)與經理人薪酬占比(TOP)呈顯著負相關。電子產業(IND)相較於非電子產業不利於高階經理人薪酬分配。

#### 4. 董監酬勞分配

針對企業社會責任(CSR)與董監酬勞占附加價值比率(REW)之關聯性，由表 4-6 可以得知，企業社會責任(CSR)有利於董監酬勞分配。企業社會責任(CSR)每增加 1%的機率，董監酬勞占附加價值百分比(REW)顯著提升 0.0043%。其他控制變數方面：國際化程度(FDI)愈高，不利於董監酬勞分配(REW)。員工薪資占附加價值(SAL)與董監酬勞占附加價值(REW)呈顯著正相關。高階經理人薪酬占比(TOP)與董監酬勞占比(REW)呈正向顯著關聯性。電子產業(IND)相較於非電子產業不利於董監酬勞分配。金融海嘯發生前(T1)相較於海嘯當年有利於董監酬勞之分配。

表 4-6 Model II 迴歸結果

	VA		SAL		TOP		REW		
	係數	t 值	係數	t 值	係數	t 值	係數	t 值	
C	-0.1313	-0.09	70.3320***	5.19	1.3017***	10.59	-0.0807	-1.06	
CSR	0.0505***	18.65	-0.0192	-0.56	-0.0073***	-3.45	0.0043***	3.35	
FDI	-0.0105***	-5.97	0.0659***	3.05	0.0056***	4.19	-0.0020**	-2.52	
CEO	-0.0955	-1.38	-2.9606***	-3.33	-0.1112**	-2.01	0.0469	1.42	
LEV	0.0046**	2.54	—	—	—	—	—	—	
TAT	0.0031***	8.28	—	—	—	—	—	—	
KLR	0.0495***	7.85	-0.2641***	-4.84	—	—	—	—	
AGE	0.3062***	3.88	-2.2785***	-3.21	—	—	—	—	
AGE <sup>2</sup>	-0.0041***	-3.85	0.0254***	2.68	—	—	—	—	
SAL	—	—	—	—	-0.0287***	-28.71	0.0061***	4.55	
TOP	—	—	—	—	—	—	0.2488***	7.74	
EGR	0.0471***	3.86	-0.0316	-0.20	-0.0072	-0.74	0.0060	1.04	
IND	0.5643***	7.51	-5.5871***	-6.28	-0.0908*	-1.77	-0.1770***	-5.78	
T1	-0.2979***	-3.00	-2.0830	-1.63	-0.1286	-1.62	0.0966**	2.05	
T2	-0.0249	-0.26	1.3844	1.14	0.1175	1.56	0.0461	1.03	
N = 1035		Breusch Pagan LM Test = 358.70				System R <sup>2</sup> = 0.6089			

註 1：VA=附加價值取對數；SAL=員工薪資占附加價值百分比；TOP=高階經理人薪酬占附加價值百分比；REW=董監酬勞占附加價值百分比；CSR=企業社會責任四構面平均分數；FDI=國際化程度；CEO=CEO 雙重性；LEV=負債比率；TAT=資產週轉率；KLR=資本密集度；AGE=員工平均年齡；AGE<sup>2</sup>=員工平均年齡平方；EGR=經濟成長率；IND 為電子產業之虛擬變數；T1 為金融海嘯前之虛擬變數；T2 為金融海嘯後之虛擬變數。

註 2：\*代表 10%顯著水準；\*\*代表 5%顯著水準；\*\*\*代表 1%顯著水準。

## 第五節 企業社會責任對價值創造與所得分配之衝擊效應

本研究 Model I 與 Model II 各迴歸式，企業社會責任係數以 Wald Test 檢定它對價值創造、所得不均度之關聯性。檢定結果如表 4-7 與 4-8 所示。

### 一、Model I 之分析

由表 4-7 得知，企業社會責任四構面係數之和與附加價值(VA)之關聯性，test value 為 0.0580，檢定結果符合假說 1，顯示企業社會責任四構面與價值創造具有正向顯著關聯性。針對所得分配的部份，檢驗結果如下：企業社會責任四構面係數之和與員工薪資占附加價值百分比(SAL)之 test value 為-0.0439，企業社會責任四構面與員工薪資分配呈負相關，但是不顯著；企業社會責任四構面係數之和與高階經理人薪酬占附加價值百分比(TOP)之 test value 為-0.0100，顯示企業社會責任四構面與高階經理人薪酬分配呈負相關；企業社會責任四構面係數之和與董監酬勞占附加價值百分比(REW)之 test value 為 0.0067，顯示企業社會責任四構面與董監酬勞分配呈正相關。

在檢驗所得不均度方面，企業社會責任四構面係數之和對員工薪資占比(SAL)相對於高階經理人薪酬占比(TOP)為負向影響，test value 為-0.0339，但是不顯著；企業社會責任四構面係數之和對員工薪資占比(SAL)相對於董監酬勞占比(REW)為負向影響，test value 為-0.0505，但不顯著；企業社會責任四構面係數之和對高階經理人薪酬占比(TOP)相對於董監酬勞占比(REW)為負向顯著影響，test value 為-0.0167。由此可知，企業實踐社會責任雖有利於其價值創造，但未顧及所得分配之公平性，導致勞方所得分配顯著低於資方所得分配。

表 4-7 Model I 迴歸係數 Wald Test 之檢定結果

假設	test value	t 值
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \alpha_i = 0$	0.0580***	21.40
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \beta_i = 0$	-0.0439	-1.08
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \gamma_i = 0$	-0.0100***	-3.68
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \delta_i = 0$	0.0067***	4.04
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \beta_i - \sum_{i=1\sim 4} \gamma_i = 0$	-0.0339	-0.89
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \beta_i - \sum_{i=1\sim 4} \delta_i = 0$	-0.0505	-1.26
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \beta_i - \sum_{i=1\sim 4} \gamma_i - \sum_{i=1\sim 4} \delta_i = 0$	-0.0405	-1.07
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \gamma_i - \sum_{i=1\sim 4} \delta_i = 0$	-0.0167***	-5.30
$H_0: \sum_{i=1\sim 4} \beta_i + \sum_{i=1\sim 4} \gamma_i - \sum_{i=1\sim 4} \delta_i = 0$	-0.0605	-1.42

註：\*代表 10%顯著水準；\*\*代表 5%顯著水準；\*\*\*代表 1%顯著水準。

## 二、Model II 之分析

由表 4-8 得知，企業社會責任平均值(CSR)之係數與員工薪資分配(SAL)相對於高階經理人薪酬分配(TOP)、董監酬勞分配(REW)無顯著影響。企業社會責任平均值(CSR)之係數與高階經理人薪酬分配(TOP)相對於董監酬勞分配(REW)之 test value 為-0.0116，顯示相較於高階經理人薪酬分配，企業社會責任(CSR)明顯有利於董監酬勞之分配。

表 4-8 Model II 迴歸係數 Wald Test 之檢定結果

假設	test value	t 值
$H_0 : \beta_1 - \gamma_1 = 0$	-0.0118	-0.37
$H_0 : \beta_1 - \delta_1 = 0$	-0.0234	-0.69
$H_0 : \beta_1 - \gamma_1 - \delta_1 = 0$	-0.0161	-0.50
$H_0 : \gamma_1 - \delta_1 = 0$	-0.0116***	-4.60
$H_0 : \beta_1 + \gamma_1 - \delta_1 = 0$	-0.0308	-0.86

註：\*代表 10%顯著水準；\*\*代表 5%顯著水準；\*\*\*代表 1%顯著水準。

## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究結論

本研究以中華徵信所 2004 至 2010 年分類之大型集團企業為研究樣本，探討企業社會責任與價值創造及企業社會責任與所得不均度之關聯性。利用台灣經濟新報、CMoney 投資決策系統與公開資訊觀測站蒐集 7 個年度、260 家廠商，共 1,035 筆非平衡追蹤資料。使用固定效果模型評估企業社會責任對價值創造以及企業社會責任對所得不均度之影響。茲將實證結果整理如下：

- 一、研究結果顯示企業社會責任績效與價值創造具有正向顯著關係，表示企業在作決策時，應考量利害關係人權益，滿足利害關係人之權益將有助於提高企業聲譽。企業亦應以永續經營為目標，致力於無形資產的創造，才能維持競爭優勢，使公司價值極大化。本研究結果符合社會衝擊假說，即企業藉由社會責任的履行，對企業的價值創造具有正向的貢獻。
- 二、國內外許多研究均顯示，薪資不均為個人所得分配不均最主要之原因。員工為企業最緊密的利害關係人，企業欲落實社會責任，首先應該提高員工對企業的認同。本研究結果發現，社會責任績效較佳的公司，有利於董監酬勞分配(資方)；相對而言，不利於員工所得分配與高階經理人薪酬(勞方)分配。顯示企業社會責任的實踐，雖能有效提高企業附加價值，然而卻未重視所得分配之問題。

### 第二節 管理意涵

本研究之實證結果對於政府機構、學術界與實務界皆具有管理意涵，說明如下：

#### 一、對政府機構

企業社會責任已成為社會大眾最關心的議題，許多研究均顯示，良好的社會責任行為能使企業朝永續發展的目標邁進。然而，相較於國外，台灣仍缺乏公正客觀的社會責任評比機構。本研究建議政府能夠制訂一套有系統的社會責任規範供企業遵循。另外，本研究認為，政府不該只是一昧地追求經濟成長，

應正視日趨嚴重的所得分配問題。唯有大幅改革財稅制度，才能有效解決所得分配之不均，實現社會公平正義。

## 二、對學術界

本研究對學術界之貢獻在於，目前企業社會責任的相關研究都將聚焦在對財務績效的影響。而本文則將移轉焦點至社會責任對價值創造與所得不均度之影響。實證結果顯示，企業社會責任雖有利於價值創造，但社會責任的實踐卻無法有效改善所得分配不均之情況。另外，國內雖然主管機關已開始推廣企業社會責任之概念，然而仍缺乏公正、客觀的評等系統供學術界參考。觀察國內學者的研究，大多採用《天下雜誌》及《遠見雜誌》對國內企業社會責任之評比；然而，《天下雜誌》及《遠見雜誌》並非揭露所有企業之評比結果，在研究樣本受限下，將會影響研究之結果。本研究以公開資訊建立一個新的社會責任績效衡量方法，期待此一作法能為學術研究帶來更多元的社會責任績效衡量方法。

## 二、對實務界

本研究實證結果發現，實踐企業社會責任雖有利於企業價值創造，卻無法改善所得分配不均。企業經營若能秉持取之社會、用之社會的觀念，不僅可創造較安定、和諧的社會，亦能提升企業本身之附加價值。在所得分配問題日趨嚴重的今日，企業應思考何謂真正的社會責任，社會責任的實行不該只是喊口號與做廣告，是否真正善待股東、員工，並給予合理、公平的報酬，才是企業永續經營之道。



### 第三節 研究限制與未來研究建議

- 一、社會責任議題廣泛且衡量不易，本研究在公開資料有限的情況下，僅能以限制資源衡量企業社會責任。建議後續研究可嘗試使用問卷調查，將社會責任分成若干構面，評選出社會責任企業來進行調查。
- 二、本研究樣本為台灣大型集團企業，且排除金融、保險業。建議後續研究可專注探討單一產業，觀察單一產業是否會產生相同的實證結果。
- 三、在價值創造指標部份，本研究採用經濟學之附加價值。經濟學附加價值為計算 GDP 之基礎。由於大部分價值創造衡量指標都是依會計準則計算而得，並未考量無形資產(例如：員工士氣、企業聲譽等)。建議後續研究可採用其他評估方法計算企業之價值。
- 四、本研究樣本資料為集團企業之非合併報表，即未納入合併報表。建議後續研究可以集團企業合併報表作為樣本資料，觀察其實證結果是否與本研究相同。

## 參考文獻

- 中華徵信所，2008，台灣地區集團企業研究，台北：中華徵信所企業股份有限公司。
- 王永慈，2005，台灣的貧窮問題：相關研究的檢視，台大社工學刊，第 10 期 (1 月)：1-54。
- 王麗容，1992，企業福利與人力資源管理，提昇工作品質與企業發展國際研討會論文集，台北：行政院勞工委員會。
- 台灣企業社會責任網站 <http://csr.moea.gov.tw>
- 伍忠賢，2009，台達電的綠能傳奇：環保教父鄭崇華的傻瓜行動力，台北：五南圖書出版股份有限公司。
- 行政院主計處，2010，九十九年家庭收支調查報告，台北：行政院主計處。
- 余鑑、于俊傑、鄭宇珊、余采芳與李佩容，2009，員工企業社會責任知覺對組織承諾與離職傾向影響之實證研究，台北科技大學學報，第 42 期：147-173。
- 李秀英、劉俊儒與何俊宏，2011，企業社會責任績效對財務績效之影響—獨立董事之角色，2011 會計理論與實務研討會論文集，中華會計教育協會與政治大學會計學系。
- 沈中華與張元，2008，企業社會責任行為可以改善財務績效嗎？—以英國 FTSE 社會責任指數為例，經濟論文，第 36 期：339-385。
- 周齊武與 M. D. Shields，1994，科技改變、競爭、組織規模對管理會計組成問題之影響：以美國製造業公司為證，會計評論，第 28 期：103-128。
- 林灼榮、張國雄、徐啟升、吳秀真與康家維，2007，台灣資訊電子業廠商西進、品牌開拓潛能與營運績效之攸關性研究，經濟與管理論叢，第 3 卷第 1 期：17-48。
- 林宛瑩與陳宜伶，2007，獨立董監之設置決策與績效，2007 會計理論與實務研討會論文集，國立台北大學會計系。
- 林宜諄與高希均，2008，企業社會責任入門手冊，台北：天下文化。
- 林金源與朱雲鵬，2002，台灣跨期薪資所得不均度之研究：因素分析法的應用，經濟論文，第 30 卷第 3 期：341-361。
- 洪榮華、陳香如與柯璟瑩，2005，從代理理論的角度探討董事會特性、股權結

構與負債之關聯性，管理與系統，第 12 卷第 4 期(10 月)：33-53。

張元、沈中華與王宗政，2010，新聞曝光可以增進企業社會責任對財務績效的影響嗎？—台灣的實證研究，台灣經濟學會 2010 年會。

張清溪、許嘉棟、劉鶯釗與吳聰敏，2011，經濟學，台北：雙葉書廊。

許文宣、蔡婷慧、江宇涵與邱素伶，2010，企業社會責任、企業形象及企業價值之關係，2010 會計理論與實務研討會論文集，淡江大學會計學系。

陳伯松，2011，富人加稅，會計研究月刊，第 313 期：12-14。

陳希沼，1976，台灣地區集團企業之研究，台灣銀行季刊，第 27 卷第 3 期：62-71。

陳姿伶，2009，企業社會責任與企業財務績效、高階經理人薪酬結構之關聯性分析，國立政治大學企業管理學系碩士論文。

陳寶惠，2006，中小企業薪資不均程度與經營績效成長之實證研究—以台北縣製造業為例，國立政治大學社會科學學院碩士論文。

楊志良，2011，拚公義，沒有好走的路：白目署長楊志良的衝撞與改革，台北：天下文化。

葉保強，2007，企業社會責任發展與國家角色，應用倫理研究通訊，第 41 期：35-47。

管中閔與陳建良，2009，台灣所得分配的變動：1980-2005，險渡金融海嘯—台灣經濟未來該怎麼走？李國鼎資政百歲紀念學術研討會論文專書，台北：天下文化。

瞿宛文與洪嘉瑜，2002，自由化與企業集團化的趨勢，台灣社會研究季刊，第 47 期：33-79。

簡志勝、彭茂榮、賴彥中、林志勳、林瀚淵、曾繁銘、江愛群、莊惟傑、黃博偉、尚曼華，2007，我國產業附加價值之分析，經濟部技術處。

證券櫃檯買賣中心網站 <http://www.otc.org.tw/ch/index.php>

Aranya, N., T. Kushnir, and A. Valency. 1986. Organizational commitment in a male dominated profession. *Human Relations* 39(5): 433-448.

Aupperle, K., A. Carroll, and J. Hatfield. 1985. An empirical examination of the relationship between corporate social responsibility and profitability. *Academy of Management Journal* 28(2): 446-463.

- Banalieva, E. R., and M. D. Santoro. 2009. Local, regional, or global ? geographic orientation and relative financial performance of emerging market multinational. *Enterprises European Management Journal*. 27(5): 344-355.
- Beaver, W. H. 1989. *Financial Reporting: An Accounting Revolution (3rded.)*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Becchetti, L., R. Ciciretti, and I. Hasan. 2007. Corporate social responsibility and shareholder's value: an event study analysis. working paper, Federal Reserve Bank of Atlanta.
- Boulding, K. E. 1956. *The Image*. the university of Michigan press.
- Bowen, H.R. 1953. *Social Responsibilities of the Businessman*. New York, NY: Harper and Row.
- Bulir, A. 2001. Income inequality: does inflation matter? *IMF staff papers* 48: 139-159.
- Cable, J. R., and F. R. Fitzroy. 1980. Productive efficiency, incentives and employee participation: some preliminary results for West Germany. *KYKLOS* 33 : 100-121..
- Carroll, A. B. 1991. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons* 34(4): 39-48.
- Collin, S. O. 1998. Why are these islands of conscious power found in the ocean of ownership? Institutional and governance hypotheses explaining the existence of business groups in Sweden. *Journal of Management Studies* 35: 719-746.
- Freedman, R. H., and B. Jaggi. 1982. Pollution disclosure, pollution performance and economic performance. *the International Journal of Management Science* 10(2): 167-176.
- Freeman, R. E. 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston, MA: Pitman.
- Friedman, M. 1970. *The social responsibility of business is to increase its profits*. New York Times Magazine 13 (9): 122-26.
- Gaur, A. S., and V. Kumar. 2009. International diversification, business group affiliation and firm performance: empirical evidence from India, British. *Journal of Management* 20(2): 172-186.

- Griffin, J. J., and J. F. Mahon. 1997. The corporate social performance and corporate financial performance debate: twenty-five years of incomparable research. *Business and Society* 36: 5-31.
- Hay, R. D., E. R. Gray, and J. E. Gates. 1976. Cases and text, Cincinnati: south-western publishing. *Business and Society*: 10-11.
- Healy, P. M., and K. G. Palepu. 2001. Information asymmetry, corporate disclosure, and the capital markets: a review of the empirical disclosure literature. *Journal of Accounting and Economics* 31: 405-440.
- Henriques, I., and P. Sadorsky. 1996. The determinants of an environmentally responsive firm: an empirical approach. *Journal of Environmental Economics and Management* 30(3): 381-395.
- Hill, C. W. L., and G. R. Jones. 1998. *Strategic Management-an Integrated Approach*. New York, NY: Houghton Mifflin Company.
- Hoshi, T., A. Kashyap, and D. Scharfstein. 1991. Corporate structure, liquidity, and investment: evidence from Japanese industrial groups. *Quarterly Journal of Economics* 106(1): 33-60.
- Huang, C. L., and F. H. Kung. 2010. Drivers of environmental disclosure and stakeholder expectation: evidence from Taiwan. *Journal of Business and Ethics* 96(3): 435-451.
- Jose, A., and S.M. Lee. 2007. Environmental reporting of global corporations: a content analysis based on website disclosures. *Journal of Business Ethics* 72: 307-21.
- Khanna, T., and J. W. Rivkin. 2001. Estimating the performance effects of business groups in emerging markets. *Strategic Management Journal* 22: 45-74.
- KPMG. 2008. *KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2008*. KPMG Environmental Consulting: De Meern, The Netherlands.
- Krivogorsky, V. 2006. Ownership, board structure and performance in continental Europe. *The International Journal of Accounting* 41: 176-197.
- Kuznets, S. 1955. Economic growth and income inequality. *American Economic Review* 45(1): 1-28.
- Larcker, D. F., S. A. Richardson, and I. Tuna. 2007. Corporate governance, accounting outcomes, and organizational performance. *the Accounting Review*

82(4): 963-1008.

- Leff, N. H. 1978. Industrial organization and entrepreneurship in the developing countries: the economic groups. *Economic Development and Cultural Change* 26: 661-675.
- McGuire, J. B. 1988. Corporate social responsibility and firm financial performance. *Academy of Management Journal* 31 (4): 854-872.
- McWilliams, A., and D. Siegel. 2000. Corporate social responsibility and financial performance: correlation or misspecification? *Strategic Management Journal* 21: 603-609.
- McWilliams, A., and D. Siegel. 2001. Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*.
- Nelson, P. 1974. Advertising as information. *Journal of Political Economy* 82: 729-754.
- Peters, R., and M. R. Mullen. 2009. Some evidence of the cumulative effects of corporate social responsibility on financial performance. *The Journal of Global Business Issue* 3: 1-14.
- Porter, M. E., and M. R. Kramer. 2002. The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harvard Business Review* 80: 57-68.
- Preston, L. E., and D. P. O'Bannon. 1997. The corporate social-financial performance relationship. *Business and Society* 36: 419-429.
- Steiner, G. A., and J. F. Steiner. 1980. *Business, Government and Society: A Management Perspective*. New York, NY: Random House.
- Ullmann, A. E. 1985. Data in search of a theory: a critical examination of the relationships among social performance, social disclosure, and economic performance of US firms. *Academy of Management Review* 10(3): 540-557.
- Waddock, S. A., and S. B. Graves. 1997. The corporate social performance-financial performance link. *Strategic Management Journal* 18: 303-319.
- Watts, R. L., and J. L. Zimmerman. 1986. *Positive Accounting Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Zairi, M., and J. Peters. 2002. The impact of social responsibility on business performance. *Managerial Auditing Journal* 17(4): 174-178.