

## 【實務新知】

# 員工分紅費用化新制簡介

許耕維 ( 證期局 科長 )

## 壹、前言

員工分紅配股是我國高科技產業吸引人才之關鍵制度，不但可以激勵員工士氣，更提高公司績效與價值，對台灣電子業發展貢獻良多。不過我國員工分紅之會計處理，原受限於修正前商業會計法第 64 條規定，而未列為費用。又依公司法第 232 條及同法第 235 條規定，將員工分紅列為盈餘分派項目。此一會計處理方式不僅未符合國際慣例，更嚴重影響國際機構對我國財務資訊透明度及公司治理之評比。此外，員工分紅不必列為費用造成財務報告盈餘虛胖情形也常引起外資批評，使得相關議題屢屢成為輿情關注焦點。

經濟部 95 年 5 月 24 日修正發布商業會計法第 64 條，將不得作為公司費用之規定，僅侷限於對業主分配之盈餘；並於 96 年 1 月 24 日發布經商字第 09600500940 號令，規定員工分紅之會計處理，參考國際會計準則之規範，應列為費用，自 97 年 1 月 1 日起生效。因此，我國員工分紅會計處理已於 97 年 1 月 1 日起與國際接軌。惟此項變革除對企業之財務報表產生影響外，對企業提供員工之薪資獎酬制度亦造成實質之衝擊。為減輕相關之影響，金管會已建置相關配套措施，俾在股東及員工權益間求取平衡。

然而，實務上由於公司法第 235 條並未配合修正，仍將員工分紅作為盈餘分配，導致股務作業困難；此外，未上市櫃公司發行員工認股權評價也存在一些困難。為解決相關實務之問題，金管會已研議相關解決方案並加強宣導，俾利員工分紅費用化新制能順利推行。

## 貳、員工分紅費用化之衝擊及配套措施

在知識經濟的時代，員工對企業競爭力及績效的影響更顯重要，企業亦盡力吸引、獎勵優秀的員工，除一般薪資給付外，尚包括休假制度、健康設施等工作環境之改善，更包括退職金、獎酬、低價入股、分紅、認股權等工作酬勞的給付。在改善員工工作環境及給付之同時，如何忠實、公平表達員工之努力與貢獻，亦為資訊揭露及保障股東及其他利害關係人等公司治理之重要課題，更是公司及社會資源有效配置之重要基礎。

自 97 年 1 月 1 日開始施行員工分紅以公平市價認列為費用之新制，可能對企業稅後獲利及每股盈餘有所衝擊。此外，對高股價公司之員工，依公司法規定，員工分紅金額係依當期淨利決定，企業如採發放股票方式時，應以決議分紅金額除以股票公平價值決定應分發之股票紅利股數，當公司股票之公平價值愈高，則員工獲配分紅之股數愈低，若無其他配套措施恐將影響員工實質所得及工作意願。因此，金管會提出下列相關配套措施，以降低對企業及員工之衝擊。

### 一、放寬員工認股權憑證之員工行使價格：增訂「發行人募集與發行有價證券處理準則」第 56 條之 1

(一) 放寬員工認股權憑證認股價格之限制，認購價格得低於市價或每股淨值，以達到激勵員工之目的。

(二) 為同時兼顧股東權益，相關規範如下：

#### 1. 決策程序：

- (1) 以低於市價或每股淨值之認股價格發行員工認股權憑證，應提經股東會已發行股份總數過半數股東之出席，出席股東表決權三分之二以上同意，且應於股東會召集事由中說明相關事項，不得以臨時動議提出。前揭應提請股東會決議之事項，應於章程中定之。
- (2) 應於股東會召集事由中列舉說明發行單位總數、每單位認股權憑證得認購之股數、因認股權行使而須發行之新股總數或依證券交易法第二十八條之二規定須買回之股數、認股價格訂定之依據及合理性、認股權人之資格條件及得認購股數、辦理本次員工認股權憑證之必要理由、對股東權益影響等事項（可能費用化之金額及對公司每股盈餘稀釋情形、以已發行股份為履約方式者，對公司造成之財務負擔，及在未來發行價格尚未確定之下，應依一般公認會計原則規定估列可能費用化之金額及對公司每股盈餘稀釋情形，必要時得洽詢專家意見。）。

#### 2. 發行額度：

- (1) 公司申報發行認股價格低於市價或每股淨值之員工認股權憑證得認購股份數額，加計前各次已發行且流通在外認股價格低於市價或每股淨值之員工認股權憑證得認購股數總數，不得超過已發行股份總數之百分之五，且加計前各次員工認股權憑證流通在外餘額，不得超過已發行股份總數之百分之十五之規定。
- (2) 給予單一認股人認股價格低於市價或每股淨值之員工認股權憑證數量，不得超過申報發行總數之百分之十。每一會計年度得行使認購之股數，不得超過年度結束日已發行股份總數之千分之三，惟仍應符合單一認股權人每一會計年度得認購股數不得超過年度結束日已發行股份總數之百分之一之規定。所稱會計年度為認股權人請求認股之年度。

## 二、放寬企業買回庫藏股轉讓予員工之價格限制：增訂「上市上櫃公司買回本公司股份辦法」第 10 條之 1

- (一) 公司買回股份轉讓予員工之每股轉讓價格，由原不得低於訂定轉讓辦法當日該股票收盤價格，修正為除符合第 10 條之 1 規定得低於實際買回股份之平均價格轉讓員工者外，不得低於實際買回股份之平均價格。（修正條文第 10 條）
- (二) 決策程序：以低於實際買回股份之平均價格轉讓予員工，應經最近一次股東會有代表已發行股份總數過半數股東之出席，出席股東表決權三分之二以上同意，並應於該次股東會召集事由中說明相關事項，不得以臨時動議提出。前揭應提請股東會決議之事項，應於章程中定之。
- (三) 應於股東會召集事由中列舉說明事項：
  1. 所定轉讓價格、折價比率、計算依據及合理性
  2. 轉讓股數、目的及合理性
  3. 認股員工之資格條件及得認購之股數
  4. 對股東權益影響事項
    - (1) 可能費用化之金額及對公司每股盈餘稀釋情形
    - (2) 說明低於實際買回股份之平均價格轉讓予員工對公司造成之財務負擔
- (四) 轉讓額度：歷次股東會通過且已轉讓予員工之股數，累計不得超過公司已發行股份總數之百分之五，且單一認股員工其認購股數累計不得超過公司已發行股份總數之千分之五。

## 三、建議修正公司法引進限制型股票

- (一) 現行主要獎酬員工方式，各有其優缺點，例如：
  1. 員工分紅：員工無償取得股份，對員工之獎勵效果較大；但費用須一次認

列，對公司獲利衝擊大，且由於無法限制員工轉讓，給與基礎無法與員工未來績效連結，員工常拿到分紅股票後即離開公司，無法真正達到企業留才之目的。

2. 員工認股權憑證：企業可透過認股條件之設計，使給與基礎與員工未來績效相連結，且可分年認列費用，減少對公司損益之衝擊；但員工須付出成本取得股票，且須二年後始得執行認股，對員工之獎勵效果未若員工分紅直接。
3. 買回庫藏股轉讓給員工：企業可選擇轉讓之時點，以達到獎勵員工之目的；但企業須先買回庫藏股，必須先準備一筆資金，且由於無法限制員工轉讓，較不易達到企業留才之目的。
4. 為同時兼顧獎勵員工效果，及連結員工未來績效，並達到企業留才之目的，企業界建議仿倣美國等國家，引進「員工限制型股票」做為另一項員工獎勵辦法。

(1) 員工限制型股票的定義，即發行限制員工權利新股，可透過分年發放，需在一定時間內達成既定工作目標，以結合員工未來績效，或達到一定年資後才可以處分的股票，達到企業留才之目的。

(2) 員工限制型股票透過分年發放及轉讓限制，結合員工未來績效，將可減少類似員工分紅獎勵過去績效、無法為企業留才的缺點，且員工取得成本較低，可以產生較強的激勵效果。

(二) 經濟部已研議增訂公司法第 267 條第 8 項條文草案：「公開發行公司發行限制員工權利新股者，除不適用第一項至第六項之規定外，應有代表已發行股份總數過半數股東之出席，出席股東表決權三分之二以上同意行之；其發行數量、發行價格、發行條件及其他應遵行事項，由證券主管機關定之。」。

### 參、員工分紅之會計處理與揭露

員工分紅費用化實施後，相關會計處理及揭露應依財團法人中華民國會計研究發展基金會 96 年 3 月 16 日 (96) 基秘字第 52 號函、97 年 3 月 31 日 (97) 基秘字第 127 號函及金管會 96 年 3 月 30 日金管證六字第 0960013218 號令規定辦理；另董監酬勞之會計處理，亦應比照員工分紅規定辦理。

#### 一、會計基金會(96)基秘字第 52 號函：

(一) 員工分紅金額若非由企業本身之股票或其他權益商品價格決定時，應依下列規定處理：

1. 員工分紅不論係以現金給付或採發放股票之方式，其所產生之負債，係來自員工提供勞務而非與業主間之交易。故企業對員工分紅成本之認列，應

視為費用，而非盈餘之分配。企業對員工分紅之預期成本，應於其具法律義務（或推定義務）且可合理估計該負債金額時，予以認列。

2. 基於前述會計原理，員工分紅金額若非由企業本身之股票或其他權益商品價格決定時，會計處理如下：

(1) 企業無裁量權（例如依盈餘 8% 提列）

員工分紅金額若依盈餘之固定比例提列者，企業應於員工提供勞務之會計期間依所訂之固定百分比，估計員工分紅可發放之金額，並認列為費用。至次年度股東會決議日若有變動，則依會計估計變動處理，列為次年度損益。

(2) 企業具裁量權（例如依盈餘之 2% 至 10% 提列）

企業於員工提供勞務之會計期間必須依過去經驗就員工分紅可能發放之金額為最適估計，並認列為費用。於期後期間之董事會決議之發放金額有重大變動時，該變動應調整當年度（原認列員工分紅費用之年度）之費用，若變動金額達證券交易法施行細則第六條應重編財務報告之標準者，應重編當年度財務報告。至次年度股東會決議日時，若金額仍有變動，則依會計估計變動處理，列為次年度損益。

- (二) 有關董監酬勞之會計處理，比照員工分紅規定列為費用。  
 (三) 企業於編製期中財務報表時，員工分紅及董監酬勞之會計處理，應比照財務會計準則公報第二十三號「期中財務報表之表達與揭露」第 12 段規定辦理。

二、會計基金會(97)基秘字第 127 號函：依公司法規定，員工分紅金額係依當期淨利決定，而非以企業本身之股票或其他權益商品價格決定，故企業如採發放股票方式時，應以決議分紅之金額除以股票公平價值決定應分發之股票紅利股數。企業為上市上櫃公司者，考量實務運作之可行性，應以股東會決議日前一日之每股公平價值（收盤價），並考量除權除息影響後之金額，計算股票紅利股數。

三、金管會 96 年 3 月 30 日金管證六字第 0960013218 號令：

- (一) 有關計算發放員工股票紅利之基礎，上市（櫃）公司應以股東會決議日前一日收盤價並考量除權除息之影響<sup>1</sup>，非上市（櫃）之公開發行公司則應以最近一期經會計師查核之財務報告淨值為計算基礎。  
 (二) 財務報告附註應揭露以下資訊：

1. 章程所規定員工分紅及董監酬勞之成數或範圍，並敘明可自公開資訊觀測

<sup>1</sup> 證券交易所為因應員工分紅費用化之實施，業已調整現行除權除息參考價之計算原則，採不含員工紅利之方式計算除權除息參考價，公司自 98 年起計算發放員工紅利股數提請股東會決議時適用之。計算公式如下：

$$\frac{(\text{股東會決議日前一日收盤價} - \text{息值}) + (\text{現金增資認購價} \times \text{現金增資配股率})}{1 + \text{股東無償配股率} + \text{現金增資配股率}}$$

站等管道查詢董事會通過及股東會決議之員工紅利及董監酬勞相關資訊。

2. 本期估列員工紅利及董監酬勞金額之估列基礎、配發股票紅利之股數計算基礎及實際配發金額若與估列數有差異時之會計處理。
3. 前一年度員工分紅及董監酬勞之實際配發情形（包括配發股數、金額及股價）、其與認列員工分紅及董監酬勞有差異者並應敘明差異數、原因及處理情形。

(三) 於董事會及股東會通過擬議盈餘分派議案時，應於公開資訊觀測站揭露決議通過之員工紅利及董監酬勞等相關資訊，內容包括：

1. 董事會通過擬議盈餘分派議案者：
  - (1) 擬議配發員工現金紅利、股票紅利及董監酬勞金額。
  - (2) 若董事會擬議配發員工現金紅利、股票紅利及董監酬勞金額與認列費用年度估列金額有差異者，應揭露差異數、原因及處理情形。
2. 業經股東會擬議配發員工現金紅利、股票紅利及董監酬勞金額與認列費用年度估列金額有差異者，應揭露差異數、原因及處理情形。

四、員工紅利採以扣除員工分紅後之盈餘提列，故員工分紅金額需透過聯立方程式計算。(相關釋例如下)

甲公司 97 年度基本資料如下：

- (一) 扣除員工紅利前之稅前純益：\$100,000
- (二) 所得稅 (T) 稅率：20% (註：係舉例)
- (三) 累積虧損：\$10,000
- (四) 員工紅利 (B)：依據公司章程規定，每年度稅後純益於彌補虧損後，應先提撥百分之十為法定盈餘公積後，次提 10% 為員工紅利

$$B = \left[ (\$100,000 - B - T) - 10,000 \right] \times 90\% \times 10\% \dots\dots\dots (1)$$

$$T = (\$100,000 - B) \times 20\% \dots\dots\dots (2)$$

將 (2) 代入 (1)，得

$$\begin{aligned} B &= \left[ \$100,000 - B - (\$100,000 - B) \times 20\% - 10,000 \right] \times 90\% \times 10\% \\ &= (\$100,000 - B - \$20,000 + 0.2B - 10,000) \times 90\% \times 10\% \\ &= (\$70,000 - 0.8B) \times 0.09 \\ &= 6,300 - 0.072B \end{aligned}$$

$$\text{故 } 1.072B = \$6,300$$

$$B = \$5,877 \dots\dots\dots \text{代入 (2)}$$

$$T = (\$100,000 - \$5,877) \times 20\% = \$18,823$$

企業配發員工紅利及董監酬勞，已作為費用反映於本年度稅後淨利，不列為盈餘分配之項目，求解聯立方程式時尚不需將員工分紅金額加入可供分配盈餘再作分配。

- 五、企業於編製期中財務報表時得以截至當期止之稅後淨利乘上公司章程所定之成數估列員工分紅金額；惟若公司章程所定之成數係以區間表示，期中財務報表則應以最佳估計之成數估列，並應於財務報表附註揭露其估列依據，且各期估列方法應一致採用，若有不一致之情事，應於財務報表附註說明不一致之原因。另依金管會 96 年 3 月 30 日金管證六字第 0960013218 號令，公開發行公司應於財務報告附註揭露本期估列員工紅利及董監酬勞金額之估列基礎，例如：估列基礎為稅後淨利，其是否已扣除員工分紅費用化金額等。
- 六、員工分紅及董監酬勞費用化後，盈餘分派表之表達如下：企業配發員工紅利及董監事酬勞，已作為費用反映於本年度稅後淨利，不列為盈餘分配之項目。

○○股份有限公司  
盈餘分配表  
民國○○年度

期初餘額	XXXX
加：本年度稅後淨利	XXXX
減：提列 10%法定盈餘公積	XXX
可供分配盈餘	XXXX
分配項目：	
股東紅利	XXX
期末未分配盈餘	XXXX
附註：	
配發員工紅利 XXX 元	
配發董監事酬勞 XXX 元	

七、差異調整：

- (一) 若於財務報告期後期間內，董事會決議之發放金額與原估列金額有重大變動，其金額達證券交易法施行細則第 6 條規定重編財務報告之標準者（更正稅後損益金額在新台幣一千萬元以上，且達原決算營業收入淨額百分之一或實收資本額百分之五以上者），應重編財務報告；若變動金額未達重編財務報告之標準者，得依會計估計變動處理。
- (二) 公司在召開股東會時，通常先承認年度財務報告案，再通過盈餘分配案，若盈餘分配案決議員工紅利之金額，與年度財務報告資產負債表日所估列金額有差異者，其差異金額應依會計估計變動處理，列為次年度損益，不影響原已承認之財務報告案。

## 肆、常見疑義

一、公司於 98 年度以 96 年以前之保留盈餘分配員工分紅及董監酬勞是否亦須費用化？

員工分紅費用化自 97 年 1 月 1 日開始實施，亦即公司獎酬員工於 97 年度（含）以後提供之勞務所配發之員工紅利皆應認列為費用，故 98 年度股東會決議配發之盈餘無論係屬 97 年度或 97 年度以前之盈餘，皆為獎酬員工於 97 年度提供之勞務，應予費用化。

二、未上市櫃之公開發行公司員工認股權憑證之公平價值，是否須以聯立方程式計算？

96 年 12 月 12 日金管證六字第 0960065898 號令規定，未上市、未上櫃之公開發行公司及興櫃股票公司其所發行員工認股權憑證無法於衡量日可靠估計所給與員工認股權憑證之公平價值，應於取得商品或勞務時，衡量員工認股權憑證之內含價值，並於後續之資產負債表日及股份基礎給付交易最終確定日將內含價值之變動數認列損益入帳；依前開規定於資產負債表日計算員工認股權憑證內含價值變動數時，得逕以未計入員工認股權憑證費用化前之淨值，據以決定其內含價值變動數後，並將其決定之費用認列損益入帳，尚不須以聯立方程式計算。

三、股東以自有持股信託孳息轉讓員工作為獎酬方式之會計處理？（會計基金會（97）基秘字第 21 號解釋函）

（一）公司股東以所持有之股份信託，並以信託持股產生之孳息轉讓予員工，由於員工係提供勞務予公司，故該等交易實質為公司取得員工提供之勞務，其對價由股東支付。由股東轉讓權益商品或現金予員工可視為二項交易，其一為企業取得股東所提供之權益商品或現金，其二為企業發行權益商品或支付現金予員工並取得員工提供之勞務為對價之交易。財務會計準則公報第 1 號「財務會計觀念架構及財務報表之編製」第 18 段規定，交易事項之經濟實質與法律形式不一致時，會計上應依經濟實質處理之。公司以發行權益商品或支付現金作為取得員工勞務之對價者，員工提供之勞務係於取得時成為公司之資產，該資產通常立即被耗用，故公司應將該員工提供之勞務認列為費用。

（二）公司應將前述取得員工之勞務所支付之代價，認列為費用，並同時增加資本公積。公司若以自有持股信託孳息轉讓予員工，由於直接衡量所取得勞務之公平價值有困難，故公司宜參考股東轉讓予員工孳息之公平價值，以衡量所取得勞務之公平價值。前述孳息（包括股票股利及現金股利）之公平價值應於給與日衡量。給與日係股東轉讓予員工之孳息金額確定之日。若員工無須於未來特定期間提供勞務即可取得該孳息，公司應假設已取得員工提供之勞務。此時，企業應於給與日就所取得之勞務全額認列費用及股東權益增加數。若員工需於特定期間內提供勞務方可取得該孳息，則應於所規定之員工服

務年限內認列為公司之費用，並同時增加資本公積。該孳息若係分配股票股利，則應依會計基金會（97）基秘字第 017 號函之規定處理。

- （三）股東若非透過信託而將其所持有之企業權益商品轉讓予員工者，應依第 39 號公報及會計基金會（97）基秘字第 017 號函之規定處理。
- （四）股東無論是否透過信託而將其他自有資產（非企業之權益商品）轉讓予員工，其會計處理應依上述（一）（二）項規定辦理。

四、員工分紅及董監酬勞費用化後，投資公司認列投資損益時，是否仍應於被投資公司有盈餘年度，扣除被投資公司之董事、監察人酬勞、員工紅利，若被投資公司章程未明確規定董事、監察人酬勞及員工紅利之成數者，投資公司是否其金額確定時依上年度約當持股比例調整投資損益？（會計基金會(97)基秘字第 157 號解釋函）

- （一）自員工分紅費用化後，被投資公司之稅後純益已須減除員工紅利及董監酬勞成本，故投資公司計算投資損益時無須再將被投資公司稅後純益減除員工紅利及董監酬勞。
- （二）另因員工分紅費用化係自 97 年 1 月 1 日起實施，若被投資公司章程未明確規定董事、監察人酬勞及員工紅利之成數，公司係於金額確定時依上年度約當持股比例調整投資損益，97 年度仍應依財務會計準則公報第 5 號「採權益法之長期股權投資會計處理準則」第 30 段之規定，依 96 年度約當持股比例調整投資損益。

五、計算每股盈餘是否應將員工分紅可能發放股票之股數視為潛在普通股，計入加權平均流通在外股數，作為計算稀釋每股盈餘之基礎？（會計基金會(97)基秘字第 169 號解釋函）

- （一）若員工分紅可選擇採用發放股票之方式，則企業於計算每股盈餘時，應假設員工分紅將採發放股票方式，該潛在普通股應於具有稀釋作用時計入加權平均流通在外股數，以計算稀釋每股盈餘。
- （二）企業測試潛在普通股有無稀釋作用時應依財務會計準則公報第 24 號「每股盈餘」第 8 及 32 段規定之庫藏股票法處理。如該潛在普通股有稀釋作用，於計算稀釋每股盈餘時，應以資產負債表日之公平價值作為發行股數之判斷基礎。企業於次年度股東會決議員工分紅發放股數前計算稀釋每股盈餘時，亦應繼續考量該等潛在普通股之稀釋作用，並將具稀釋作用之潛在普通股計入加權平均流通在外股數。
- （三）企業計算基本每股盈餘，應於股東會決議上一年度員工分紅採發放股票方式之股數確定時，始將該股數計入股東會決議年度普通股加權平均流通在外股數。
- （四）財務會計準則公報第 24 號「每股盈餘」第 19 及 39 段有關員工紅利轉增資之規定自員工分紅費用化後不再適用。由於員工分紅費用化後員工紅利轉增

資並非無償配股，故計算基本及稀釋每股盈餘時不得追溯調整。

## 伍、課稅相關規範

### 一、員工分紅：

#### (一) 企業營利事業所得稅：

依財政部 96 年 9 月 11 日台財稅字第 09604531390 號令規定，97 年 1 月 1 日起，公司員工分紅之金額如非由公司本身之股票或其他權益商品價格決定者，公司於申報營利事業所得稅時，得以費用列支。依公司法規定，員工分紅金額係依當期淨利決定，而非以企業本身之股票或其他權益商品價格決定，自得依前揭令規定以費用列支。

#### (二) 員工綜合所得稅

依促進產業升級條例第 19 條之 1 規定，公司員工以其紅利轉作服務產業之增資者，其因而取得之新發行記名股票，採面額課徵所得稅；另促進產業升級條例第 72 條之規定施行至 98 年 12 月 31 日止。

### 二、員工認股權憑證：

#### (一) 企業營利事業所得稅：

依財政部 93 年 4 月 30 日台財稅字第 0930451437 號令規定，公司依證券交易法及公司法規定發行員工認股權憑證，發放對象為本公司員工者，自 93 年 1 月 1 日起，採用公平價值法或內含價值法計算及於各年度認列之酬勞成本，於申報營利事業所得稅時，可依營利事業所得稅查核準則第 71 條規定核實認定為公司各年度之薪資支出。嗣後財政部有新規定時，則應依照新規定辦理。

#### (二) 員工綜合所得稅：

依財政部 93 年 4 月 30 日台財稅字第 0930451436 號令規定，個人行使員工認股權者，執行權利日標的股票之時價超過認股價格之差額部分，應計入執行年度之所得額，依法課徵所得稅。嗣後財政部有新規定時，則應依照新規定辦理。

### 三、庫藏股：

依財政部 96 年 2 月 27 日台財稅字第 09604503990 號函釋，公司依證券交易法規定，將收買之股份轉讓予員工，該股票交付日之時價超過員工認股價格之差額部分，應依所得稅法有關實物所得之規定，併計交付股票年度員工之綜合所得總額，課徵所得稅。公司於交付股票日免予扣繳稅款，惟應依所得稅法第 89 條第 3 項規定，依限列單申報主管稽徵機關及填發免扣繳憑單。

## 陸、相關實務問題及其解決方案之探討

### 一、員工分紅配發股票股數計算基礎之問題：

- (一) 雖然商業會計法已完成修正，惟公司法仍將員工分紅列為盈餘分派項目。員工分紅倘以配發股票方式發放，股數計算基礎如以年底股價計算配發股數，雖然股務作業可符合公司法規定，惟會計處理仍無法與國際接軌。為兼顧符合財務會計準則公報第 39 號及公司法之規定，並解決股務作業問題，金管會經與各界充分溝通，除已建議經濟部研議修正公司法外，在公司法未修正前，就上市上櫃公司股東會盈餘分派案之提案內容，採不敘明配發員工股票紅利股數，僅敘明員工分紅費用化之金額，並敘明計算基礎為股東會前一日之收盤價，並考量除權除息影響之方式。另若因股價變動可能造成公司額定資本不足部分，公司宜併提章程修正案。
- (二) 金管會經洽商經濟部已擬具公司法未修正前股東會提案相關參考範例如下：  
(自 98 年股東會決議分派 97 年度員工紅利始適用)

#### 【辦理盈餘轉增資發行新股案範例】

案由：本公司擬辦理盈餘轉增資（股東股利及員工紅利）發行案，提請 公決。

說明：本公司為考量未來業務發展需要，擬自民國〇〇年可分配盈餘中提撥股東股票股利新臺幣〇〇〇元，發行新股〇〇〇股；員工股票紅利新臺幣〇〇〇元，其發行股數以股東會前一日收盤價並考量除權除息之影響為計算基礎計算之，計算不足一股之員工紅利以現金發放。

決議：（需將員工股票紅利發行新股確定之股數列入決議內容）

型式一：本案經主席徵詢全體出席股東無異議照案通過，自民國〇〇年可分配盈餘中提撥股東股票股利新臺幣〇〇〇元，計發行新股〇〇〇股，及員工股票紅利新臺幣〇〇〇元，計發行新股〇〇〇股。

型式二：本案經出席股東表決權數〇〇〇〇同意通過，佔總權數〇〇%，自民國〇〇年可分配盈餘中提撥股東股票股利新臺幣〇〇〇元，計發行新股〇〇〇股，及員工股票紅利新臺幣〇〇〇元，計發行新股〇〇〇股。

#### 【公司額定資本總額可能不足時，需提出增加資本額修章案之範例】

案由：本公司考量未來發展需要，擬修改公司章程增加資本總額至新臺幣〇〇〇億元，提請 公決。

說明：本公司為因應未來發展需要，擬增加資本至新臺幣○○○億元，如章程修正條文對照表。

- (三) 長期解決方案：經濟部 97 年 3 月 31 日召開研商修正公司法會議，決議刪除公司法第 235 條第 2 項至第 4 項及第 240 條第 4 項，增訂公司法第 235 條之 1，將員工分紅配股調整為非盈餘分派項目。

## 二、未上市上櫃公司發行員工認股權評價之問題：

- (一) 因未上市櫃公司員工認股權憑證無法可靠估計其公平價值，故以內含價值衡量，其內含價值=股票公平價值-履約價格。又股票公平價值無法可靠評估，故以淨值作為股票公平價值。若公司續後上市上櫃，對前開已發行之員工認股權憑證之會計處理，仍應繼續採用內含價值法，惟其續後將內含價值變動數認列損益入帳時，不得再以其淨值為衡量之依據，而應以有權認購時或取得股份時之市價與交易對方為取得股份所需支付履約價格之差額予以調整入帳，此計算方式將對企業於上市上櫃當年損益造成影響。
- (二) 金管會已請證交所及櫃買中心加強對有發行員工認股權憑證之公開發行公司申請上市上櫃之審查及資訊揭露等相關配套規範。
1. 申請上市上櫃公司於 97 年 1 月 1 日以後發行但股份基礎給付交易最終確定日尚未屆至之員工認股權憑證者，證券承銷商應評估其必要性及合理性，暨以實際承銷價格及於興櫃市場最近一個月平均股價分別設算最近期財務報表採內含價值法之擬制資訊對公司獲利能力及每股盈餘影響之評估意見。
  2. 申請上市上櫃公司於公開說明書應特別揭露以實際承銷價格及於興櫃市場掛牌之最近一個月平均股價分別設算最近期財務報表採內含價值法之擬制資訊及證券承銷商對前揭事項之評估意見。

## 柒、結語

員工分紅入股制度，對促進勞資關係有極大的幫助，是我國高科技產業提升競爭力之重要因素之一。不但過去對台灣電子業貢獻良多，未來仍有存在價值，企業可與其他如員工認股權憑證等獎勵制度交叉使用，以促進員工對企業向心力。

過去我國員工分紅之會計處理受限於商業會計法及公司法規定，將員工分紅列為盈餘分派項目，而非作為費用認列，不僅未符合國際慣例，更影響國際機構對我國財務資訊透明度、公司治理評比及外資的投資判斷。惟自 97 年 1 月 1 日起，我國員工分紅已費用化，不僅具有降低企業營利事業所得稅負擔的效果，且會計處理及準則進一步與國際接軌，更可提昇財務資訊透明度、公司治理之評比及吸引機構法人投資，對證券市場發展具有正面效益。

員工分紅以公平市價認列為費用之新制，可能對企業稅後獲利及每股盈餘造成影響，且倘公司章程所訂員工分紅比例不變，高股價公司之員工獲配分紅之股數將減少。為減少對企業及員工之影響，金管會也提出相關配套措施，包括放寬員工認股權憑證之員工行使價格，及企業買回庫藏股轉讓予員工之價格限制，企業可審酌各種獎酬員工制度之利弊得失，使員工獎勵與績效更緊密結合，達到激勵員工並能留住人才之目的。

雖然商業會計法第 64 條已完成修正，但為徹底解決現行員工分紅費用化相關實務作業問題，公司法第 235 條仍有配合修正之必要。此外，企業界建議引進限制型股票，將可使企業獎酬員工制度更多元且具有彈性，若能儘速完成立法修正，將可使員工分紅費用化制度更完善。