

## 【專題一】

# 淺談「限制員工權利新股」制度



楊哲夫 ( 證期局  
科 員 )

## 壹、前言

代理理論之概念最早是由 Bevele and Means ( 1932 )、Coase ( 1930 ) 與 Alchian and Demsetz ( 1972 ) 等人所提出，而由 Jensen and Meckling ( 1976 ) 將之發揚光大<sup>1</sup>。Jensen and Meckling 認為由於公司內部各個組成份子在追求自我效用極大化的情況下，可能與公司整體目標產生利益衝突，因而產生了代理成本，包括有：(1)主理人之監督成本：為了防止代理人自利的偏差行為，主理人所提供適當的激勵成本或監督成本；(2)代理人之自我約束成本：為了使主理人相信代理人的行動符合主理人之最大利益而採取額外行動之成本；(3)剩餘損失：即便發生了監督成本與自我約束成本，不一定就能保證代理人之行動策略對主理人來說是最有利的，而此實際行為與主理人所期望之最佳（適）行為兩者間之差額即為主理人之福利損失。

## 貳、員工獎酬制度介紹

為解決股東與經營者之代理問題並減少代理成本，通常企業遇到之難題就是如何設計出能激勵員工努力工作之獎酬制度來替公司股東創造更高之經濟價值，是以

<sup>1</sup> 王泰昌、鄭博文，「反覆推陳必得其所--代理問題與代理成本（上）」，會計研究月刊，第 93 期，民國 82 年 6 月，頁 155-160。

產生各種不同的員工獎酬制度，以下將介紹現行我國企業主要採行之員工獎酬制度及相關法令依據：

### 一、員工分紅（入股）

員工分紅入股制度<sup>2</sup>，起源於 1842 年法國，由於此項制度對促進勞資關係極有幫助，在 1887 年傳入美國，隨即被企業採用。我國公司法分別於 1966 年及 1980 年，導入員工入股、員工分紅與員工分紅入股制度。我國公司法第 235 條第 1 項及第 2 項規定：「股息及紅利之分派，除章程另有規定外，以各股東持有股份之比例為準。章程應訂明員工分配紅利之成數」。另公司法第 240 條第 4 項規定「依前三項決議以紅利轉作資本時，依章程員工應分配之紅利，得發給新股或以現金支付之。」因此員工分紅配股屬於盈餘分配項目之一。

### 二、現金增資保留員工認購

公司法第 267 條第 1 項規定：「公司發行新股時，除經目的事業中央主管機關專案核定者外，應保留發行新股總數百分之十至十五之股份由公司員工承購。」此即前述提及之員工入股制度。

### 三、員工認股權憑證

公司法第 167 條之 2 規定：「公司除法律或章程另有規定者外，得經董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議，與員工簽訂認股權契約，約定於一定期間內，員工得依約定價格認購特定數量之公司股份，訂約後由公司發給員工認股權憑證。員工取得認股權憑證，不得轉讓。但因繼承者，不在此限。」另證券交易法第 28 條之 3 規定：「募集、發行認股權憑證、附認股權特別股或附認股權公司債之公開發行公司，於認股權人依公司所定認股辦法行使認股權時，有核給股份之義務，不受公司法第 156 條第 7 項價格應歸一律與第 267 條第 1 項、第 2 項及第 3 項員工、原股東儘先分認規定之限制。前項依公司所定認股辦法之可認購股份數額，應先於公司章程中載明，不受公司法第 278 條第 1 項及第 2 項規定之限制。」

<sup>2</sup> 臺灣證券交易所股份有限公司 97 年度研究報告。

#### 四、買回庫藏股轉讓給員工

公司法第 167 條之 1 規定：「公司除法律另有規定者外，得經董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議，於不超過該公司已發行股份總數百分之五之範圍內，收買其股份；收買股份之總金額，不得逾保留盈餘加已實現之資本公積之金額。前項公司收買之股份，應於三年內轉讓於員工…」同法第 167 條之 3 規定：「公司依第 167 條之 1 或其他法律規定收買自己之股份轉讓於員工者，得限制員工在一定期間內不得轉讓。但其期間最長不得超過二年。」另證券交易法第 28 條之 2 規定：「股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司，有左列情事之一者，得經董事會三分之二以上董事之出席及出席董事超過二分之一同意，於有價證券集中交易市場或證券商營業處所或依第 43 條之 1 第 2 項規定買回其股份，不受公司法第 167 條第 1 項規定之限制：一、轉讓股份予員工…」。

#### 五、限制員工權利新股

公司法第 267 條第 8 項至第 10 項規定：「公開發行股票之公司發行限制員工權利新股者，不適用第 1 項至第 6 項之規定，應有代表已發行股份總數三分之二以上股東出席之股東會，以出席股東表決權過半數之同意行之。出席股東之股份總數不足前項定額者，得以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之同意行之。公開發行股票之公司依前二項規定發行新股者，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。」

茲就以上各種獎酬員工方式之主要優缺點比較整理如下：

方式	優點	缺點
員工分紅（入股）	員工無償取得股份，對員工之獎勵效果較大。	1.無盈餘不能發放。 2.費用須一次認列，對公司獲利衝擊大。 3.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。

方式	優點	缺點
現金增資保留員工認購	企業訂定之認購價格低於市價時，可達到立即獎勵員工之目的，並增加員工向心力。	1.員工須付出成本取得股票，可能減少員工認購的意願。 2.費用須一次認列。
員工認股權憑證	企業可透過認股條件之設計，使給與基礎與員工績效相連結，達到企業留才之目的。	1.須認列費用，但可分年認列，對公司損益之衝擊，未若員工分紅之影響。 2.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。
買回庫藏股轉讓給員工	1.企業可選擇轉讓之時點，以達到獎勵員工之目的。 2.限制員工二年內不得轉讓，可達到企業留才之目的。	1.企業須先買回庫藏股，必須先準備一筆資金。 2.須認列費用，但可分年認列，對公司損益之衝擊，未若員工分紅之影響。
限制員工權利新股	1.員工得無償取得股份，對員工之獎勵效果較大。 2.企業可透過認股條件之設計，使給與基礎與員工績效相連結，達到企業留才之目的。	須認列費用，但可分年認列，對公司損益之衝擊，未若員工分紅之影響。

資料來源：行政院金融監督管理委員會證券期貨局－企業實施員工分紅費用化新制宣導說明會－員工分紅費用化新制之介紹，民國 97 年 3 月 25 日。

### 參、我國限制員工權利新股制度之立法沿革

依國際會計準則規範，員工提供勞務所支付的報酬，不論其支付形式為現金或股票，均應認列為企業的費用。惟我國修正前商業會計法第 64 條規定：「商業盈餘之分配，如股息、紅利等不得作為費用或損失。」為與國際接軌，民國 95 年 5 月 24 日修正公布前條規定：「商業對業主分配之盈餘，不得作為費用或損失。」為減少員工分紅費用化對產業之衝擊，經濟部於民國 95 年 6 月 15 日邀集產官學界等相關單位召開會議討論，與會機關代表、學者及業界均普遍認同員工分紅會計處

理應依國際會計準則之規定列為費用<sup>3</sup>，惟為避免員工分紅制度之激勵效果大打折扣，該次會議討論認為員工分紅列為費用應有配套措施，其中一項即修正「公司法」及「證券交易法」引進限制性股票（Restricted stock），讓分紅之配股可分年轉讓予員工。

行政院於民國 96 年 8 月 24 日召集審議並通過公司法部分條文修正草案（其中包括新增第 267 條第 8 項，規定公開發行公司得經股東會特別決議發行「限制員工權利新股」，並授權主管機關訂定發行數量、發行價格、發行條件及其他應遵行事項），該次修正草案並經行政院院會討論通過送立法院審議，惟後因立法委員任期屆滿而未審議通過，經濟部嗣於民國 100 年度就前揭民國 96 年行政院審議通過之條文再度提出相關修正條文草案，民國 100 年 6 月 13 日立法院三讀通過，民國 100 年 6 月 29 日公布實施。

為配合新修正公司法第 267 條第 8 項至第 10 項規定公開發行股票公司得經股東會特別決議發行限制員工權利新股，並授權證券主管機關訂定發行數量、發行價格、發行條件及其他應遵行事項，行政院金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）爰修正「發行人募集與發行有價證券處理準則」（以下稱募發準則）部分條文，並於民國 101 年 2 月 20 日發布實施，以方便企業擬具員工激勵計畫，並提股東會通過後，發行限制員工權利新股。

## 肆、我國限制員工權利新股制度介紹

茲就有關我國限制員工權利新股之採行方式、收回或買回新股之適法性、發行數量、發行對象、會計處理及稅務處理等內容簡單說明如下：

### 一、限制員工權利新股採行方式

- （一）現行美國企業雇主與員工協議以發行新股作為獎酬計畫之股票，統稱為「限制員工權利新股」，係公司與員工基於雙方之合意，約定員工服務滿一定期間或達成一定工作績效時，得無償或以低於市場價格取得公司一定數量之股

<sup>3</sup> 經濟部於 96 年 1 月 24 日以經商字第 09600500940 號令規定，有關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，並自中華民國 97 年 1 月 1 日起生效。財團法人中華民國會計研究發展基金會於 96 年 8 月 23 日發布財務會計準則第 39 號公報「股份基礎給付之會計處理準則」，自 97 年 1 月 1 日起適用。

票，係一種附停止條件的雙務契約。依其「發放方式」，主要可區分成 Restricted Stock Awards (RSA) 及 Restricted Stock Unit (RSU) 二種方式。謹就 RSA 及 RSU 之主要差異（以美國為例）比較如下：

項目/類別	RSA (Restricted Stock Awards) 給與日=取得日≠既得日 <sup>4</sup>	RSU(Restricted Stock Units) 給與日≠取得日=既得日
定義	公司在授與日即給予員工股票（無償或折價），但員工必須服務滿一定期間或達到一定績效，方取得股票之完全所有權。若員工於一定期間屆滿或績效達成前離職，公司有權收回（無償）或依授與價格（有償）買回該股票，員工於限制期間除不得將股票轉讓、設質或以其他方式處分股票外，享有配股及表決等股東權利。	公司在授與日未實際給予員工股票，員工必須服務滿一定期間或達到一定績效，俟期間屆滿或績效達成時，公司方將股票發放與員工（無償或折價），或支付約當現金予員工。故於一定期間屆滿或績效達成前，員工並不享有配股、表決或任何其他作為一般普通股股東得享有之權利。
特性	1.員工於既得期間內，可收取股利及行使投票權，讓員工感知「限制員工權利新股」之存在及價值。 2.RSA 於給與日後即可享有一般股東權（移轉權除外），故獎勵效果大，實務上發放之對象多以少數高階員工為主。	1.RSU 較接近我國所謂之低價選擇權（如履約價格若設為零，則等於無償給與股份），其差異在於 RSU 於既得日，員工並無選擇之權，而是公司直接依合約發行股票或股份並交付，並無是否履約的問題。 2.RSU 遞延給予股份時點之特性，亦與員工認股權相似。
投票權	有	無
股利分配權	有	視契約約定(約當股利)

（二）我國募發準則第 60 條之 1 規定：「本準則所稱限制員工權利新股，謂發行人依公司法第 267 條第 8 項發給員工之新股附有服務條件或績效條件等既得

<sup>4</sup> 給與日：企業與員工對於限制員工權利新股協議有共識發給之日。  
取得日：員工實際取得公司分配限制員工權利新股之日。  
既得日：達成限制員工權利新股協議所有既得條件之日。

條件，於既得條件達成前，其股份權利受有限制。發行人依公司法第 267 條第 8 項及本準則規定發行之限制員工權利新股，於員工未達成既得條件時，發行人得依發行辦法之約定收回或收買已發行之限制員工權利新股，不受公司法第 167 條第 1 項關於公司不得自將股份收回或收買規定之限制…。依條文定義來看，我國限制員工權利新股似較接近美國發行實務之 RSA（因 RSU 係員工須俟既得期間屆滿或績效達成時，公司才將股票發給員工，而且並無所謂員工未達既得條件公司行使股份收回權利之必要）。

（三）另依募發準則第 56 條之 1 規定：「發行人發行認股價格不受第 53 條規定限制之員工認股權憑證，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…。按前項規定公司已可發行低於市價認購之員工認股權憑證，故只要公司經股東會特別決議將員工認股權憑證之認購價格訂定接近於零，其實質效果將與 RSU 相近。」

## 二、公司發行限制員工權利新股後收回或買回股份之適法性

按公司法第 167 條第 1 項規定：「公司除依第 158 條、第 167 條之 1、第 186 條及第 317 條規定外，不得自將股份收回、收買或收為質物…。該條文似未包含公開發行公司依公司法第 267 條規定發行限制員工權利新股後收回或買回股票之情況，惟查公司法修正第 267 條條文之立法意旨，公開發行股票之公司發行限制員工權利股票，係為激勵員工績效達成之特殊性，實務上將限制員工權利之新股收回或買回，應屬發行條件之一部分，且符合立法時「限制權利」之本質。另經濟部於民國 100 年 11 月 22 日邀集專家學界召開「研商公司法相關疑義事宜」會議，會議決議「證券主管機關依公司法第 267 條第 10 項訂定或修正相關規定時，應明文規定公司得收回自己股份之要件，始不違反公司法第 167 條之規定。」是以，募發準則第 60 條之 1 第 2 項明文規定：「發行人依公司法第 267 條第 8 項及本準則規定發行之限制員工權利新股，於員工未達成既得條件時，發行人得依發行辦法之約定收回或收買已發行之限制員工權利新股，不受公司法第 167 條第 1 項關於公司不得自將股份收回或收買規定之限制。」

## 三、發行數量

（一）依募發準則第 60 條之 8 規定：「發行人依第 56 條之 1 第 1 項申報發行之員

工認股權憑證得認購股份數額及前各次依同條規定發行且流通在外員工認股權憑證得認購股份總數，加計依第 60 條之 2 申報發行之限制員工權利新股及前各次已發行而尚未達既得條件之限制員工權利新股合計數，不得超過已發行股份總數之百分之五，且加計發行人依第 56 條第 1 項申報發行之員工認股權憑證得認購股份數額及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。」第 60 條之 9 規定：「發行人依第 56 條之 1 第 1 項規定發行員工認股權憑證給予單一認股權人每一會計年度得認購股數，加計認股權人當年度取得限制員工權利新股之合計數，不得超過年度結束日已發行股份總數之千分之三，且加計發行人依第 56 條第 1 項規定發行員工認股權憑證給予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。」

- (二) 限制員工權利新股制度係提供企業更多樣化獎酬工具，發行人可選擇對公司及員工最有利之獎酬辦法，由於公司發行員工認股權憑證及限制員工權利新股發行均會造成股權稀釋之效果（因公司法均已規定排除原股東優先認股之權利），且若公司選擇發行（或認購）之價格低於市價或淨值，亦將影響股東權益，故金管會於民國 101 年 2 月 20 日修正發布之募發準則第 60 條之 8 及第 60 條之 9 有關發行數量之限制，均規定公司發行限制員工權利新股及依募發準則第 56 條之 1 規定（認購價格低於市價）發行之員工認股權憑證得認購股數，其發行額度共用，亦即合併計算不得超過已發行股份總數之百分之五，且單一員工取得之數量不得超過已發行股份總數之千分之三。是以前開條文之發行數量總額與修正前募發準則第 56 條之 1 第 3 項及第 4 項規定之發行總額上限一致，並無增減。

#### 四、發行對象

- (一) 募發準則所訂定有關發行限制員工權利新股之法源為公司法第 267 條，而依據公司法現行之解釋函（90.12.24 經 90 商字第 09002272930 號函）規定，依公司法設立之公司，其法人人格係各自獨立，由於公司法第 267 條並未明文規定發放對象得包含從屬公司，故現行限制員工權利新股之發放對象僅以公開發行之本公司員工為限。
- (二) 另公司之董事或監察人非屬員工，自不得為限制員工權利新股給與之對象，



惟若董事兼有公司員工之身分，則得基於員工身分而為限制員工權利新股給與之對象。又按上市（櫃）及興櫃公司依證券交易法第 14 條之 6 規定應設置薪資報酬委員會，依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第 7 條第 1 項規定：「薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論…一、訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。二、定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。」同條第 3 項規定：「前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、監察人及經理人酬金一致。」爰發行員工認股權憑證或限制員工權利新股之擬授與對象，如有經理人、具員工身分董事者，應依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，應於發行前提報薪資報酬委員會及董事會通過。

## 五、會計處理

依現行財務會計準則公報第 39 號「股份基礎給付之會計處理準則」及未來即將採行之國際會計準則 IFRS2 相關規定，限制員工權利新股之會計處理，公司應於給與日（即發行日）衡量給與日員工取得股票之公允價值（當日收盤價扣除權利受限折價因素後之公允價值），並於既得期間分年認列相關薪資費用。財團法人會計研究發展基金會目前正研議相關釋例以提供企業參考。

## 六、稅務處理

（一）有關美國限制員工權利新股（Restricted Stock Awards）之課稅處理規定<sup>5</sup>，簡述如下：

1. 若選擇依據美國內地稅法第 83 條第 a 段規定，員工應以該財產不得移轉之限制消失或實質喪失風險之可能性消滅之時點（既得日課稅），兩時點較早發生者為課稅時點者，並應將該財產之公平市價超過該財產受讓人依約定應支付給財產轉讓人之價格之金額，計入財產受讓人不得移轉之限制

<sup>5</sup> 臺灣證券交易所股份有限公司 97 年度研究報告。

消失或實質喪失風險之可能性消滅當年度之一般所得總額課稅（發行公司得於員工既得日認列當年度薪資費用）；之後財產受讓人（員工）出售該財產時，則依資本利得課稅。

2. 若選擇依據美國內地稅法第 83 條第 b 段規定，財產移轉之受讓人（例如：員工）對於因勞務提供所取得之財產被限制於一定期間內不得移轉給第三人，且受讓人承擔實質喪失該財產之風險者，財產受讓人（例如：員工）可選擇於轉讓人（例如：雇主）將財產移轉給受讓人時課稅，不需等到不得移轉限制或實質喪失風險消失時再課稅（亦即選擇提前於給予日課稅，發行公司亦得於給予日認列當年度薪資費用）。惟若選擇提前於轉讓人將財產移轉給受讓人時課稅者，未來若喪失取得該財產之權利，不得要求返還先前已繳納之稅款。

（二）現行國內有關員工認股權憑證及現金增資保留部分股份由員工認購之課稅處理規定：

1. 營利事業部分，按財政部民國 97 年 6 月 11 日台財稅字第 09704515210 號及民國 97 年 7 月 10 日台財稅字第 09704515240 號令規定，依財務會計準則公報第 39 號「股份基礎給付之會計處理準則」及金管會民國 96 年 12 月 12 日金管證六字第 0960065898 號令規定，以公平價值或內含價值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核實認定為公司各年度之薪資支出；員工因未符合認股權計畫所規定應服務之年數或條件，致公司沒收其所授與之認股權憑證，或員工既得認股權憑證因過期失效時，公司應將以前年度已認列之薪資費用，列為沒收年度或失效年度之損益課稅。
2. 員工個人所得部分：按財政部民國 93 年 4 月 30 日台財稅字第 0930451436 號及民國 97 年 7 月 10 日台財稅字第 09704515241 號令規定，員工依認股計畫認購公司新發行股票者，可處分日標的股票之時價超過認購價格之差額部分，核屬所得稅法第 14 條第 1 項第 10 類規定之其他所得，應計入可處分年度員工之所得額。所稱「可處分日」，公司依公司法第 267 條第 6 項規定限制員工認購之股票於一定期間內不得轉讓者，為該一定期間屆滿之翌日；所稱「時價」，標的股票屬上市或上櫃股票者，

為可處分日之收盤價，可處分日無交易價格者，為可處分日後第一個有交易價格日之收盤價；其屬興櫃股票、未上市或未上櫃之公開發行股票及非公開發行股票者，為可處分日之前一年內最近一期經會計師查核簽證之財務報告每股淨值估定之。

(三) 針對我國限制員工權利新股相關稅務處理，金管會前已將限制員工權利新股之相關規範等函請財政部參酌，並密切與財政部溝通聯繫本案相關稅賦問題，財政部目前正研議相關課稅處理規定，待財政部正式發布相關解釋規定後，俾利企業遵循。

## 伍、結論

為吸引全球優秀人力，各公司無不將人力資源管理作為企業主要競爭策略之一，除了提高員工日常薪資水準外，無論係採取員工分紅、員工認股權憑證、現金增資保留員工認購或限制員工權利新股等獎酬工具，企業都應打造一個連結營運策略、績效導向且具市場競爭力的獎酬辦法，並且建立完善的人才培育制度，才能持續保有優秀人力，以利於企業發展。同時，員工獎酬制度本屬公司治理範疇，故主管機關除了對於公司發行限制員工權利新股應經股東會特別決議及發行之額度訂有相關規範外，原則上均回歸由發行人依公司所需之員工激勵效果及獎酬計畫來設計相關之發行辦法及發行條件。

根據 2012 年 1 月 10 日新聞報導<sup>6</sup>，蘋果公司現任執行長庫克 (Tim Cook) 2011 年全年度薪資報酬接近 4 億美元，其中包括工資及額外津貼 (約 180 萬美元的分紅)，及包括 100 萬股蘋果「限制性股票」(價值約 3.76 億美元) 之獎勵，其股票獎勵之期限長達 10 年，分兩次既得，其中一半股票將在 2016 年 8 月既得，另一半則在 2021 年 8 月既得。蘋果公司董事會主席 (Art Levinson) 表示，公司提供庫克鉅額配股之目的，係希望他不要探尋其他工作機會。由此可知公司發行限制員工權利新股之設計不失為企業求才留才之有利工具。

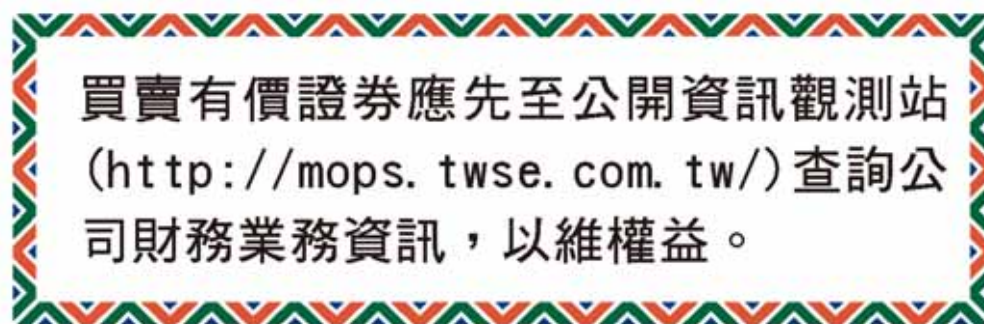
此刻正值我國上市櫃公司股東會召開之旺季，限制員工權利新股提股東會之議案須包含發行總額、發行條件及員工資格條件等事項，並應於股東會召集事由中列

<sup>6</sup> 呂燕智，鉅亨新聞網，「蘋果大手筆配股 執行長庫克年薪 3.78 億美元 可望成全美收入最高 CEO」，2012 年 1 月 10 日。

舉，不得以臨時動議提出<sup>7</sup>，公司如擬提本年度股東會者，宜儘早規劃。

### 參考資料：

1. 王泰昌、鄭博文，1993，「反覆推陳必得其所--代理問題與代理成本（上）」，會計研究月刊，第 93 期，pp.155-160。
2. 李家銘，2008，「員工分紅配股制度及所得課稅問題之研究」，私立逢甲大學財經法律系碩士論文。
3. 林文義，2011，「科技新貴大復活!公司法修正，『限制股票』成新寵」，財訊雙周刊，第 377 期，pp.188-189。
4. 林文義，2012，「限制股票起跑 股東員工都要重撥算盤」，財訊雙周刊，第 394 期，pp.167-169。
5. 陳雪如、黃劭彥、邱安安、劉俊麟，2011，「員工分紅費用化對獎酬制度影響之研究」，中華管理評論，第 14 卷第 4 期，pp.1-25。
6. 葛冠琳，2006，「美國限制性股票之研究」，國立成功大學法律系碩士論文。
7. 臺灣證券交易所股份有限公司 97 年度研究計畫報告，2008，「發行限制員工權利股票規範之研究」。



<sup>7</sup> 募發準則第 60 條之 2 規定：「發行人申報發行限制員工權利新股，應有代表已發行股份總數三分之二以上股東出席之股東會，以出席股東表決權過半數之同意行之...依前二項規定辦理者，應於股東會召集事由中列舉並說明下列事項，不得以臨時動議提出：一、發行總額。二、發行條件。三、員工資格條件及得獲配或認購之股數。四、辦理本次限制員工權利新股之必要理由。五、可能費用化之金額、對公司每股盈餘稀釋情形及其他對股東權益影響事項。」