

國立政治大學勞工研究所

碩士論文

我國員工分紅入股制度之研究－以高科技電子
產業為例

A Study on Employee Stock Incentives System in Taiwan
- Taking High-Tech Industry as an Example

指導教授：張 昌 吉 博 士

研究生：張 芳 瑜 撰

中華民國 一 一 〇 年 六 月



謝辭

終於迎來這令人興奮的一天，這篇論文的完成實在得來不易，回想這段論文撰寫過程，得到好多人的支持。首先，是我的家人—爸爸、媽媽、姐姐、妹妹，知道我會有很大的壓力，因此很有默契地給予我空間，聊天時不詢問我的論文狀況，也體諒我很久沒有回家，讓我可以沒有壓力地繼續完成論文；我的室友—張祐寧、羅宛渝、鄭采玥，有時因為壓力大會控制不好自己的情緒，謝謝你們的體諒，還吸收我的負能量，也因為你們的陪伴讓我走完這條漫漫長路；我的公司主管 Elaine、同事 Hank、Michelle、Tanya，謝謝你們在這段期間的體諒與支援，邊工作邊寫論文真的很難，但因為有你們的幫助，讓我能夠兼顧工作與論文，也因為你們的加油打氣，激勵我堅持不放棄的完成論文，更特別感謝 Elaine 跟 Hank 在我苦無訪談對象時，提供我人選並幫我邀約，沒有你們就沒有這份論文，同時，也謝謝我的受訪者願意接受我的訪談，給予我很多見解與收穫，使我的論文更加充實。

最後，我要謝謝我的指導教—張昌吉教授，這份論文因為我開始工作而中斷一段時間，謝謝老師在我重拾論文時給予了極大的包容與指導，給我清楚的指引，使論文更加清晰與完整，還有每次 meeting 結束後老師溫暖有力量的加油，使我更有寫論文的動力。也謝謝兩位口試委員—張家春與吳啟新教授，親切的口吻消除我口試時的緊張感，也很感動老師們給予肯定，讓我覺得這段期間的努力非常值得，並提供了許多寶貴且清晰的建議去補強我的論文。

我的碩士旅程正式結束了！謝謝這段可愛又可恨的旅程為我提供的營養與滋潤，精采了我的人生，我會帶著這份經驗繼續未來的每一步。最後，我要對自己說：「好棒！恭喜你畢業囉！」

芳瑜 2021.07



摘要

過去我國企業大量使用分紅配股方式作為主要薪酬工具，尤其高科技產業最為人所熟知，進而正向激勵組織績效、人才留任與吸引、勞資關係。然自 2008 年員工分紅費用化與所得稅負制度之改變，員工分紅入股不再被偏好作為主要薪酬工具。反觀國際趨勢，員工分紅入股並未式微，美國、英國為鼓勵企業使用員工分紅入股相關措施，提供優惠的租稅措施，再由 2 家指標性企業採行現況發現，實務上亦以選定特定人才，並搭配績效、服務年資等條件之做法，藉以連結公司未來發展。

為探討我國實務對於員工分紅入股之觀點與見解，本研究深入訪談 3 位於高科技產業服務之受訪者，結果顯示我國實務上確實於員工分紅費用化後，因稅負之改變、企業發展趨勢不同，影響企業採用員工分紅入股之偏好與適用性。由訪談並結合文獻之分析整理，本文歸納提出三點結論與建議，以作為員工分紅入股制度改善與實行之參考：

- 一、員工分紅費用化之衝擊及改變：過去我國企業採用員工分紅入股之槓桿高，因而成功發揮員工分紅入股之激勵效用，員工分紅費用化後，對於企業成本、員工實際獲利造成巨大衝擊，因此企業以現金分紅取代股票分紅。此外，股票所得計算與環境之改變，使得企業在員工分紅入股規劃上，如直接複製過去的成功經驗套用，可能導致失敗的結果。
- 二、我國員工分紅入股之採行建議：於現行的法規制度下，本文認為針對獎勵全體員工過去表現之員工酬勞，以現金形式之員工酬勞更有彈性且更受員工偏好；針對特定人才激勵工具之員工庫藏股、員工認股選擇權、限制員工權利新股三者，無法一體適用所有公司，而是應考量公司本身狀態、外在市場環境及欲達到之目標，搭配使用各員工分紅入股措施。
- 三、員工分紅入股之租稅措施：雖我國以產業創新條例提供符合條件下之員工分紅入股所得稅負方面之優惠，然發揮效用仍不明顯，因此，本文認為可

朝提供稅負優惠、股票處分規範連結稅負優惠搭配、提前認列限制員工權利新股所得方向參考，以提高使用偏好度。

關鍵詞：員工分紅入股、員工分紅入股激勵、員工分紅費用化、員工分紅入股所得稅負、採行員工分紅入股方案



Abstract

In the past, stock bonus was used as one of main compensation reward tool to drive organizational performance, talent retention and attraction, and labor relations, especially in the high-tech industry. it was no longer preferred due to expensing stock incentive effected in 2008 and income tax burden. However, employee stock incentives are frequently used in international trend, like both U.S. and U.K. provide favorable taxation to encourage companies and employees, also, the 2 iconic business in the article have implemented stock incentives linked to performance, seniority and so on to connect individual and company development.

The research identified 3 interviewees who worked in high-tech industry to explore the perspectives and insights regarding employee stock incentives in practice. The result show that after expensing stock incentive, tax burden and different business growth phase would affect preference and applicability of companies in using employee stock incentives. Organize and interview result and the literature reference, 3 points are summarized as following as improvement and implementation reference for employee stock incentives,

1. The impacts and the reactions of expensing stock incentive: the high benefit made stock incentive motivate employees successfully. However, a huge impact on business cost and employee profits led by expensing stock incentive made companies replace stock bonus with cash bonus. Moreover, due to changes of taxation on stock incentive and market, if companies copy previous experience directly and apply to current without adjustment, it may lead to failure.
2. Recommendations for employee stock incentive implemented: Under the current regulations, it's suggested to use in the form of cash to recognize employees' past performance which is more flexible and more favored by employees. The measures of for employee treasury stocks, stock options and restricted stock which are granted

to targeted talent should be used in consider of business status, external market environment and goals to be achieved.

3. Taxation measures on employee stock incentives: Although favored income taxation are provided under Statute for Industrial Innovation, it's still inefficient currently. Therefore, it's suggested increase preference to use by providing tax incentives, linking stock holding period with favored taxation and filing the income of restricted stock when granted.

Keywords: Employee Stock Incentives, Employee Stock Incentives Motivation, Expensing Stock Incentive, Taxation on Employee Stock Incentives, Employee Stock Incentives Implementation



目錄

第一章	緒論.....	1
第一節	研究背景與動機.....	1
第二節	研究目的.....	2
第三節	研究方法與限制.....	2
第四節	研究架構與流程.....	3
第二章	國內、國外員工分紅入股制度與我國現況.....	5
第一節	員工分紅入股制度之介紹.....	5
第二節	我國員工分紅入股制度之規範與現況.....	11
第三節	美、英國員工分紅入股制度及全球指標性企業之施行現況.....	45
第三章	員工分紅入股措施對員工激勵之關聯.....	83
第一節	員工激勵.....	83
第二節	員工分紅入股對績效、人才吸引留任及勞資關係之關聯.....	85
第三節	員工分紅入股與薪資管理.....	97
第四章	我國企業實行員工分紅入股措施案例分析.....	100
第一節	訪談設計與架構.....	100
第二節	受訪者 A 簡介與訪談內容.....	101
第三節	受訪者 B 簡介與訪談內容.....	105
第四節	受訪者 C 簡介與訪談內容.....	109
第五節	綜合整理分析.....	112
第五章	結論與建議.....	119
第一節	研究結論與建議.....	119
第二節	後續研究建議.....	135
參考資料	137
附件一	相關法規補充.....	146

圖目錄

圖 1-1	研究流程	4
圖 2-1	歷年分派員工酬勞家數與使用率	32
圖 2-2	歷年分派現金酬勞與股票酬勞	32
圖 2-3	歷年實際宣告且轉讓發行員工庫藏股	35
圖 2-4	歷年實際發行員工認股權憑證	35
圖 2-5	歷年實際發行限制員工權利新股	37
圖 2-6	美國施行員工持股計畫(ESOP)產業分布	58
圖 2-7	英國施行員工持股信託(EOT)產業分布	75

表目錄

表 2-1	我國員工分紅入股制度之比較	27
表 2-2	歷年公司以轉讓員工為目的買回自己公司股份	34
表 2-3	各員工分紅入股制度課稅時點	39
表 2-4	員工分紅費用化與課稅基準改變之前後比較	41
表 2-5	獎勵性員工認股選擇權(ISO)與非法定員工認股選擇權(NSO)之稅負比較	49
表 2-6	員工購股計畫(ESPP)符合/未符合股票持有期間限制之稅負比較	52
表 2-7	股權激勵計畫(SIP)稅務處理之規範	65
表 2-8	公司股票選擇權計畫(CSOP)與企業管理激勵計畫(EMI)主要差異	73
表 2-9	2018 到 2020 年蘋果公司股票相關薪酬費用	80
表 2-10	2018 到 2020 年微軟公司員工參與員工購股計畫(ESPP)之情形	82
表 2-11	2018 到 2020 年微軟公司股票相關薪酬費用	82
表 4-1	綜合分析：受訪者與任職公司簡介	112
表 4-2	綜合分析：公司採行員工分紅入股措施目的與效用比較	115
表 4-3	綜合分析：我國員工分紅入股面臨之問題與困境	118
表 5-1	員工分紅費用化對於我國員工分紅入股使用之影響	121
表 5-2	員工庫藏股、員工認股選擇權與限制型股票之比較	126
表 5-3	美國、英國員工分紅入股之租稅相關規範	133



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

在現代講求新科技、新技術的時代，擁有龐大且有用的資訊與知識才具有經濟優勢，而是否能獲得資訊與知識的關鍵因素取決於是否擁有夠專業優秀的人才。因此，為了吸引、留任與充分發揮人才的潛力，許多企業在薪酬設計上除了提供優渥的底薪與獎金外，還會採行員工分紅入股措施作為激勵人才的手段。

回顧我國之經濟發展在幾十年間，由最初的農業社會，轉變成現今的工商業社會，經濟如此快速的成長與演變，電子產業貢獻不少，是台灣經濟不可或缺的功臣，尤其半導體產業在國際上的表現，也可說是處於首屈一指的地位。究其原因，除政府大力支持促進產業升級外，員工分紅入股制度之實施更是重要關鍵。員工分紅入股制度之實施有效的吸引國內、外之人才，促使其願意貢獻所長，此激勵更是挖角關鍵技術專業人員的重要手段，並增進員工對公司的認同感，達留任優秀員工之目的。

台灣企業早期多運用盈餘轉增資的方式，將公司部分的紅利以股票方式，無償配給員工，讓員工透過此方法取得公司股票，也就說社會大眾常說的分紅配股。因當時高科技產業蓬勃發展，公司股價不斷攀升，也因此造就了需多的科技新貴、電子新貴。然而，台灣於 2008 年為配合國際會計原則修正商業會計法，正式將員工分紅費用法制化，又員工於取得分紅入股股票時，課稅規定之負擔與限制，對企業與員工帶來許多衝擊，員工無法再透過績效獲取大量股票紅利，企業也喪失以高配股之獎酬措施作為激勵與吸引人才之誘因，導致員工分紅入股整體制度難以發揮效用。雖然政府為因應分紅費用化對企業所生衝擊，做出相對的因應措施，如放寬員工庫藏股與員工認股權之轉讓與行使價格、引進限制員工權利新股制度等，企業在獎酬措施之施行上更加多元。然我國企業目前於使用分紅入股制度之比例愈來愈少，此與國際趨勢與經驗不同，如美國、英國兩國，使用特定制

度連結績效，作為關鍵人才的激勵方式，另外，亦開始討論與偏好員工擁有權的經營模式，相比之下，我國企業於股票獎酬上的應用不再普遍，著實可惜。

第二節 研究目的

隨人才流動愈趨多元，國際上，不論以國家政策或是企業實務角度，員工分紅入股被視為獎酬員工的一大重點，且員工分紅入股之施行對於組織績效、人才吸引、人才留任與勞資關係有正向的影響與關聯。又現行激勵工具類型多元，企業使用員工分紅入股措施時，也需讓目標對象獲得感受佳，以最大化發揮採用員工分紅入股所帶來的效用。因此，對於我國員工分紅入股制度的相關規範，以及企業如何基於自身情形與需求去使用員工分紅入股措施，是值得探討的重要議題。

綜合上述，本研究藉由統整我國、美國、英國員工分紅入股制度、與全球性指標企業之施行狀況，以及採行員工分紅入股作為人才激勵誘因機制之文獻，以文獻為立論基礎，探討以下問題：

- (一) 我國現行規範下，員工分紅入股之使用現況、效用、面臨困境及發展
- (二) 員工分紅入股措施類型多元，作為獎酬激勵工具，企業在選擇、設計員工分紅入股工具的應考量因素
- (三) 透過美國與英國對於員工分紅入股制度之規範，比較我國制度，藉此作為我國員工分紅入股制度調整之參考方向

第三節 研究方法與限制

一、研究方法

針對上述之研究動機及目的，本研究利用質性研究之文獻分析法與深度訪談法做為研究方法，期望透過文獻分析法與個案分析，能瞭解我國、美國與英國員工分紅入股制度措施、企業施行員工分紅入股現況，並連結對組織績效、人才吸引、人才留任與勞資關係方面之激勵影響，達到本研究之目的。

(一) 文獻分析法

本文透過大量的文獻蒐集並整理，回顧國內、外相關文獻，如期刊、論文、統計資料、專書、網路資訊等，統整出我國、美國、英國對於員工分紅入股制度之規範、我國員工分紅入股之現況，以及專家理論與實證研究分析採用員工分紅入股對組織績效、人才吸引、人才留任與勞資關係的關聯，以清晰脈絡建構本文之立論基礎，並連結至後續個案分析與結論建議。

(二) 深度訪談法

由文獻統整與分析後，作為個案訪談的架構與內容，再透過結構式的個案訪談，藉由受訪者本身經驗、想法的分享歸納實務運作情形與見解，並連結文獻分析做為呼應。最後，綜合文獻分析與深度訪談結果，提出結論建議與後續研究建議，完成此份研究。

二、研究限制

然需事先闡明本研究之研究限制：

- (一) 本研究以 3 位受訪者作為研究對象，為數量上之限制
- (二) 受訪者具有主觀意識、認知與偏好，可能影響觀點呈現結果
- (三) 受訪者任職公司無企業工會，因此未能獲得實務上員工分紅入股之採用對於工會的實際影響
- (四) 各公司薪酬結構設計係公司多面向的策略考量，且現今薪酬方式愈趨多元，且員工心態之亦可能隨當時時空背景改變

第四節 研究架構與流程

一、研究架構

本研究一共分為五章，第一章為緒論，分別為研究動機與背景、研究目的、研究方法與限制以及研究架構與流程。第二章為我國、美國與英國之員工分紅入股制度與我國現況，首先以國內、外文獻定義並說明分紅入股一詞及企業常運用之制度類型，再整理我國分紅入股制度之情況，以法規之演變解釋並說明現行法

規，以及制度採行現況與困境，再整理美國、英國主要的員工分紅入股措施之制度規範，並以全球指標性企業為呼應了解趨勢。第三章先概述以人力資源管理面向將員工激勵措施所發揮的作用分為組織績效、人才吸引、人才留任與勞資關係四大項，並以此四大面向延伸員工分紅入股措施對人才激勵之關聯，以各學說研究，證實企業實行分紅入股制度之對人才激勵之效用，做為本研究之理論基礎與架構。第四章為個案深度訪談與分析，以個案統整分析之方式，了解我國實務採行員工分紅入股度實務運作情形與見解，並連結文獻分析做為現況影響立論。第五章為歸納、統整前面各章節後做出研究結論並提出後續研究建議。

二、研究流程

本研究首先釐清研究問題與目的，並藉由文獻資料之蒐集與整理作為理論基礎，藉此設計訪談問題。再來進行深度訪談，並藉由整理與分析訪談內容，獲得結果並歸納出研究結論與相關建議，本研究流程如下圖：



圖 1-1 研究流程

資料來源：作者自行繪製

第二章 國內、國外員工分紅入股制度與我國現況

第一節 員工分紅入股制度之介紹

員工分紅入股屬員工獎酬類型之一，所謂員工獎酬制度係企業為提升員工績效、留任與招攬優秀人才，給予員工除按月發放之薪金、俸給、工資、津貼、各種補助費、加班費暨年終獎金、績效獎金等一般員工薪資定義以外之實質所得報酬措施¹，係將組織績效與員工報酬連動之誘因報酬機制，以達到勞資融合並激勵員工之目的。本文亦將薪資、績效／激勵獎金、年終獎金定義如下，以更清晰區隔其中之差別：

(一) 薪資²：可分為「經常性薪資」、「延時工資(加班費)」與「非經常性薪資」。

經常性薪資為每月給付員工之工作報酬，包括本薪及按月給付之項目等，其中本薪係依據職位之市場價值與組織企業內部基準綜合考量而給付；非經常性薪資則為，非按月發放之部分但不含延長工資。

(二) 年終獎金：為企業營運有明顯的超出目標，則企業可能額外發出一筆非經常性薪資以獎酬員工，且多數係以月薪為單位。然特別須注意的是，保障年薪不能視為年終獎金，因非以企業營收相關，而是須視為薪資的一部份。

(三) 績效／激勵獎金：係以績效表現為依據的非經常性薪資，並能以個人、團隊與組織區分，以激勵個人達成與超越目標。

再來，下文定義員工分紅、員工入股及員工分紅入股，再詳細介紹員工分紅入股制度常被運用之類型措施，對於各名詞給予明確解釋並說明其運行方式及優缺點，以便後文之探討。

¹ 巫鑫，2008，《財稅新世紀-員工獎酬制度大變革(上冊)》，1，勤業眾信財務顧問股份有限公司。

² 勞動部，工資工時統計。

<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0302.htm>，最後瀏覽日：2021/2/20。

一、員工分紅

員工分紅又稱為利潤分享(Profit Sharing)，係指公司於每營業年度結算後之盈餘，先扣除法定應繳納之稅捐、提存之公積等項目，尚有餘額時，則將該剩餘盈餘依事先訂定之成數，分配給所屬員工。

利潤分享使企業與員工共同分享組織的經濟利益，如組織能客觀衡量組織與個人之績效與產出，且依據組織或個人之生產力進行利益分配，則能提升企業整體效率與組織間的合作，且增進員工對公司的向心力與認同。

員工分紅屬於獎勵員工最直接且效果最明顯之方式，故受企業所愛用，員工分紅制度藉由給予較低之薪資報酬搭配較高比例之分紅，達到吸引與激勵員工的作用，並達成高生產力與高獲利率之成長模型³。

二、員工入股

員工入股制度，又稱為員工股票持有(Employee Stock Ownership)，係企業以有償或無償等各種獎勵、方便措施，使員工持有服務企業之股票，因而與公司組織的利益結合⁴。

員工入股制度目的在使員工成為股東，使企業與員工關係更緊密且立場相同，勞資間的衝突也會減少。又因入股員工共同承擔企業經營成敗之風險，為使自身利潤提高、風險降低，故會更加積極工作並參與企業經營。因此，員工入股與發放現金紅利之短期激勵方式相比，員工入股制度更有助於人才之長期留任⁵，能夠維持勞資長期穩定且和諧之關係。

三、員工分紅入股

員工分紅入股顧名思義為員工分紅與員工入股之結合。員工分紅入股因施行方式極為多樣，廣義來說，員工分紅入股之定義包含企業於盈餘分配時配予員工

³ 吳明政、夏凡翎，2005，〈現行分紅制度利弊與改進方法之研究-從美國與台灣制度比較來檢視〉，《證券櫃台月刊》，vol. 118: 69。

⁴ 劉旭清，1998，〈談員工分紅入股制度與組織行為互動(上)〉，《臺灣勞工》，vol. 41: 60。

⁵ 趙曉玲，2002，〈員工分紅入股制度對組織績效的影響〉，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，7。

的「分紅」、員工持有公司股權之「入股」，以及員工以入股方式獲得公司稅後盈餘分配之「分紅入股」等三種型態，係本文探討之核心；而狹義之定義則侷限於企業以無償分配股票之方式，給予員工股票紅利⁶，亦即以盈餘轉增資後發配股票給員工。

員工分紅入股的理念係基於認為員工在企業中，是與股東及管理者同等重要的，並助於企業發展，如員工成為股東，則能使員工分享企業經營利潤、增加向心力，亦助於減少勞資對立之情形⁷。另外，實行員工分紅入股制度有益於員工財產的增加，對於社會財富分配與安定、國家經濟發展有正向效果⁸。

四、員工分紅入股之類型

員工分紅入股機制之施行有其適用範圍與特色，需參考公司之行業、發展、狀態、薪酬結構等種種因素選擇不同的激勵模式，由上述之名詞定義，本文先將員工分紅入股之形式簡單區分為「與現金相關」及「與股票相關」，前者為現金激勵，係屬最直接且受多數人喜好之激勵方式；後者則為股票激勵，所謂股票激勵係企業藉由給予公司股權，除獎勵員工外，亦使員工成為公司股東，以此方式對企業之發展及股東利益之維護具極高效益，有助於企業長期之發展。股票激勵存在多種施行類型，且並非僅限於法律明文規定者，基於私法自治，公司於不違法之範圍內，得依其需求設計各式不同之股票激勵措施。

常見股票相關之員工分紅入股之類型詳細說明，包括技術作股、員工新股認購權、員工股票分紅、員工庫藏股、員工認股選擇權、員工限制型股票、虛擬股票等。

⁶ 劉旭清，1998，〈談員工分紅入股制度與組織行為互動(上)〉，《臺灣勞工》，vol. 41: 58。

⁷ 丁志達，1990，〈員工分紅入股與員工認股權的運用〉，行政院勞工委員會 79 年度推行分紅入股制度宣導會資料，82。

⁸ 劉旭清，1998，〈談員工分紅入股制度與組織行為互動(中)〉，《臺灣勞工》，vol. 42: 58。

(一) 技術作股

所謂技術作股係技術人才不以現金出資投資企業，而是以其本身具有之專業技術或技能抵充之。亦即人才藉由技術作為出資標的，與公司合作，亦可促使其更努力工作以創造公司更高的價值⁹。

(二) 員工新股認購權

員工新股認購權是當公司發行新股時，員工具優先於他人認購公司股票之權利，然與可否享有發行價格或其他方面之優惠條件並無關連。又員工新股認購權之目的係欲使員工成為股東，故行使該權者僅限於公司之員工，且不得脫離員工身分獨立轉讓¹⁰。

(三) 員工股票分紅

員工股票分紅亦為上文定義之「狹義的分紅入股」，係企業在稅後盈餘轉增資時，無償分配給員工的股票，亦即俗稱的「配股」，其獎勵標準係以公司當年度績效為根據，是對員工過去努力之獎勵¹¹。

(四) 員工庫藏股

庫藏股係指企業購回已發行流通在外之股份。員工庫藏股制度係基於企業需具有能招攬或留用優秀人才之誘因，然如以發行新股之方式，增資手續頗為複雜，故需要不同於增資發行新股，而使公司有便於取得自家股票之管道。因此，以庫藏股方式轉讓股票予員工，用以激勵員工。

一般認為，員工庫藏股之優點係節省股票取得成本、避免股權稀釋。前者原因如同上文所述，員工庫藏股因不需發行新股，在手續上較方便，且亦需其他條件之配合，彈性低；而後者亦因員工庫藏股不需增資發行新股，因此不會產生膨脹公司股本，進而導致股東權益被稀釋之問題¹²。

⁹ 林宓穎，2005，〈技術入股之研究〉，國立政治大學法律學系碩士班學士後法學組碩士論文，9。

¹⁰ 柯芳枝，2017，《公司法論(下)》，修訂九版一刷，186-188，台北：三民書局。

¹¹ 鄭桂蕙，2005，〈員工持股制度與公司績效〉，《東吳經濟商學學報》，vol. 51: 102-104。

¹² 王文宇，2016，《公司法論》，五版，341，台北：元照出版。

(五) 員工認股選擇權

員工認股選擇權係指公司與員工約定在約定期間內，員工得依約定價格(而非取得股票當時之股票價格)購入特定數量之公司股票的權利，而公司於員工要求依前述約定買進股票時，有出售股票之義務。通常之運用模式為員工與公司約定期間，於期間內分年認購股票，而認購價格常以某特定日(如員工到職日)之收盤價為基準¹³。

員工認股選擇權施行之目的係因員工所能取得的利益，係取決於公司未來股票之市價，如未來公司股價上漲，員工行使其認股權後將取得之股份賣出而獲取之差價，即屬員工獲得之報酬¹⁴。因此，員工認股權選擇權制度具激勵未來之誘因，不僅可增加人才之留任欲望與向心力¹⁵，且使其以公司長期成功為目標的投入工作，因而達到公司股東與員工雙贏之結果¹⁶。然員工認股選擇權亦存在缺點，假使經營階層僅追求公司短期的利益，不顧公司長期發展，甚至發生財報不實之弊端¹⁷。

(六) 員工限制型股票

員工限制型股票係公司與員工基於雙方合意，公司以無償授予或低於市場價格授予員工公司股票，附有權利上限制之公司股票，員工於既得條件達成前(約定期間或達成約定表現)，行使股份權利是受到限制的。又倘若員工無法達成既得條件，則須將股票返還或以其購入之價格賣回公司，係一種附停止條件的雙務契約¹⁸。此制度設計以限制員工行使其股權，欲完全擁有股票所有權，則必須達

¹³ 劉連煜，2015，《現代公司法》，增訂十一版，584，台北：新學林出版股份有限公司。

¹⁴ 蔡嘉政、陳明政，2015，《董監、經理人及員工之獎酬制度》，初版，20，台北：新學林出版股份有限公司。

¹⁵ 劉康身，2004，〈從賦稅角度看員工分紅入股與認股權制度的互動〉，《稅務旬刊》，vol. 1906: 12。

¹⁶ Brian J. Hall, 2000, "What You Need To Know About Stock Option", Harvard Business Review, vol. 78 (2): 122.

¹⁷ 劉連煜，2015，《現代公司法》，增訂十一版，585，台北：新學林出版股份有限公司。

¹⁸ 楊哲夫，2012，〈淺談「限制員工權利新股」制度〉，《證券暨期貨月刊》，vol. 30 (6): 9-10。

成約定事項後始得處分股份，藉以達成激勵員工之目的，有助於降低員工離職率，以及將公司與員工績效緊密結合，有利公司長期之發展¹⁹。

(七) 虛擬股

虛擬股係員工並非實際持有股票，然可獲得股票之經濟效益，包括虛擬股票(Phantom Stock)與股票增值權(Stock Appreciations Rights, SARs)。虛擬股票係員工於期間內得獲配息，但無表決權；而股票增值權則是一種連結股價的激勵工具，由發行股票增值權至行使該權利之期間，獲得股份增值收益之權利，因通常公司以現金方式給付給員工，故又稱為現金增值權、或現金股票增值權²⁰。

因施行虛擬股制度，無新股實際發行，因此，不會稀釋股東權益，並使員工與股東之目標一致，能夠結合企業之成長與員工之績效。另外，對員工來說，無償即可獲得因股價上升產生之資本利得，其激勵效果更佳。

¹⁹ 李伶珠，2008，〈企業與員工如何因應員工分紅費用化後時代的薪酬制度〉，《會計研究月刊》，vol. 272: 62-63。

²⁰ 中國信託銀行，股票增值權。

<https://ecorp.chinatrust.com.tw/cts/static/business/stockappreciation.jsp>，最後瀏覽日：2017/10/15。

第二節 我國員工分紅入股制度之規範與現況

一、 員工分紅入股制度之沿革

追溯至民國 34 年，我國政府通過的「勞工政策綱領」中的第 13 條：「獎勵工人入股，並倡導員工分紅制。」而後，台北市大同股份有限公司於民國 35 年施行「工者有其股」制度，以無償配股及無息貸款之方式，鼓勵員工認購公司股份成為股東，成為我國第一個施行員工入股制度之企業。由此可知，此時我國已有分紅及入股之概念與政策。

我國關於員工分紅入股制度之法令依據主要規範於公司法，我國公司法之濫觴於民國 18 年由國民政府制度公布全文 233 條，而後不斷歷經修正與增列條文。民國 55 年 7 月 19 日修正公布公司法，其中增訂第 267 條以規範股份有限公司發行新股與認股之程序，當公司發行新股時，應保留新股之股份，由公司員工承購，即為上文提及的「員工新股認購權」。我國現金增資員工入股制度由此正式具有法律強制約束效力，以促進勞資和諧，且不因員工表現優劣、位階高低而有差別待遇。

又民國 69 年修正公司法，增列第 235 條第 2 項「章程訂明員工分配紅利之成數」，並於立法理由明確說明「為配合推動員工分紅入股之政策，爰增列第二項，公司得於章程訂明員工分紅之成數，以為倡導。²¹」另為配合該條員工得分紅規定，增訂同法第 240 條第 4 項「依股東會特別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」²²。上述二條法令條文之增訂係我國「員工現金分紅、股票分紅」之起源。而後，聯華電子於民國 75 年成為台灣第一家施行之企業，因而增加人才吸引力、增加員工對企業之向心力。因

²¹ 現行公司法已刪除該條文，因商業會計法已與國際接軌完成員工紅利費用法制化，然公司仍須依原條文第二項規定於在章程訂明員工紅利之成數。為使公司法與國際規制相符並與商業會計法規一致，將員工紅利非屬盈餘之分派予以修正，爰刪除原。

²² 巫鑫，2008，《財稅新世紀-員工獎酬制度大變革(上冊)》，63，台北：勤業眾信財務顧問股份有限公司。

此，員工分紅入股制度開始受我國科技業之喜愛，係台灣科技業快速發展之一大助力。

而隨全球化競爭日漸激烈，企業開始人才爭奪戰，不僅要延攬吸引人才，還要能留住優秀員工，然受限於公司法第 167 條第 1 項之規定，不得買回自家股票，企業僅能以分紅配股之方式獎勵員工。另外，在法令明文規範上，僅有現金增資應保留部份股票供員工入股之制度規定，並無其他酬勞性員工入股制度²³。終於，立法院於民國 89 年 7 月 19 日公布修正證券交易法，增訂該法第 28-2 條²⁴，允許股票上市、上櫃之公司得經董事會決議買回自家股份轉讓予員工，其股份之買回不受公司法第 167 條第 1 項規定之限制，我國的員工庫藏股制度逐漸成形。並於民國 90 年 11 月 12 日公布修正公司法，增訂該法第 167-1 條²⁵及 167-2 條²⁶，前條增訂使公司得以未分配之累積盈餘收買一定比例之股份作為「庫藏股」，且於一定期限內轉讓於員工。後條增訂則使公司得與員工簽訂認股權契約，並於一定期間內，使員工得依約定價格認購特定數量之公司股份，於此正式引進「員工認股選擇權」。

²³ 吳明政、夏凡翎，2005，〈現行分紅制度利弊與改進方法之研究-從美國與台灣制度比較來檢視〉，《證券櫃台月刊》，vol. 118: 70-71。

²⁴ 參民國 89 年 7 月 19 日公布之證券交易法條文第 28-2 條第 1 項：

「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四十三條之一第二項規定買回其股份，不受公司法第一百六十七條第一項規定之限制：

一、轉讓股份予員工。

二、配合附認股權公司債、附認股權特別股、可轉換公司債、可轉換特別股或認股權憑證之發行，作為股權轉換之用。

三、為維護公司信用及股東權益所必要而買回，並辦理銷除股份者。」

²⁵ 參民國 90 年 11 月 12 日公布之公司法第 167-1 條：

「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，屆期未轉讓者，視為公司未發行股份，並為變更登記。

公司依第一項規定收買之股份，不得享有股東權利。」

²⁶ 參民國 90 年 11 月 12 日公布之公司法 167-2 條：

「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。」

然與此同時，我國員工分紅在會計認列上不同於國際會計準則，我國規定員工分紅不得作為費用²⁷，然國際會計準則規定，不論是以現金或股票發放，只要是勞工提供勞務所得之報酬，應認列為企業的費用。亞洲華爾街日報亦於民國 91 年 7 月(2002 年)譴責台灣高科技產業發放大量股票紅利給員工，會造成財報上的失真，因在損益表上是看不到的，且因員工分紅列為盈餘分配後的減項，使得許多高科技公司採取低薪與高額的分紅配股之方式激勵員工，而在此會計制度下，導致股本過度膨脹，稀釋了股東權益²⁸。

在種種指責聲浪下，引爆了我國對員工分紅費用化之討論。終於，於民國 95 年 5 月 24 日修正公布商業會計法第 64 條²⁹，規範員工分紅之會計處理需參視為「費用」。接續金管會發佈之金管證六字第 0960013218 號函、會計研究發展基金會發布之財務會計準則第 39 號公報「股份基礎給付之會計處理準則」亦有相關規範。最終，自民國 97 年 1 月 1 日起正式生效開始「員工分紅費用化」。

為符合國際趨勢及因應企業之需求，減少員工分紅費用化之衝擊，避免員工分紅入股制度之激勵效果因此降低，行政院於民國 96 年 8 月召集審議並通過增列公司法第 267 條第 8 項有關公司發行「限制員工權利新股」之規範，然因立委任期屆滿等因素，此修正條文直至 100 年 6 月 29 日才公布實施³⁰。自此，我國正式引進限制型股票，公開發行股票之公司得適用並發行「限制員工權利新股」。

因員工分紅費用法制化，於民國 104 年 5 月刪除公司法員工分紅相關之規定，同時增訂第 235-1 條，使員工酬勞制度明文化，強制一般私有股份有限公司應於章程中訂明獲利之一定數額或當年度獲利之一定比率分配予員工，作為員工紅利酬勞，且該酬勞得以現金或股票之形式發放³¹。

²⁷ 民國 95 年 5 月 24 日修正前商業會計法第 64 條：「商業盈餘之分配，如股息、紅利等不得作為費用或損失。」

²⁸ 呂理豐，2003，〈員工分紅配股制度影響股利政策並膨脹股本〉，《貨幣觀測與信用評等》，vol.41: 51。

²⁹ 民國 95 年 5 月 24 日修正公布商業會計法第 64 條：「商業對業主分配之盈餘，不得作為費用或損失。」

³⁰ 楊哲夫，2012，〈淺談「限制員工權利新股」制度〉，《證券暨期貨月刊》，vol. 30 (6): 8-9。

³¹ 劉俊良，2016，《公司法》，增訂七版一刷，353，台北：書泉出版社。

除公司法外，勞基法第 29 條亦規範「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」公司以稅後盈餘發放獎金或紅利與公司法所稱之分紅性質相同，然此規定並無規範企業分配利潤之程度且無相關罰則，不具強制性，僅具宣示之功能而導致此規定在實務上，不僅無法改善勞資關係，反而還因利潤分享之不明確產生勞資爭議，也使勞基法的 29 條被譏為「良心條款」³²。

二、 員工分紅入股制度之現行法令規定

由立法沿革可知，依據現行公司法及相關法令所衍生之員工分紅入股制度，我國目前主要是採取員工酬勞、現金增資員工入股、庫藏股轉讓予員工、員工認股選擇權及限制員工權利新股等制度。以下將針對各制度措施之主要規範、會計處理及稅務處理之法規等說明。

(一) 員工酬勞與員工酬勞入股

我國於民國 97 年(2008 年)商業會計法將員工分紅費用化後，員工分紅之概念已走入歷史。公司分派員工紅利須列入公司支出，而非盈餘分派，盈餘之分配對象僅限於股東。然公司法舊法第 235 條第 2 項至第 4 項及同法第 240 條第 4 項之文意仍直接將公司盈餘之一部分作為員工酬勞發放。為使規範一致，於民國 104 年 5 刪除上述條文。

而為減少公司無法採用員工分紅制度之衝擊，2015 年增訂公司法第 235-1 條，強制公司於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞，將原本之盈餘分配，轉為薪資分配之概念。又條文中所謂「員工酬勞」，概念上與員工薪資有區別，係非勞務對價性質之報酬，而相似於員工認股選擇權、限制員工權利新股等獎勵³³。

³² 李文良，1993，〈認識我國員工分紅入股制度〉，《勞工行政》，vol. 66: 19。

³³ 蕭雄，2017，《老師開講：公司法 伏》，557，台北：新保成出版。

1. 主要規範

為達獎勵員工之目的，法令強制公司應落實員工酬勞制度，主要規範如下：

(1) 發行條件

以當年度獲利狀況³⁴於章程訂明定額或分派比率，然當公司尚有累積虧損時，須先彌補虧損，始得分派員工酬勞，以平衡股東與員工之權益³⁵(公司法第 235-1 條第 1 項)。

(2) 董事會決議

員工酬勞之決定程序應由董事會以董事 2/3 以上之出席及出席董事過 1/2 同意決議其發放方式、數額(總金額)、股數、確切發放比率等，並報告股東會(公司法第 235-1 條第 3 項)。

(3) 發行方式

員工酬勞得以現金或股票之方式為之，如以股票方式，得以發行新股或收買自己股份(公司法第 235-1 條第 3 項、第 4 項)。

當員工酬勞以股份發放時，計算給予員工股數之基礎應為(一)董事會決議日前一日收盤價；(二)若無市價者，則依國際財務報導準則第二號(IFRS 2)「股份基礎給付」之規定以評價技術等方式評估公允價值；(三)非公開發行公司發行價格及股數之計算，以前一年度財報淨值為計算基礎。

(4) 適用對象

適用對象為公司員工，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，也就是說，母公司與子公司間可以「雙向」發放員工酬勞。範圍是除去董事、監察人外，其餘人員由公司自行認定，且如董事長兼任員工時，則亦可基於員工身分分派員工酬勞。(經濟部 110 年 1 月 18 日經商字第 10900116680 號函)

³⁴ 所謂當年度獲利狀況，係指稅前利益扣除分配員工酬勞前之利益，實務上應指不含員工酬勞金額之稅前利益。應以經會計師查核過金額做為計算標準，而非會計師簽證之稅後淨利財務報表為準。可參經濟部 105 年經商字第 10402436190 號(105.1.4)。

³⁵ 公司法第 232 條規定分配盈餘時必須彌補虧損，始得分派股息及紅利，故而制定本款但書以平衡股東與員工之權益。

又因員工酬勞分派目的為透過分享公司利益獎勵所有員工，因此，公司可依照公平原則自行訂定發放標準。(經濟部 104 年 10 月 15 日經商字第 10402427800 號函)

(5) 限制條件

因員工酬勞之分派基準為公司當年度獲利狀況，係獎勵員工過去之表現，因此，對於員工酬勞入股之股份，公司不宜另加未來之限制條件，如不得限制其在一定期間不得轉讓、離職期間之限制條件等³⁶。

2. 會計處理

依據我國現行公司法第235條及第235條之1，盈餘分派係屬股東之權利，公司依章程分派之員工酬勞非屬盈餘分派，員工酬勞應列為當年度費用。

3. 稅務處理

(1) 營利事業

公司申報營利事業所得稅時，如員工酬勞金額不是因公司股票或其他權益商品價格決定，員工酬勞得以費用列支³⁷。

(2) 個人

員工現金酬勞與股票酬勞須計入員工薪資所得，並依所得稅法第88條規定辦理扣繳。其中，股票酬勞之員工薪資所得計算基礎係依交付股票日³⁸之股票時價³⁹。

³⁶ 劉連煜，2015，《現代公司法》，增訂十一版，578，台北：新學林出版股份有限公司。

³⁷ 參財政部 96 年 9 月 11 日台財稅字第 09604531390 號。

³⁸ 股票交付日為股票之交付採帳簿劃撥者，為公司或其代理機構指定之帳簿劃撥交付日；非採帳簿劃撥者，為公司或其代理機構規定可領取股票之首日，參財政部 98 年 11 月 5 日台財稅字第 09804109680 號。

³⁹ 參財政部 99 年 3 月 12 日台財稅字第 09900025480 號。

(二) 員工新股認購權

員工新股認購權，亦可稱為員工新股承購權、現金增資員工入股，其目的為促進勞資融合、緩和勞資對立，並激勵員工，故當公司通常發行新股⁴⁰時，保留給員工認購之權利。

1. 主要規範

(1) 強制規範公司保留發行總新股數 10%-15%之股份由公司員工承購(公司法第 267 條第 1 項)。而對員工而言，員工新股認購權係其權利，並非義務，因此員工放棄認購權利，並不違法⁴¹。

(2) 適用對象

適用對象為公司全體員工，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。(公司法第 267 條第 7 項)

(3) 限制條件

公司可限制員工行使新股認購權之股份，最長於兩年內不得轉讓(公司法第 267 條第 6 項)，其目的於落實員工入股制度，促使勞資合作、融為一體，有利企業之經營。

2. 會計處理

公司應於給與日衡量其公平價值，若無既得期間，即屬立即既得，則於給與日認列為薪資費用⁴²。

3. 稅務處理

(1) 營利事業

公司申報營利事業所得稅時，現金增資員工認股認列為薪資費用。

⁴⁰ 所謂通常發行新股(現金增資)係公司以籌集資金為目的而發行之新股，與因其他目的而發行有所不同。

⁴¹ 經濟部 84 年 9 月 25 日 84 年商字 84224819 號函：按公司發行新股時已依公司法第 267 條第一項規定保留百分之十由員工承購，員工如放棄其認股權利，允屬私權事項，尚不生違反公司法之情事。

⁴² 參會計基金會 96 年 10 月 12 日(96)基秘字第 267 號，企業辦理現金增資保留由員工認購會計處理疑義。

(2) 個人

員工依認股計畫認購新股，需依股票可處分日⁴³之時價⁴⁴超過認購價格之差額部分，依所得稅法第14條第1項第10類規定之其他所得，計入可處分年度員工之其他所得額⁴⁵。反之，若可處分日之股票時價低於員工認購價格，其所得以0計算。

舉例來說，如員工以100元認購1,000股，且限制轉讓期間為一年後，又當時股票市價為120元，則以差額20元課徵2萬元之其他所得，然若可處分時股價低於100元，則無需課徵其他所得。

(三) 員工庫藏股

所謂員工庫藏股係指公司得買回自家股份，轉讓予員工。原則上，公司不得買回自家之股份。然當符合特別之規定時，公司則得買回本身股份，用以作為激勵員工手段。

1. 主要規範

員工庫藏股最早之法依據源自於證券交易法，公司法修正後，該法第167條之1幾乎完全移植證券交易法第28條之2之規定，主要規範如下：

(1) 董事會決議

公司經董事會以董事2/3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5%之範圍內，收買其股份，並先訂定轉讓辦法。(公司法第167-1第1項)

⁴³ 所稱「可處分日」為(一)股票採帳簿劃撥方式配發者，為股票撥入集保帳戶之日；(二)股票非採帳簿劃撥方式配發者，為公司或其代理機構依規定交付股票日；(三)配發股票前先行交付新股權利證書或股款繳納憑證者，為證書或憑證撥入集保帳戶之日或交付日；(四)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，該一定期間之起算日，依經濟部95年2月13日經商字第09500512990號函規定為增資基準日，即股款收足日。

⁴⁴ 「時價」之認定方式為(一)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；(二)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，可處分日之前一年內無經會計師查核簽證之財務報告者，以可處分日公司資產淨值核算每股淨值估定之。

⁴⁵ 參財政部97年7月10日台財稅字第09704515241號。

(2) 轉讓予員工期間

公司應於收買股份之三年內轉讓於員工，屆期未轉讓者，視為公司未發行股份，並為變更登記，且公司依其規定收買之股份，不得享有股東權利(公司法第167條之1第2項、第3項)。

(3) 適用對象

得以特定員工為發行對象，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。(公司法第167-1第4項)

(4) 認購價格

約定價格原則上不得低於公司實際買回股份的平均價格，但如經最近一次股東會有代表已發行股份總數過1/2股東之出席，出席股東表決權2/3之二以上，則公司可以低於實際買回股份之平均價格轉讓給員工。(上市上櫃公司買回本公司股份辦法第10條第2項、第10-1條)

(5) 限制條件

為實現以員工庫藏股作為激勵員工長期持有並留任公司服務之目的，可限制員工最長於2年內不得轉讓(公司法第167條之3)。

2. 會計處理

公司依規定買回公司股份時，尚無須認列費用⁴⁶。而當公司將庫藏股票轉讓予員工，無論轉讓價格高或低於買回成本，應於給與日⁴⁷依選擇權評價模式計算勞務成本，並認列為薪資費用⁴⁸。若有服務年限之既得條件，則應於既得期間，分年認列該等薪資費用。

⁴⁶ 參財務會計準則公報第30號「庫藏股票會計處理準則」。

⁴⁷ 所謂給與日即認股基準日決定當日(企業轉讓與員工之轉讓價格及股數均已確定之日)，若轉讓價格及股數須經董事會決議，則為董事會決議日。

⁴⁸ 參會計研究發展基金會96年10月12日(96)基秘字第266號函。

3. 稅務處理

(1) 營利事業

依法令之規定，公司購回股份轉讓予本公司員工，應於申報營利事業所得稅時，列報薪資費用規定辦理⁴⁹。

又當公司以低於實際買回之平均價格轉讓予員工者，如無既得期間，應於認列薪資費用之年度，以差價總額列為該年度之其他收入課稅；如有既得期間，應於既得期間屆滿年度，以差價總額列為該年度之其他收入課稅。舉例來說，如以平均價格90元買回並以100元轉讓予員工，則10元之差額係庫藏股交易之溢價，依營利事業所得稅查核準則第30條規定⁵⁰庫藏股票交易溢價屬投資收益，免計入公司所得課徵營利事業所得稅。

不過，當公司以低於實際買回股份之平均價格轉讓予員工，如以110元買回並以100元轉讓予員工，則10元差額為折價損失，因庫藏股交易溢價免計入所得課稅，因此，折價損失部分亦不得於課稅所得中扣除。不過，因庫藏股轉讓予員

⁴⁹ 參財政部 97 年 8 月 27 日台財稅字第 09704543850 號。

⁵⁰ 營利事業所得稅查核準則第 30 條：「投資收益：

一、營利事業投資於其他公司，倘被投資公司當年度經股東同意或股東會決議不分配盈餘時，得免列投資收益。

二、營利事業投資於其他公司，其投資收益，應以經被投資公司股東同意或股東會決議之分配數為準，並以被投資公司所訂分派股息及紅利基準日之年度，為權責發生年度；其未訂分派股息及紅利基準日或其所訂分派股息及紅利基準日不明確者，以同意分配股息紅利之被投資公司股東同意日或股東會決議日之年度，為權責發生年度。

三、前二款投資收益，如屬公司投資於國內其他營利事業者，其自中華民國八十七年一月一日起所獲配之股利淨額或盈餘淨額，不計入所得額。

四、股份有限公司之營利事業將下列超過票面金額發行股票所得之溢額，作為資本公積時，免予計入所得額課稅：

(一) 以超過面額發行普通股或特別股溢價。

(二) 公司因企業合併而發行股票取得他公司股權或資產淨值所產生之股本溢價

(三) 庫藏股票交易溢價。

(四) 轉換公司債相關之應付利息補償金，於約定賣回期間屆滿日可換得普通股市價高於約定賣回價格時轉列之金額。

(五) 因認股權證行使所得股本發行價格超過面額部分。

(六) 特別股或公司債轉換為普通股，原發行價格或帳面價值大於所轉換普通股面額之差額。

(七) 附認股權公司債行使普通股認股權證分攤之價值。

(八) 特別股收回價格低於發行價格之差額。

(九) 認股權證逾期未行使而將其帳面餘額轉列者。

(十) 因股東逾期未繳足股款而沒收之已繳股款。

(十一) 公司因企業分割而發行股票取得他公司營業或資產淨值所產生之股本溢價。

(十二) 公司因股份轉換而發行股票取得他公司股份或股權所產生之股本溢價。

工已認列費用，因此財政部認為，必須就折價部分列入公司之其他收入課徵營利事業所得稅，又此應以公司認列之薪資費用總額為上限⁵¹。

(2) 個人

庫藏股轉讓員工之課稅規定，以股票交付日之時價⁵²超過員工認股價格之差額部分列入其他所得，課徵所得稅⁵³。又當設有轉讓期間限制時，則以該一定期間⁵⁴屆滿之翌日為「可處分日」，按可處分日之差額部分，計入該年度員工之所得額，依法課徵所得稅⁵⁵。

(四) 員工認股權憑證

我國法令所稱之員工認股權憑證，係本文第二章所提及之員工股票選擇權。

1. 主要規範

員工認股權憑證乃以「事前」鼓勵員工未來表現，為公司激勵或吸引優秀員工，其主要規範如下：

(1) 董事會決議

須經董事會以董事2/3之出席及出席董事過1/2同意之決議發行員工認股權憑證。（公司法第167條之2第1項）

⁵¹ 財政部稅務入口網，補充核釋「公司以庫藏股票獎酬員工，其折價部分應列為其他收入」課稅規定。

<https://www.etax.nat.gov.tw/etwmain/front/ETW118W/CON/444/4847930220779210762?tagCode=>，最後瀏覽日：2021/3/7。

⁵² 「時價」之認定方式為（一）標的股票屬上市或上櫃股票者，為交付股票日之收盤價，該日無交易價格者，為該日後第一個有交易價格日之收盤價；（二）前款股票屬初次上市者，如交付股票日於臺灣證券交易所股份有限公司營業細則第63條第2項規定自上市買賣日起5個交易日成交價格無升降幅度限制之期間內；屬初次上櫃者，如交付股票日於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券商營業處所買賣有價證券業務規則第55條第4項規定自櫃檯買賣開始日起5個營業日成交價格無升降幅度限制之期間內，為交付股票日之加權平均成交價格；（三）屬興櫃股票者，為交付股票日之加權平均成交價格，該日無交易價格者，為該日後第一個有交易價格日之加權平均成交價格；（四）其他未上市、未上櫃或非屬興櫃股票者，為交付股票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，該日之前一年內無經會計師查核簽證之財務報告者，為依該日公司資產淨值核算之每股淨值。

⁵³ 參101年5月24日台財稅字第10100069320號。

⁵⁴ 該一定期間之起算日，依經濟部100年12月20日經商字第10000699350號，規定為公司交付股票日。

⁵⁵ 財政部稅務入口網，補充核釋個人行使員工認股權憑證及取得公司庫藏股之課稅規定。

<https://www.etax.nat.gov.tw/etwmain/web/ETW118W/CON/444/7881378495476882983?tagCode=>，最後瀏覽日：2017/10/15。

(2) 適用對象

得以特定員工為發行對象，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，和員工酬勞、員工酬勞入股及員工新股認購權應以全體員工為發放對象不同。（公司法第167條之2第3項）

(3) 認購價格

員工得以約定價格於一定期間內購買一定數量之股份（公司法第167條之2第1項）。為達到激勵員工，使其期許藉由自身努力工作促使公司股價上漲而獲利之目的，規定認股價格不得低於市價或每股淨值（發行人募集與發行有價證券處理準則第53條）。然如依法令規定經股東會決議（代表已發行股份總數過1/2股東出席，出席股東表決權2/3以上同意），則不受此限制（發行人募集與發行有價證券處理準則第56條之1）。

(4) 股票來源

上市、櫃公司發放員工認股權之股票來源有兩種，一為公司買回自家股份（公司法第167條之1），另一則為公司特殊發行新股（公司法第266條）。但如為興櫃股票、未上市或未於證券商營業處所買賣之公司，應以發行新股為之（發行人募準則第56條）。

(5) 行使員工認股權憑證之期間

公司得與員工約定員工認股權憑證發行日起二年後，可行使之比例，且亦得與員工約定員工認股權憑證之存續期間，且最長不得超過十年（發行人募準則第54條）。

(6) 限制條件

為落實激勵員工向心力，員工認股權憑證原則上不得轉讓。（公司法第167條之2第2項）。又當員工行使認股權後，如股票來源為庫藏股，則公司得對該股份加以最長二年之轉讓限制（公司法第167條之3），但如為新股則不得限制轉讓期間。

(7) 發行數量限制

員工認股權憑證發行數量限制為，如認股價格低於市價或每股淨值，則發行且流通在外之員工認股權憑證得認購股份總數，加計申報發行之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5%，且加計其他發行的員工認股權憑證得認購股份總額，不得超過已發行股份總數之15%（發行人募集與發行有價證券處理準則第60條之8）。

2. 會計處理

員工認股權憑證應於授予日採選擇權評價模式，估計每股之公平價值計算酬勞成本，並於員工既得期間內分年認列為費用⁵⁶。

3. 稅務處理

(1) 營利事業

公司法發行員工認股權憑證於各年度認列之酬勞成本，於申報營利事業所得稅時，可認定為公司各年度之薪資支出⁵⁷。

而當員工因未符合既得條件或認股權憑證過期失效，公司沒收其所授予之認股權憑證，則應將已認列部分列為沒收年度或失效年度之損益課稅。

(2) 個人

員工依行使認股權取得股票，執行權利日之「時價」超過員工認股價格之差額部分，列入其他所得，課徵所得稅⁵⁸。而時價認定方式與上述庫藏股轉讓員工之認定方式相同⁵⁹。因此，員工認股權憑證係以實際執行時為課稅標準，在公司授予憑證時尚無須課稅。

⁵⁶ 參會計處理應遵循第39號公報「股份基礎給付之會計處理準則」第36段及第39段。

⁵⁷ 參營利事業所得稅查核準則第71條第四項。

⁵⁸ 參財政部93年4月30日台財稅字第0930451436號與101年5月24日台財稅字第10100069320號。

⁵⁹ 財政部稅務入口網，補充核釋個人行使員工認股權憑證及取得公司庫藏股之課稅規定。
<https://www.etax.nat.gov.tw/etwmain/web/ETW118W/CON/444/7881378495476882983?tagCode=>，
最後瀏覽日：2017/10/15。

(五)限制員工權利新股

我國公司法上所稱之限制員工權利新股，係員工限制型股票之一種型態。而員工限制型股票，在達到特定既得條件時，公司以無償或優惠價格給予員工之股票存有限制，而限制條件主要為員工取得股票權利期間、股東權之行使與股份自由轉讓等限制⁶⁰。

1. 主要規範

(1) 股東會決議

已發行股份總數2/3以上股東出席之股東會，以出席股東表決權過1/2之同意發行限制員工權利新股。又如公開發行股票之公司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1/2股東之出席，出席股東表決權2/3以上之同意行之。(公司法第267條第9、10項)

(2) 適用對象

與員工認股權憑證相同，得以特定員工為發行對象，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。(公司法第267條第7項)

(3) 限制條件

限制員工權利新股與其他制度最大的不同處在於，在員工於約定既得條件達成前，其股份權利受限制(發行人募集與發行有價證券處理準則第60條之4第1項)，至於如何限制其權利，則是公司自行設計，而我國目前實務運作方式係於既得移轉期間內，員工不得處分、移轉、設質，但享有部分權利，包括領取股利、投票權等。倘若員工未達成或中途離職則喪失股票處分權，公司得收回或買回股票，視為未發行股票，並辦理變更登記(募發準則第60條之1)。然當員工達成條件，即取得完整股東權利，公司不得再有轉讓限制。

⁶⁰ 劉連煜，2015，《現代公司法》，增訂十一版，580-581，台北：新學林出版股份有限公司。

(4) 認購價格

限制員工權利新股之發行價格不受公司法票面金額規定之限制，公司亦得選擇無償配發予員工(募發準則第60條之5)。然如為非公開發行公司發行價格仍受限制，不得折價及無償之授予限制員工權利新股。

2. 會計處理

限制員工權利新股係屬員工勞務之交換，因此應以給與日之權益工具公允價值(當日收盤價扣除員工因權利受限折價因素後之公允價值)為基礎，於既得期間分年認列薪資費用及相對之權益增加⁶¹，此亦分攤成本，降低企業認列費用之壓力⁶²。另外，若未限制其參與股利分配之權利，且員工於既得期間內離職無須返還已取得之股利，公司則應在股利宣告日對預計於既得期間內離職員工之股利部分按公允價值認列薪資費用。

若未達成既得條件，公司需依發行辦法收、買回該股票，並作為庫藏股處理。而既得條件達成，員工取得完整股票所有權後，則應轉列為普通股本⁶³。

3. 稅務處理

(1) 營利事業

限制員工權利新股於既得期間認列之薪資費用，申報營利事業所得稅時，可認定為公司各年度之薪資支出⁶⁴。

如員工未達成既得條件而收回或收買已發行之限制員工權利新股時，如公司每年認列薪資費用已將離職率情形列入，且當員工於既得期間離職時，公司亦將薪資費用調整變動，則無需將已認列為薪資費用之部分轉列離職當年度收入課稅。然最後年度如實際離職情形超過預期，超額認列費用部分需列為當年度收入課稅。

⁶¹ 參財團法人中華民國會計研究發展基金會 101 年 5 月 18 日(101)基秘字第 139 號解釋函。

⁶² 黃曉雯，2012，〈限制員工權利新股發行規範出爐〉，《會計研究月刊》，vol. 318: 70。

⁶³ 巫鑫，2012，〈員工限制型股票之發行及會計作業〉，《會計研究月刊》，vol. 318: 85。

⁶⁴ 參財政部 101 年 7 月 11 日台財稅字第 10100549470 號。

另外，當未達既得條件而收回或買回之限制員工權利新股股票，如該股票辦理註銷不再轉讓，則該股票不課徵證券交易稅⁶⁵。

(2) 個人

個人於既得條件達成之日⁶⁶視為限制員工權利新股可處分日，依可處分日標的時價與認股價之差額部分，列入個人當年度之其他所得⁶⁷。然當認購價格超過可處分日之時價，則員工之所得以 0 計算。

舉例來說，發行限制員工權利新股時價為 100 元，員工約定條件達成後可以 70 元認購 1000 股，員工既得條件達成日之股票時價為 110 元，則員工應以認列 4 萬元之其他所得。



⁶⁵ 參財政部 102 年 9 月 23 日台財稅字第 10200144270 號。

⁶⁶ 所稱「既得條件達成之日」，限制員工權利新股採集中保管者，為臺灣集中保管結算所股份有限公司解除限制員工權利新股註記之日；限制員工權利新股採信託保管者，為受託人將股票撥付員工帳戶之日，參財政部 101 年 7 月 11 日台財稅字第 10100549471 號。

⁶⁷ 財政部稅務入口網，核釋公開發行股票公司發行限制員工權利新股相關課稅規定。

<https://www.etax.nat.gov.tw/etwmain/web/ETW118W/CON/444/6662240868617184057?tagCode=>
，最後瀏覽日：2017/10/15。

表 2-1 我國員工分紅入股制度之比較

	員工酬勞	員工新股認購權	員工庫藏股	員工認股權憑證	限制員工權利新股
公司類型	公開發行公司與非公開發行公司均可適用	公開發行公司與非公開發行公司均可適用	公開發行公司與非公開發行公司均可適用	公開發行公司與非公開發行公司均可適用	公開發行公司與非公開發行公司均可適用
決定程序	董事會以董事 2/3 以上之出席及出席董事過 1/2 同意決議其發放方式、數額(總金額)、股數、確切發放比率等，並報告股東會	董事會特別決議。公司發行新股時，應保留發行新股總數 10%-15% 由公司員工承購。	董事會以董事 2/3 以上之出席及出席董事過 1/2 同意之決議，於不超過該公司已發行股份總數 5% 之範圍內，收買其股份後，並依轉讓辦法轉讓給員工。	董事會以董事 2/3 以上之出席及出席董事過 1/2 同意後，依約定認股權契約，發給員工認股權憑證。	已發行股份總數 2/3 以上股東出席之股東會，以出席股東表決權過 1/2 之同意發行限制員工權利新股。 如公開發行股票公司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 1/2 股東之出席，出席股東表決權 2/3 以上之同意行之。
獎勵來源	現金或股票(新股或老股)	發行新股	庫藏股	發行新股或庫藏股	發行限制員工權利新股
適用對象	全體員工	全體員工	特定員工	特定員工	特定員工
如何分配	公司基於公平原則訂定	全體適用，不得差別待遇	公司基於需求原則訂定	公司基於需求原則訂定	公司基於需求原則訂定

認購金額	無償配發	依照現金增資金額	原則不得低於買回價格，如經股東會同意則無限制	約定特定價格與股數；原則不得低於市價或每股淨值，如經股東會同意則無限制	公開發行公司得無償配發，然非公開發行公司不得低於市價或每股淨值發行限制員工權利新股
股票轉讓限制	不得限制	得限制2年內不得轉讓	得限制2年內不得轉讓	庫藏股得限制2年內不得轉讓；新股不得限制	既得期間內無轉讓權；既得條件達成後，不得限制
費用認列	一次認列	一次認列	分年認列	分年認列	分年認列
稅務處理 (公司)	認列費用	認列費用	認列費用 折價部分應列為其他收入	認列費用 公司沒收其所授予之認股權憑證，則應將已認列部分列為沒收年度或失效年度之損益課稅	認列費用
稅務處理 (個人)	列入薪資所得，按交付股票日時價計算	列入可處分年度其他所得，並按可處分日時價超過認購價之差額計算	列入可處分年度其他所得，並按可處分日時價超過認購價之差額計算	列入執行認購權年度其他所得，並按執行權利日時價超過認股價之差額計算	列入既得條件達成之日其他所得，並按時價超過認購價格之差額計算

資料來源：作者自行整理

(六) 由公司、員工及股東三面向探討各制度之優缺點

由上文之說明可知，各制度具有其特性，公司應考量其經營狀況與目的決定採行何種措施，以下就公司、員工及股東三方角度統整各制度之優缺點。

1. 員工酬勞

對公司而言，員工酬勞得以用現金或股票方式為之，使公司運用彈性大，且員工酬勞得適用從屬公司，故其實行範圍大。然公司無法限制員工酬勞之股票不得轉讓，員工酬勞之留才效果有限，可能出現領到股票就辭職之情形；對員工角度而言，員工酬勞是無償取得，對其激勵效果較大。又員工酬勞入股轉讓期間限制較受員工偏好，員工得取得現金或股票酬勞後就跳槽，但員工須於股票交付日一次認列薪資所得，是員工較不樂見之處；就股東而言，員工酬勞以股票發放者係員工無償取得公司新股或庫藏股，如不分股份數多寡、不分受領人之職務層級，均僅由董事會決議，而無任何利益衝突防免機制，股東權益未受保護⁶⁸。

另外，法令雖強制規定公司應於章程中訂明分派員工酬勞之定額或比率。然經濟部解釋⁶⁹得以固定數、一定區間或下限之方式為之，有學者認為，如公司不願意照顧員工，公司可能藉由操作營收數字，或訂立極低比例敷衍了事，員工實質上未必獲益，無法達成本條立法欲達公司盈餘與員工共享，提高員工向心力之目的，造成法規之象徵意義大於實質意義⁷⁰，另本制度係強制施行，可能有介入公司自治過深之疑慮，其實可回歸市場機制，非一定需要法律之介入⁷¹。然亦有學者認為，在員工酬勞之法規制度可知我國公司法較大部分國家注重勞工之權益，此規範在大部分國家公司法並無要求。又雖法規屬於強制性規定，但並未具體明定應提撥定額或比率，可說是強制中帶彈性，公司能其需求訂定⁷²。

⁶⁸ 曾宛如，2016，〈員工酬勞之新制——公司法第 235 條之 1 之解析〉，《月旦法學教室》，vol. 15: 53-54。

⁶⁹ 參 104 年 6 月 11 日經商字第 10402413890 號函。

⁷⁰ 曾宛如，2016，〈員工酬勞之新制——公司法第 235 條之 1 之解析〉，《月旦法學教室》，vol. 15: 51-52、55。

⁷¹ 曾宛如，2016，〈員工酬勞之新制——公司法第 235 條之 1 之解析〉，《月旦法學教室》，vol. 15: 51-52。

⁷² 劉連煜，2015，《現代公司法》，增訂十一版，578，台北：新學林出版股份有限公司。

2. 員工新股認購權

對公司之觀點，新股認購權之程序較簡單，僅需董事會通過即可，又可限制轉讓期間；相對的，在員工的立場上，其認購價格不一定較優惠，且有轉讓期間限制，因此，對員工之吸引力較其他制度低。

3. 員工庫藏股

對公司而言，公司不須再發行新股，程序較為簡單，雖需先出資買回股票，然公司總發行股數不變。又員工庫藏股可限制轉讓期間，有助於激勵員工努力工作；從員工的角度來看，需要付出成本取得股票，不過若認購價格低於市價，對其仍具有吸引力；而對股東而言，因公司購回股票，使在外流通股數減少，進而增加每股盈餘，對股東可能得到好處。不過，對發行量小之公司而言，因對外發行股票縮小，可能影響股價成長，而對股東造成負面影響。

然庫藏股制度不斷受質疑，因可能造成公司藉機操縱股價、進行內部交易等行為，雖為了防範上述行為，我國有相關法令規範，然因我國股票市場多數小額投資人，對公司資訊較欠缺，因此，專家學者對於庫藏股制度仍持保留。

4. 員工認股權憑證

就公司觀點，員工認股權憑證非獎勵員工過去工作表現，而係屬激勵員工未來績效，因此，有助於公司發展，又公司可限制員工認股權執行時間，對公司留才有極大效果。另外，因員工認股權憑證可分年認列費用，對當年盈餘稀釋較小；對員工來說，認股權憑證被限制執行認購期間，且需付出成本取得股票，對員工的激勵效果較不直接。當約定認購價格低於認購的市價，有達成此制度激勵員工之目的，不過，當景氣差時，縱使員工再努力，也無法使低迷的股價上漲，該憑證對於員工就變得毫無意義；對股東而言，員工認股權制度使員工期望股價上漲，始執行認股權利，因此員工與股東利益目標相同，有助於公司發展。

5. 限制員工權利新股

就公司觀點，公司可選擇以無償或有償方式，且制度設計上可約定員工服務年限，以及未來績效目標等既得條件，有助於公司留才與員工激勵。另外，可分年認列費用，對當年盈餘稀釋較小；就員工而言，因限制員工權利新股之認購價格可約定以無償或低於市價金額認購，對其較具吸引力。又員工於既得期間仍擁有部分股東權利，對員工較具獎勵效果；而對股東而言，限制員工權利新股之制度設計，能促使員工達到某績效目標，促進公司股價攀升，股東能因此獲利。

三、 我國員工分紅入股制度之現況與困境

我國企業過去大幅使用員工分紅配股制度以吸引人才，造就我國電子產業，尤其半導體產業的成長，然現亦面臨人才被國外挖角之情形。本節將先以台灣經濟新報資料庫(TEJ)以及公開資訊觀測站之資料，整理我國企業使用員工分紅入股之現況，再探討我國員工分紅入股面臨之困境與原因。

(一) 我國企業使用員工分紅入股措施之情形

為整理我國企業使用員工分紅入股措施之情形，下文係採用台灣經濟新報資料庫(TEJ)以及公開資訊觀測站，並以 2008 年員工分紅費用化正式生效年度為基準，選取生效前 2 年(2006 年與 2007 年)至最新年度(2020 年)之資料，共計 15 個完整營業年度之上市、櫃公司資料。

1. 員工分紅與配股、員工酬勞之情形

現行員工酬勞係將公司之獲利分派予員工並列入薪資費用，雖與盈餘分派之員工分紅與配股不同，然因兩者概念相似，員工酬勞被視為員工分紅之替代品。因此，目前實務上不論公司本身、社會大眾或是媒體上，將公司分派之員工酬勞稱為員工分紅。綜上，雖兩制度不同，但為方便下文說明，將統一稱為員工酬勞。

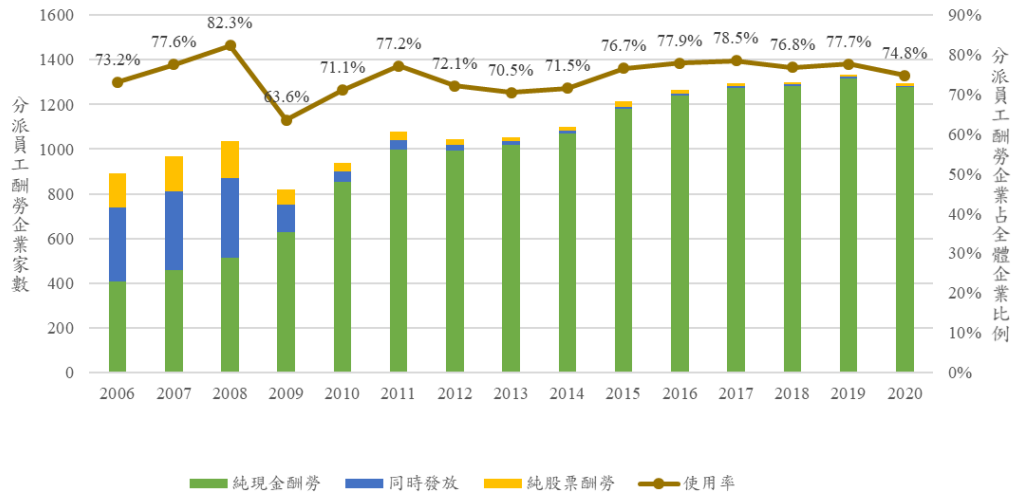


圖 2-1 歷年分派員工酬勞家數與使用率

資料來源：作者自行繪製，樣本取自台灣經濟新報資料庫(TEJ)

首先，由圖 2 觀察，就分派員工酬勞家數而言，2009 年(員工酬勞年度 2008 年)分派員工酬勞之企業大幅度減少，不過於 2010 年又再度攀升，並於 2011 年突多於過去分派員工酬勞之家數。再就歷年上市、櫃公司有分派員工酬勞之家數占全體家數比例(下文稱為使用率)來說，15 年來最高點落於 2008 年。然於 2009 年大幅度下降，而後雖呈上升趨勢，但卻未曾超過 2008 年。另外，於 2015 年增訂公司法第 235-1 條，強制公司發派員工酬勞後，可發現員工酬勞使用率一口氣增至 76.7%，並於接下來的年度維持穩定的使用率。

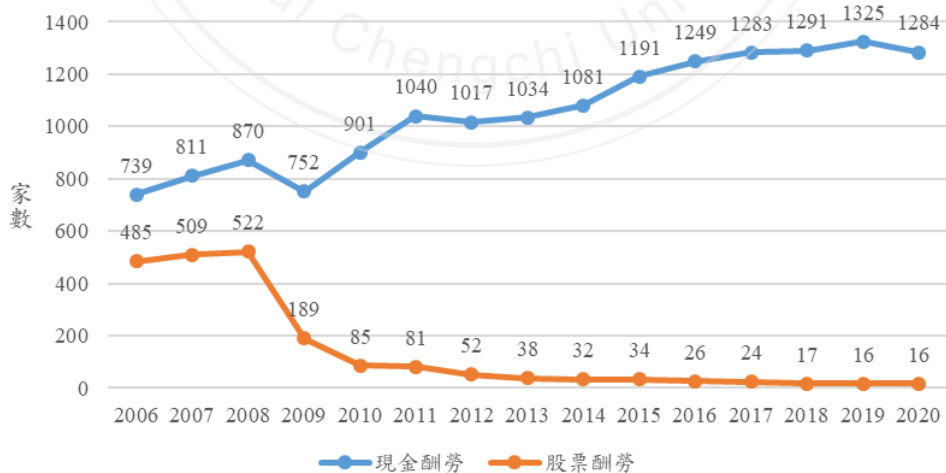


圖 2-2 歷年分派現金酬勞與股票酬勞

資料來源：作者自行繪製，樣本取自台灣經濟新報資料庫(TEJ)

接著，根據公司法第 235 條之 1 第 3 項(或舊法第 240 條第 4 項)之規定，員工酬勞依發放方式可分為現金酬勞或股票酬勞。由圖 2 與圖 3 可發現，不論是過去或現在，台灣上市、櫃公司較偏好發放現金酬勞，然近年來愈來愈集中於僅發放現金酬勞，而值得注意的是，2008 年(含)以前，約有 1/4 的企業同時發放現金酬勞與股票酬勞，然目前僅剩個位數的企業同時發放兩種員工酬勞，且就連僅發放股票酬勞亦只有極少數的企業，在使用股票酬勞的家數與比例上，呈逐年遞減，至 2020 年僅 16 家企業有發放股票酬勞。

由上 2 圖發現，2009 年時不論以何種方式發放員工酬勞，我國上市、櫃公司於分派員工酬勞家數明顯的大幅減少，其原因應為 2007 年末始於美國的次貸危機，所演變為 2008 年 9 月全球金融海嘯，導致許多大型金融機構倒閉崩盤，台灣當然亦無法避免受到影響，此波風暴造成台灣不論於金融面的貨幣市場、股票市場、外匯市場，至實質面的消費、投資、進出口貿易均產生巨大的衝擊，因此，企業在營運獲利大幅下跌，甚至爆發無薪假、裁員等情形，也就反映於 2009 年分派的員工酬勞上。

而 2010 年，企業分派員工現金酬勞家數已提升，然股票酬勞卻持續下跌，則可推斷出，2008 年 1 月 1 日正式生效的員工分紅費用化著實影響企業分派員工股票酬勞之意願。公司漸以減少配股、多發現金之方式替代與緩衝，如科技界的指標性企業—台積電亦於 2010 年終止實行 15 年之久之股票分紅制度，並改以全部現金方式發放，此舉亦造成其他公司不斷跟進。

綜上，員工分紅費用化之實施看似對企業分派員工酬勞之意願影響較小，然分派方式已幾乎使用現金方式分派員工酬勞。

2. 庫藏股轉讓予員工之情形

根據上市上櫃公司買回本公司股份辦法第 6 條規定，上市上櫃公司買回股份，應將買回相關資訊輸入公開資訊觀測站資訊系統。據此，本研究直接採用公開資訊觀測站所提供之「公司買回自己公司股份彙總統計表」作為樣本資料，並

以董事會決議日為統計時點(事件發生日)，統計 2006 年至 2020 年我國上市、櫃公司採行員工庫藏股之情形。

表 2-2 歷年公司以轉讓員工為目的買回自己公司股份

年度	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
家數	102	131	281	47	49	163	81	48
次數	129	154	402	59	58	225	107	61
使用率	8.4%	10.5%	22.4%	3.7%	3.7%	11.7%	5.6%	3.2%

年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
家數	63	169	94	57	138	50	181
次數	71	221	121	70	156	62	194
使用率	4.1%	10.7%	5.8%	3.5%	8.1%	2.9%	10.5%

資料來源：作者自行整理，樣本取自公開資訊觀測站，<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

首先，表 3 為公司因「轉讓員工」為目的買回自己公司股份的彙總，由此可發現公司宣告買回員工庫藏股之使用情形變化相當大，並無規律之趨勢。再來，公司宣告買回股份用以轉讓員工後，可能因期間股價之變化，並考量股東權益及員工未來認股意願，而未實際執行買回或調整買回股數，或是最終未轉讓予員工。對此，以圖 4 呈現公司確實轉讓予員工之情形，發現在 2,090 次上市、櫃公司宣告買回員工庫藏股中，確實轉讓予員工僅為 986 次，大約為五成(2018 至 2020 仍於轉讓期間)。由此歸納，員工庫藏股的使用情形不普遍，近年來確實發給員工庫藏股的公司數量占該年總上市、櫃公司(參金管會所提供公開發行公司股票發行概況統計表股票發行總家數)比例極低，為僅不到 5%。

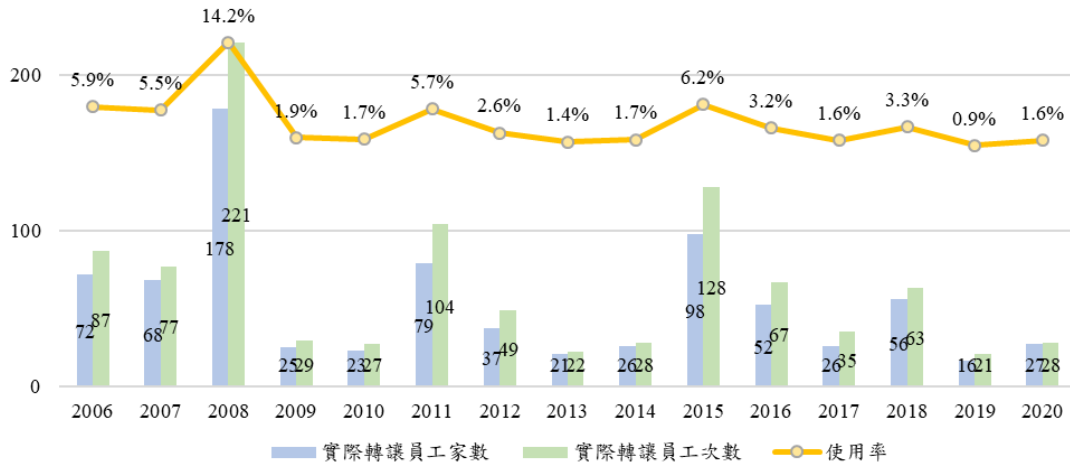


圖 2-3 歷年實際宣告且轉讓發行員工庫藏股

資料來源：作者自行繪製，樣本取自公開資訊觀測站，<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

3. 員工認股權憑證之情形

關於員工認股權憑證之樣本資料係直接採用公開資訊觀測站所提供之「員工認股權憑證實際發行資料及已(未)執行認股情形彙總表」，並以主管機關核准日期為統計時點。該彙總表係發行員工認股權憑證之公司遵循募發準則第 57 條第 2 項之規定，於實際發行員工認股權憑證當日即及發行期間屆滿次日，將發行情形申報制公開資訊觀測站。

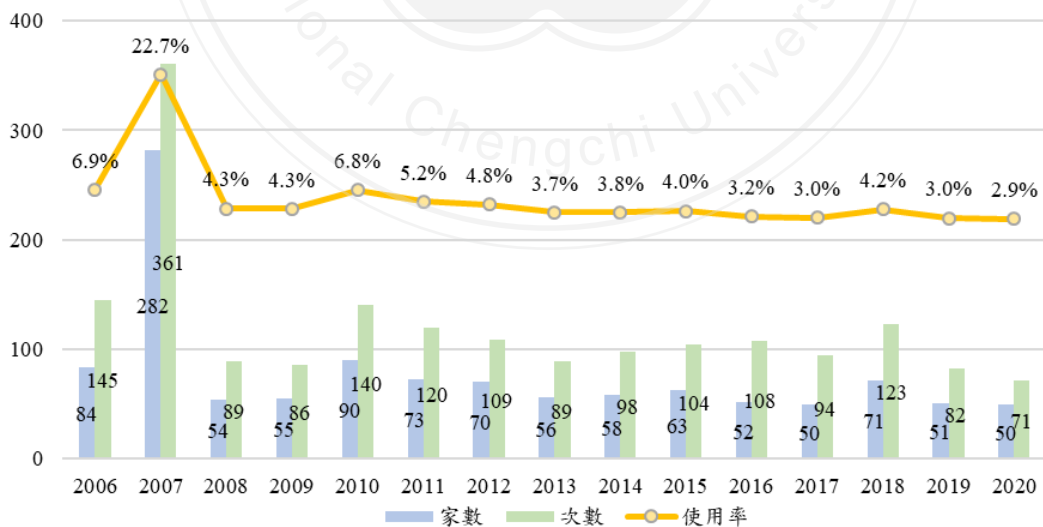


圖 2-4 歷年實際發行員工認股權憑證

資料來源：作者自行繪製，樣本取自公開資訊觀測站，<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

自 2006 年至 2020 年期間，我國上市、櫃公司(曾)經主管機關核准並有實際發行員工認股權憑證者共 617 家、發行 1,819 次。整體來說，員工認股權憑證的使用情形呈下降趨勢。由圖 5 發現，2007 年為我國上市、櫃公司使用員工認股權憑證最多的一年，共計 282 家公司，占該年上市、櫃公司(參金管會所提供公開發行公司股票發行概況統計表股票發行總家數)達 22.7%，此占比對於非強制性的員工分紅入股制度而言屬非常高的。然於 2008 年，實際發行員工認股權憑證之公司暴跌，雖 2010 年有小幅增長卻未延續，此後員工認股權之使用極為低迷。

此外，如探究 2007 年度實際發行員工認股權憑證之家數與次數暴增，本文認為係因員工分紅費用化生效之同時，財團法人中華民國會計研究發展基金會亦公布財務會計準則第 39 號公報「股份基礎給付之會計準則處理」，此公報規定公司自 2008 年 1 月 1 日起採行員工認股權憑證時，於授予憑證當日應使用公平價值法估計認股權之價值，此一會計制度會增加企業發行員工認股權憑證之成本，因此，多數企業於正式實施前，大舉發行員工認股權憑證，而造就 2007 年之情形。

4. 限制員工權利新股之情形

為減少員工分紅費用化對產業之衝擊，我國引進限制員工權利新股制度，並於 2011 年 6 月 29 日公布實施。根據發行人募集與發行有價證券處理第 60 條之 7 第 1 項規定，發行人申報發行限制員工權利新股，經金管會申報生效後，應於申報生效到達日之次日，公告其發行辦法之主要內容，且應將對股東權益可能稀釋之情形併同公告，且應於新股發行日之次日，將發行情況輸入本會指定之資訊申報網站。因此，下文統計 2012 年至 2020 年經金管會核准發行並揭露於公開資訊觀測站之資訊，並以主管機關核准日為統計時點。

2011 年我國正式引進限制員工權利新股制度，2012 年 7 月 23 日，IC 設計公司揚智科技股份有限公司經主管機關核准，並於 8 月 10 日發行其該限制員工權利新股，成為第一家實際發行限制員工權利新股之公司。

自 2012 年至 2020 年期間，我國上市、櫃公司(曾)經主管機關核准並有實際發行限制員工權利新股者共 214 家、發行 411 次。整體來說，我國上市、櫃公司使用限制員工權利新股占該年上市、櫃公司比例在 2% 至 4% 之間。

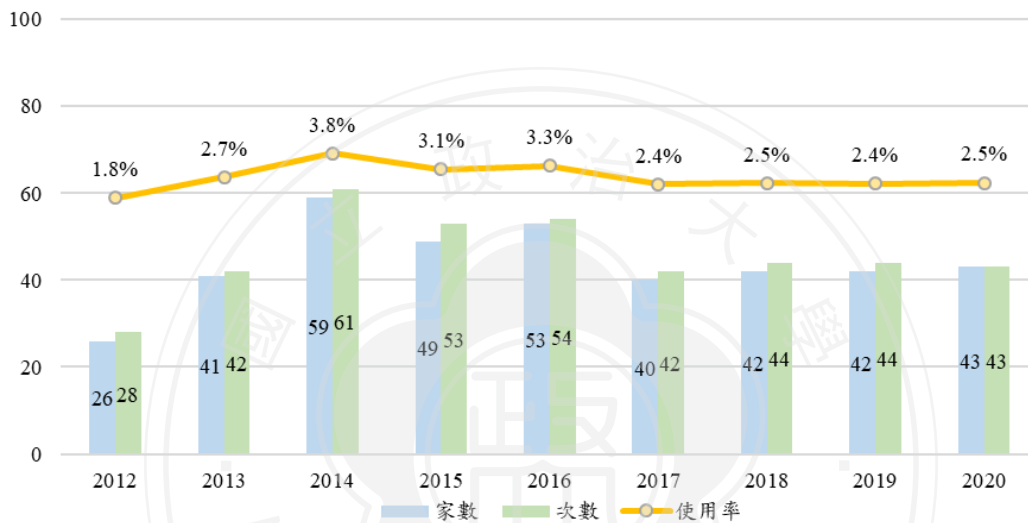


圖 2-5 歷年實際發行限制員工權利新股

資料來源：作者自行繪製，樣本取自公開資訊觀測站，<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

值得一提的是，於 2021 年 4 月 22 日召開臨時董事會上宣布決議發行限制員工權利新股，並將送至年度股東會進行決議。此為台積電首度發行限制員工權利新股，其目的為吸引及留任公司高階主管，並連結股東利益，實現環境、社會及公司治理(ESG)，也因此自在該限制員工權利新股的既得條件，共有分 3 年分別既得 50%、25%、25% 之股份，亦會根據 TSR(Total Shareholder Return)、ESG(Environmental, Social and Corporate Governance)做調整。台積電作為我國指標性企業，期待此行動帶動我國其他企業看齊，使限制員工權利新股被納入考量，作為企業獎酬員工的方式之一。

(二)我國員工分紅入股制度之困境

1. 我國員工分紅費用化

我國企業過去常以員工分紅配股作為人才吸引與留用之誘因，且藉由低薪酬、高分紅之搭配比例為員工獎酬之方式。然我國將員工分紅視為盈餘之分配，與國際財務報告準則，規範支付員工報酬均應認列為公司之費用有所抵觸。另外，我國員工分紅之會計處理方式，使公司於會計上有許多費用未被認列，財務報表不透明，亦造成帳面成本被低估。

而自 2001 年開始國際上爆發一連串之會計弊案，如安隆(Enron)案、世界通訊(WorldCom)案等，讓投資人對於企業財務報表之真實性產生質疑，在企業及資金全球化及國際化下，我國員工分紅制度及會計處理亦被國際檢討，外資甚至準備「懲罰」大量配發紅利之台灣高科技企業。在此情形下，我國產官學界曾多次舉辦研討會、公聽會，然其結果為因涉及公司法與商業會計法之修法，且對國內企業影響極大，必須從長考量⁷³。而後，為重建投資人的信心，美國政府提出沙賓法案(Sarbanes-Oxley Act)，提供企業揭露之準確性與可靠性，並規定自 2006 年 7 月 15 日起，此法案適用於在美國掛牌之國外企業。因此，與國際準則抵觸之我國員工分紅會計處理方式，再度成為輿論焦點，我國產官學界因此就員工分紅是否應認列為費用再次進行探討。

經過學者專家、產業與政府多方討論後，我國最終於 2006 年 5 月 24 日修正商業會計法為「商業對業主分配之盈餘不得作為費用或損失」，又 96 年 1 月 24 日經商字第 09600500940 號令，明確規定員工分紅之會計處理應參照國際會計認列為費用，並於 2008 年 1 月 1 日生效，從此我國員工分紅費用化正式施行。

2. 員工分紅入股稅負計算改變

除員工分紅費用化之影響，另一個使我國員工分紅入股面臨困境的原因為稅負計算改變。早年，為增加我國產業競爭力，原促進產業升級條例第 19 條-1 規

⁷³ 王淑美，2002 年 10 月 17 日，〈員工配股制外資有疑慮財長指示研究會計制度〉，《聯合報》，第 22 版。

範，員工分紅配股之課稅方式，係以面額 10 元課稅。然該條例於 2009 年 12 月 31 日終止，「面額」課稅改為依照時價列入員工薪資所得，也因此造成稅負增加。

又由前文可知，員工酬勞入股之個人課稅係以股票交付日為時點，員工認股權憑證以執行認股權日、現金增資員工認股、員工庫藏股及限制員工權利新股則是以標的股票可處分日/既得條件達成之日為課稅時點。換句話說，在員工獲得股票時，就會因所得稅法之規定列入當年度所得。然實際上，員工雖取得股票卻尚未售出，也就是說，員工並未有實質所得產生，卻須於當年度繳納所得稅，因而造成員工雖想長期持股，但因稅賦負擔而可能選擇馬上賣出或是借錢繳稅⁷⁴的情形，又倘若未來公司股價下跌，對員工無非雪上加霜。

表 2-3 各員工分紅入股制度課稅時點

	員工酬勞	員工新股認購權	員工庫藏股	員工認股權憑證	限制員工權利新股
員工 稅務 處理	列入薪資所得，按交付股票日時價計算	列入可處分年度其他所得，並按可處分日時價超過認購價之差額計算	列入可處分年度其他所得，並按可處分日時價超過認購價之差額計算	列入執行認購權年度其他所得，並按執行權利日時價超過認股價之差額計算	列入既得條件達成之日其他所得，並按時價超過認購價格之差額計算

資料來源：作者自行整理

⁷⁴ 杜蕙蓉，2017 年 2 月 13 日，〈稅率嚇死人 浩鼎員工成賣身奴〉，《工商時報》。
<https://ctee.com.tw/mobile/ViewCateNews.aspx?cateid=sjce&newsid=140324>，最後瀏覽日：2017/11/9。

3. 公司治理問題

除上述法令規範下的原因，造成員工分紅入股不被偏好外，員工股票酬勞分配不均，使分派比例集中於高階管理階層，以及資方惡意操作持股等公司治理問題亦是被詬病的主因之一，使員工分紅入股激勵措施脫離原有制度希望帶來的目的與初衷。

現行員工股票酬勞與過去的股票分紅係公司之獲利、盈餘的分配，員工是可以無償獲得，也代表利潤的共享。過去，台灣高科技產業亦靠著這樣的方式吸引與留住許多人才提高競爭力、創造台灣經濟奇蹟。然此制度亦因此被濫用，造成分配不公與以手段持有公司多數股票。

首先，對於股票酬勞的分配對象為員工，然並未限制分配比例，造成員工酬勞(股票分紅)多數比例是被高階管理層佔有。又當專業經營團隊或管理階層利用此制度圖利自己，使本身持有愈來愈多股票，最終導致個人由勞方公司代理人的勞方角色轉變為公司大股東的資方角色，並成為公司董監事及大股東。

而當公司經營權與所有權在個人的掌握下，員工分紅入股制度更容易被作為個人以低於市價成本累積持股的手段，對其他股東不公。像是近期國巨集團案例⁷⁵，董事長陳泰銘及 10 名基層員工，以低於市價極多之價格，出資 1.8 億行使員工認股權憑證，成為國巨 2013、2014 年行使員工認股權的前 10 大員工，且就連司機亦在名單內。雖我國制度對於員工認股權憑證發行需經過董事會決議，然因其掌握董事會，因此以輕鬆的以惡意手段增加持股，背離制度的初衷。

⁷⁵ 譚偉晟，2021 年 3 月 24 日，〈國巨保全、司機都來！基層員工竟能出資 1.8 億元認股？陳泰銘親信團爭議揭股權激勵背後的陰暗〉，《今周刊》。

<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/183016/post/202103240035/%E8%AA%8D%E8%82%A1%E8%B3%87%E6%A0%BC%E7%8E%84%E6%A9%9F%E3%80%8B%E5%83%B9%E5%B7%AE%E5%8D%81%E5%80%8D%E7%9A%84%E8%B6%85%E8%82%A5%E5%88%A9%E6%BD%A4%E5%88%86%E9%85%8D%E6%83%B9%E8%AD%B0%E3%80%80%E4%BF%9D%E5%85%A8%E3%80%81%E5%8F%B8%E6%A9%9F%E3%80%81%E5%B8%B3%E6%88%BF%E2%8B%AF%E2%8B%AF%20%E3%80%80%E7%AB%9F%E5%85%A5%E5%88%97%E5%9C%8B%E5%B7%A8%E5%8D%81%E5%A4%A7%E5%93%A1%E5%B7%A5%E8%AA%8D%E8%82%A1%E5%90%8D%E5%96%AE>，最後瀏覽日：2021/4/3。

(三) 分紅費用化後對企業與員工之衝擊

由上文可知，員工分紅費用化與員工分紅入股稅負計算改變實施後，對企業與員工造成重大衝擊與影響，以下先舉例說明員工分紅費用化及改以市價課稅之前後，對員工分紅入股之影響，再以結果分析員工分紅費用化對企業與員工帶來的衝擊。

首先，假設公司當年度稅後淨利為 1,000 萬，且提列 5% 做為員工紅利，並以股票方式分配，總計 50 萬。公司股價為 100 元。又過去因促進產業升級條例第 19-1 條規定，員工因公司紅利而取得之新發行記名股票，以面額課徵個人所得稅，假設員工綜所稅稅率為 40%。

表 2-4 員工分紅費用化與課稅基準改變之前後比較

	員工分紅費用化前/面額課稅	員工分紅費用化後/市值課稅
員工分配股數	50 萬/10 =5 萬股	50 萬/100 =5 千股
員工實質獲利	5 萬股*\$100 =500 萬	5 千股*100 =50 萬
員工分紅率	500 萬/1,000 萬 =50%	50 萬/1,000 萬 =5%
應繳納稅額	5 萬股*10*40% =20 萬	5 千股*100*40% =20 萬
員工稅後淨所得	500 萬-20 萬 =48 萬	50 萬-20 萬 =30 萬
公司認列費用	0	50 萬

資料來源：作者自行整理

由表 5 發現，制度之改變對員工及企業均產生極大的影響與負擔。對員工而言，分紅費用化造成公司稅後盈餘減少，因此員工可分配之紅利亦減少，又因股票由面額 10 元改為按市價計算及課稅，員工可配得股數減少，稅負增加，員工實質獲利大幅減少，進而影響員工對配股的偏好降低。

對企業而言，因分紅入股需認列為薪資費用，而造成人事成本增加、公司獲利減少，且因員工可得股數減少，原本分紅配股制度對員工之激勵效果降低，導致對人才之吸引力受影響，進而造成人才流失。

(四) 員工分紅費用化之因應與激勵措施之變革

由上文可知，員工分紅費用化之實施對企業與員工造成許多衝擊，原本對員工之激勵措施亦無法達到預期效果，企業因此需要以加薪或現金紅利之方式獎勵員工，然對企業而言，現金獎勵之方式會加重企業籌措資金之壓力。因此，為使企業有更多有效的獎酬措施可以選擇，並達到激勵與留任人才之目的，我國金融管理監督委員會參酌各方建議提出配套措施，以降低衝擊，並使企業在員工激勵制度上的彈性與多元化，說明如下：

1. 放寬員工認股權憑證之行使價格

在員工分紅費用化前，員工認股權憑證之認購價格係不得於市價或每股淨值⁷⁶，然若員工行使認購之價格太高，則會失去激勵員工之效果。因此，金管會於2007年發布增訂「募集與發行有價證券處理準則」第56-1條，放寬員工認股權憑證之行使價格，如經股東會同意則不受限制。在此規定放寬後，許多企業開始使用員工認股權憑證，成為我國員工激勵方式之一。

2. 放寬庫藏股轉讓員工之轉讓價格

在員工分紅費用化前，規定公司買回自家股份轉讓予員工時，不得低於買回股份平均價格，然當公司股價長期處於低迷之情況下，員工能在市場上取得較便宜之股票，此時轉讓員工庫藏股對員工並非獎勵。因此，金管會於2007年發布增列「上市上櫃公司買回本公司股份辦法」第10條之1，放寬轉讓價格為得低於實際買回股份之平均價格，以便企業彈性運用庫藏股制度激勵員工。

⁷⁶ 原發行人募集與發行有價證券處理準則第53條規定：「上市或上櫃公司申報發行員工認股權憑證，其認股價格不得低於發行日標的股票之收盤價。」

3. 引進限制員工權利新股

為促使獎酬制度多樣化，並減緩員工分紅費用化造成之衝擊，我國於 2011 年修正公司法第 267 條第 8 項至第 10 項，正式引入限制員工權利新股。此制度亦是除員工分紅配股外，唯一得以無償方式發行股票給員工之制度，有利企業激勵人才。

員工分紅費用化實施後，我國企業在激勵員工之制度上愈趨多元，不再僅限於以股票分紅之方式，尤其以科技產業更為明顯。在發放股票之方式上，已非像過去全體員工適用同樣的薪酬制度，人人皆能分配到股票，取而代之的是，企業針對不同的員工採取差異化管理，對於關鍵人才給予更高的誘因以達吸引、留任與激勵之目的，對於能取代之員工則調整其應給予之額度⁷⁷。

4. 修正《產業創新條例》，員工股權獎勵可延緩課稅

如前文提及，現行所得稅規定使員工雖想長期持股，但因稅賦可能賣出股票，為避免員工與公司互利關係大幅降低⁷⁸，又為吸引、留任人才，並鼓勵員工參與公司經營，政府於民國 104 年 12 月 15 日公布增訂產業創新條例第 19 之 1 條以回應產業界需求，且該條例至今已經歷 3 次的調整。最初，於民國 104 年時，該條例對於員工股權獎勵之租稅僅提供「緩繳」之方案，換句話說，最終申報的所得金額是一樣的，只是延後所得稅繳納。接著，於民國 106 年時，針對每年度 500 萬元限額內之股票提供「緩課」之方案，使所得不列入取得或可處分股票之年度，而是以處分股票之年度計算所得。最終，於民國 107 年第三次修正，主要規範如下：

(1) 緩課所得稅

依所得稅法規範，當員工取得股票或可處分日時，需按時價計算，將其列入當年度所得額課稅，而產業創新條例第 19-1 條則放寬此規範，如全年合計新台

⁷⁷ 李伶珠，2008，〈企業與員工如何因應員工分紅費用化後時代的薪酬制度〉，《會計研究月刊》，vol. 272: 63-64。

⁷⁸ 立法院法律系統，法規沿革。<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lglawkm>，最後瀏覽日：2017/11/9。

幣 500 萬元限額內之獎酬員工股份基礎給付，得選擇延緩列入所得額課稅，且一經擇定不得變更。

(2) 緩課後之所得計算

選擇緩課之股票，如該股票於實際轉讓或帳簿劃撥至開設之有價證券保管劃撥帳戶時，應以轉讓或撥轉日之時價作為該年度之收益，課徵該年度所得稅。

(3) 所得計算擇低價課稅

由上說明，緩課後之所得係以處分股票時之價格計算基礎。為使員工不因股票上漲而負擔更高的稅額，產業創新條例第 19-1 給予優惠，規範當員工持有股票且繼續任職達二年，則可於實際轉讓時，如實際轉讓日之股價高於取得股票或可處分日之股價，則可依「取得股票／可處份日」之股票時價作為該年度的收益，並依照所得稅法規定申報課徵所得稅，也就是說，可選擇「取得股票／可處份日」或「實際轉讓日」兩個時點之時價較低者作為所得計算基礎，可能因此較低應繳納稅額。

為對產業，尤其以高科技業之人才產生激勵以達留才效果，政府釋出緩課稅且課稅選擇權之優惠，以彌補因分紅費用化及取消面額課稅所帶來的衝擊。然依據產業創新條例第 72 條明定第 19 條之 1 之施行期間，亦代表對於員工股權獎勵之優惠屬限時條款⁷⁹。雖施行期間已於 108 年 6 月 21 日修正條文將終止日由 108 年 12 月 31 延後至 118 年 12 月 31 日，然當條款落日後，員工股權獎勵之稅務處理爭議仍然存在，亦會降低員工分紅入股對公司與員工之吸引力，此問題亟需政府之重視與解決。

⁷⁹ 蔡朝安、李威忠，2016，〈產創條例留才與投資抵減之應用〉，《會計研究月刊》，vol. 364: 75-76。

第三節 美、英國員工分紅入股制度及全球指標性企業之施行現況

員工分紅入股制度最早起源於 1842 年的法國的油漆裝潢公司，為了改善當時工人困苦的工作環境，公司老闆將公司利潤發給員工，以達激勵員工及促進勞資關係之目的，卻意外的促進公司業績。隨後，利潤分享制度於 1887 年傳入美國，廣受企業界所用至今。

然美國於 1929 年發生經濟大恐慌，使員工持股發展停滯。為使美國經濟發展，美國國會於 1974 年通過「員工退休所得保障法」(Employment Retirement Income Security Act, ERISA)，以員工持股之方式達資本普及化，促進更多資本投入市場，從此員工持股被廣泛實施至今。

員工分紅入股之施行不僅能獎勵員工，更具所得重分配、促進經濟發展之功能，尤其以股票作為激勵員工之方式更具效果，亦為目前主流。以美國為例，電腦、軟體、通訊與網路等新經濟公司，其以股票為基礎之獎酬佔總酬勞比重，由 1992 年的 22.1%，在不到 10 年間已達 75.4%，上升了 3 倍之多，而傳統企業亦增加了 2 多⁸⁰。各國在員工分紅入股制度之規範與實行上，有不同的方式，下文將介紹美國與英國在員工分紅入股制度之概況，以作為後續分析之立論依據。

一、 美國

美國企業經常使用員工持有公司股份之方式，作為獎勵員工、增進向心力及促進績效達成之措施，員工持股亦是美國經濟進步成長之原因。在制度規範上，各州於其公司法中就公司發放之法源依據、制度設計及決策機制等予以規範，此外，亦有內地稅法訂明制度之租稅設計、優惠措施，以鼓勵企業積極採行員工持股制度。美國主要員工持股制度可分為股票選擇權(Stock options)、員工購股計畫(Employee stock purchase plans, ESPP)、限制型股票(Restricted stock)、虛擬股票

⁸⁰ 李伶珠，2008，〈企業與員工如何因應員工分紅費用化後時代的薪酬制度〉，《會計研究月刊》，vol. 272: 58。

(Phantom stock)、股票增值權計畫(Stock Appreciation Rights, SARs)⁸¹、員工持股計畫(Employee Stock Ownership Plan, ESOP)。以下就上述制度進行說明：

(一) 員工認股選擇權(Employee Stock Option)

員工認股選擇權係指公司與員工約定在約定期間(Option Term)內，當員工達成約定目標則獲得選擇權的行使權(Vesting, 通常為在特定時段內在職，或達成個人、團隊或公司的績效目標)，並依約定價/授予價(Exercise Price, 非購買股票當時之時價，通常為授予股票選擇權時之股價)購入特定數量之公司股票，而公司有出售股票之義務。

當員工達成約定目標時，可在選擇權有效期間內至選擇權到期日前的任何時間行使認股權。舉例來說，員工與公司約定於4年內每年獲得25%選擇權可行駛之權利，且有效期間為10年。當員工以每股50元之價格被授予認股權，當股票上漲時，員工將獲得行使當日股價與50元之間的每股價差。

員工認股選擇權依是否符合稅法規範，可區分為獎勵性員工認股選擇權(Incentive Stock Option, ISO)與非法定之員工認股選擇權(Non-statutory or Non-qualified Stock Option, NSO)兩大類⁸²。

1. 主要規範

(1) 獎勵性員工認股選擇權(Incentive Stock Option, ISO)

獎勵性員工認股選擇權常被美國高科技產業公司使用，獎勵性認股選擇權係指符合美國內地稅法第422條⁸³規定之員工認股權，該選擇權享有內地稅法給予之租稅優惠，也因此法令針對計畫內容之訂定及執行相當嚴格，其主要之程序及限制如下：

⁸¹ NCEO, What Is Employee Ownership?. https://www.nceo.org/what-is-employee-ownership#_Toc529288092, last visited Mar 21, 2021.

⁸² NCEO, Stock Options, Restricted Stock, Phantom Stock, Stock Appreciation Rights (SARs), and Employee Stock Purchase Plans (ESPPs). <https://www.nceo.org/articles/stock-options-restricted-phantom-sars-espps>, last visited Mar 21, 2021.

⁸³ Legal Information Institute (LII), 26 U.S. Code § 422 - Incentive stock options. <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/26/422>, last visited Mar 21, 2021.

i. 股東會決議通過⁸⁴

董事會欲發行員工認股選擇權應先擬定計畫書，於計畫書內明定員工認股選擇權之重要事項，包括認股權人資格條件、得認購之股數、認股權行使期間及等待期間等，並於該計畫施行日前 12 個月或施行日起 12 月內，經股東會決議通過該計畫。

ii. 股票來源

對於員工認股選擇權之股票來源，實務上多以公司買回庫藏股為之，以避免發行新股導致股權稀釋。

iii. 認股權人之資格與限制

認股權人之資格與條件為

iv. 認購金額總數之限制

員工取得之股票以服務公司或其母、子公司之股票為限，且每名員工行使選擇權之總金額，每年不得超過 10 萬美元，計算基準則為員工被授予認股選擇權當日之股份價格。如逾 10 萬美元部分則視為非法定之認股選擇權。

v. 行使認股權價格之限制

選擇權之行使價格不得低於授予日之股票公平市價，又如被授予選擇權員工持有超過表決權股份總數 10%，則其行使認股權價格不得低於授予日股票價格之 110%。

vi. 持有期間限制

員工必須在被授予選擇權後至少兩年內、以及行使選擇權後至少一年內持有該股票。

vii. 授予與行使期間之限制

原則上，員工認股選擇權需在該計畫通過或實施(已發生較早者為準)之 10 年內授予員工。而員工應於授予日起 10 年內行使選擇權，倘若逾 10 年為行使選擇

⁸⁴ Legal Information Institute (LII), 26 CFR § 1.422-3 - Stockholder approval of incentive stock option plans. <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/26/1.422-3>, last visited Mar 21, 2021.

權者，則無法再行使該選擇權。另外，如持有超過表決權股份總數 10%，則應需於授予日起 5 年內行使選擇權。

(2) 非法定之員工認股選擇權(Non-statutory or Non-qualified Stock Option, NSO)

非法定之員工認股選擇權係所有非依美國內地稅法第 421-424 條規定發行之員工認股選擇權，其對於授予條件不像獎勵性員工認股選擇權有嚴格限制，該認股權並無市價、持有期間限制，且授予對象除員工外，亦可為企業內外董事、監察人、顧問等相關人員。因此，在美國實務上，非法定之員工認股權通常係給予高階經理人，作為聘僱契約以達吸引、留任之目的，並促進其績效表現，因當企業股價愈高，該認股選擇權之價值亦愈高。

因非法定之員工認股選擇權之發行條件具有彈性，企業能依其需求，設計其選擇權計畫，發行較優惠之股票選擇權來激勵員工。因此，公司有實質負擔成本，員工亦有獲得實質利益，故屬於酬勞性股票選擇權計畫。

2. 稅務處理

如上文說明，員工認股選擇權依是否符合稅法規範分為獎勵性員工認股選擇權(ISO)與非法定之員工認股選擇權(NSO)兩大類。當員工認股選擇權依美國內地稅法第 422 條之規定訂定，即為獎勵性員工認股選擇權(ISO)，且處分該股票時符合處分規範(qualifying disposition)時，可享有以下租稅優惠措施：

(1) 租稅遞延優惠

可享有出售股票前，不需認列所得，不被課稅之租稅遞延優惠，並遞延至實際出售、處分股票時。也就是說，行使股票選擇權時尚無稅負產生。不過，雖無須列入一般所得計算，但需將選擇權行使價格與當日股價之價差列入當年度的替代最低稅(Alternative Minimum Tax, AMT)調整項目，並確認當年度是否應繳納 AMT 最低稅額。例如，如果該選擇權的行使價為 10 美元，而該股票在行使日的

股價為 25 美元，則每股 15 美元的價差將列入在當年度的替代最低稅收入中，而非在一般應稅所得中⁸⁵。

(2) 以股票行使價格和處分價格之間的差額，全部收益或損失以資本利得的稅率計算，而非一般所得稅率，且公司不能獲得相應的稅收減免。

至於符合處分規範係指當員工處分該股票時，必須在「授予選擇權當日兩年後」，並且在「行使選擇權當日一年後」，且授予員工認股選擇權當日起至行使選擇權當日之前三個月，該行使權人需為公司員工，換句話說，員工離職後的三個月內需行使選擇權，否則視為非法定之員工認股選擇權(NSO)。

然如未符合股票持有期間限制之處分規範，則此獎勵性員工認股選擇權(ISO)之租稅優惠將被取消(Disqualifying Disposition)，則選擇權行使價格與當日股價之價差需依照普通所得稅稅率課稅，而行使日當天股價與處分價之價差列入以資本損益的稅率計算。在此情況下，公司可以扣除行權價差。

反之，非法定之員工認股選擇權(NSO)則無租稅遞延、所得稅率優惠。當員工行使非法定之員工認股選擇權(NSO)時，即使未處分該股票，其行使價格與行使當日股價之價差需列入當年度普通所得徵稅。該公司將獲得相應的稅收減免。爾後處分該股票時，依據處分日與行使日股價之差額損益作為資本損益徵稅。

舉例來說，假設員工以行使價格 10 美元被授予 10 個的員工認股選擇權，又行使選擇權時股價為 15 美元，處分股票時價格為 25 美元。

表 2-5 獎勵性員工認股選擇權(ISO)與非法定員工認股選擇權(NSO)之稅負比較

	行使股票選擇權時	處分股票時
獎勵性員工認股選擇權(ISO) – 符合股票持有期間限制	無稅負產生	長期資本損益稅，課稅基礎 =(\$25 - \$10) * 10 股 = \$150
獎勵性員工認股選擇權(ISO) –	無稅負產生	一般所得稅，課稅基礎 =(\$15 - \$10) * 10 股 = \$50

⁸⁵ The Tax Adviser, Stock option planning: Generating value.
<https://www.thetaxadviser.com/issues/2019/dec/stock-option-planning.html>, last visited Mar 21, 2021.

不符合股票持有 期間限制		長/短期資本損益稅，課稅基礎 =(\$25 - \$15) *10 股= \$100
非法定之員工認 股選擇權(NSO)	一般所得稅，課稅基礎 =(\$15 - \$10) *10 股= \$50	長/短期資本損益稅，課稅基礎 =(\$25 - \$15) *10 股= \$100

資料來源：作者自行整理

(二) 員工購股計畫(Employee Stock Purchase Plans, ESPP)

員工購股計畫(ESPP)屬特別形式之員工股票計畫，允許員工在一定時期內(Offering Period，以下稱為「供款期」)提撥一定比例金額，以在供款期末購買股票，且購買價格通常低於市價。

1. 主要規範

員工購股計畫(ESPP)適用於所有員工，是普遍性的員工獎酬制度，其依據美國內地稅法第 423 條⁸⁶之規定具許多要件與限制，規定如下：

(1) 股東會決議⁸⁷

必須在董事會通過員工購股計畫(ESPP)施行之前或之後 12 月內，得到股東會核准。

(2) 股票來源

用於員工購股計畫(ESPP)之股票來源可依公司計畫決定，可能為公司發行新股、庫藏股，或根據該計畫而從公開市場購買股票，抑或是 3 種方式合併使用。

(3) 授予對象之資格、限制與例外排除

原則上，適用所有員工，且除限制員工購買股票之最大數量外，員工需享有相等之權利，其中員工範圍包含母、子公司之員工。然員工如購股後將持有公司或其母、子公司合計逾 5% 股權者，則不得授予該購股權⁸⁸。又當員工受僱期間

⁸⁶ Legal Information Institute (LII), 26 U.S. Code § 423 - Employee stock purchase plans. <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/26/423>, last visited Mar 21, 2021.

⁸⁷ Computershare, How to Establish, Design and Implement an ESPP. <https://www.computershare.com/us/Documents/How-to-Establish-Design-and-Implement-an-ESPP-White-Paper.pdf>, last visited Mar 21, 2021.

⁸⁸ 26 U.S.C 第 424(d)(1)條，持有股份之總額之限制係包括兄弟、姊妹、配偶、直系尊親屬與卑親屬所直接或間皆持有股票，再依 26 U.S.C 第 424(d)(2)條，由公司、合夥或信託方式直接或間接擁有的股票應視為由股東、合夥人或受益人依比例計算其持有數。

少於 2 年、每週經常工時少於 20 小時、每年經常工作少於 5 個月，或前年度收入超過 8 萬美元之高報酬員工且屬於高薪階層得例外排除於員工購股計畫。

(4) 購股價格與認購金額之限制

購股價格可約定以供款期第一天或最後一天，或兩者較低之當日股票公平市價，且不得低於 85% 之價格購股，在實務上，兩日取低點之“回溯”方式最為普遍。另外，員工每年購買股份累積價值不得超過 25,000 美元。

(5) 供款期之限制

如購股價格係為股票公平市價，供款期間可為 5 年，否則不得超過 27 個月。

2. 稅務處理及優惠

員工購股之股票在處分前是不需課稅。又與獎勵性員工認股選擇權(ISO)有相同的股票持有期間規範，如符合處分規範—在「供款期開始日兩年後」，並且在「購買股票當日一年後」，則可享有以「實際利潤，也就是實際購股價格與處分價格間的收益」或「供款期開始日之股價與該日折價之間的差額」較低者課徵一般所得稅，又任何其他損益均為長期資本損益課稅。反之，如不符合持有期限之股票，則需以購股價及購股當日之股票時價之差額繳納一般所得稅，又任何其他損益均為長期或短期資本損益課稅。

舉例來說⁸⁹，供款期開始日股價為 40 美元，供款期結束日(購股當日)股價為 50 美元，且提供員工以市價 85% 之優惠購股，也就是購股價為 34 美元。爾後於市價 100 美元售出。

⁸⁹ Wealth Enhancement Group, ESPP Tax Rules: What You Need to Know. <https://www.wealthenhancement.com/blog/espp-tax-rules-what-you-need-to-know>, last visited Mar 21, 2021.

表 2-6 員工購股計畫(ESPP)符合/未符合股票持有期間限制之稅負比較

	一般所得稅	長/短期資本損益稅
員工購股計畫(ESPP)– 符合股票持有期間限制	課稅基礎 = $\$40 - \$34 = \$6$	課稅基礎 = $\$100 - \$40 = \$60$
員工購股計畫(ESPP)– 不符合股票持有期間限制	課稅基礎 = $\$50 - \$34 = \$16$	課稅基礎 = $\$100 - \$50 = \$50$

資料來源：作者自行整理

由於長期資本收益稅率低於一般所得稅率，較長期持有員工購股計畫(ESPP)標的股票可能很有吸引力，但也需要面臨集中、單一股票的分險，亦可能因股票價格波動的影響使員工感到不滿意。

(三) 員工限制型股票(Restricted Stock)

美國企業早於 1930 年以前就將限制型股票做為激勵員工的獎酬工具，在 1969 年前，限制型股票係美國最普遍運用之員工獎酬制度，然因美國施行稅法改革法，導致限制型股票被股票選擇權取代。不過，隨著 20 世紀初時，美國高科技產業泡沫化，造成股市大跌，股票選擇權變得毫無價值。因此，美國企業又轉向採取限制型股票作為延攬、留用員工的手段，限制型股票再度成為美國企業獎酬員工之最愛，目前亦為美國熱門的股權計畫。

限制型股票使員工能以市場價值或折價，甚至免費獲得約定數量的股票。但是，員工獲得的股份在完成限制條件前，這些股票還不算其實際擁有的股票。公司可以對發行的限制型股票施加任何限制條件，像是以公司、部門或個人績效目標達成為止，或是以繼續工作一定期間等，最常見的是，如果員工繼續在公司工作一定年限（通常是三到五年），則既得限制將隨時間一次或逐漸消失。

1. 主要規範

在美國，員工限制型股票依分為限制型股票單位(Restricted Stock Unit, RSU)及限制型股票獎酬(Restricted Stock Award, RSA)兩種型態。限制型股票單位(RSU)授予給員工時，員工並未獲得股票及配股、表決等相關權利⁹⁰，而當員工達成既得條件後，即擁有股票所有權。微軟公司 2001 年之股票獎酬合約(Stock Award Agreement Under The Microsoft Corporation 2001)即為一例⁹¹；限制型股票獎酬(RSA)授予給員工時，員工於既得條件達成前，除不得將轉讓、處分股票外，可享有配股及表決等股東權利⁹²。著名案例係於 2003 年時，蘋果公司於與當時之執行長 Steven P. Jobs 所簽訂取消選擇權及授予限制型股票之合約書(Option Cancellation and Restricted Stock Award Agreement)⁹³。

限制型股票單位(RSU)遞延給予股份時點之特性，使其與員工認股選擇權貌似相似，但實際上兩者主要區別在於，當達成既得條件後，員工認股選擇權是員工以約定價格購買股票，且可控制購買股票的時間，而限制型股票單位(RSU)則是員工將自動擁有股票，因此員工無需採取任何措施即產生收益或稅收後果，也因此員工須做好財務規劃，確保不會因為股票的收入而進入更高的稅級。此外，限制型股票單位(RSU)因自動擁有，所以無期效限制，將由個人選擇保留或出售，而選擇權則有持有與行使期間限制⁹⁴。

美國公司發行員工限制型股票之主要規範為公司法、證券交易法、稅法。而公司法作為公司得發行員工限制型股票之之法源依據，亦規範關於限制型股票發行之決策機制、限制內容、限制轉讓之效力等部分，其中較具代表性為美國模

⁹⁰ 楊哲夫，2012，〈淺談「限制員工權利新股」制度〉，《證券暨期貨月刊》，vol. 30 (6): 10。

⁹¹ 陳振乾審閱、胡元森整理，2009，〈美國限制員工權利股票〉，《安侯建業通訊》，vol. 26: 5-6。

⁹² 楊哲夫，2012，〈淺談「限制員工權利新股」制度〉，《證券暨期貨月刊》，vol. 30 (6): 10。

⁹³ 陳振乾審閱、胡元森整理，2009，〈美國限制員工權利股票〉，《安侯建業通訊》，vol. 26: 5-6。

⁹⁴ Wealth Enhancement Group, What You Need to Know About Restricted Stock Units. <https://www.wealthenhancement.com/blog/what-to-know-about-restricted-stock>, last visited Mar 21, 2021.

範公司法(Model Business Corporation Act)與德拉瓦州普通公司法(Delaware General Corporation Law)。

(1) 發行限制型股票之規範

公司章程可授權有條件限制、有限制表決權或無表決權之股份。(模範公司法第 6.01 條(c)項)

(2) 發行限制型股票之決議方式

發行限制型股票之決議方式是依據公司章程規定而訂，如章程未規範需經股東會核准，則董事會則可決議之。

公司章程規定董事會有權規定，則董事會無須經股東會同意即可發行限制型股票。(模範公司法第 6.02 條(a)項)

如公司章程已規定得發行限制型股票，於授權資本範圍內，且不涉及章程變更，則董事會得於任何時間決定是否發行。反之，則需經股東會決議。(德拉瓦州普通公司法第 202 條(b)項)

(3) 限制型股票既得條件

公司可以未來提供服務之契約等條件為對價來發行股份，並可對該股份之轉讓做限制。(模範公司法第 6.21 條(e)項)

公司章程、股東與公司間之協議或股東間協議，可對公司股份的轉讓或轉讓登記作出限制性的規定。(模範公司法第 6.27 條(a) 項)

就美國模範公司法與德拉瓦州普通公司法之規定觀之，可知美國法賦予公司充分的自由與彈性發行與設計公司之限制型股票制度。

(4) 授予對象資格與限制

限制型股票授予對象不限於一般員工，亦可為公司高階管理階層，且從屬公司之員工、非受雇董事、執行長均適用，係按公司需求決定對象。

2. 稅務處理

限制型股票之員工與公司在稅務處理上，不論發行方式係為限制型股票獎酬(RSA)或限制型股票單位(RSU)，主要根據皆為內地稅法第 83 條(a)項之規範，原則上，當員工達成既得條件時，員工完全持有股票所有權，則即需按當時股票市價與員工取得股票之價差，列入當年度一般所得課稅。舉例來說，如將分 5 年無償授予員工 500 股，且股票每股市值均為 10 美元，那員工無論是否處分股票，每年均須列入 1,000 美元的所得。若未來員工出售股票時，則以既得當日股價與售出當日股價之價差為基準，列入個人資本利得課稅，又於既得日後持有股票超過一年，則是為長期收益。

如為被授予限制型股票獎酬(RSA)時，員工亦可依照內地法第 83 條(b)項—Election，於被授予 30 天內向國稅局申請將此所得提前列入授予日年度課稅。提前課稅之優點在於如若未來股票增值，則減少因限制型股票獎酬(RSA)支出的一般所得稅，另外，此股票也擁有更長的持有期，這意味著只要股票持有是以授予日開始計算而非既得日，也因此處分股票時，更可能可以以長期資本損益之稅率課稅。提前課稅雖有可能獲得較多的利益，但員工可能因為無現金可負荷龐大稅負而不申請⁹⁵。更值得注意的是，如員工於未來因離職或未達約定而喪失取得限制型股票之權利，事先繳納之稅款亦不退還。

就公司之課稅之點上，發放限制型股票獎酬(RSA)之公司應在員工選擇的課稅時點，而發放限制型股票單位(RSU)之公司則於員工取得該股票之完全所有權時，以股票公平市價與員工取得股票價格之差額，於當年自公司營利事業所得中扣除。

⁹⁵ CooleyGo, What is a section 83(B) election and why should you file one?. <https://www.cooleygo.com/what-is-a-section-83b-election/>, last visited Mar 21, 2021.

(四) 虛擬股票(Phantom Stock)與股票增值權計畫(Stock Appreciation Rights)⁹⁶

虛擬股票與股票增值權概念相似，公司可選定特定對象，以公司股票價值表現獲得獎酬的現金獎勵計畫，實際上員工不被授予股票，是具有成本效益，且無太多法規要求規範，因此對公司與員工具有極大吸引力。

1. 主要規範

虛擬股票是以約定數量的股票，並於約定期間結束時支付相應的現金或股票，以及期間內的股息等價。虛擬股票計畫通常包含以服務期間或目標達成之既得條件，以及規範參與者是否收到與股息等價之現金或任何類型的投票權，通常虛擬股票亦稱為「績效單位(Performance Units)」，且亦可於支付時，將虛擬股票單位轉為實際的股票份額，避免公司支付現金⁹⁷。虛擬股票不具有行使權力，而是將特定對象列入該計畫，並於既得條件達成後，授予其現金或等值的實質股票；股票增值權則是以約定期間內，約定數量股票的「增加價值」，提供等值的現金或股票，又股票增值權與股票選擇權相似，可能無具體的結算時點，而是彈性的選擇行使時點，並以未來股票上漲之差額決定其報酬之高低，但兩者最大的不同是，股票增值權於行使時並不需付錢購買股票，而是取得股票增值之現金或等值股份。

2. 稅務處理

虛擬股票與股票增值權之稅收處理與非法定之員工認股選擇權(NSO)相同，授予時無稅負問題，待取得收益或行使時，按獎酬價值扣除支付的金額（通常沒有支付金額）列入一般所得課稅，包含以股票結算之股票增值權，需於行使時將收益列入一般所得，而後處分股票之利得均列入資本利得計算。公司則可自當年度公司營利事業所得中扣除⁹⁸。

⁹⁶ NCEO, Stock Options, Restricted Stock, Phantom Stock, Stock Appreciation Rights (SARs), and Employee Stock Purchase Plans (ESPPs). <https://www.nceo.org/articles/stock-options-restricted-phantom-sars-espps>, last visited Mar 21, 2021.

⁹⁷ Investopedia, Introduction to Phantom Stock and SARs. <https://www.investopedia.com/articles/stocks/12/introduction-phantom-stock.asp>, last visited Apr 2, 2021.

⁹⁸ EQVISTA, Understanding Phantom Stock and Stock Appreciation Right (SAR). <https://eqvista.com/phantom-stock/understanding-phantom-stock-stock-appreciation-right/>, last visited Apr 2, 2021.

(五) 員工持股計畫(Employee Stock Ownership Plan, ESOP)

員工持股計畫(ESOP)屬於退休計畫的一種，係美國常見的員工持股方式，受員工退休所得保障法(ERISA)規範。公司施行員工持股計畫(ESOP)目的有幾種，最常被作為為成功的非公開公司(Closely Held Company)的即將卸任的股票所有者提供市場，實現業務連續性⁹⁹、激勵與獎勵員工，或利用激勵措施借貸並以稅前美元購買新資產，實際上員工持股計畫(ESOP)很少被用來挽救陷入困境的公司。通常，員工持股計畫(ESOP)都是由公司捐獻資金，而非由員工購買股票。

於美國實務運作上，企業施行員工持股計畫可享受租稅優惠，又兼具獎勵員工及退休福利之計畫，截至最新數據，美國已有 6,501 項計畫，其中非公開公司有 5,863 項，公開公司有 638 項，持有的總資產超過 1.4 萬億美元，涵蓋 1,420 萬人參與員工持股計畫(ESOP)¹⁰⁰，又主要以製造業、專業/科學/技術服務業、金融/保險/房地產、建築產業為大宗(參下圖 7)。員工持股計畫(ESOP)主要投資公司的股票，並結合信託制度，以信託持有股票資產，並由受託人(可為個人、員工持股計畫(ESOP)信託委員會或外部信託機構)擔任此計畫監督保護者，而員工持股計畫(ESOP)參與者(員工)隨著參與時間累積股份，並於離職或退休時取得。

⁹⁹ NCEO, Using an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) for Business Continuity in a Closely Held Company. <https://www.nceo.org/articles/esop-business-continuity>, last visited Apr 2, 2021.

¹⁰⁰ NCEO, Employee Ownership by the Numbers. <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>, last visited Apr 2, 2021.

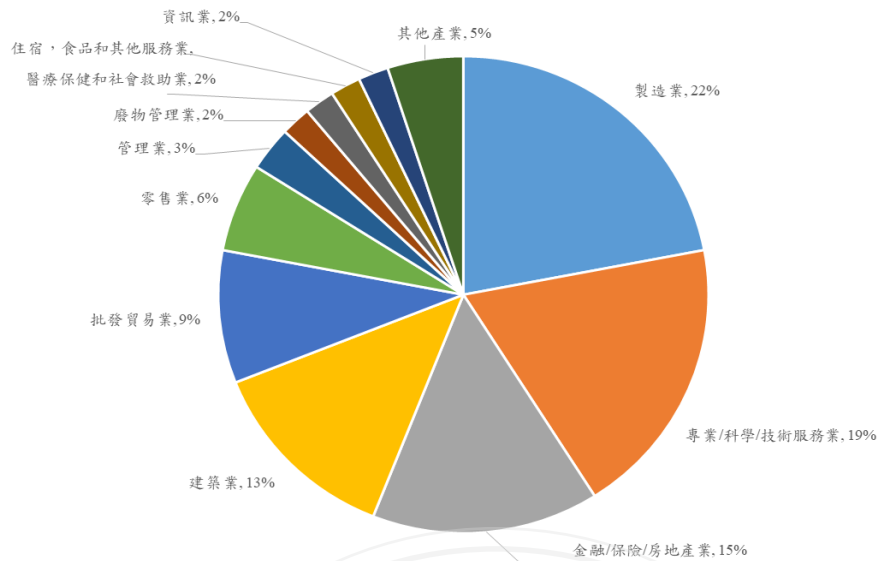


圖 2-6 美國施行員工持股計畫(ESOP)產業分布

資料來源：NCEO, Employee Ownership by the Numbers

1. 主要規範

員工持股計畫(ESOP)可以擁有公司全部股份，也可能只擁有一小部分。公司擁有者可以以任何需要的量繼續經營業務，如上提到員工持股計畫(ESOP)由受託人管理，但受託人由董事會指定任命。因此，公司控制權的變化通常僅是名義上的，除非公司制定計劃，讓員工在這此有更多的投入。

(1) 員工持股計畫(ESOP)操作方式

I. 槓桿型的員工持股計劃(Leveraged Plan)

槓桿型的員工持股計劃是常見的融資型操作，係藉由員工持股計畫(ESOP)信託對外貸款以購買公司股票，並由購買股票而獲得的利潤、其他資金中，以及公司提供可抵稅之捐獻償還貸款。實務上，借貸機構(銀行)通常要求貸款給公司，而公司再將此貸款額再貸給員工持股計畫(ESOP)信託。於貸款還清前，股票先存入「暫存帳戶」，待貸款清償後，則將股票轉入員工之退休帳戶，而當員工於離職或退休時，取得其個人帳戶內之股票或現金價值¹⁰¹。

¹⁰¹ NCEO, A Detailed Overview of Employee Ownership Plan Alternatives. <https://www.nceo.org/articles/comprehensive-overview-employee-ownership>, last visited Mar 21, 2021.

II. 非槓桿型的員工持股計劃(Non-Leveraged Plan)

非槓桿型的員工持股計劃係員工無須有任何支出，是由公司每年直接提供股票或用來購買股票的現金，通常為參與計畫員工工資總額的 25%，並由信託機構進行管理，於員工離職或退休時分配給員工。

根據統計，目前約有 49%的員工持股計畫(ESOP)使用槓桿型計畫，且現使用非槓桿型的員工持股計畫(ESOP)，最初亦可能使用槓桿型。近幾年，大約 2/3 的新建員工持股計畫(ESOP)均使用槓桿型計畫。

(2) 可投資股票來源

員工持股計畫(ESOP)的股票來源可為自公開市場購買公司股票，亦可為以公平市場價值購買公司的庫藏股。

(3) 適用對象

員工持股計畫(ESOP)係屬參與原則，原則上為全體員工公平分配，不得獨厚高薪受雇者或管理階層。員工持股計畫(ESOP)參與資格為年滿 21 歲的全職員工都需參與該計畫，而其股票分配多半採用薪資、年資或薪資與年資合計等 3 項指標為依據，隨著員工積累在公司的資歷愈長，其獲得信託帳戶股份亦愈多，這一過程稱為歸屬。而當員工離開公司時，其將取得股票，而公司必須以股票公平市場價值從他們那裡回購股票（除非股票有公開市場，私人公司必須進行年度外部評估以確定其股票價格）。

2. 稅務處理

美國稅法對於參加員工持股計畫之企業、員工及機構提供多項租稅優惠，其中對於公司之優惠包括：

- (1) 股票與現金捐獻：此為非槓桿型的員工持股計劃中，公司每年提撥額於全年薪資總額 25% 內之部分之股票與現金捐獻，可享租稅抵免。
- (2) 清償貸款之支出可全額(含本金與利息)：此為槓桿型的員工持股計劃中，公司捐款員工持股計畫(ESOP)信託以償還貸款之金額可列入租稅的減項。

- (3) 員工持股計畫(ESOP)之股息：如公司提供給員工以償還員工持股計畫(ESOP)貸款或員工再投資於公司股票之股息可享租稅抵免。

而對員工之優惠則為：

- (1) 遞延效果：員工於離職或退休而取得股票所有權時，才需課稅
- (2) 當員工出售因員工持股計畫(ESOP)取得之股票後，以售出之所得投資其他證券，則售股之資本利得可遞延至新股票出售時再認列所得課稅
- (3) 而如將員工持股計畫(ESOP)股息直接分配予參與者，則需將此列入員工之所得課稅

另外，亦對貸款作為員工持股計畫(ESOP)之金融機構，可享放款之利息收入的 50% 具免稅優惠¹⁰²。

因各種租稅誘因，促使員工持股計畫(ESOP)在美國成長相當快速，為主要吸引人才、獎勵員工績效與保障員工福利的重要制度之一。然亦存在局限性，如私人公司必須買回離職員工的股份，這可能成為一項重大支出，對於小型公司來說，建立員工持股計畫(ESOP)的成本很高。又每當發行新股時，現有股票就會被稀釋，因此，必須將稀釋度與 ESOP 可以提供的稅收和激勵利益進行權衡。最後，員工持股計畫(ESOP)在改善公司績效關聯上，只有員工參與影響其工作的決策的機會結合在一起時才能產生效果。

¹⁰² 李雅婷，2003，〈員工分紅入股制度之闡析及其與生產力之關聯研究〉，國立交通大學經營管理研究所博士論文，21-22。

二、 英國員工分紅入股制度

在英國，因所得預扣制度(Pay As You Earn, PAYE)導致員工需繳納高額所得稅、國民保險費¹⁰³、社會費用之情形。自 1970 年代後期，英國政府對於員工持股之支持，促使政府推出稅收優惠計畫，如公司使用法定規範優惠之股票計畫時，員工可享有不按其價值繳納所得稅或國民保險等稅收優惠。而目前英國得享稅收減免之稅收優惠股票計畫¹⁰⁴共有股權激勵計畫(Share Incentive Plan, SIP)、工資儲蓄計畫(Save As You Earn, SAYE)、公司股票選擇權計畫(Company Share Option Plans, CSOP)、企業管理激勵計畫(Enterprise Management Incentive Plans, EMI)四種¹⁰⁵、¹⁰⁶。前兩種計畫需適用所有符合條件之員工，通常被大企業使用以激勵為數眾多之員工，而後兩種計畫可依企業需求選定特定員工給予獎勵，且與未經批准的計畫相比，具更多的稅收優惠待遇。除此之外，尚有員工持股信託(Employee Ownership Trust, EOT)亦具稅收減免之優惠，尤其給予企業主優渥的資本利得稅免除。

(一) 股權激勵計畫(Share Incentive Plan, SIP)

股權激勵計畫過去亦被稱為全體員工股票所有權計畫(All-employee Share Ownership Plan, AESOP)，於 2000 年財政法案(Finance Act 2000)與企業管理激勵(EMI)一同引進。根據英國稅務及海關總署(HMRC)統計，2018 年至 2019 年約有 490 家英國公司採用股權激勵計畫(SIP)¹⁰⁷。

¹⁰³ 國民保險費(National Insurance Contributions, NICs)係透過薪資與所得稅向員工與雇主徵收之費用，當年滿 16 歲，且一周收入超過 167 英鎊之員工，或每年賺取 6,025 英鎊以上利潤之自營人士需繳納國民保險費以符合某些福利與國家養老金之資格。GOV.UK, National Insurance. <https://www.gov.uk/national-insurance>, last visited Nov 17, 2017.

¹⁰⁴ 有稅收優惠之計畫必須符合法規要求才有資格享受有利的稅收待遇，又於 2014 年 4 月 6 日之前，SIP、SAYE 與 CSOP 需事先獲得 HMRC 之批准，因此，稅收優惠股票計畫亦被稱為批准的股票計畫(Approved Share Schemes)。

¹⁰⁵ The EsopCentre, Employee share ownership: an introduction. <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/>, last visited Mar 28, 2021.

¹⁰⁶ GOV.UK, Tax and Employee Share Schemes. <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>, last visited Mar 28, 2021.

¹⁰⁷ GOV.UK, Companies with tax-advantaged employee share schemes. <https://www.gov.uk/government/statistics/companies-with-tax-advantaged-employee-share-schemes>, last visited Mar 28, 2021.

1. 主要規範

公司須於每年在線上向英國稅務及海關總署(HMRC)¹⁰⁸提交計畫相關事件的申報表。股權激勵計畫(SIP)需透過信託機構執行運作，雖股票存於信託中，但員工需承擔股票波動之風險，而當員工離職或退休時，其股票則會自此計畫退出，且公司可以於公司章程中要求員工於離職時要售出其股票。此外，現行法規規定得適用股權激勵計畫(SIP)之公司類型為公開發行公司或不受其他公司控制之非公開發行公司¹⁰⁹。

(1) 股東會決議通過

根據英國上市規則(Listing Rules)規範，在公司實施股票計畫前，需要考慮是否需要事先獲得股東的批准，以防止上市公司利用股票計畫稀釋現有股東價值。其中，如股票計畫之股票來源由發行新股或庫藏股為之，則不論計畫之內容為何，均需事先獲得股東會同意¹¹⁰。

(2) 適用對象

股權激勵計畫(SIP)應適用所有符合條件之員工和董事，公司僅得依需求選擇採用不同措施類型而不得給予差別待遇，但可設定不超過 18 個月的最低服務資格限制。值得注意的是，股權激勵計畫(SIP)為員工持股之一種形式，員工可以因此獲得參與公司治理的權利。但是，公司可以將股權激勵計畫(SIP)股份做某些條件限制，例如限制投票權。

¹⁰⁸ HMRC 全名為 HM Revenue & Customs，於 2005 年 4 月 18 日由內地稅收局(Inland Revenue)與海關(Customs & Excise)合併而成，主要負責管理稅收之政府部門。

¹⁰⁹ Practical Law, Employee share plans in the UK (England and Wales): regulatory overview. [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-1411?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-1411?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1), last visited Mar 28, 2021.

¹¹⁰ Deloitte, Share Success Your guide to employee share plans in the UK and beyond. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/tax/deloitte-uk-tax-share-success-oct-2016.pdf>. last visited Mar 28, 2021.

(3) 股權激勵計畫(SIP)之股票分為以下 4 種類型：

I. 免費股票(Free Shares)

免費股票是員工可無償獲得股票，公司每年可提供每位員工市價 3,600 元英鎊的免費股票，並可按員工之薪資等級、績效、服務年限或工時為配發股票的分類依據，但不能因對象不同而有差別待遇。

如果僱用關係於免費股票獲得日之三年內終止，則免費股票可被收回。

II. 合夥股票(Partnership Shares)

合夥股票是股權激勵計畫(SIP)中唯一員工有償購買股票的類型。一般來說，購股價為購股當日之市價，但如果員工籌集資金一段時間後才購買股票，則可以以籌資開始日或購股日之股票市價，或兩者較低者為認購價，又上述方法需在一開始就由公司規定。

而資金之來源，則是為員工稅前工資，也就是說，員工因合夥股票扣繳的所得，將免除於當年度所得計算中，此亦為公司解省社會保險之費用負擔，但稅前工資將額部分不得超過每年 1,800 元英鎊或該年度收入的 10%(以較低者為準)。

III. 相對提撥股票(Matching Shares)

相對提撥股票為公司以員工購買合夥股票之股份為基準，給予約定比率之股份，又其比率不得超過 1:2，且最高上限為 3,600 元英鎊之股票。也就是說，當員工購買每 1 份合夥股票，公司提撥 2 份股票。

另外，如果員工自購買合夥股票之日起三年內從信託中撤出該股票，則相對提撥股票可被收回。

IV. 股息股票(Dividend Shares)

股息股票是由以上三種股票所生之股息而獲得的股票，在公司方案允許下，員工每年可透過前一年之股息購買，且可享每年最多 1,800 元英鎊之股息(如有購買股息股票)不需列入所得。

2. 稅務處理¹¹¹

當公司採行之股權激勵計畫(SIP)符合所得稅法(ITEPA 2003)附件 2 之規定，公司與參與員工可享稅收優惠，規定如下：

- (1) 股票發放時，不需列入個人所得，繳納稅收或國家保險費
- (2) 當員工從信託中取出其股份，則將依股票於信託的持有期間，作為是否產生所得之依據。
 - I. 免費股票與相對提撥股票，如於股權激勵計畫(SIP)持有滿 5 年，則無所得稅或國民保險費；如持有滿 3 年、不滿 5 年時，因為無償取得之股票，則按股票取得日或取出股票日之股票市價較低者，列入所得稅與國民保險費；如持有不滿 3 年，則按取出股票日之股票市價，列入所得稅與國民保險費。
 - II. 合夥股票部分，如於股權激勵計畫(SIP)持有滿 5 年，則無所得稅或國民保險費；如持有滿 3 年、不滿 5 年時，因為有償取得之股票，則以購股價與取得日或取出股票日之股價差額較低者，列入所得稅與國民保險費；如持有不滿 3 年，則按購股價與取出股票日之股價差額，列入所得稅與國民保險費。
 - III. 股息股票則是如持有滿 3 年無所得稅或國民保險費；如持有不滿 3 年，則原免稅之股息則認列取出股票日當年度之股利所得。
 - IV. 此外，對於因裁員、退休、轉調等或等原因致員工離職，或某些現金收購之情形使員工提前取出股票，則不會有所得稅與國民保險費之產生。

¹¹¹ Saffery Champness, Tax factsheet | Share Incentive Plan. <https://www.saffery.com/news-and-events/publications/share-incentive-plans-october-2019>, last visited Mar 28, 2021.

表 2-7 股權激勵計畫(SIP)稅務處理之規範

股票類型	持有不滿 3 年	持有滿 3 年、不滿 5 年	滿 5 年
免費股票	取出股票日之股票市價，列入所得稅與國民保險費	按股票取得日或取出股票日之股票市價較低者，列入所得稅與國民保險費	無所得稅
合夥股票	以購股價與取出股票日之股價差額，列入所得稅與國民保險費	以購股價與取得日或取出股票日之股票市價之間差額較低者，列入所得稅與國民保險費	無所得稅
相對提撥股票	取出股票日之股票市價，列入所得稅與國民保險費	按股票取得日或取出股票日之股票市價較低者，列入所得稅與國民保險費	無所得稅
股息股票	原免稅之股息則認列取出股票日當年度之股利所得	無所得稅	無所得稅

資料來源：作者自行整理

- (3) 員工在僱用關係持續時，可以無限期的將股權激勵計畫(SIP)股票放在信託中。當股票以信託方式持有時，股票之增值均不認列資本利得，當股票自信託取出後當日立即出售，則無需繳納資本利得稅。當股票自信託取出後後 90 日內，將該股票轉讓存入「股票個人儲蓄帳戶(Stocks and Shares Individual Savings Account, ISA)¹¹²」，但股票價值不得超過每年 20,000 元英鎊的限額。
- (4) 但如員工將股票自信託中取出後持有一段時間才賣出股票，則按取出股票時之股票市價與售出股票之價格差額，依法列入個人資本利得。

¹¹² Individual Savings Account 為個人儲蓄帳戶，共分為現金 ISA (cash ISAs)、股票 ISA (stocks and shares ISAs)、創新金融 ISA (innovative finance ISAs) 及終生 ISA (Lifetime ISAs)，每年儲蓄金額不得超過 20,000 元英鎊，存入現金或股票可享現金利息、投資所得、利得免稅之優惠。GOV.UK, Individual Savings Accounts (ISAs). <https://www.gov.uk/individual-savings-accounts>, last visited Mar 28, 2021.

(5) 公司部分，有權就以下方面扣除成本，獲得公司稅收減免：

- I. 無償提供給員工的免費股票和相對提撥股票之成本，以及實施和管理股權激勵計畫(SIP)計畫所產生的成本於公司稅扣除。
- II. 員工用於購買合夥股票的薪水及所生之相關費用亦可扣除。

(二) 工資儲蓄計畫(Save As You Earn, SAYE)

工資儲蓄計畫(SAYE)亦被稱為 Sharesave 或所得儲蓄之認股選擇權計畫(Savings-related Share Option Scheme)¹¹³，為與儲蓄有關的員工認股選擇權計畫，其運作方式為公司授予員工認股選擇權，員工則按月儲蓄部分工資，並在未來有權以約定之價格購買公司股票。僅公開發行公司或不受其他公司控制之未公開發行公司始得適用受認可且合法的工資儲蓄計畫(SAYE)，並享稅收優惠，其餘類型之公司並未享有稅收優惠。

工資儲蓄計畫(SAYE)最初於 1980 年的財政法案(Finance Act 1980)中被引入，並於 1981 年 7 月 1 日生效。因工資儲蓄計畫(SAYE)之目的為鼓勵員工儲蓄，因此廣受公司之喜愛與使用。根據英國稅務及海關總署(HMRC)統計，2018 年至 2019 年約有 840 家英國公司採行工資儲蓄計畫(SAYE)¹¹⁴。

公司於施行工資儲蓄計畫(SAYE)前，必須將該計畫通知英國稅務及海關總署(HMRC)，並自我證明(self-certify)該計畫符合所得稅法(ITEPA 2003)附件 3 之規定，其規定如下：

¹¹³ The EsopCentre, Save As You Earn. <https://esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/save-as-you-earn/>, last visited Mar 28, 2021.

¹¹⁴ GOV.UK, Companies with tax-advantaged employee share schemes. <https://www.gov.uk/government/statistics/companies-with-tax-advantaged-employee-share-schemes>, last visited Mar 28, 2021.

1. 主要規範^{115、116}

(1) 股東會決議通過

在公司實施工資儲蓄計畫(SAYE)前，需要事先獲得股東的批准。

(2) 適用於符合條件的全體員工

工資儲蓄計畫(SAYE)必須適用於所有符合條件的員工，且不得因職級、年資等條件給予差別待遇，然公司可規定員工需服務五年以上才可參加計畫。員工可以自由選擇是否參加該計畫，沒有強制與義務。

(3) 需先約定儲蓄期間

公司可定期或一次性提供工資儲蓄計畫(SAYE)。每次計畫開始前，需先確認儲蓄期間為3年或5年，也就是授予選擇權後的3年或5年，員工可購買公司股票，且每位員工的儲蓄期間長短需一致，不得有差別待遇，亦不得以績效作為既得條件。

(4) 購股價格之限制

對於員工行使認股權之價格，最多可享股票選擇權授予當日股價的20%的折扣，也就是說，認股價格不得低於選擇權授予當日市價80%。

(5) 儲蓄工資規範

參與工資儲蓄計畫(SAYE)之儲蓄工資是由稅後工資扣繳。在儲蓄期間，員工每月可存入5至500元英鎊於銀行、建築貸款協會(building society)或相關機構，但公司可根據薪酬或服務年限設定儲蓄限制。當約定期間達成，員工得以選擇以累積的資金及此段期間獲得的獎金¹¹⁷購買股票，亦可選擇不行使選擇權，取回其存款與收益。

(6) 行使期間之限制

¹¹⁵ BDO, Save As You Earn Share Option Plan. <https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/save-as-you-earn-share-option-plan>, last visited Mar 28, 2021.

¹¹⁶ Pett Franklin, What are Save As You Earn options?. <https://pettfranklin.com/services/save-as-you-earn-saye/>, last visited Mar 28, 2021.

¹¹⁷ 在完成3年或5年的約定期間後，將可獲得一筆免稅獎金。又此獎金為由財政部規定之固定利率發放。

一般情形下，認股權需於合約結束後 6 個月內行使。

2. 稅務處理

當公司採行之工資儲蓄計畫(SAYE)符合如公司符合上述規定，公司與參與計畫之員工可享有的稅收優惠如下：

(1) 任何因股票與獎金產生的收益，均無所得稅與國民保險費

工資儲蓄計畫(SAYE)授予日、行使價與行使日之股價差額；行使價與售出時之股價差額均無所得稅產生，也不需要繳納國民健保費。

(2) 處分股票時，則需以選擇權行使價與股票處分當日時價之差額認列個人資本利得，繳納資本利得稅，且每人每年度享有 12,300 元英鎊之資本利得免稅額度(2020/21 稅務年度)¹¹⁸。但如符合以下情形，則可豁免資本利得稅：

- I. 在行使股票選擇權後 90 日內，將該股票轉讓存入股票個人儲蓄帳戶 (ISA)，但股票價值不得超過每年 20,000 元英鎊的工資儲蓄計畫 (SAYE)與股權激勵計畫(SIP)股份限額。
- II. 在行使股票選擇權當日，將其轉讓至個人年金/退休金。如未在當日立即轉讓，仍可在 90 日內轉讓，但需將行使價與轉讓當日時價之差額列入資本利得。

(3) 公司部分，可於營利事業所得稅扣除以下：

- I. 員工行使選擇權的獲利金額
- II. 因建立和管理工資儲蓄計畫(SAYE)計畫所生之成本。

¹¹⁸ 智富，英國稅務懶人包（上）趁 BNO 平權移民？英國五大稅項你要知。

<https://inews.hket.com/article/2687418/%E3%80%90%E8%8B%B1%E5%9C%8B%E7%A8%85%E5%8B%99%E6%87%B6%E4%BA%BA%E5%8C%85%EF%BC%88%E4%B8%8A%EF%BC%89%E3%80%91%E8%B6%81BNO%E5%B9%B3%E6%AC%8A%E7%A7%BB%E6%B0%91%EF%BC%9F%E3%80%80%E8%8B%B1%E5%9C%8B%E4%BA%94%E5%A4%A7%E7%A8%85%E9%A0%85%E4%BD%A0%E8%A6%81%E7%9F%A5>，最後瀏覽日：2021/3/28。

(三) 公司股票選擇權計畫(Company Share Option Plan, CSOP)

公司股票選擇權計畫(CSOP)是一種公司可以自由選定「特定員工」為對象，授予股票選擇權的計畫。公司股票選擇權計畫(CSOP)於 1984 年財政法案(Finance Act 1984)引入，起初常被企業做為高階管理人員之薪酬措施，因此亦被稱為「高階員工認股選擇權計畫(Executive Share Option Scheme, ESO)」¹¹⁹。而於 1996 年財政法案(Finance Act 1996)賦予其稅收優惠後，開始作為「公司股票選擇權計畫」施行¹¹⁹。另外，公司股票選擇權計畫(CSOP)對於公司規模、員工人數沒有限制，但需為上市公司或非受控之未公開發行公司，因此，亦是對不符合授予企業管理激勵計畫(EMI)資格之公司的稅收激勵計畫。

因稅收優惠之緣故，公司股票選擇權計畫(CSOP)受上市公司歡迎。根據英國稅務及海關總署(HMRC)統計，2018 年至 2019 年約有 1,180 家英國公司施行公司股票選擇權計畫(CSOP)¹²⁰。雖然公司股票選擇權計畫(CSOP)有諸多限制，如對於員工得持有之選擇權價值額度規範、約定行使價格限制、行使期間限制，使某些被授予的選擇權不符合稅收減免之條件，然因企業希望具更多元的獎勵措施，因此公司股票選擇權計畫(CSOP)廣受企業使用，且通常會與非稅收優惠之認股選擇權一起使用。

1. 主要規範

公司於施行公司股票選擇權計畫(CSOP)前與股權激勵計畫(SIP)相同，需先向英國稅務及海關總署(HMRC)登記，並自我證明(self-certify)該計畫符合所得稅法(ITEPA 2003)附件 4 之規定，其主要規定如下：

(1) 股東會決議通過

在公司實施公司股票選擇權計畫(CSOP)前，需要事先獲得股東的批准。

(2) 適用對象

¹¹⁹ The EsopCentre, Company Share Option Plan. <https://esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/company-share-option-plan/>, last visited Mar 27, 2021.

¹²⁰ GOV.UK, Companies with tax-advantaged employee share schemes. <https://www.gov.uk/government/statistics/companies-with-tax-advantaged-employee-share-schemes>, last visited Mar 28, 2021.

公司可依其需求自由選擇授予對象，包含員工、董事、顧問等。傳統上公司係以特定的董事及高階管理人員等為對象，現今亦廣泛用於全體員工，包括低薪與兼職員工。

(3) 可持有之股票選擇權價值

每位員工同時可持有不超過 30,000 元英鎊的股票選擇權¹²¹，而該價值係以授予選擇權當日之市價計算。

(4) 行使價之限制

約定之認股選擇權行使價格，不得低於選擇權授予當日之市場價格。

(5) 行使期間之限制

約定行使期間通常為授予選擇權當日起 3 年後可開始行使認股選擇權，並於授予日起 10 年內行使完畢。另外，公司可以以績效或時間為基礎的約定做為認股權人得行使認股權之條件。

2. 稅務處理

當公司採行之公司股票選擇權計畫(CSOP)符合如公司符合上述規定，公司與參與計畫之員工可享有的稅收優惠如下：

- (1) 選擇權行使價與行使日之股價差額不需列入個人所得與國民保險費。公司股票選擇權計畫(CSOP)允許因需要提前執行，然持有選擇權未滿 3 年行使，則不得享有稅收優惠¹²²。
- (2) 處分股票時，則需以選擇權行使價與股票處分當日時價之差額認列個人資本利得，繳納資本利得稅，且每人每年度享有 12,300 元英鎊之資本利得免稅額度(2020/21 稅務年度)。
- (3) 公司部分，可於營利事業所得稅扣除以下：

I. 員工行使價與行使日當日市價之差額

¹²¹ GOV.UK, Company Share Option Plan. <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/company-share-option-plan>, last visited Mar 28, 2021.

¹²² BDO, Company Share Option Plan. [https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/company-share-option-plan-\(csop\)](https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/company-share-option-plan-(csop)), last visited Mar 28, 2021.

II. 因建立和管理公司股票選擇權計畫(CSOP)計畫所生之成本。

(四) 企業管理激勵(Enterprise Management Incentives, EMI)

企業管理激勵計畫(EMI)是一個公司可依需求選定對象授予差別待遇的股票選擇權方案，且可說是可選定對象的股票選擇權方案中給予企業與員工最優渥條件之制度，其旨在幫助發展中的小公司以不提供高薪之方式獎勵、吸引和留住優秀的員工。

企業管理激勵計畫(EMI)是在 2000 年財務法案(Finance Act 2000)中與股權激勵計畫(SIP)一起引入的。由於其極具彈性(如選擇權可依任何種類的股票授予，像是無投票權等，亦可按任何行使價及既得條件授予)且大方的稅收優惠，使企業管理激勵計畫(EMI)成為最受中小企業歡迎的股票方案。根據英國稅務及海關總署(HMRC)的統計數據，2018 - 2019 年度有 12,410 家英國公司採行企業管理激勵計畫(EMI)¹²³。

1. 主要規範

與上文之股權激勵計畫(SIP)、工資儲蓄計畫(SAYE)與公司股票選擇權計畫(CSOP)不同，公司無需向英國稅務及海關總署(HMRC)自我證明企業管理激勵計畫(EMI)計畫符合相關法規，而是需向英國稅務及海關總署(HMRC)登記，並於選擇權授予日起 92 天內線上提交企業管理激勵計畫(EMI)認股權授予通知，始有資格享有稅收優惠。又關於企業管理激勵計畫(EMI)需符合所得稅法(ITEPA 2003)附件 5 之規定，其主要規定如下：

(1) 適用公司

企業管理激勵計畫(EMI)適用於授予認股權當日之總資產低於 3000 萬英鎊，且全職員工少於 250 名(兼職員工按比例計算)的上市或私人公司。除此之外，企業大部分之商業貿易還需符合所得稅法(ITEPA 2003)附表 5 第 13 至 23 段之規

¹²³ GOV.UK, Companies with tax-advantaged employee share schemes.
<https://www.gov.uk/government/statistics/companies-with-tax-advantaged-employee-share-schemes>,
last visited Mar 28, 2021.

定，而從事銀行業(banking)、農業(farming)、提供法律服務(provision of legal services)、造船(ship building)、房地產開發(property development)、土地交易(dealing in land)、金融交易(financial trading)、收取使用費(receiving royalties)、租賃(leasing)、酒店管理 hotel management 及類似高端資產支持業務(similar high-end asset-backed businesses) 等之公司不符合適用企業管理激勵計畫(EMI)之資格。

(2) 股東會決議通過

在公司實施企業管理激勵計畫(EMI)前，需要事先獲得股東的批准。

(3) 適用對象

企業管理激勵計畫(EMI)僅適用於公司員工，且被選定之員工需符合每周至少工作 25 小時，或參與公司之工作時間至少 75%之最低工時條件，且不得持有超過公司 30%之普通股¹²⁴。

(4) 可持有之股票選擇權價值

公司可授予最多 300 萬元英鎊之股票選擇權予員工，也因此企業管理激勵計畫(EMI)可說是對企業最具吸引力的稅收優惠員工持股計畫。又每位員工最高 25 萬元英鎊的股票選擇權(以授予當日之股票價值計算)。

(5) 行使價之限制

約定之認股選擇權行使價格可高於或低於選擇權授予當日之市場價格，亦可無償授予。

(6) 行使期間之限制

企業管理激勵計畫(EMI)無持有期間之限制，又通常員工需於授予選擇權當日起 10 年內行使選擇權。公司可要求以績效或時間為基礎之條件為既得條件，而實務上以時間為基礎之既得條件較為普遍。

¹²⁴ BDO, Enterprise management incentives (EMI). <https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/enterprise-management-incentives-emi>, last visited Mar 28, 2021.

2. 稅務處理

當公司採行之企業管理激勵計畫(EMI)符合如公司符合上述規定，公司與參與計畫之員工可享有的稅收優惠如下：

- (1) 當約定的行使價不低於授予當日股票價格，則行使選擇權時，行使價與行使日之股價差額不需列入個人所得與國民保險費。
- (2) 如約定的行使價低於授予當日股票價格，亦即獲得折扣，則需於行使選擇權時，以折扣價(約定行使價與授予當日股票價格之差額)或行使收益(約定行使價與行使當日股票價格)之差額較低者，列入所得稅與國民保險費。
- (3) 處分股票時，則需以選擇權行使價與股票處分當日時價之差額認列個人資本利得，繳納資本利得稅，且每人每年度享有 12,300 元英鎊之資本利得免稅額度(2020/21 稅務年度)。又如於選擇權授予後滿 24 個月處分股票，可享有「Business Asset Disposal Relief¹²⁵」優惠列入資本利得。
- (4) 公司部分，可於營利事業所得稅扣除以下：
 - I. 員工行使價與行使日當日市價之差額
 - II. 因建立和管理企業管理激勵計畫(EMI)計畫所生之成本。

表 2-8 公司股票選擇權計畫(CSOP)與企業管理激勵計畫(EMI)主要差異

	公司股票選擇權計畫(CSOP)	企業管理激勵計畫(EMI)
公司規模與員工數量	無限制	總資產低於 3000 萬英鎊，且全職員工少於 250 名
適用對象	高階管理人員至少每週 25 小時，員工則無限制	員工需符合每周至少工作 25 小時，或參與公司之工作時間至少 75%
可持有之股票選擇權價值	最高 3 萬元英鎊	最高 25 萬元英鎊

¹²⁵ Business Asset Disposal Relief 亦為 Entrepreneurs' Relief，當符合資格時，處分業務時將可以較低稅率繳納資本利得稅。稅率為 100 萬英鎊內 10%，超過的稅率為 20%(一般的則為 18%或 28%)。GOV.UK, Business Asset Disposal Relief. <https://www.gov.uk/business-asset-disposal-relief/work-out-your-tax>, last visited 28 March 2021.

行使價之限制	不得低於選擇權授予當日之市場價格	無限制
行使期間之限制	授予選擇權當日起 3 年後可開始行使認股選擇權，並於授予日起 10 年內行使完畢	無持有期間之限制，並於授予日起 10 年內行使完畢。
資本利得	持股量大於 5% 享有「Business Asset Disposal Relief」優惠	任何持股量均可享有「Business Asset Disposal Relief」優惠

資料來源：作者自行整理

(五) 員工持股信託(Employee Ownership Trust, EOT)

員工持股信託(EOT)為傳統的員工福利信託之延伸，於 2014 年財政法案(Finance Act 2014)引入，目的是透過間接控股促進更廣泛的員工所有權，具獨特的特徵與稅收減免優勢。員工持股信託(EOT)是以信託形式代表全體員工持有公司股票且具控股權，並得於每年發放紅利予員工，創造一個穩定、長期且可持續發展之信託持股公司¹²⁶。另外，員工持股信託(EOT)使員工可從現有股東獲得公司控股權，而不需自己出資。員工持股信託(EOT)除了直接創建購買者，解決繼承問題外，更使公司可以從更快的出售流程與更低的費用中受益。

由於許多優勢，現今英國許多公司擁有者選擇透過員工持股信託(EOT)將公司出售給員工。因為經過英國稅務及海關總署(HMRC)核准的員工持股信託(EOT)交易完全免稅、政府亦正鼓勵員工持股信託(EOT)，因其是可持續性，且促進更好的生產力。另外，對員工也有免稅獎金、更好的工作保障與包容感等福利，且交易過程亦推動，快速且需要的盡職調查更少。

根據統計，自 2014 年引入員工持股信託(EOT)至 2020 年 3 月，已有 325 個家公司採行員工持股信託(EOT)（其中有 11 家已停止），涵蓋 28,000 名員工，其中專業服務業與製造業占多數，又超過一半(57%)的員工持股信託(EOT)持有 100% 公司股份¹²⁷。

¹²⁶ Employee Ownership Trust. <https://esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/employee-ownership-trust/>, last visited Mar 28, 2021.

¹²⁷ RM2 Partnership, EOT Survey 2020 Results. <https://secure.toolkitfiles.co.uk/clients/32555/sitedata/files/EOT-Survey-2020-Results.pdf>, last visited Mar 28, 2021

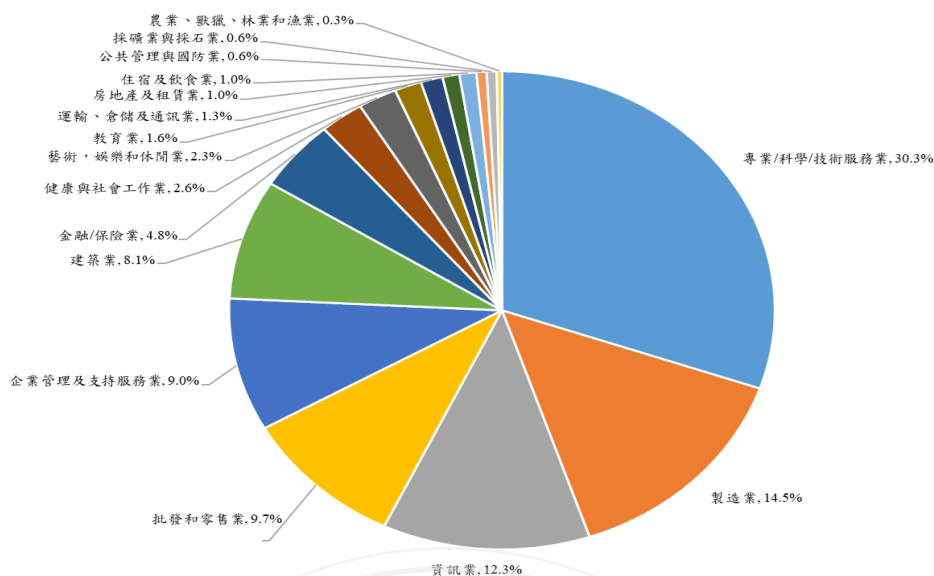


圖 2-7 英國施行員工持股信託(EOT)產業分布

資料來源：RM2 Partnership, EOT Survey 2020 Results

1. 主要規範

員工持股信託(EOT)模式並非代表將公司經營完全交由員工運營，原經營者仍可以繼續參與管理層面，雖然表面上公司董事會將公司經營的控制權讓給員工持股信託，但公司實際可以指派、任命個人擔任受託人/受託董事的職位，而公司董事仍需以股東（即為員工持股信託）的最佳利益營運。在員工持股信託(EOT)模式，需要仔細考慮公司和員工持股信託(EOT)的持續治理、關係以及可能出現的利益衝突，因此，可任命非執行董事管理固有利益衝突，並使用員工委員會或任命員工代表擔任公司董事會或員工持股信託(EOT)受託人，以及明確規範公司與信託章程(如透過投票任命代表、規定員工代表比例/人數)，以確保減輕潛在的利益衝突。

(1) 符合規範的員工持股信託(EOT)，需符合以下條件：

- I. 股份轉讓的公司必須是貿易公司或貿易集團的主要公司
- II. 信託必須擁有超過 51% 的公司控股權(controlling interest)、有權對所有影響公司的問題進行表決、有權獲得公司超過 50% 的利潤、清算時有權獲得公司超過 50% 的資產。以上條件必須在處置資本利得稅減免後一年內符合。

- III. 在將股份轉讓給員工持股信託(EOT)之前的 12 個月內，持有公司 5%以上股份的員工人數不得超過員工總數的 40%。
- IV. 所有符合條件的員工以相同條件從任何分配中受益，也就是說，信託收亦必須公平發放，並可隨薪酬、服務年限、工作時間而有所區分，但須排除持有超過 5%股份之員工。

(2) 員工持股信託(EOT)的運作方式¹²⁸

- I. 經公司現有股東同意核准施行員工持股信託(EOT)
- II. 符合資格的員工持股信託(EOT)將由一家公司作為員工持股信託(EOT)受託人成立。
- III. 股東根據協議將 51%以上的股份賣給員工持股信託(EOT)受託人，員工持股信託(EOT)根據專家估算的股票價值購買股票，但並未實際付清，而是以債務之型態。
- IV. 公司每年將捐獻利潤給員工持股信託(EOT)，而員工持股信託(EOT)以捐款償還積欠股東的債務。

2. 稅務處理

員工持股信託(EOT)對於資本利得稅之免除，使其成為可望出售公司之企業主特別有吸引力的選擇。同時，所得稅之減免對員工也是極大的利益。關於員工持股信託(EOT)之主要稅收優惠如下：

- (1) 當公司的控股權出售給員工持股信託(EOT)時，將享有免徵全部資本利得稅 (CGT)。也就是說，此資本利得免稅額度無上限，可為現行規定中對企業最有利之形式。
- (2) 每位員工獲得的紅利，可享有每年 3,600 元英鎊所得免稅額，但國民保險費無免除。這不僅提供了工資以外的薪酬，還有助於形成一種所有權文化和對公司績效的集體責任。

¹²⁸ BDO, Employee Ownership Trusts. [https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/employee-ownership-trusts-\(eot\)](https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/employee-ownership-trusts-(eot)), last visited Marc 28, 2021.

三、 全球指標性企業之施行現況

下文將介紹具指標性之全球企業－蘋果公司(Apple Inc.)、微軟公司(Microsoft Corporation)於員工分紅入股制度之施行概況，並說明目前企業對於員工分紅入股制度之趨勢。

(一) 蘋果公司(Apple Inc.)

身為美國科技業之龍頭，蘋果公司致力於研發、設計和銷售消費性電子產品、電腦軟體、雲端服務，其產品 iPhone、Mac、iPad、AirPods、Apple Watch、iOS 作業系統、Safari 網路瀏覽器、iCloud、iTunes Store 和 App Store 等，均引領現代潮流，受全世界矚目。

蘋果的崛起，並非幸運，在產品的設計、開發與銷售上，靠著各式人才的專業、合作與努力推積，造就產品的成功。人才對於蘋果公司而言是非常重要的，如同 2015 年蘋果公司執行長庫克寫給員工的信中提到：「At Apple, our most important resource – our soul – is our people.」因此，蘋果公司致力透過各種獎酬機制吸引、運用、留任優秀人才。

蘋果公司給予員工之獎酬有許多不同措施，包括薪資、福勵、獎金、紅利、股票、保險、退休金、高利率儲蓄存款等福利。蘋果公司在員工分紅入股措施上，主要包括員工認股選擇權、限制型股票，以及員工購股計畫，且不同時間公司有不同的計畫，以下針對一般員工之分紅入股制度措施說明之：

1997 年時，蘋果公司經董事會通過 1997 年員工認股選擇權計畫(1997 Employee Stock Option Plan，簡稱「1997 計畫」)，該項計畫適用於非高級職員的一般員工，選擇權發放期間為 7-10 年，並於授予日後 4 年起可以開始行使認股權。同年，蘋果公司股東會亦通過員工購股計畫，該計畫規定一般員工可按授予期間 6 個月的市場價格之 85% 以每月薪資認購公司股票，且一年不得超過

25,000 元。另外，公司每年不得發放逾 300 萬股，又該規定於 2007 年調高為 600 萬股¹²⁹。

接著，蘋果公司於 2003 年 10 月 23 日正式廢止 1997 計畫，取而代之的為 2003 年員工認股選擇權計畫。2003 年，蘋果公司股東會通過 2003 年員工認股選擇權計畫(2003 Employee Stock Option Plan，簡稱「2003 計畫」)，該計畫之發放對象除了適用 1997 計畫之一般員工，還擴大包含公司管理階層之高級職員，係採取全面性的發放。2003 計畫與 1997 計畫相同，選擇權發放期間為 7-10 年，並於授予日後 4 年起可以開始行使認股權。特別的是，2003 計畫還允許公司發放包含獎勵性員工認股選擇權(ISO)、非法定之員工認股選擇權(NSO)、限制型股票單位(RSU)、股票增值權(SARs)、員工購股計畫(ESPP)等股票獎酬措施¹³⁰。

接著，2014 年第二季，蘋果公司股東會通過 2014 年員工股票計畫(2014 Employee Stock Plan，簡稱「2014 計畫」)，同時廢止 2003 計畫。在 2014 計畫中，向員工提供廣泛的股權激勵，允許公司授予股票選擇權(Stock Option)、股票增值權(SARs)、限制型股票單位(RSU)以及現金獎勵。而 2014 計畫的適用對象為蘋果公司及其子公司的員工(包含執行長及董事)與顧問¹³¹。

於 2015 年 10 月 14 日，蘋果公司現任執行長 Tim Cook 致信員工，並宣布一項新計畫，將限制型股票單位(RSU)授予擴大至所有員工。Tim Cook 先提到，多年來蘋果公司提供了員工可享購股優惠的員工購股計畫(ESPP)，且該計畫之參與率在美國公司中可說數一數二的高。接著表示，蘋果公司過去僅會針對某些職務的員工授予限制型股票單位(RSU)，且通常是高階管理人員與產品團隊的員工，以做為長期留用員工之方式。但如今蘋果公司推出新方案，擴大規則讓更多員工

¹²⁹ 王志誠、葛冠琳，2009，〈美國蘋果公司權益型獎酬制度之研究〉，《法令月刊》，vol.60 (1):23-24。

¹³⁰ 王志誠、葛冠琳，2009，〈美國蘋果公司權益型獎酬制度之研究〉，《法令月刊》，vol.60 (1):24。

¹³¹ Apple Inc, Annual Reports 2020 on 10-K. https://investor.apple.com/investor-relations/default.aspx#tabs_content--2020, last visited Feb 25, 2021.

能有資格獲得限制型股票單位(RSU)之獎勵，甚至包括蘋果零售店和 Applecare 團隊的成員，使每位在蘋果公司工作的員工可以獲得限制型股票單位(RSU)，以作為對員工付出貢獻的感謝。而當天亦從蘋果零售店有消息表示，蘋果公司已開始授予具 1000 美元至 \$2000 美元價值的限制型股票單位(RSU)，且會根據年資、職位及負責方案不同而增加。蘋果公司的作為，誠如其執行長 Tim Cook 所言，是非常特別的一步。由此可明顯得之，蘋果公司對員工之重視，以獎勵與留住優秀之人才¹³²。

蘋果公司的員工購股計畫(ESPP)供款期為 6 個月，所有員工可以供款期開始或結束當日股價較底者，再以 85% 的價格優惠購買股票。根據員工購股計畫(ESPP)，員工的薪資扣除額限制為薪酬的 10% 以內，且員工每年不得購買超過 25,000 美元的股票。截至 2020 年 9 月 26 日，蘋果公司保留約有 1.07 億股股票作為未來員工購股計畫(ESPP)發行使用。

而限制型股票單位(RSU)部分，既得條件多半以「服務期間」為約定，授予期間一般為持續雇用四年，又根據 2014 計畫授予的 RSUs 均可享有股息等值權(DERs, Dividend Equivalent Rights)，也就是說，被授予限制型股票單位(RSU)的員工，有權與普通股持有人一樣獲得股息。股息等值權與相對應的未既得限制型股票單位(RSU)受相同的既得和其他條件規範，並於限制型股票單位(RSU)既得時，所累積的股息等值權也將一同被支付。經 2014 計畫核准，蘋果公司預留 15.4 億股，外加 2003Plan 保留但未發行的剩餘股份數量。截至 2020 年 9 月 26 日，蘋果公司保留約有 8.08 億股股票作為供未來發行限制型股票單位(RSU)使用。

根據 2020 年度報告中提到，蘋果公司基於股票薪酬的費用，自 2018 到 2020 年期間亦呈現增加趨勢。

¹³² Mark Gurman, Tim Cook Memo: Apple launches RSU shares program for all employees to retain talent. <https://9to5mac.com/2015/10/14/tim-cook-memo-apple-launches-rsu-shares-program-for-all-employees-to-retain-talent/>, last visited Oct 17, 2017.

表 2-9 2018 到 2020 年蘋果公司股票相關薪酬費用

	2020 年	2019 年	2018 年
股票相關薪酬費用	6,829 萬	6,068 萬	5,340 萬

資料來源：Apple Inc., Annual Reports 2020 on 10-K

(二) 微軟公司(Microsoft Corporation)

微軟為全球最具代表性之科技大廠之一，以研發、授權廣泛的電腦軟為主，產品 Microsoft Windows 作業系統和 Microsoft Office 辦公室軟體遍及全球，亦為人類提升生活與工作生產力，可說是現代不得缺少的科技軟體工具之一。

微軟現任執行長 Satya Nadella 上任後提出了新願景：「在這個行動優先、雲端至上的世界裡，微軟的核心競爭力，就是成為一個提供生產力與平台的公司，幫助在這個地球上的每一個人到每一個組織，都能貢獻更多、成就更大¹³³。」為保持全球科技產業領航者的地位，微軟公司需不斷專注於技術創新與變革，因此，吸引優秀人才對於微軟公司而言，是極為重要之事。

自 1986 年微軟公司公開上市以來，就採取全面性發放員工認股選擇權，而於 2003 年 7 月 8 日，微軟公司執行長宣布修正公司之員工獎酬計畫，公司自同年 9 月全面採取發放員工限制型股票，取代已實行 17 年之久的員工認股選擇權。

微軟 2001 年股票計畫中的股票獎酬合約(Microsoft Stock Award Agreement Under The Microsoft Corporation 2001 Stock Plan，簡稱「股票獎酬合約書」)，該次計畫除採所有員工均適用限制型股票獎酬計畫之全面性發放外，對高階管理員工另採取績效股票獎酬計畫(shared-performance stock awards)，當其達到某績效標準時，將獲得額外的股票獎酬。本次之計畫係採取全面發放限制型股票單位(RSU)之方式，一般員工被授予以時間為限制基礎之股票，依股票獎酬合約書規定，分 5 年陸續以 20% 的股票獎酬發放給員工。員工在實際取得公司發放之普通股前，無法享有表決權、股利分配等股東之權利，亦不得處分該股票¹³⁴，而當員工離職

¹³³ 台灣微軟，關於微軟。<https://www.microsoft.com/taiwan/about/>，最後瀏覽日：2017/10/15。

¹³⁴ 安侯建業會計師事務所，2008，〈發行限制員工權力股票規範之研究〉，台灣證券交易所，97

時，則失去未既得之股票獎酬權利，該作法不僅可達獎勵員工之目的，亦可達留用員工之效果；而至於高階管理員工另被授予以為績效限制基礎之股票。

由於微軟公司自 2000 年以來公司股票長期低迷，員工選擇權已無執行價值，為吸引優秀員工，微軟公司改採發行員工限制型股票。又為保障員工之福利，因此於該次計劃中，微軟公司與 J.P. Morgan 約定以每股 33 元以上之價格，購入微軟公司所有流通在外之員工認股選擇權，完成公司員工認股選擇權之轉換作業¹³⁵。據此，微軟公司對於員工股票基礎之獎酬計畫，漸以限制型股票之發放為主，而員工認股選擇權則主要於微軟公司取得其他企業經營權時始發放¹³⁶。

又該次員工獎酬計劃之特色之一，為微軟公司之總裁及執行長並不參與公司的股票獎酬計劃。由於安隆案爆發後，投資大眾對於公司之總裁、執行長、財務長等高階管理人員，參與公司內部獎酬計畫感到質疑，而微軟特地排除總裁與執行長之適用，明顯符合大眾之期待，係值得作為企業制定員工獎酬計畫之參考。

根據微軟公司最新給予投資人參閱的 2020 年度報告¹³⁷提及微軟公司員工之股票計畫，當員工達成約定之條件時，則獲得微軟公司普通股之權利，且通常是以 4 至 5 年之服務期間作為取得股票之既得條件。

另外，微軟公司亦提供全體員工員工購股計畫(ESPP)，供款期為 3 個月，所有員工每 3 個月可根據供款期結束當日股價，再以 90% 的價格優惠購買股票。根據員工購股計畫(ESPP)，員工的薪資扣除額限制為薪酬的 15% 以內，且員工每年不得購買超過 25,000 美元的股票。截至 2020 年 6 月 30 日，微軟公司保留約有 9,600 萬股股票作為未來員工購股計畫(ESPP)發行使用。由下表微軟員工

年研究計畫報告，35-37。

¹³⁵ 王志誠、葛冠琳，2007，〈美國微軟公司員工獎酬新制之研究〉，《財稅研究》，vol.39 (5): 96-97。

¹³⁶ Microsoft Inc, Annual Report 2013. <https://www.microsoft.com/investor/reports/ar13/financial-review/notes/employee-stock-savings-plans/index.html>, last visited Oct 11, 2017.

¹³⁷ Microsoft Inc, Annual Report 2020.

<https://www.microsoft.com/investor/reports/ar20/index.html#home>, last visited Feb 25, 2021.

2018~2020 年期間參與員工購股計畫(ESPP)之情形亦可發現，員工薪資總數呈現增加趨勢，也可推論，員工對於員工購股計畫(ESPP)參與度參加。

表 2-10 2018 到 2020 年微軟公司員工參與員工購股計畫(ESPP)之情形

	2020 年 6 月 30 日	2019 年 6 月 30 日	2018 年 6 月 30 日
購買股數	900 萬	1,100 萬	1,300 萬
每股平均價格	142.22 美元	104.85 美元	76.40 美元

資料來源：Microsoft Inc., Annual Report 2020

根據 2020 年度報告中提到，截至 2020 年 6 月 30 日，微軟公司共有 2.83 億股獲得核准用於未來發行員工與董事之股票相關薪酬，又基於股票的薪酬費用，自 2018 到 2020 年期間亦呈現增加趨勢。

表 2-11 2018 到 2020 年微軟公司股票相關薪酬費用

	2020 年 6 月 30 日	2019 年 6 月 30 日	2018 年 6 月 30 日
股票相關薪酬費用	5,289 萬	4,652 萬	3,940 萬

資料來源：Microsoft Inc., Annual Report 2020

由蘋果公司與微軟公司之情形可發現，美國企業於股票為基礎的薪酬費用呈增加的趨勢，其中，對於全體員工，提供員工購股計畫(ESPP)，使全員可以共同參與，亦逐漸偏好以限制型股票取代股票選擇權作為獎酬員工之工具，其原因可歸咎於美國股市不振，員工持有的認股選擇權之約定價格高於市價，導致選擇權沒有吸引力，喪失股票選擇權激勵與吸引人才之功用。又因企業得以無償的方式給予員工限制型股票，因此縱使公司股價不佳，股票對員工來說仍有執行價值。此情形亦可於美國薪資諮詢機構針對標準普爾 500 指數市值前 250 的公司，對企業長期使用員工獎酬工具之調查得到實證，該調查發現 2008 年至 2012 年間，企業採用限制型股票之比例維持約 6 成左右，而採取員工認股選擇權之比例由 8 成遞減至 7 成¹³⁸。

¹³⁸ 黃曉雯，2012，〈員工獎酬新亮點－限制員工權利新股〉，《會計研究月刊》，vol. 318: 63。

第三章 員工分紅入股措施對員工激勵之關聯

第一節 員工激勵

激勵係藉由誘因而激發、鼓勵個體，促使其行為達成目標，並滿足個體內在的願望或目的。而員工激勵即是指企業透過各種激勵手段，去激發與鼓勵員工的動機、需求，使其發揮最大效用與潛力，以達成組織目標。

員工激勵措施為企業管理員工之手段之一，其目的係藉由激勵措施達成組織目標，本文以人力資源管理面向將員工激勵措施所發揮的作用分為組織績效、人才吸引、人才留人與勞資關係四大項：

一、組織績效

績效為個人或團隊在目標表現上的達成結果，個體員工的績效總和則造就組織整體的達成程度，而企業會以薪資、獎金、晉升、訓練等作為激勵以提升組織績效。透過激勵手段能激發個人潛能，並使員工行為由消極轉為積極，帶來動力以不斷提升與實現組織目標。

二、人才吸引

人才吸引係指組織外勞動力願意至企業工作之意願與渴望程度。當企業對於組織外勞動力市場具有強大吸引力時，則能吸引符合條件並數量穩定之求職者，亦因此能選到最佳人選。影響企業人才吸引力之因素許多，其中包含薪資福利、職務內容、雇主品牌、個人發展、企業前景、文化等。

三、人才留任

本文人才留任亦代表離職意願，而離職影響因素有需多，包含薪資福利、組織認同、工作成就感、個人職涯發展、工作環境與壓力等，而投過有效的激勵手段，能增進人才對組織的承諾並留任。

四、勞資關係

勞資關係為受雇者與雇主之間的衝突與合作，勞資關係和諧度影響層面非常廣泛，由個別員工與公司的關係、整體員工與公司的關係，再擴及至工會與公司之關係，甚至會影響社會對於企業組織的評價。另外，組織文化與領導力對於勞資關係也會產生影響。因此，企業可藉由員工激勵措施，發揮個體與整體員工對組織的認同、內化組織文化，穩定維持和諧的勞資關係。

對企業而言，組織績效、人才吸引、人才留人與勞資關係並非獨立無相關。當組織吸引目標人才後，還需要將其繼續留任，並激發其績效，使其對組織做出貢獻，而勞資關係就是影響員工對組織滿意度與流動的重要因素。綜上，此四面向是環環相扣之關係，無法僅僅追求某一面向之達成，而忽略其他。因此，員工激勵措施之使用與其發揮之效用極為重要。

第二節 員工分紅入股對績效、人才吸引留任及勞資關係之關聯

員工分紅入股制度作為激勵員工之獎酬措施之一，員工分紅入股之實施是否確實對上文所提及的組織績效、人才吸引、人才留任及勞資關係四面向發揮作用，存有正面效果並達到激勵員工之目的。因此，下文整理各學者專家之理論及國內外研究實證，分析員工分紅入股對組織績效、人才吸引與留任及勞資關係之關聯。

就理論基礎上，許多理論基礎可以說明員工分紅入股與企業組織績效、人才吸引與留任，存有正向關係。首先，以激勵理論而言，Robbins(2003)認為，如要激勵員工投入工作，使其參與決策，並擴大工作職責與自主性，更有動力、願意為組織效力，需要依靠如靠變動薪資計畫(variable-pay program)的外在機制來激勵員工，而員工分紅入股制度正是代表之一。

Long (2000) 指出利潤分享具有提升加強個人努力、薪酬吸引力、獎酬權益、組織認同感、成員間合作、工作滿意度及員工參與感之七大重要性。首先，以期望理論切入，員工採取行動的強度，取決於他們對行動後結果及吸引力的程度而有區別，而採行利潤分享使員工可預期績效提升後，會因此獲得獎酬，此動機使員工因此努力投注於工作。再者，當員工滿意於薪酬時，亦會提升其工作滿意度，在員工對公司沒有抱怨與不平的情形下，會創造更佳與更高的績效，亦會有效降低離職率與缺勤力。另外，利潤分享可提升組織定位，藉由員工對組織之認同感，可有效降低離職率、缺勤率、員工抱怨等。換言之，利潤分享提升員工對組織之認同，組織成員具有相同目標，會促使組織成員間的合作，增進組織之績效。最後，當員工對組織績效有概念，因對組織產生興趣而提高員工參與感，使其提供節省成本之辦法，有助於使組織作出高品質之決策。Kruse (1993) 亦指出，利潤分享制度之施行有助於生產力之提升、保持公司薪資彈性以吸引優秀人才、降低工會力量等三項利益產生，又由於此制度之施行與公司之獲利有所連結，使員工與股東間之利益產生一致性。因此，企業施行利潤分享制度可以削弱組織中之代理問題，漸少員工、公司與股東間的利益衝突，進而降低勞資衝突，使勞資關係

和諧。

Klein (1987) 針對員工持股提出內在滿足模式(intrinsic satisfaction model)、工具滿足模式(instrumental satisfaction model)與外在滿足模式(extrinsic satisfaction model)等三種理論觀點。第一，內在滿足模式認為員工持股增加員工對組織的承諾與滿意度，且其帶來的利益是直接來自員工持股本身之效果，而非組織情況或持股計畫之因素。因持股對員工是有益的，且獎勵帶來的內在感受會影響員工接下來的態度與行為。第二，工具滿足模式認為藉由員工持股實現員工參與公司治理，影響員工的態度與行為。員工持股提升員工在公司決策行為的影響力與對自身工作的控制，進而提升員工的組織承諾、工作滿意度與績效。第三，外在滿足模式則將員工持股視為員工本身之財務投資，如果員工因持股而獲得財務上之報酬，那麼將增加員工對組織的承諾與滿意度。當持股報酬愈高，員工對組織的滿意度與承諾亦愈高，能夠影響組織績效提升。又 Baddon, Hunter, Hyman, Leopold and Ramsy (1989) 指出，採行員工分紅入股可透過 X 效率 (X-efficiency Effect) 提高效率及組織生產力，而所謂 X 效率，係指藉由如更大的員工合作、認同感提升以降低離職率等無形之改變，以開發員工未釋放之生產力，亦可因此吸引人才進入組織。

不過，在施行員工分紅入股制度可能會遇到搭便車(free rider)之疑慮。因在該制度下，即使自己摸魚，還是得以分享結果，導致個人努力誘因降低，造成員工對制度期望之效果喪失。在此疑慮下，Kruse (1993) 認為，員工利潤分享係團體獎酬制度之一種，因而能使組織成員間互相監督，以改善或維持高績效表現，使其能獲得更高利益。換言之，員工利潤分享之施行，不僅使員工間互相監督共勉，進而減少公司於監督上之成本，使公司獲利提升。Kruse (2016) 亦針對員工入股之搭便車疑慮說明，雖不可否認搭便車(free rider)是團體激勵中潛在重要因素，然實際上員工持股的公司擁有較高的平均業績，且持股員工更願意執行較嚴格的工作規範，亦會採取行動對抗卸責的同事，避免不佳的績效影響其紅利或股

票價值。另外，可以藉由建立團隊精神、忠誠度與高工作標準以減輕或克服搭便車(free rider)問題。對此，Fang (2016) 亦指出，以團隊為基礎工作，係施行員工利潤分享成功與否之重要因素，能達提升工作效率之效果。在施行利潤分享的公司中，以團隊方式工作能除了能夠避免員工的推卸行為，也能將利潤分享所稱之動機與效益轉化為具體生產力提升之有效機制。

另外，Lewis與Yeoman (2020) 更指出，對於現今佔勞動市場一半勞動力的千禧世代(出生於1980~1990年代中期)來說，他們受過高等教育，具有高於平均水平的數位技能、彈性靈活、具有較高可流動性，且並非以“為生活工作(job for life)”的傳統觀念工作。千禧世代偏好以員工擁有權(Employee Ownership)的商業模式，希望以有意義的方式為組織提供幫助，且不僅僅是財務目標，且相信利潤共享，因為他們將業務視為團隊的努力，而員工擁有商業模式的組織可將利潤共享嵌入於管理體系中以實現平等、尊重、信任與合作等理念。

綜上之論述，透過員工分紅入股可提供員工誘因與相互監督，促使員工努力工作，以達到生產力提升。除此之外，更因此達到改善產品品質與提供員工向心力之效果。又員工持股更藉由員工即股東之關係，增進向心力並促使員工流動率降低，且在利益一致下降低勞資對立之情形。結合兩者之員工分紅入股制度，因此可造就績效提升、吸引人才、員工離職率降低、監督成本減少，以及降低勞資糾紛之正面效果。

除此之外，因員工分紅入股使員工持有公司股票，使員工成為公司所有權者之一，又當員工長期持有公司股票時，將更強化本身與股東利益的連結，員工將會更加致力於公司的成功與長期發展，促使員工追求公司利潤最大化，也對組織產生較高的忠誠度；反之，當公司員工並非長期持有公司股票時，也就是公司所有權與經營權分離的情形下，可能導致員工或管理階層將僅重視自身利益，進而有投機行為的產生，所做的決策未必符合公司利潤最大化與股東利益，也就是Jensen與Meckling (1976) 提出的「代理理論」，那麼公司的長期發展將不被重視，此情形將導致企業的腐敗。因此，員工分紅入股之採用，不僅需考慮員工分

紅入股所帶來的短期激勵效果，也需重視如何使員工長期持有該股票，長期連結員工與企業、股東之利益，幫助組織的長期發展及永續經營。

就實證方面，國內外學者就員工分紅入股制度與組織績效、人才吸引與留任及勞資關係之關聯進行許多研究，下文分別以不同構面說明之。

一、員工分紅入股對組織績效之關聯

Conte 與 Svejnar (1988) 以美國 40 間製造業廠商為研究對象，探討施行利潤分享、員工持股與參與決策對生產效率之關聯。研究發現施行利潤分享制度、入股制度與員工參與決策，對生產力有正面且顯著之影響。就員工參與決策部分分析，相較於參與生產決策，給予員工工資決策權對生產力更具強烈的正面影響；就員工持股方面，入股數量會影響生產力，當少量的入股有助於生產力提升，但當非管理者持有股票比增加時，則對提升生產力的效果降低。不過，造成這樣研究結果的原因可能是樣本中擁有大量直接所有權的公司集中於同一行業而造成，因此，就該部分應再多做探討。

Kruse (1993) 認為利潤分享係以下面三種主要方式影響企業生產力。第一，企業透過利潤分享替代固定工資，使企業之財務狀態更具彈性；第二，藉由利潤分享制度吸引、發展與留用優秀員工；第三，利潤分享是將員工與企業之利益結合的激勵機制，因此能夠增加員工動機與努力、增進員工與管理階層合作、加強員工相互監督與組織規範，並發展更有效的工作行為。換句話說，利潤分享之施行將使員工更努力，並以更聰明的方式工作。而為了建立因果關係方向性，Kruse (1993) 針對美國 500 家上市公司於 1979 年至 1991 年間之資料進行利益分享前後研究，並將結果與未採行利潤分享之公司匹配樣本進行比較。研究結果顯示，採行利潤分享之公司生產力提升，平均提高了 4.3%，且生產率隨紅利的大小而顯著增加。

Jones 與 Kato (1993) 針對日本製造業中施行員工持股計畫之 320 間股票上市公司進行研究。研究結果顯示，生產力與員工入股之參與程度(即多少員工入

股)具顯著正面影響，且員工成長率較高之公司，較可能採用此計畫以增加生產力。因當員工數增加，代表更多人分攤施行員工入股計畫固定行政成本，又因高程度的入股參與可使員工與公司在目標上建立更強的一致性、更加合作的環境、減少的資訊不對稱，以及強大的同儕監督降低公司之監督成本，以達成高績效。不過，組織生產力與總持股率則為負面影響，係因當員工總持股率太高，會剝奪管理階層之權限，進而阻礙組織績效之改善。

O'Boyle, Patel 與 Gonzalez-Mulé (2016) 整合研究過去英文發表的研究，針對 102 個樣本共包含 56,984 家企業進行分析，發現員工持股與企業績效具有小但顯著的正向關係，且不論是以不同的抽樣設計(採用員工持股前後的績效變化，或對具員工持股的公司做為樣本評估)、績效結果(效率或成長率)或公司類型(公開或非公開上市)，研究結果普遍呈正向關係。另外，亦指出公司類型(公開或非公開上市)、股票計畫(一般股票或基於股票選擇權的持有計畫)，或是企業規模(即員工人數)等差異，對績效不會產生影響。最後，研究確實發現，員工持股對績效的影響，會隨時間愈久而增加，且這些發表研究幾乎沒有偏差。

另外，企業採行員工分紅入股不僅對生產力具正面影響，亦會影響其盈利能力。Kraft 與 Ugarkovic (2006) 以德國 1998 年至 2002 年間共 1918 企業之資料探討員工利潤分享制與企業財務績效之關聯，發現採行利潤分享對於提升組織利潤具顯著的正面效果。

Takao Kato, Hideaki Miyajimar 與 Hideo Owan (2016) 亦使用 1989 至 2013 年間，日本代表性的公開交易公司樣本為代表(涵蓋了在東京證券交易所上市的所有公司的 75% 以上)，研究員工持股計畫(ESO)對生產效率、ROA、工資與 Tobin's Q 的影響。研究顯示，ESO 強度的提高將顯著的提升生產率，且工資增長是顯著且適度的，因為生產率的提高會導致獲利能力的提高，又針對 Tobin Q，市場認為 ESO 此類收益是永久收益。此外，研究發現，即使對於有使用股票選擇權的公司而言，廣泛運用 ESO 仍然可以提高生產率，原因是因為目前日本企業使用股票選擇權過於偏重於高階管理人員。

Peter Walsh, Michael Peck 與 Ibon Zugasti (2018) 發表因以下 3 點原因，美國的員工持股在未來 10 年內會愈受歡迎。首先是因為即將退休的嬰兒潮一代，對確保當地社區經濟生存能力重新產生重視，越來越傾向於股票出售給員工；其次，研究顯示員工持股的公司表現優於競爭對手，尤其是在經濟低迷的時候；最後，由於公司績效好，因此通常能夠吸引更多更好的融資，進而使員工購買公司股票更可行，而員工持股對於想要減少對薪水的依賴的工人與要求更高收益的股東間，提供了有效且持續性的平衡、是基於想要減少對薪水的依賴。

除國外之實證研究，我國亦有許多學者研究施行員工分紅入股與組織績效之關聯。鄭桂蕙 (2005) 指出透過員工持股契約，可結合員工誘因與股東財富，降低代理成本，有助於公司績效之提升。因此，企業應掌握各工具之特性，適當運用以吸引人才並強化向心力，進而提高進營運效率及企業競爭力。

蔡志瑋 (2003) 以台灣上市電子產業為研究對象，發現員工分紅入股不論是依面值或市價來計算，對 ROE 及 Tobin's Q 均為顯著正相關；張培真 (2003) 亦研究台灣上市櫃電子公司，發現員工分紅入股與公司績效呈正相關，配發股票紅利之目的為吸引、留任員工，其激勵效果明顯，可增強績效表現，但如只是單純給優渥的員工股票紅利，對績效改善影響不大。又李雅婷 (2003) 亦針對我國電子業研究，員工分紅入股與生產力之關聯，研究顯示，股票分紅在企業前期對員工生產力的影響不明顯，制度須採用 3~4 年才有顯著影響，但是分紅占薪資比例與生產力有正向且顯著關係。對此結果之原因為，第一，因樣本中實施股票分紅之公司人數過多而稀釋獎酬，進而減低了員工分紅入股對生產力效果；第二，則是員工分紅入股對公司內部管理制度產生效果，因員工參與使員工間互相監督。另外，因員工對公司未來有期待，並非將股票立即賣出變現，因此，可作為長期激勵工具。

而在員工分紅費用化後，學者亦針對員工分紅費用化對組織績效是否產生影響作了相關研究。林秀針 (2008) 研究 2004 年~2007 年間，共 164 家的上市電

子公司，其費用化前後對經營績效之影響關聯。發現費用化實施前後，員工分紅入股與 ROE、Tobin'sQ 皆有顯著正相關，也就是說，員工分紅入股對員工的激勵效果仍存在，未因員工分紅費用化產生影響。侯昌宏 (2010) 針對全部產業、電子產業及非電子產業之研究，亦得到相同結果。又黃耀陞 (2014) 亦以 2008 年起至 2011 年間 1347 家上市、櫃公司為對象，並分成現金分紅與股票分紅分別探討。研究顯示，不論現金分紅或股票分紅仍能夠提升組織績效。

鍾嘉鳳 (2010) 以員工分紅費用化前後各 2 年(2006 年至 2009 年)之電子及非電子產業上市公司，探討員工分紅費用化後，企業發放員工紅利狀況，及費用化對公司經營績效及股價的影響。研究結果顯示，費用化後，公司發放員工紅利金額占稅後淨利比降低，且現金紅利佔稅後淨利比提高，而股票紅利比降低。又公司降低發放員工紅利總金額，公司經營績效降低，且電子產業影響較為顯著。最後，在員工分紅費用化後，公司價值降低，淨值報酬率降低，股價降低，因而推論股東認為發放員工紅利對公司的激勵效果高於對公司稀釋效果，所以在員工分紅費用化後，降低發放員工紅利總數，公司價值並未因此提高。

林耀煒 (2015) 研究已實行限制員工權利新股之 87 間上市公司為對象，並以 2010 至 2014 年為研究期間，探討實施該股制度對提升公司績效的效果。研究證顯示，實行限制員工權利新股對於公司績效之提升為正向。

綜上，學者就員工分紅入股制度與組織績效關聯之研究，不論國內外之實證研究結果多數係呈現兩者為正向顯著效果，可歸納員工分紅入股係有助於組織績效之提升。

二、員工分紅入股對企業人才吸引及留用之關聯

由自我選擇(Self-selection)觀點，員工分紅入股制度對員工的能力具有篩選之功能，較具能力之員工，較願意接受以績效或其他條件為其獎酬之給付標準。因此，公司薪資結構中具員工分紅入股制度時，進而能吸引高品質之勞動力。又上文提及 Long (2000) 指出利潤分享制度具七大重要性，其一為增加獎酬吸引力，當利潤分享制度增加員工之淨收入，因此提供薪資組合內容之吸引力，有助於降低離職率並易於招募優秀的員工，進而增強公司之創新能力¹³⁹。

Buchko (1992) 研究發現，員工持股所帶來的財務價值及對組織決策知覺的影響力，有助於提高員工入股滿意度、組織承諾、工作投入及工作滿意度，且降低離職意願。又對組織決策知覺的影響力實際上對提升員工組織承諾及降低離職意願有較大影響，而財物價值則是在員工對入股滿意度方面具較高的價值。另外，Buchko 認為，員工入股計畫若變成財務獎勵(報酬)，那麼員工則會較不受約束的離開組織，並追求其他職業興趣，因為員工認為其擁有一個財務安全網來保護自己的未來。因此公司需藉由授予更大的自主權、建立參與計畫等，致力於讓員工感覺像擁有者。

Wilson 與 Peel (1991) 研究英國製造業利潤分享與其他形式的員工參與對缺勤與離職的影響。研究指出，利潤分享與分享所有權的方式對離職率與缺勤率具顯著的負影響，也就是說，愈多的利潤分享與所有權分享，可降低員工的離職與缺勤之情形，也因此可以作為提升生產力的方式。且有趣的是，與利潤分享相比，採用認股選擇權之方式，更可降低離職率。另外，員工認知參與決策的程度與離職率也有關，當認知參與程度高時，員工的離職率也會相對降低。又 Davies (2011) 亦對此提出相同看法，其認為員工持股通常會加強員工參與管理，且員工參與與員工之幸福感呈正向關係。因此，持股之員工具高度滿足，且亦因此提供員工更多的利益與長期的合作目標。

¹³⁹ Lampel, Bhalla & Jha(2010) 發現員工持股的好處之一是，公司可藉由員工持股吸引和留住優秀員工，並因此獲得其創新能力。

除此之外，Kraft (1991) 研究解僱、效率工資、計件工資與利潤分享之激勵效果，其中針對解僱與利潤分享之關係說明，利潤分享會增加生產力，進而降低企業解僱員工之人數。因此，利潤分享被企業做為解僱員工之替代品，以彈性的激勵方案取代懲罰措施。此外，Kurtulus 與 Kruse (2017) 分析員工持股在經濟衰退期間對就業穩定之作用，指出有強力的證據可證明具員工持股的公司具較大的就業穩定性，且在面臨經濟衰退或特定的負面衝擊時，企業具更高的生存率及減少就業的可能性較小，其原因在於薪酬彈性，因此在緊縮時期，公司不會減少勞動力以節省成本。就此，可知員工持股對就業穩定與企業生存之關係具重大影響，亦代表員工持股係具遏止經濟衰退期間失業率的重要功能，就此政府應重視員工持股所具之功能與意義。又 Lampel, Bhalla 與 Jha (2010) 研究 2005 年至 2009 年間英國員工持股公司與無員工持股公司之銷售額增長情形，發現員工持股的公司在景氣循環中具較小的波動。員工持股公司保持一致的方式面對風險，而無員工持股公司則是於過度冒險和過度避險間搖擺。換言之，員工持股公司採取長期的觀點，而非只按照當前的經濟條件行事。

我國學者游宏智 (1997) 對已實施利潤分享的 19 家企業員工為對象，調查員工對該制度的滿意度對組織承諾與離職意願之關聯。研究結果顯示，當員工對利潤分享制度愈滿意，對組織承諾愈高，且離職意願愈低。顏文欽 (1998)、陳盈成 (2001) 之研究亦顯示，員工對於分紅入股的滿意度愈高，其工作滿意度、工作投入愈高，而工作壓力、離職傾向愈低。

又陳志發 (2002) 針對 5 家實行員工股票選擇權之外商高科技公司，發現對制度之滿意度亦與離職意願呈負向關係。研究中又以知覺配股公平性、知覺配股財務價值與知覺配股公平性及知覺配股財務價值三構面加以說明，第一，員工對股票選擇權配股的公平性，與其離職意願不影響；第二，當員工認為可因認股選擇權得到愈多利潤，更無離職意願；第三，如由整體構面綜合考量，知覺配股公平性及知覺配股財務價值整體愈高，離職意願愈低。此分析與余國謀 (1997) 所觀察之現象相似，當企業入股制度愈完善，愈可增加員工對組織的投注程度，員

工入股收益愈高、對入股制度愈覺得公平，則員工的組織承諾愈高、離職意願愈低。

而於分紅費用化後，學者亦研究分紅入股措施於人才留任與吸引之影響。郭淑如 (2009) 針對招募人才及人才留任效果之現況研究，發現綜合管理階層員工自身感受之訪談結果，以及企業公佈的官方人力資源情形顯示，員工分紅費用化並無帶來所預期之高流動率。另外，過去科技業多愛「逐股票而居」，僅考慮高額配股，而不管是否適合，又因員工分紅費用化後，「超額報酬」之情形降低，員工亦不會為了高配股忍受超工時、機械性之工作，而會選擇培養個人休閒娛樂。而過去配股花費成本低，全體員工均可受益，而企業傾向將資源集中於優秀員工，致力提升企業之創新與研發。

胡明偉 (2013) 針對限制員工權利新股，研究因產業結構和供需變化，自 2012 年起鉅額虧損、股價快速下降，人員大量離職的台灣太陽能產業，比較施行限制員工權利新股前後的人才留任率，發現施行限制員工權利新股對於人才留任係有正向幫助的。

由以上實證顯示，員工分紅入股對人才之吸引及留用具有正面之效果。然值得注意的是，劉旭清 (1999) 指出，員工工作價值觀愈偏向「財務導向」，其對公司的組織承諾愈低。當公司一味以高配股政策吸引人才，如受吸引者之工作價值觀係賺取更多現金或股票，則會對於公司缺乏向心力與認同，如此對公司長期人力資源管理與發展是不利的，勞資關係也容易變質。又羅順華(2000)研究高科技產業薪資策略，亦指出高科技業因高薪及分紅入股制度而吸引大量有經驗之人才，但產業間大量高薪挖角的情形，也使員工喪失忠誠度，人才管理面臨重大挑戰。因此，企業在規劃分紅入股措施與獎酬制度時，應謹慎審視，以制訂對企業與產業都有正向幫助的方案。

三、員工分紅入股制度對勞資關係之關聯

Kruse (1993) 指出，員工利潤分享制度之施行有助於降低工會力量，因為此制度促使員工將注意力集中於公司獲利情形，使員工與企業關係更緊密，也因此降低工會成員及企業間對立之情形。另外，利潤分享之實施有助於提升員工對公司績效之興趣，進而可能刺激員工提出節省成本之想法或分享能提高質量之資訊。

Jones 與 Kato (1993) 亦指出，員工持股成長率比率與工會密集度呈負相關。當企業中存在工會組織時，因工會為其會員爭取的權益多偏好以現金為主之實質獎酬，較不偏好員工入股制度。因此，當員工加入工會比例愈高，員工入股之成長比例愈低。另外，Fang (2016) 指出在企業採行利潤分享後五年內，採用利潤分配與工會密度之間的相互作用對生產率增長產生了顯著的負面影響。此結果意味著工會可能限制員工的反推卸行為，也可能限制生產性員工行為的增加，也可推測工會反對成員對同事的反推卸行為。因此，對具有較高工會密度的企業來說，施行利潤分享對其幾乎沒有好處，此結果亦與過去的實證文獻發現相符合，工會密度較高的公司顯然不太可能採用員工利潤分享。

Roger, Pavlos, Peter 與 Patrick (2015) 以 15 家施行員工持股模式的公司，共 1,019 名主管與員工進行調查，研究發現施行員工持股模式的公司，在文化、價值與道德觀較其他模式之公司強，因組織文化更為人性化，而非官僚主義，且組織結構較扁平。又每個人擁有公司股份，因此尊重各級別的同事對每個人都有益。另外，員工持有模式的公司，在領導風格上較為民主、有遠見，調查中有 90% 的員工展現出這樣的行為，而在一般公司僅占 58%。

梁元政 (1989) 針對我國汽車製造廠商及外圍零件供應商之員工進行問卷調查，進行利潤分享與勞資和諧關係之研究。研究結果顯示，絕大多數同意利潤分享制度對組織具正面功能，如 90.0% 受測者同意實施利潤分享能減少員工流動率；95.9% 表示會更賣力工作，且同意實施利潤分享能體現勞資一體。

王世榕 (1991) 年以 169 家台灣地區公、民營事業單位為研究對象，探討我國實施分紅入股與年終獎金之概況。研究結果顯示，多數事業單位認為實施分紅

制度可減少勞工之流動率、怠工現象、曠職率及勞資爭議，對勞資關係之改善具正面之影響。

然王新維 (1993) 就實施與未實施利潤分享之企業，在「勞資關係環境」及「員工行為」之勞資關係進行研究。研究發現，不論企業是否實施利潤分享制度，在勞資關係環境之衝突性、和諧性及一體感等三構面，均無顯著差異。不過，在員工之五種行為上具顯著差異，以未實施該制度之員工在缺勤請假、積極尋求離職之行為意願較強，而在支持工會或集體協商、面對批評時為公司辯護及公開或私下一致支持公司之行為意願則以有實施制度之員工較強。

由國內外學者實證可得，員工分紅入股制度對於組織績效、人才吸引與留用、勞資關係均有正向之關聯。也因此，企業開始改變薪酬結構或以更多元的分紅入股措施作為配套措施，補償員工，增進員工之績效、工作滿意度，並達吸引與留用之效果。

第三節 員工分紅入股與薪資管理

員工分紅入股係屬薪資制度之一，而薪資制度於人力資源管理範疇中，係扮演極為重要之角色，因其不僅對員工的行為與態度產生重要影響，進而影響組織績效，更關係到組織成本，因此，對企業而言，建立一套良好且合適的薪資策略，透過不同的薪資制度提供誘因給員工，進而將人力資源發揮至最大效益。而從員工角度，薪資的組成亦視為重要的，因薪資為主要收入來源，且影響了個人的社會地位。因此，本節將著重於分紅入股與其他薪資之分配，對企業與個人將產生之關聯與影響。

一、 薪資結構與管理

首先，可將薪資區分為直接薪資與間接薪資。直接薪資包括固定薪與變動薪，而間接薪資則為員工福利類，如休假、保險等。下文之討論將鎖定於直接薪資之討論。

直接薪資中之固定薪係指底薪、津貼、保證薪等經常性薪資，與工作或技術本身市場與內部價值有關，而變動薪則屬於績效薪，其作用為激勵員工績效表現。又變動薪可分為績效獎金、業務獎金相關的短期激勵薪，以及股票選擇權、限制型股票等長期激勵薪。而除了固定薪與變動薪的薪資組合類型外，亦有「即時給付」及「遞延給付」的組合。

企業在設計薪資組合時，需考量自身需求與市場競爭力，固定薪與變動薪之比例將直接影響組織成本與激勵員工表現，因此，薪資組合類型的調整，亦代表企業在激勵員工方式的策略的調整。

二、 員工分紅入股的企業與員工的好處與壞處

(一) 企業角度

薪資組合係企業管理上的策略，在固定薪與變動薪的比例調整，可為企業更有彈性依據業務狀況獎勵員工，在良好時獎勵員工，在艱難時，調整可變成本以減少支出。除此之外，變動薪會在一段期間結清，不會因為調整底薪而永久影響

企業的人事成本，又股票類型的激勵薪非屬工資，因此不計入退休金、社會保險費之薪資投保範圍，企業更因此解省支出。另外，企業可將變動薪與員工績效連結，更彈性、多元的作為獎勵員工的手段。

而員工分紅入股作為變動薪之一，員工之工作報酬可隨業務狀況而調整，使員工與企業利害一致，因而增強員工對企業之向心力，並使員工為共同目標努力，為企業創造更多利潤¹⁴⁰。

（二）員工角度

變動薪對於績效表現好的員工而言，提供了一個使其能高薪致富的機會。而分紅入股制度為可使員工分享工作所得之結果，且因屬「遞延給付」，進而鼓勵員工投資儲蓄，可確保其退休後生活之安定。在社會上，員工因此成為股東，提高參與企業經營，實現企業民主，員工社會的、自尊的需求得以滿足¹⁴¹。

然對多數員工而言，賺錢維持生活是工作的原因，因此，重視的是「現在」即時獲得。因此，如太大比例的變動薪，則會使員工陷入不可預測的不安中，並導致員工離職。

三、薪資分配之員工激勵關聯性研究

針對企業薪資結構對員工激勵之關聯亦有相關研究，葉桂珠 (2004) 針對未來欲從事工程研發之理工科學生探討變動薪酬偏好，發現以員工績效為調薪因素對組織人才吸引力有正面影響，然高比例的變動薪及依照個人績效發放獎金紅利，對人才吸引力間沒有顯著相關。

武維邦、楊慧伶、陳柑 (2007) 探討 1999 至 2005 年台灣上市、櫃電子產業員工薪資與員工股票紅利對組織績效之影響，發現員工薪資的薪資激勵效果大於員工分紅，其原因可能是員工分紅屬遞延性激勵措施，因此效果較低。

王鵬淑 (2009) 研究發現，變動薪資會影響薪資滿足，當績效結果影響變動薪程度愈大，員工對薪資滿足程度愈強，且薪資滿足會影響員工工作態度，也就是

¹⁴⁰ 劉旭清，1998，〈談員工分紅入股制度與組織行為互動(中)〉，《臺灣勞工》，vol. 42: 57-58。

¹⁴¹ 劉旭清，1998，〈談員工分紅入股制度與組織行為互動(中)〉，《臺灣勞工》，vol. 42: 57。

說，薪資滿足愈大，員工對組織承諾及工作投入就愈強，且變動薪資對薪資滿足的影響，不會因為個人風險偏好而有差異。

柯彥均 (2017) 運用 2008 至 2015 年我國上市櫃公司為研究樣本，研究基層員工薪酬組合對員工激勵與留才之效果，實證結果顯示在薪酬以總體衡量時，較高薪酬，有較低的員工流動率，但與企業資產報酬率、股票報酬率未發現關聯，亦即薪資總額對績效無產生激勵作用。而將薪酬區分為固定薪與變動薪，在員工流動率方面，發現固定薪與員工流動率的負向關聯，較高的固定薪具有較低的員工流動率，而與變動薪間之關聯則不顯著；在績效方面，固定薪與企業資產報酬率、股票報酬率具有顯著負相關，代表投資人認為高固定薪會降低企業價值，然在變動薪間為正向且顯著關聯，表示變動薪對員工具有激勵作用，影響績效，且創造企業價值。

由各研究可知，薪資結構分配對於組織績效、人才吸引與留任等皆具有關聯性，因此，組織在設計薪資制度時，亦須考量組織目前策略及發展，制定合適的薪酬組合，使薪資獎酬措施發揮最大效益。

第四章 我國企業實行員工分紅入股措施案例分析

第一節 訪談設計與架構

前文文獻統整我國主要員工分紅入股制度與其特性，亦由專家理論與實證研究發現採用員工分紅入股對於組織績效、人才吸引、人才留任與勞資關係之關聯。過去，當提到員工分紅入股，尤其是股票分紅、分紅配股，常與高科技電子產業聯想一起，因高科技電子產業大量使用此措施作為激勵工具，也造就了科技新貴的產生，然在歷經員工分紅費用化、整體市場環境的改變後，高科技電子產業亦調整其薪酬結構。

高科技電子產業作為過去積極使用員工分紅入股措施的指標，也是支持我國經濟發展的一大支柱，在國際上亦有其競爭力與代表性。因此，本文將針對高科技電子產業從業人員進行深度訪談，以了解實務上對於採行員工分紅入股的經驗分享與見解。連結本研究文獻基礎及研究目的，訪談將分為四大架構，如下：

一、受訪者與任職公司簡介

此問題蒐集目的在於對受訪者本身與其任職公司有初步之了解，進而統整與分析不同條件狀態下的公司，在選擇使用員工分紅入股措施的考量與差異。

二、公司採行員工分紅入股措施目的與效用

目的於藉由公司過去與現行採行員工分紅入股措施的經驗，了解實務上公司選擇各員工分紅入股措施之考量，以及採用該措施於組織績效、人才吸引、人才留任與勞資關係發揮之效用。

三、我國員工分紅入股面臨之問題與困境

目的在於了解實務對於員工分紅入股制度的看法與觀點，探討現行制度對於實務運作的影響，以及企業的因應、考量點與員工感受。

四、員工分紅入股之未來發展與期望

最後，藉由受訪者分享與觀察，了解我國實務對於員工分紅入股的未來發展與期待調整之方向作為後續建議之參考。

第二節 受訪者 A 簡介與訪談內容

一、 受訪者與任職公司簡介

受訪者 A 總工作年資合計有 30 年，主要任職產業為半導體產業，曾於美國工作 3 年後回台灣，並於台灣曾任職於美商半導體公司，而後至我國半導體產業龍頭公司(A 公司)服務 18 年，以資深主管身分退休。就該產業來說，產業有著高壓力、高工時、注重專業、技術研發人才、技術創新等產業特性。

在員工分紅入股措施部分，受訪者於美商半導體公司任職時，曾被授予美國總公司的股票選擇權，該措施主要集中公司認定對公司未來有更多貢獻的部分關鍵，並以有償的方式分年獲得選擇權的行使權。而後於 A 公司服務時，則是獲得全員都適用的分紅配股，也在此時，遇到了員工分紅費用化。

二、 公司採行員工分紅入股措施目的與效用

A 公司過去施行的員工分紅入股措施主要只有一種，即為適用全體員工的員工分紅，於 2008 年前，以前一年度可分配盈餘的比例，採股票與現金各一半的方式發放，於 2009 年時，因應員工分紅費用化及股票市值計算的改變，調整為以前一年度稅後盈餘的比例，接著再於 2010 年起，僅以「現金」方式發放員工分紅至今。

對於員工分紅的優點來說，可達到獎勵員工過去表現的效果，亦為員工很重要的收入來源，因固定薪資相對較低。但在當時亦產生些負面效果，首先，因股票並未設有任何限制條件，且公司股票每年賺錢，因此許多基層員工獲得股票後就離職，對於留才並未有正面效果。接著，員工分紅的獲利龐大，也滿足了員工財務需求，且對於員工來說錢賺得相對容易，因此造成部分員工對工作興致沒有很高，像是某些高科技公司於股票上市後，發現員工的態度轉變很多，在公司股票上市前非常努力，但上市後就怠惰了。

對於人才吸引方面，因當時各家公司都是以這樣的模式執行，包含競爭公司。身為產業龍頭公司，人才吸引向來不是太大問題，不過針對頂尖人才部分，公司

會積極的舉辦說明會，且人才也不僅看薪水，還會考量工作內容、職涯規劃，後來公司的人才吸引力愈來愈強，主要因為公司前景及市場地位好，員工分紅在公司的此狀態下，對人才吸引的影響就不是最主要的因素。

以受訪者觀點，以配股方式作為員工分紅對其而言，達到很高的財務滿足，但分紅配股是獎勵過去，對於未來沒有激勵效果，且為一次性的，亦未對員工有限制條件，相較下員工認股選擇權以年限、績效等因素，獲得留住人效果，並從員工過去的表現，推論未來對公司有更多的貢獻，也會為了股票更高而努力，但認股選擇權也有令人挫折之處在於，有時股票的漲跌可能受大環境的影響，員工雖然認為自己以很努力，且績效也很好，但在認股方面沒有獲利。不過，以整體來說，員工認股選擇權是可以是員工跟著公司未來一起成長，方向一致，也達到留才效果。

對於現在使用的制度方面，員工分紅雖未發放股票，但員工分紅仍與跟績效考核制度緊密連結，並考量職等、管理人數與權責，因此，在工作績效上仍是達到其激勵效果，與過去的表現上沒有明顯差別。

而分紅費用化後，對於高科技業影響極大，因員工整體獲利減少，還要課稅，尤其許多人稅率都是 40%，但因此為法制度上之改變，加上公司還是非常有競爭力的，員工就算想離開，找工作後發現外部可提供的最高薪資只有現在的 1/2，因此沒有造成員工流動大增，且對於 A 公司來說，員工離職的原因較非薪酬因素，而是基於工作興趣、公司文化、工作內容、個人職涯規畫等因素，但確實在當時引起了極大的反彈，也造成少數資深員工選擇退休，尤其這一群體的人稅務方面多數落於稅率最高級距。

三、 我國員工分紅入股面臨之問題與困境

於分紅費用化後，因公司認為發放股票亦是使用市價計算，所以配股意義不大，加上公司當時股本膨脹許多，每年配股的狀況下導致股本很大，因此公司在這些考量下改發現金。另外，公司也調降了分紅比例，將減少的一部分當作員工調薪，算是將變動薪轉為固定薪。又在獎金發放時點上做了調整，將員工分紅拆分為兩次，一部分是在每季發放，另一部份則是至隔年的年中一次發放。以這樣的發放時間手段，讓員工在個人財務方面比較好運用，亦達到留才的效果。

而對於員工來說，雖然股票價值計算由面值改成市值，但因為公司已將員工分紅調整為全部發放現金，因此對公司員工影響不大。但在個人觀點上，認為以獲得股票時的股價課稅是不太合理的，因為股票是變動的，當獲得股票時的大環境、公司環境好，公司股價高，但如售出時股價跌了，卻已繳那麼多的稅，從員工角度是不合理的。以持股規劃上，會根據公司前景、產業未來方向，或是個人財務規劃決定是否持股，因此，會比較偏好能以處分時的差價課稅方式。

四、 員工分紅入股之未來發展與期望

對於 A 公司與產業說，對於人才競爭全球化方面，整體薪酬為人才考量因素之一，近年些許關鍵人才被挖角至國外，雖非完全因為員工分紅的原因，但股票分紅減少導致整體薪酬變少，確實是因素之一。另外，許多高科技業人才，尤其在美國更為明顯，他們會期待在公司未上市時，先認購、持有公司較便宜的股票，而當公司上市後，將因此獲得很大的利潤，而後，再去尋找下一家公司。這是美國矽谷的思維，而台灣高科技產業中，許多重要職位是從美國回來工作，因此帶著這樣的思維，或影響到員工。舉例來說，前幾年中國公司來台灣挖人才的時候，是以將近 5 倍薪資挖角，但更多看重的是股票上市後的利潤。

另外，在國際人才吸引方面，公司亦面臨挑戰。A 公司雖在台灣的人才市場上是眾多好手趨之若鶩的公司，然在國外人才吸引度來說仍顯不足，目前受吸引人才大多為華人為主，包含在美國的研發中心亦多為華人。除公司本身國際化程度需改進外，例如生活環境、語言方面的友善度，這也相對影響人才國際移動意

願，員工分紅入股措施的改善與國際接軌也是重要的。當公司需要爭取國外資深人才時，人才亦會期待公司提供股票相關激勵措施，這些都是對於國外人才的吸引力。而且這也不只影響公司本身，對於國家整體勞動力的流動亦是很大的幫助，主要因為 A 公司吸引了國內許多優秀人才，但也因此被挑戰，認為造成其他產業發展的阻礙。

對此，A 公司亦於今年公布將首度發行限制員工權利新股，以吸引及留任公司高階主管，並強化高階主管對創造長期股東價值的責任，將其獎酬連結股東利益，以及實現環境、社會及公司治理 (ESG, Environmental, Social, and Governance) 成果作為其目的。因此，在員工資格條件方面，是以對公司營運決策有重大影響者，或對公司未來核心技術與策略發展之關鍵人才的高階主管，並以公司營運成果、職級、工作績效等作為獲配股數之參考因素。A 公司於設計此次限制員工權利新股條件極為嚴格，其既得條件有繼續在職、各既得期間內未違反合約及工作規則等情事、達成公司所設定高階主管個人績效評核指標與公司營運成果指標，並以 3 年分次既得，並將公司股東總報酬率(TSR)績效，以及 ESG 成果列為各年度可既得之實際股份比例與股數之調整指標。

綜上，A 公司之限制員工權利新股條件針對特定關鍵員工，並以繼續留任、未違反合約及工作規則、個人績效、公司營運成果(含 TSR 及 ESG)等多面向，將公司的未來與員工連結，以求達到留才與激勵最終目的，也對此制度措施立下新標桿。

第三節 受訪者 B 簡介與訪談內容

一、 受訪者與任職公司簡介

受訪者 B 總工作年資合計 7 年多，為負責薪酬相關的人力資源人員。現任 B 公司產品主要涵蓋各種顯示器應用的面板。於薪酬結構方面，主要為底薪、保證年終、績效獎金及員工酬勞，其中績效獎金與員工酬勞均會以個人績效作為基準，員工酬勞部分還需依據公司年度盈餘情況分配。就該產業來說，因公司規模很大，每個部門注重的不太一樣，公司研發單位需要創新，工廠製造端需要新技術導入、工具方法導入(如 AI)，以及流程的創新，另外有傳統的人力密集需求。

在員工分紅入股措施部分，受訪者於先前公司僅參與過員工現金酬勞此一項措施。而現職的 B 公司，除員工現金酬勞外，今年度針對特定對象發放庫藏股。另外，還有提供給全體符合資格的員工的持股信託措施。

二、 公司採行員工分紅入股措施目的與效用

以受訪者觀點，員工現金酬勞為營利共享的概念，屬於短期激勵的性質，就激勵效果部分，因為在科技業大家都預期有賺錢，公司就是會分，因此，當公司年度結餘確認時，員工就會知道當年度公司是否發放現金酬勞，因此激勵效果是短暫的且不大，因為就 B 公司來說，此現金酬勞為一次發放，無法像部分公司因獲利很多，所以可以分期發放。

B 公司於 2019 年以「轉讓股份予員工」的公告目的買回庫藏股，並於辦法中明訂以實際買回的平均價格作為轉讓價格，另並未針對轉讓予員工的股份做「二年內不得轉讓」的權利限制。於 2021 年 3 月，B 公司以 8.11 元的價格轉讓當時市價約近 19 元的股份予特定員工，其中含經理人及高階主管。然於內部討論，該次買回之主要用意是為了穩定公司股價，然買回後如只註銷，則會變成公司白花錢，因此，在此轉折下，始將部分股份用於獎酬上轉讓予高階主管。

另外，與我國多數公司較不同的是，B 公司實行員工持股信託，且此持股計畫已經實施約有 10 年。B 公司在實行員工持股信託的考量為員工長久的留任與

留才，期望藉由措施的設計，達到留住員工的目的與效用。在 B 公司的員工持股信託計畫中，可參與對象為所有「間接生產員工」(指工作內容不會直接生產可販售的產品，如辦公室人員、研發人員等)，含高階主管，而「直接生產員工」(指產線內的直接勞力，如作業員)則是需達到一定職等，主要原因也是因為該計畫施行目的為留才，因此，產線上的一般員工非目標對象，另外，對於產線人員來說，直接的現金方式更具有激勵、獎勵的效果。

B 公司員工持股信託計畫主要運作方式為，公司委由銀行作為第三方持股信託，持股信託每月拿出提撥金由股票公開市場買入公司股票，並將買入股票存於信託專戶中。而在提領部分，員工在達到一定年資後，每年可將屬於個人的一定比例的股票自專戶提領出來或直接轉為現金，其餘部分繼續存於專戶中，期間如有股利發放，則可直接獲得，不需要等到離職或退休時結算。而當員工離職或退休時，員工自己提撥的部分可以全數領回，但公司相對提撥的部分則是依照年資給予不同比例，並選擇提領股票或由委員會代表售出股票並提供現金。

在 B 公司，員工持股信託計畫的參與率高，主要原因為除員工自行從薪資提撥定額的部分，公司亦會提供相對應比例的公提金，如員工提撥 1,000 元，公司亦提供 1,000 元的方式，以此方式作為激勵，使參與員工獲得一般薪資外的額外薪酬。另外，員工每月實際可提撥之金額，係以職等為依據，區分每月定額額度。

又在員工留任的效果上，自該計畫施行 10 年以來，確實對於員工留任發揮一定效用。主要原因為該計畫在提領條件的設計上，使員工在離職或退休時，會考量可提領公司相對提撥的比例，因員工年資愈長，公司給予的比例也愈高，尤其該計畫已執行很多年，對於一直長期穩定投入的員工來說，更會有此考量。另為，當未達一定年資時，可提領公司部分的比例是 0，因此影響員工離職意願。

而員工持股信託計畫除了員工留任效果外，對公司的另一大好處為股權達到集中的效果。因公司持股信託委員會的委員是由公司指派，所以基本上委員會聽

命於公司。因公司握有能控制的穩定票源，當有重要決策需要通過時，就可以使其決策於計畫中發生。

然員工持股信託計畫亦有其挑戰處，當公司股較低迷時，員工無法想的那麼長遠，因此會有些抱怨聲，認為我投入了那麼多，但公司的股價沒有上升，那是不是不值得投資於此。然因此參與計畫為自由加入，並可以隨時暫停參與，因此，此仍為個人資產配置之規劃，尤其當公司相對提撥的誘因很大，因此，投報率還是高的。再來，公司近期因新冠肺炎，國外工廠無法運作的情況下，台灣面板業很昌榮，再加上中國、韓國對於面板補貼減少，面板需求處於供不應求的狀態，使得產品價提升、公司賺錢，也因此帶動公司股價飛漲。也因此，使員工更加關心、詢問度也提升。整體來說，此員工持股信託計畫對公司來說為一個成功的措施，當時參與計畫的規劃者，亦對能為公司規劃如此好的計畫感到開心。

三、 我國員工分紅入股面臨之問題與困境

員工分紅入股屬於薪酬的一部份，也會影響公司的薪資競爭力，因此，公司在設計公司薪酬時，員工分紅入股相關措施確實需要被考慮。就目前 B 公司的情形，國外據點的員工為當地聘僱，因此，相關的薪資福利會依照當地市場設計。而國外人才來台灣是較少的，也沒有再另外提供股權相關的薪酬，但因為主要還是會看整年度的整體薪酬，因此在吸引力部分是沒問題的。

在稅負部分，員工持股信託目前是沒有稅負優惠的，因此，在該計畫會有三個問題。第一，針對公司每月提供的公提金，因被視為員工薪資所得的一部份，因此是需要納入個人年度所得，也因此造成員工未實際獲得，卻在每次報稅看到這些所得的埋怨聲。第二，此計畫的規劃上，會以公司股票隨員工參與，公司蒸蒸日上的理想狀況思考，因此，未來公司股價如有下降之情形，員工被列入的所得並不會因此而調整或被彌補，因此，員工需承擔此方面的風險。第三，公司提撥部分，員工離職時是獲取比例，也造成員工未實際領取卻又被課稅的問題，在此部分，公司則會以推估方式去給予相對應的所得稅補償。

另受訪者亦認為，產業創新條例的稅賦優惠並未讓員工更偏好員工分紅入股措施，主要因為多數人根本不清楚此制度，甚至會問公司該怎麼選擇。另外，對於 500 萬限額內的員工股份獎酬的緩課措施，以受訪者觀點認為，此措施不能視為優惠，主要是股價會變動，當員工申請緩課，除非員工再握有 2 年，否則當實際轉讓該股份時，如股價比取得時或可處分時更高，則非屬優惠，但對於個人預見當年度所得高，為了平衡所得，選擇列入另一年度的所得則為好處。

四、 員工分紅入股之未來發展與期望

當公司處於新創的狀態下，會比較偏好員工分紅入股作為獎酬工具，主要因為新創公司尚不確定公司的未來，也可能沒有太多的資源，所以在獎酬設計方面，會以股票等給予或承諾，希望在公司剛起步的那幾年，綁定特定人才以為公司帶來更多的成長。對於公司為穩定的狀態下，如 B 公司，員工分紅入股措施這個工具就沒有那麼多的使用。但 B 公司新分出的公司在獎酬設計上，有許多關於股票的承諾與給予，去連結個人與公司的績效。也期待以此留才，另外，因營收尚不穩定，公司還沒有那麼多錢可以給員工，所以使用了員工分紅入股作為獎酬工具。

對於員工持股信託方面，因制度本身可帶來退休規劃的效果，雖非公司實施此計畫的最終目的，但公司也會以作為變相存退休金的模式與員工溝通。因此，以此為概念，在員工持股信託的提撥金方面，可以參考勞退新制的遞延課稅方式，也就是說，當員工以薪資定額存入信託時不課稅，而當要提領信託中的股票或現金時，依照條件給予稅負優惠課稅，這會是一個對於員工來說更有吸引力，也可以提高參與率的方式。

對於公司來說，如稅負制度能使員工更偏好員工分紅入股的激勵措施，那公司也會以此作為獎酬制度的優惠考量，因為獎酬最終目的是員工獲得的感受與激勵，如果兩個獎酬工具，公司投入的成本一樣，那公司就會偏好員工感受度好的，以最大化發揮獎酬工具的效果。

第四節 受訪者 C 簡介與訪談內容

一、 受訪者與任職公司簡介

受訪者 C 總工作年資合計 31 年，曾任職於工研院 6 年，以及日商公司 1 年，現任職於全球信息及通訊技術 (ICT) 產業 C 公司，為負責專案開發、製造整合的部門主管。就 C 公司來說，公司屬於電子代工產業，因此產品毛利不高，且對產品的主導性也不高，對公司來說，研發人員的穩定性與流動率為公司關鍵，且需求高，由於公司為中型產業，產品需要少量多樣，測試很多產品、生產價值較少，員工因此面臨工時長、專案多的情形。綜上，C 公司需以低成本，達到高效益，提供客戶價格便宜、速度快的服務，另外，因產業主流產品均握於電子五哥手上，而中型企業的非主流產品需要少量多樣，也代表專案量大，研發人才更難留任。

在員工分紅入股措施部分，受訪者於參與過過去股票與現金分紅、員工現金酬勞、員工選擇權憑證、員工庫藏股。另外，C 公司曾短暫實行過員工持股計畫。

二、 公司採行員工分紅入股措施目的與效用

以我國經驗來說，過去員工分紅的成功，是因為電子產業處於成長的黃金 10 年，因此，採行員工分紅的槓桿效用很大，像是原分配一股市值 10 元的股票，會成長至一股市值 100 元。這樣的情況下，公司外部人才會想加入，公司內部人才更不會想離開，因此，在人才吸引與留任方面效用很大。但是，也是有少部分人獲得一大筆錢後，有自己的人生價值觀，因此選擇退出勞動市場或離開公司，也造成公司在發放分紅後，擔心員工離開的挑戰。

C 公司的產業非主流產業，且在產業裡也非屬前幾的地位，競爭者的營收落於每年幾千億，甚至兆的金額，但 C 公司的營收為 400 至 500 億，所以競爭力相對低。因此公司在有限的資源下，尋求創造最大的價值，因此，先前公司提供了年終獎金，加上員工認股選擇權憑證的薪酬方式，不過並未發揮太大效用。主要原因為公司股價變化不大，員工被授予的選擇權，基本上沒有被行使，因為公

司股價一直在低點，甚至曾經有以 30 元發行，但股價跌至 20 元的情形發生。因此，對員工來說這是一個看的到但吃不到的獎酬，無法達到該制度想要達到的激勵效果，甚至員工認為，員工認股選擇權憑證對本身沒好處，如真想要持有公司股票，可以直接至股票市場購買，也不會被限制期間等。

也因此，C 公司現在除了員工現金酬勞外，已沒有在實施其他的員工分紅入股的激勵措施，且實施此措施也容易被挑戰，尤其庫藏股是公司拿錢買回公司股票，造成被股東挑戰公司有現金卻未投資。

除一般的股權激勵措施外，C 公司曾經實行針對全體員工的員工持股計畫，員工以每月薪水一定比例購買公司股票，且公司也會相對提撥，然該方案執行 1 至 2 年後以失敗告終。主要原因在於公司股價處於下降趨勢，代表員工一直在高點購買公司股票，造成員工不愉快。對於公司來說，原想要藉由員工持股計畫達成增進員工向心力的效益，但因為公司股較不是成長的，該計畫不僅無法發揮效用，甚至與原目的背道而馳，造成勞資關係不和諧。因此，員工持股計畫之設計，仍需考量員工持股成本，以及公司未來是否有辦法維持公司股價，如沒辦法，那公司執行員工持股計畫，就跟與員工間的承諾不一樣，也是造成方案無法成功的關鍵因素。

另外，值得一提的是，受訪者 C 亦表示，本身持有公司股票滿多年的，主要原因為公司固定配息，因此在個人理財規畫方面，將其視為定存股，但曾經公司股價低迷時，會不願意讓同仁知道自己仍持有公司股票，甚至覺得很丟臉，害怕被同事嘲笑。

三、我國員工分紅入股面臨之問題與困境

對於目前 C 公司的情形，公司不是處於成長的階段，股價沒有成長性，因此在員工分紅入股措施之激勵上無法發揮其效用，不像以前的黃金 10 年盛況，公司成長趨勢是可被預期的。因此，公司不會去採用這些措施。

在稅負部分，員工確實反映過稅負相關問題，員工認為雖然公司提供市價 10 萬的股票，但員工售出時股票價值只剩 8 萬，但已繳稅款不會退還，另外，就受訪者觀點，在員工分紅入股措施執行上，亦會在意有沒有稅盾優惠，代表我國過去在員工分紅入股制度的規畫上，未完整考慮稅負事情。

四、 員工分紅入股之未來發展與期望

對於員工分紅入股措施稅負制度上，雖然當年度所得是於隔年繳付，所以，沒有獲得時需立馬繳稅的情形，然當員工獲得多少，就要繳多少稅，且無法遞延的情形下，員工持股的激勵效果相對於美國、英國的效果就來的低。尤其當企業希望員工持股，並使員工與公司在同一條船的情形下，所得稅的優惠確實能讓員工以更低的成本持有該股票。對於員工來說，就算不清楚公司未來股票資本利得，但因為有多少比例的稅務優惠，有這樣的制度也會使員工持有股票意願增加，就像勞退新制一樣，以稅賦優惠的方式提升參與意願。因此，當產業需要被扶植，或員工離開產業的風險高時，那麼國家應該提供減稅、緩課等優惠方式，使產業中的公司有籌碼採行此措施。

決定員工分紅入股激勵能否達成其效用，需要考量兩個因素，一個為公司股價，另一個為公司未來。對於 C 公司來說，未能使員工分紅入股措施發揮其效用，除公司股價變化不動外，另更關鍵的因素在於員工不清楚公司的未來與發展。很多員工抱怨不知道公司未來在哪，因為公司主要業務性質關係，公司的成長取決於客戶的成長，以及合作更多的客戶，但面臨困境是客戶的策略、計畫是不願意透漏的。因此，也造成公司無法與員工透明的溝通公司未來，員工亦對公司表現好壞完全沒有概念，也使得員工分紅入股激勵無法執行。實務上來說，有許多公司面臨此類情形。

第五節 綜合整理分析

本節將整理三位受訪者對於公司採行員工分紅入股措施目的與效用、我國員工分紅入股面臨之問題與困境，以及對於員工分紅入股之未來發展與期望做綜合性的歸納整理，並藉由歸納相似或相異點整合與比較分析。

一、 受訪者與任職公司簡介

受訪者 A、B、C 分別為於高科技電子產業服務的高階主管、人力資源人員、一般主管，且受訪者 A 與 C 的工作經驗長，因此經歷過公司在員工分紅費用化前、後的改變。

在公司特性上，A 公司處於半導體產業龍頭地位，組織需承受高壓力、高工時的狀態，而在人才需求特性上，注重專業、技術研發與創新；B 公司在其產業中亦屬領導廠商，在人才需求上，研發端注重創新、製造端需要新技術、工具導入與流程創新，另外亦有傳統的人力密集需求；C 公司不同於 A 與 B 公司，公司主要業務為電子代工，產品毛利與主導性不高，且非產業領頭羊，需以少量多樣的產品保持競爭力，因此，研發人才需求需著重其穩定性與流動率。

由下表可知，過去高科技電子產業公司有使用分紅配股的習慣與經驗，現在則以現金酬勞替代，而在其他的員工分紅入股措施使用經驗上，每個公司有所不同。

表 4-1 綜合分析：受訪者與任職公司簡介

	受訪者 A 與 A 公司	受訪者 B 與 B 公司	受訪者 C 與 C 公司
工作經驗	<ol style="list-style-type: none">1. 總工作年資合計有 30 年，以資深主管身分退休2. 我國半導體產業龍頭公司(A 公司)服務 18 年3. 於 A 公司歷經員工分紅費用化	<ol style="list-style-type: none">1. 總工作年資合計 7 年多2. 負責薪酬相關的人力資源人員	<ol style="list-style-type: none">1. 總工作年資合計 31 年2. 專案開發、製造整合的部門主管3. 於 C 公司歷經員工分紅費用化

公司特性	1. 高壓力、高工時 2. 注重專業、技術研發人才、技術創新等產業特性	1. 研發單位需創新 2. 工廠製造端需要新技術導入、工具方法導入(如 AI)、流程創新 3. 亦有傳統的人力密集需求	1. 電子代工產業 2. 產品毛利不高、產品的主導性也不高、產品少量多樣 3. 研發人員的穩定性與流動率為公司關鍵
曾參與措施	1. 曾任公司：股票選擇權(美商) 2. A 公司： - 分紅配股 - 員工現金酬勞	1. 曾任公司：員工現金酬勞 2. B 公司： - 員工現金酬勞 - 員工庫藏股 - 員工持股信託措施	1. C 公司： - 股票與現金分紅 - 員工現金酬勞 - 員工選擇權憑證 - 員工庫藏股 - 短暫實行員工持股計畫

資料來源：作者自行整理

二、 公司採行員工分紅入股措施目的與效用

員工酬勞屬於短期激勵，達到獎勵員工過去表現的效果，尤其過去使用分紅配股的公司付出成本低、員工獲得報酬高的情況下，槓桿效果極大，因此在員工的薪資比例佔極大的一部份，也因此組織績效、人才留任、人才吸引均產生了正向且顯著的激勵，但確實也造成少部分人因為財務需求的滿足，對於工作態度不積極或選擇退出勞動市場、離開公司等負面效果。

員工分紅費用化後，3 位受訪者任職的企業均使用現金酬勞完全取代了股票酬勞，但因為公司規模、營收、市場地位、公司前景與未來的不同，因此，公司採行現金酬勞所產生的激勵效用因此不同。

首先，在組織績效的方面，確實還能發揮其效果，主要原因是因為員工酬勞分配的設計上，仍與績效考核制度緊密連結，會視個人績效表現分配。第二，在人才吸引方面，員工現金酬勞未能達到此效用，雖然 A 公司在就業市場是非常搶手的，雖員工酬勞造就 A 公司的薪資競爭力高，但公司本身的市場地位才是決定因素。第三，在人才留任方面，僅 A 公司的員工酬勞有此效果，因為 A 公

司在措施設計上，以分次發放的現金酬勞的方式達到留才效用，而其他公司則因可發放金額不大，因此只能使用一次發放的方式，自然無法藉機留住人才。

庫藏股轉讓予員工及員工認股選擇權憑證部分，以受訪者的分享，公司於實際操作使用上並未使其措施達到組織績效提升、人才留任與吸引的效果。首先，在庫藏股轉讓予員工方面，此措施被公司作為穩定股價的工具，而後雖確實轉讓予經理人與員工，但在公司轉讓規範辦法設計上，對於該股份持有期間並無限制條件，也因此，就此個案來說，此非為達某效用而規劃的長期激勵措施。再來，員工認股選擇權憑證未發揮效用，則是因個案公司及產業情形非成長階段，且股價變化不大，因此實際上出現未行使認股權的情形，自然在人才吸引與留任方面不會有好的效果，另也驗證了受訪者 A 的分享，有時員工雖然努力並達到績效，卻無法在此獲利。因此，員工認股選擇權應是在員工努力且公司未來也會成長的情形下，始能達到其制度措施的效果。

限制員工權利新股部分，因 3 位受訪者任職公司均未施行過，因此，未能分享該措施能達到的效用。但值得一提的是，作為市場領導者角色的 A 公司，近期宣布將以吸引及留任公司特定關鍵人才，並強化其對創造長期股東價值的責任，將其獎酬連結公司 TSR 及 ESG 成果作為其目的，首次發行限制員工權利新股。在辦法設計上，明顯的將公司未來與員工連結，以求達到留才與組織績效提升的最終目的。

最後，在員工持股計畫部分，受訪者中的 2 家公司(曾)有執行過該計畫，且均以員工提撥比例給予相對比例的公提金，亦代表參與員工可獲得額外薪資，但結果卻大相逕庭。雖兩家公司在股價的表現上均屬穩定、變化性不大，且遇過股價低迷的情形，造成員工的不愉快，然因在公司規模與未來發展上之差異，影響了員工對公司員工持股計畫的信心與向心力，進而導致了不同的結果。如以個案 B 公司執行的員工持股信託計畫，該計畫在員工留任目的方面發揮了其效用，因為計劃的設計上，員工將因年資長短決定可提領的公提金比例，也因此影響員工

的離職意願，另外，亦使公司享受股權集中的效用。因此，對於個案 B 為成功的措施。

由上文兩家公司實行員工持股計卻有不同的結果，亦代表員工分紅入股制度是否能發揮其效用，公司類型與狀態也佔很大的關鍵因素。此論點也被 3 位受訪者不約而同的方享，對於未上市或新創公司來說，員工分紅入股的措施於實務上被作為重要的獎酬工具，而且確實發揮很大的效用。主要原因如下，第一，新創公司資源不豐富且營收尚不穩定，因此，偏好使用員工分紅入股措施，更因此能緊密連結員工個人與組織的績效，並由制度設計發揮留任與吸引的效用。第二，對於未上市公司的股份，因無法自公開市場上取得，因此，當公司表現好時，員工僅能從公司才能獲得的股份，自然而然的激勵效果就大。第三，未上市公司的股份相對便宜，因此，當員工看好公司前景時，就會期待在此時認購、持有公司股份，並待股票上市後股票價值提高，進而獲得很大的利潤，也因此此時期，員工分紅入股措施對關鍵人才的吸引力強，公司也能恰當地設計並促使措施發揮其目的效用。

表 4-2 綜合分析：公司採行員工分紅入股措施目的與效用比較

種類	目的與效用
員工酬勞	<ol style="list-style-type: none"> 1. 屬於短期激勵，獎勵員工過去表現的效果 2. 過去使用股票分紅激勵效果強，公司成本低且員工報酬高 3. 組織績效：與績效考核緊密連結 4. 人才留任：需以分次發放始能達到留才效用
員工庫藏股	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司作為穩定股價的工具 2. 雖確實轉讓予員工，但非為達某效用而規劃的長期激勵措施
員工認股選擇權憑證	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人才吸引與留任：未發揮效用，因公司狀態，因此實際上出現未行使認股權的情形
限制員工權利新股	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未曾施行過

資料來源：作者自行整理

三、 我國員工分紅入股面臨之問題與困境

員工分紅費用化後，各受訪者所任職公司均針對員工分紅入股措施及薪酬結構做了相關的調整與因應，其中最一致的改變為以「現金酬勞(分紅)」完全取代「股票酬勞(分紅)」，其主要原因為當使用股票酬勞亦是以市價計算，以此作為激勵員工的方式意義不似先前以「面值」計算的激勵效果好，因此，如以獎酬過去表現的角度來說，直接發放現金更具其意義。

另外，各公司亦根據公司本身的狀況，有不同的因應。A 公司調整薪酬分配比例，以「調降分紅比例，並調高底薪」的方式保持公司薪資競爭力，再以現金分紅發放時點的設計，以達留任員工的目的，但公司未再使用與股票相關之員工分紅入股措施；B 公司推行員工持股信託計畫，雖該計畫非為 B 公司對於取消股票酬勞的替代措施，然其確實取代了股票酬勞，成為能夠實現全員持股之工具，並作為公司薪酬福利措施之一，然於 B 公司，除員工持股信託計畫，以及於今年度轉讓予員工之庫藏股外，B 公司亦未提供與股票相關之薪酬措施；C 公司於分紅費用化前後幾年間仍有發行員工認股選擇權憑證、轉讓庫藏股予員工，然之後因公司股價與發展已非處於成長階段，員工分紅入股措施的激勵效果不大，甚至員工持股計畫以失敗告終，因此，近幾年僅有均無任何股票相關之員工分紅入股措施實施。

由三位受訪者的分享，可發現目前我國企業不論產業、規模、市場地位、營利狀況、股票等條件，對於員工分紅入股措施(員工現金酬勞除外)的使用是非常少且非持續性計畫的，主要原因確實可歸咎於員工分紅費用與股票課稅計算之影響，導致公司執行員工分紅入股措施的成本增加，員工實際可獲得也減少，因此從過去全員配股，大發股票的情景，變為全部採用現金酬勞，使員工分紅入股不再是常態且占比重的薪酬項目。除此之外，針對特定人才激勵的員工庫藏股、員工認股權憑證，及為減緩員工分紅費用化衝擊而引入的限制員工權利新股均極少被企業使用，撇除 C 公司因目前非處於成長階段、股價變動小，使用員工分紅入

股措施之激勵效果小，然其他公司亦未使用，員工分紅入股此類薪酬工具已快消失，此為我國員工分紅入股面臨的一大困境。

如探討該困境原因，須回歸獎酬工具使用之概念，其最基本目的在於使員工感覺被激勵、有感，因此，公司在獎酬工具選擇上，除公司成本，必然考量員工偏好程度，也就是說，當公司花費成本一樣時，公司將偏好員工感受度好且有加成激勵效果。然由受訪者分享，在員工分紅入股措施之使用上，稅務制度之規範是造成員工抱怨及不愉快的原因之一，最大問題在於因股票是變動的，造成員工可能面臨實際處份股票時之股票價值低於取得時的股價，但在所得上並不會被反應。雖然產業創新條例對此有解套，但因多數人不清楚此制度規範，因此尚無法發揮其效果，另當員工僅適用緩課但不適用所得稅課稅選擇優惠時，則此緩課也並不能視為優惠。

此外，因我國目前對於員工持股信託措施方面沒有稅負優惠，因此，公司提撥的公提金自然須直接列入員工所得，然因公司對於該計畫的股票有設計限制條件，因此亦衍生幾項問題。第一，員工尚無可處分該股票之權利就需列所得，第二，員工承擔股票變動的風險，且已列入所得並不因此被彌補，第三，離職時以年資比例給予公司提撥部分，造成未實際領取卻又被多課稅的問題，也因此影響員工對於員工持股信託計畫的偏好及滿意度。

最後，由受訪者分享，亦顯示出公司在員工分紅入股上的公司治理問題，如 B 公司買回庫藏股之實際目的為穩定公司股價，雖最終確實有將庫藏股轉讓予員工，然對於該轉讓股份並未設計轉讓之限制條件，背離該措施本身期待發揮的效果。

針對受訪者的回饋，現行我國員工分紅入股制度規範對於實務運作的影響，可將其拆分並歸納為員工分紅費用化影響與因應、員工分紅入股使用現況與問題、我國員工分紅入股面臨之困境，統整為下表 4-3。

表 4-3 綜合分析：我國員工分紅入股面臨之問題與困境

問題	實務面情形
員工分紅費用化影響與因應	<ol style="list-style-type: none"> 1. 調整整體薪酬結構 2. 以獎酬過去表現的角度，發放現金更具其意義 3. 根據公司本身的狀況，有不同的因應
員工分紅入股使用現況與問題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工現金酬勞除外，其他員工分紅入股措施並非常態且占比重的薪酬項目 2. 公司成本增加，員工實際獲得減少
我國員工分紅入股面臨之困境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工所得稅負相關 2. 公司治理問題

資料來源：作者自行整理

四、 員工分紅入股之未來發展與期望

在公司未來對於員工分紅入股措施的採行，A 公司已計畫於今年首度發行限制員工權利新股，此亦為 A 公司自員工分紅費用化後首度以股票作為員工獎酬激勵措施，且 A 公司善加利用限制員工權利新股可帶來的效用，如在既得條件上之限制等，也對此制度措施立下新標桿。另外，對於 A 公司而言，今年亦發生關鍵人才被挖角至國外的情形，在人才競爭全球化情況下，員工分紅入股制度勢必需要改善並與國際接軌，使關鍵人才期待公司提供的員工分紅入股措施，也使企業有更多元的獎酬工具可使用，以公司、產業及國家勞動力流動更加健康。

在稅負制度上，三位受訪者均表示，在目前員工獲得多少，就申報多少所得的所得計算方式，確實降低了員工對於員工分紅入股的偏好及能帶來激勵效果，且亦無法激勵員工長期持股的意願。因此，期待國家提供更全面的減稅、緩課等所得稅優惠方式，降低員工長期持有股票需承擔的風險，藉此增加公司採行此措施的籌碼，亦可增加對員工的激勵效果，尤其是對像 C 公司的員工來說，雖然公司股價變動不大，但當有所得稅優惠時，就會增加員工對此措施之認同。

第五章 結論與建議

第一節 研究結論與建議

由本文第二章第三節整理我國企業使用員工分紅入股措施之現況，以及透過3位受訪者的分享，均顯示出員工分紅入股目前不被作為我國企業主要之員工薪酬工具。然透過第二章美國、英國制度規範及全球指標性企業採行員工分紅入股措施的狀況，可發現美國、英國均提供稅賦優惠以鼓勵企業採行此類措施，又蘋果公司及微軟公司為頻繁且有計畫性的持續使用，且不僅僅只提供給特定人才，更擴及全體員工，且近幾年基於股票薪酬的費用亦呈現增加趨勢。同時，限制型股票亦逐漸取代股票選擇權作為獎酬員工之主要工具。

不過，我國企業在員工分紅入股之使用情形卻與國際趨勢不同，在國際人才競爭下，脫離國際趨勢，可能使我國企業的薪酬較不具競爭力。另外，透過第三章的文獻蒐集與學者實證研究整理中可知，員工分紅入股之實施對於員工激勵的效果，不論是以利潤分享作為薪資獎酬，或是針對特定人才的長期激勵，確實在組織績效、人才吸引、員工留任及勞資關係是有幫助的。因此，本文認為員工分紅入股確實有作為獎酬工具之必要性。

對此，下文將參考美國、英國之員工分紅入股制度，以及受訪者之觀點與分享，提出結論與建議，藉以作為我國員工分紅入股制度調整之參考，以提高企業與員工使用該措施之意願，並使其發揮其最大效用。

一、員工分紅費用化之衝擊及改變

以我國經驗觀察，我國企業過去使用員工分紅入股作為激勵措施是非常成功的手段，主要原因為此支出不認列為費用、股票以面額計算，且當時經濟處於急速成長的階段，企業可以極低成本達到激勵員工效用，員工也可以取得非常高的報酬，使得採用員工分紅入股之槓桿效用非常大。因此，發放股票分紅、以認股權憑證、庫藏股轉讓予員工都會被企業作為常態性之獎酬激勵工具，又以受訪者之經驗，股票分紅可說是薪酬項目之基本配備。

然在員工分紅費用化後，我國企業在使用員工分紅入股發生巨大改變，因於企業成本面與員工獲利面來說，使用員工分紅入股作為獎酬工具已不能帶來如過去極高的效益，對於企業來說，費用化導致企業在使用該措施之成本是由零增加，再加上股票價值與員工所得計算之改變，造成員工獲利變小，因此，以股票作為分紅之方式意義不大，造成現金分紅基本上取代了股票分紅。

為因應員工實質所得減少的情形，企業也以調高固定薪資的方式因應，持續保持公司薪資競爭力，另外，獲利狀況佳的公司還以分次發行現金酬勞之作法達到留任員工之目的，少數公司會使用員工持股信託等方式作為替代方案。

然在對於特定人才之員工分紅入股措施上卻看見了挑戰，雖在制度上以放寬員工認股權與庫藏股之認購價、引進限制員工權利新股等方式，卻不見企業如過去普及的使用，探討背後原因，除上述費用化與所得稅負問題，產業與公司之發展階段、外在環境亦是重要影響因素。對於因過去成功使用員工分紅入股之部分公司，容易陷入複製過去經驗到現在使用之泥淖中，然當公司的發展階段或外部環境不同時，不同的措施將帶來不一樣的效果，而如僅以過去經驗觀念規劃，未回歸該措施本身特性，那麼將導致員工分紅入股使用上失敗。

因過去以面額計算員工可獲配股數與所得，使公司可以不論環境、發展階段或營運狀況給予員工分紅入股作為獎酬激勵，因為員工基本上還是可以從中獲利，然以現行法規制度運作下，員工分紅入股並非隨意採行就能達到激勵員工目的，而是多方考量下使用最適合企業之措施，才能最大化發揮員工分紅入股之效用。

表 5-1 員工分紅費用化對於我國員工分紅入股使用之影響

時點	使用習慣	結果層面
過去	常態性之獎酬激勵工具	1. 企業：以低成本達到激勵效果 2. 員工：獲得高報酬
員工分紅費用化	現金分紅取代股票分紅	1. 企業：成本增加 2. 員工：獲利變小 3. 股票分紅之意義不大，因此現金分紅基本上取代了股票分紅
現在	回歸措施本身特性	1. 以特定人才為措施採用目標對象 2. 多方考量選擇最合適之措施，以最大化發揮員工分紅入股之效用

資料來源：作者自行整理

二、我國員工分紅入股之採行建議

透過文獻整理與訪談分析可發現，員工酬勞、現金增資員工入股、庫藏股轉讓予員工、員工認股權憑證、限制員工權利新股五種員工分紅入股獎酬工具，發揮的獎酬目的不盡相同，也會因採用公司不同而有不一樣的結果。

下文將根據各措施特色及法規範，分析採用各員工分紅入股措施之效用。不過，因現金增資員工入股係屬公司於增資發行新股時，強制企業執行之規範，並非是公司基於績效、留任或吸引之目的下採用的獎酬措施，因此，以下將其排除。

(一) 獎勵全體員工過去表現之員工酬勞

比較美國、英國制度可發現，美、英國雖有針對全體員工之員工分紅入股措施，然其制度設計與性質上，與我國的員工酬勞有極大之差別，可說員工酬勞為我國獨特之員工分紅入股工具。

過去我國企業常以股票分紅的方式作為獎酬激勵工具，也因當時獲得股票的槓桿效果大，使其深受企業與員工的喜好，也因此對於績效、人才吸引、留任等產生正向的影響，卻也造成員工財務需求可透過股票收益滿足，而導致工作不積極或離開公司之負面效果。

員工分紅費用化及員工稅負計算改變後，員工酬勞已無法提供員工如過去的極大獲利，加上我國現行法規制度之規範上，員工酬勞為公司當年度獲利之分派，

並以現金或股票之形式發放，且對該現金或股票不得設有任何限制或既得條件，使員工酬勞無法透過股票或現金的發放，達到與公司未來連結的效用，而是屬於獎勵過去的短期激勵。

因此，除非公司可以採用分次發放員工酬勞之方式給予，否則，員工酬勞在人才吸引與留任之影響上，已無法達到過去的顯著效用。而於組織或個人績效上，仍可發揮其激勵效果，主要原因為員工酬勞之發放會連結績效表現，公司以員工績效表現作為依據，並提供相對應的獎勵，績效好的人，獲得的比例就高，也因此，公司應合理、公平規劃與分派員工酬勞，落實獎酬差異化，藉此激勵員工更好的績效表現。

綜上，員工酬勞之定位上，主要並非藉股票之發放，連結長期績效表現與公司未來，而是作為利潤分享之工具，且因現行的法規制度下，發放股票酬勞對於員工的激勵並未能優於發放現金。因此，本文認為，當企業以獎勵過去的角度出發，以現金酬勞之形式更有彈性且更受員工偏好。

(二) 激勵關鍵人才之員工庫藏股、員工認股權憑證、限制員工權利新股

我國對於員工分紅入股之使用常侷限或停留於過去的「全員配股」方式，然如上所述，全員配股僅是將員工分紅入股作為短期激勵之獎酬工具，並無法發揮與公司未來長期連結之價值。

員工分紅入股的價值所在，應是藉由提供股票之方式，將員工與股東價值長期連結。因此，與其他短期激勵措施不同，公司在採用此工具應思考如何以未來績效目標或任職等條件相互搭配，藉以達成長期規劃目標，換句話說，員工分紅入股不單只是獎酬工具，而是需與其他薪酬項目區隔，回歸工具定位去規劃。在此目標下，發放對象亦應限於特定關鍵人才，將資源集中以發揮其最大效果。

在國際趨勢下，員工分紅入股非為全員配股思維，而是針對特定關鍵人才作為激勵工具，並搭配特定條件(如績效、年限)，藉此長期連結其績效表現與責任。

由蘋果公司、微軟公司之施行現況亦可驗證，且在措施類型選擇上，兩家公司均以限制型股票取代了員工認股選擇權，然由我國的資料分析結果顯示，我國目前採用員工認股權憑證之公司仍多於限制員工權利新股，也就是說，我國除了整體員工分紅入股措施之使用偏離國際趨勢，在採用的措施類型上，亦存在落差。此為需要被鄭重檢視之處，尤其在人才國際競爭之情形下，我國更應思考在員工分紅入股之獎酬制度上如何與國際接軌。

由我國現行員工分紅入股制度討論，公司依需求提供給特定人才之工具可分為員工庫藏股、員工認股選擇權、限制員工權利新股三者。雖三者均得以針對特定員工，然由表 5-2，此 3 種員工分紅入股措施因本身制度規範與措施特性的不同，因此，此效用、使用時機亦會因為公司之狀況不同而有不同的結果。

1. 庫藏股轉讓予員工

美國與英國並無以庫藏股直接轉讓員工之模式，而是將庫藏股作為發行認股選擇權或限制型股票的工具，反觀我國之庫藏股轉讓予員工制度，可說提供企業極大的彈性使用員工庫藏股。

於我國法規可發現，企業在轉讓員工庫藏股後，可對該標的設計的限制條件並不多，如對該股票未設有轉讓時間限制，則當企業依需求轉讓該庫藏股時，對於員工來說屬於立即性獎勵，然亦就無法如員工認股權憑證或限制員工權利新股一樣，藉此激勵員工未來之表現，而是僅獎勵員工過去表現。因此，企業如期待轉讓庫藏股轉予員工後，仍能透過該股票對於員工未來績效、留任發揮影響力，則應考慮對該股票設定轉讓限制，以強化其向心力。

另外，庫藏股不同於其他可以發行新股作為股票來源之員工分紅入股措施，企業在使用庫藏股前，需要先出資買回股票，也就是說，公司須有一定資本始得實施庫藏股，因此，對於資金不充足或需進行大量研發、設備等其他投資之公司而言，庫藏股轉讓予員工之方式較不適合，因會產生排擠效果，亦可能被質疑未能妥善運用公司資金。據此，公司在該工具前，應考量分析公司經營策略、

現金流，以及分析市場環境，使庫藏股得以在股價相對低點時買回，藉此在轉讓予員工時達到更好的激勵效用。

2. 員工認股選擇權

員工認股權憑證之所以達到激勵效果，在於員工得以約定價格，在未來時點買入股票，藉此獲得股票價差之利益，因此，員工將在行使該認股權憑證前，努力追求組織績效與股價攀升，也因企業透過認股條件之設計上，激發員工績效表現，且員工不僅關注單一年度之財務表現，更關注公司未來發展能力，另再以服務期間分年作為員工獲得行使權之條件，也就達到留任人才之效果，整體而言，員工認股權憑證屬長期激勵。

員工認股權憑證與其他員工分紅入股措施最大不同處在於，員工有不行使認股權之權利，也就是說，當公司股票處於低迷狀態時，員工可以放棄該購股權，雖員工無損失，但亦未獲得實際利益。

據此，未上市新創或公司處於新事業發展時適合使用員工認股權憑證。對於未上市新創公司而言，因本身資源不多且營收尚不穩定，且股票相對便宜，又股票無法自公開市場上取得，因此，發放員工認股權憑證對於人才的吸引力極大。此時，企業透過措施規劃，可使該認股權憑證發揮留任與績效激勵的效用；對於公司發展新事業時，因公司擁有強大的產品願景，員工因而對於公司前景愈有信心時，此時，員工亦偏好獲得員工認股權憑證，激勵效果亦愈大。反之，如公司無發展性，甚至為夕陽產業，或是當股票市場因大環境表現不佳時，員工就算再努力亦對公司未來股價不樂觀時，那麼認股權憑證之可期待性不高，貿然使用員工認股權憑證無法發揮其價值，甚至可能產生反效果。

3. 限制員工權利新股

使用限制型股票作為長期激勵獎酬工具為國際趨勢，企業採用限制型股票時，藉由既得條件之設計，激勵員工達成組織目標，並採用分年既得的方式，達到最佳的留才效果，亦激勵員工重視長期的策略規劃。

與員工認股權憑證不同的是，限制員工權利新股是可以以無償方式給予對於員工的激勵更大，且不論未來股價漲跌情形，限制員工權利新股仍有價值。據此，處於成熟期、穩定發展或產業轉型、甚至衰退期之上市公司均可藉由採用限制員工權利新股，作為長期激勵措施，達成組織目標。

綜上所述，各員工分紅入股措施均有其特性與限制，因此無法一體適用所有公司。公司在選擇、規劃獎酬工具時，應考量公司本身狀態、外在市場環境，以及欲達到之目標，設計對應的措施辦法，並可藉由不同工具的搭配，建立對員工短、中、長期之激勵，亦使公司措施使用更彈性靈活。



表 5-2 員工庫藏股、員工認股選擇權與限制型股票之比較

	庫藏股轉讓員工	員工認股權憑證	限制員工權利新股
認購價格	員工有償認購； 原則不得低於買回價格，如經股東會同意則無限制	員工有償認購； 原則不得低於授予日市價或每股淨值，如經股東會同意則無限制	員工無償/有償認購； 公發公司得無償或折價發行
員工獲利	認購價與股票交付當日市價之差額	認購價與行使當日市價之差額	認購價與既得當日市價之差額
股票轉讓限制	得限制 2 年內不得轉讓	庫藏股得限制 2 年內不得轉讓；新股不得限制	既得期間內無轉讓權；既得條件達成後，不得限制
主要特色	<ul style="list-style-type: none"> 企業可依需求設計適用條件，如以員工職級、服務年資、績效、對公司之貢獻等標準作為轉讓條件 企業可於任何時間點轉讓股票，一旦庫藏股轉讓員工後，除股票設有轉讓時間限制，員工不受其他限制，屬立即性獎勵 	<ul style="list-style-type: none"> 企業可依需求設計認股條件，如以服務年資、績效等 員工得以約定價格於一定期間內，自由選擇是否行使選擇權憑證。如股價較低迷，員工可以不要行使，然無法獲得實際利益 	<ul style="list-style-type: none"> 企業可依需求設計既得條件，如以服務年資、績效等，激發員工積極達成目標 因企業得以無償發行，不論股價漲跌，限制員工權利新股皆有價值，員工均可獲得利益

資料來源：作者自行整理

三、員工分紅入股之租稅措施

由我國現行主要員工分紅入股制度與美國、英國之比較，可知我國員工認股權憑證、限制權利新股與美、英國在員工認股選擇權(ISO)或限制型股票的工​​具設計相似，又美、英國為鼓勵企業採用員工分紅入股措施，提供優惠租稅措施，進而使員工分紅入股在美、英國作為長期激勵工具更加普及。

目前我國員工分紅入股之所得稅賦規範上，需於獲得員工酬勞、員工現金增資認股、員工庫藏股、員工認股權憑證及限制員工權利新股之股票交付日、標的股票可處分日、既得條件達成日為依據列入當年所得，此作法造成員工尚未有實質所得產生，卻須繳納所得稅之情形，且當公司未來股價下跌，在繳納稅額不便的情形下，員工稅後實際所得將減少，對於員工角度較不利。

為解決此問題，政府增訂產業創新條例第 19 之 1 條回應產業界需求，然據目前企業採行員工分紅入股之情形來看，此條例發揮的效用仍不明顯。本文歸納原因與存在問題如下：

1. 如受訪者分享，企業與員工對於產業創新條例之規範尚不熟悉，也不清楚制度帶來的好處為何，因而無法提升員工對於分紅入股獎酬之偏好。
2. 針對全年合計新台幣 500 萬元限額內之股份，員工得選擇緩課，但一經選擇不得變更。選擇緩課後，以該股票轉讓或撥轉日時價作為該年度之收益，課徵所得稅，也就是說，若當選擇緩課後股價上漲，員工需負擔更高的稅額。因此，緩課方案對於員工來說，並非享有絕對好處。
3. 為促使員工長期持有股票及留任員工，產業創新條例對於員工自取得股票日起，持有股票且繼續於該公司服務累計達二年者，可享「所得計算擇低價課稅」之優惠。然如以員工認股權憑證為例，員工如欲享有此租稅優惠，從被授予到行使認股權，再到實際可處分股票，最少需要 4 年的期間。因此，此租稅措施對於增加員工對員工分紅入股獎酬偏好之效用，仍需多加探討與觀察。

為對於我國員工分紅入股租稅措施方案提出有效建議，本文整理表 5-3，以我國、美國、英國主要員工分紅入股租稅相關規範，以股票處分規範對應可享有之稅負優惠方案，藉由各國間之比較，作為我國員工分紅入股租稅措施建議之參考依據。

(一) 稅負優惠

首先，由第二章說明，我國產業創新條例第 19 之 1 條所提供的所得租稅優惠方案主要為：

1. 緩課所得稅：員工取得員工分紅入股計畫之股票時，不需認列所得，並於處分該股票時，以股票實際收益，也就是「行使價/認購價與股票處分當日時價之差額」認列一般所得課稅。
2. 所得計算擇低價課稅：為使員工不因股票上漲而繳納更多稅額，員工如再持有且繼續任職 2 年以上者，則當處分股票時，股價高於取得/可處分股票時之股價，則可依照「行使價/認購價與取得/可處分股票時股價之差額」認列所得，也就是擇低價課稅，以享有較少的稅額。

再來，由表 5-3 可知，美國與英國制度對於符合法令規範之員工分紅入股提供所得租稅優惠方案，可分為以下四種類型：

1. 緩課所得稅：員工取得員工分紅入股計畫之股票時，不需認列所得，如獎勵性員工認股選擇權(ISO)、員工購股計畫(ESPP)、股權激勵計畫(SIP)、工資儲蓄計畫(SAYE)、公司股票選擇權計畫(CSOP)。
2. 所得計算擇低價課稅：提供兩種所得計算方式，並以兩者較低之價格認列所得，以享有較少的應繳稅額，如員工購股計畫(ESPP)。
3. 稅負減免：處分股票時，無須認列一般所得，僅產生資本利得，且多數以實際收益，也就是「行使價/認購價與股票處分日時價之差額」認列資本利得課稅，如獎勵性員工認股選擇權(ISO)、工資儲蓄計畫(SAYE)、公司股票選擇權計畫(CSOP)、企業管理激勵計畫(EMI)。此方案之優惠在

於，美國與英國之資本利得稅率較一般所得稅率低，也就是說應繳稅額減少。因此，免除認列一般所得，並認列為資本利得可視為「稅率調降」。

4. 稅負全額免除：除無須認列一般所得外，甚至無資本利得之產生，亦即員工不需因取得或處分股票，繳納任何稅額，該股票不會有任何稅負的產生，可視為非常優惠之租稅方案，如股權激勵計畫(SIP)。

比較我國與美國、英國對於員工分紅入股計畫之所得租稅優惠方案，均有提供緩課所得稅之優惠，並於處分股票時，以實際收益作為所得認列基礎。主要不同處在於，第一，我國提供「所得計算擇低課稅」之方案，使該股票緩課後，不因股票上漲而產生更多稅額。第二，美國、英國提供「稅率調降」之方案，使該股票應繳稅額減少。

綜上，如我國欲提供更多元的所得租稅優惠方案，藉由更多的優惠增加員工分紅入股使用偏好，本文建議可參考美國、英國之作法，提供「所得稅率調降」之方案，增加員工實際獲利，進而提升員工分紅入股帶來的激勵效用。

(二) 符合稅負優惠之股票處分規範

由第三章可知，採用員工分紅入股措施除了對於組織績效、人才吸引與留任產生正向激勵效果外，當員工長期持有股票，將使其與股東利益並追求相同的目標，有益組織之發展與永續經營。因此，為達到使員工留任與長期持有股票的目的，我國制度連結所得租稅優惠方案，規範員工分紅入股之股票持有期間，藉由限制條件與租稅優惠之連結，對於員工再留任或長期持股產生激勵效果，但過於嚴格之限制條件也可能因此降低租稅優惠對員工的吸引力。因此，本文認為制度設計應回歸制度本身欲達到的目的與效果，並從中取得平衡。

以公司角度，採用員工分紅入股係期待藉此達到吸引及留任所需之專業人才，並透過人才的貢獻，幫助公司發展及提升股價，據此，人才的留任就是一大關鍵。因此，在員工分紅入股之股票處分規範可發現多以股票購買/行使時點，以及該

股票的持有期間兩者給予限制，並連結租稅優惠之資格，藉以達到留任人才、延長與股東價值的連結。

以下藉由我國、美國與英國制度對於股票購買/行使時點，以及股票持有期間規範，比較各員工分紅入股之股票從取得至處分之處分規範，作為本文建議之參考依據。

首先，如需符合產業創新條例第 19 之 1 條第 2 項—「所得計算擇低價課稅」之股票持有期間為「自取得股票日，持有股票且繼續於該公司服務累計達 2 年」，則各員工分紅入股之處分規範限制期間可分為：

1. 總歷經期間 2 年：發給員工酬勞、員工現金增資認股、員工庫藏股及限制員工權利新股之股票為公司交付股票日後 2 年繼續於公司任職
2. 總歷經期間 4 年：發給員工認股權憑證之股票為行使員工認股權日後 2 年繼續於公司任職，又員工認股權憑證需於授予後 2 年才可行使，也就是說，員工自被授予員工認股權憑證至處分該股票之時間最少需歷經 4 年

再來，由表 5-3 整理美國與英國制度對於得享有租稅優惠之員工分紅入股之處分規範可分為：

1. 無限制：企業管理激勵(EMI)可自由選擇行使股票時點，且處分時亦無持有期間限制
2. 總歷經期間 2 年：獎勵性員工認股選擇權(ISO)處分規範為「授予選擇權後 2 年」且「行使選擇權後 1 年」，且因獎勵性員工認股選擇權(ISO)無行使期間限制，如假設授予後馬上行使選擇權，則符合處分規範之股票需於授予後至處分該股票之股票持有期間為 2 年；又員工購股計畫(ESPP)之處分規範為「供款期開始日至少 2 年」且「購股日後至少 1 年」，與獎勵性員工認股選擇權(ISO)之概念相同，則股票持有期間亦為 2 年
3. 總歷經期間 3 年：工資儲蓄計畫(SAYE)與公司股票選擇權計畫(CSOP)雖無股票持有期間限制，但需於授予後 3 年才得行使，也就是說，員工自

被授予選擇權至處分該股票之時間最少需歷經 3 年

4. 總歷經期間 5 年：股權激勵計畫(SIP)之股票以信託持有未滿 3 年、滿 3 年未滿 5 年、滿 5 年的持有期間區分，其中如持有期間滿 5 年則享有稅負全額免除之優惠

比較我國與美國、英國對於符合所得稅優惠的員工分紅入股之股票從取得至處分的處分規範，本文以我國目前之制度規範與設計提出以下建議：

1. 對於員工酬勞、員工現金增資認股、員工庫藏股之處分規範合宜，以繼續持有且任職 2 年之規定，達成員工取得股票後，繼續連結股東價值之目的
2. 對於限制員工權利新股，因限制員工權利新股之特性，員工雖取得股票但非擁有完整的股票所有權，而是需要達成既得條件後才擁有股票所有權，且於我國實務上，既得條件通常搭配 2 年以上之服務條件，也就是說，以此既得條件，員工取得股票所有權後，就可立即處分股票，那麼在延續與股東價值之連結較少。因此，為激勵員工達成既得條件後繼續持有股票，本文認為限制員工權利新股之處分規範設計可參考獎勵性員工認股選擇權(ISO)，以「取得股票後 2 年」且「達成既得條件後 1 年」的方式搭配
3. 對於員工認股權憑證，因員工認股權已被規範於授予後 2 年才可行使，如行使後再以 2 年的股票持有與任職期間限制，則可能因為嚴格的限制條件而降低達成處分規範後可享有的優惠所帶來的吸引力。因此，本文認為回歸目的本身，並參考獎勵性員工認股選擇權(ISO)，員工認股權憑證之處分規範設計可以「授予選擇權後 2 年」且「行使選擇權後 1 年」的方式搭配
4. 最後，如欲達到員工長期持有股票之目的，在設計處分規範應掌握之要點為，愈長的限制期間，就需提供愈優惠的所得稅方案，如股權激勵計畫(SIP)之股票持有期間達 5 年，但當達成 5 年的股票持有期間可享有稅負全免之優惠，此措施之吸引力就非常。因此，在員工分紅入股之股票處分規範之設計，可與前文之所得稅優惠方案進行搭配，以提供更完整且具有吸引與激勵效用之的租稅措施。

(三) 限制員工權利新股之所得提前認列

因限制型股票之特色，使其在美國已成為熱門的股權計畫，不過，相較於其他的員工分紅入股措施，目前美國對於限制型股票尚未提供較優惠之租稅方案。

然較特別的是，對於獲配限制型股票獎酬(RSA)股票之員工，可於被授予 30 天內申請「提前」列入授予日之年度課稅，提前課稅地好處為如未來股票增值，員工實際負擔的所得稅較少，也使員工累計更長的持有期。比較我國限制員工權利新股之設計，員工除不得處份、移轉股票外，是得享有配股、表決等股東權利，而其權利限制由公司自行設計，與美國限制型股票獎酬(RSA)相似。因此，在租稅設計上本文建議可參考限制型股票獎酬(RSA)做法，提供所得提前課稅之選擇，員工不僅能有更多元的選擇，且當公司股票增值，對員工的激勵效果更大。

表 5-3 美國、英國員工分紅入股之租稅相關規範

	股票持有期間限制	取得或可處份股票時 (行使選擇權/既得限制型股票)	處分股票時
員工酬勞	(1) 取得股票且繼續於該公司服務累計達 2 年	無稅負產生	一般所得：所得計算擇低價課稅，「行使價/認購價與股票處分當日時價之差額」或「行使價/認購價與取得/可處分股票時股價之差額」
現金增資員工認股	(1) 取得股票且繼續於該公司服務累計達 2 年		
員工庫藏股	(2) 取得股票且繼續於該公司服務累計達 2 年		
員工認股權憑證	(1) 授予認股權憑證後 2 年可行使 (2) 行使後且繼續持有並於該公司服務累計達 2 年		
限制員工權利新股	(1) 取得股票且繼續於該公司服務累計達 2 年		
獎勵性員工認股選擇權 (ISO)	(1) 被授予選擇權後至少 2 年 (2) 行使選擇權後至少 1 年	無稅負產生	(1) 一般所得：無 (2) 資本利得：選擇權行使價與股票處分當日時價之差額
員工購股計畫 (ESPP)	(1) 供款期開始日至少 2 年 (2) 購股日後至少 1 年	無稅負產生	(1) 一般所得：「實際利潤，購股價與處分價間收益」或「供款期開始日股價與該日折價之差額」較低者認列 (2) 資本利得：；其他為長期資本損益
限制型股票獎勵 (RSA)、限制型股票單位 (RSU)	無限制	一般所得：既得當日股價與員工取得股票之價差	資本利得：既得當日股價與處分當日股價之價差

限制型股票獎勵(RSA) - Election	無限制	提前列入所得：於被授予 30 天內得申請提前列入授予日年度課稅	資本利得：授予當日股價與處分當日股價之價差
股權激勵計畫(SIP)	(1) 股票以信託持有滿 5 年 (2) 自信託取出後立即處分	無稅負產生	(1) 一般所得：無 (2) 資本利得：無
工資儲蓄計畫(SAYE)	(1) 授予後 3 年或 5 年後可行使	無稅負產生	(1) 一般所得：無 (2) 資本利得：行使價與處分日股價差額認列
股票選擇權計畫(CSOP)	(1) 授予後 3 年可行使	無稅負產生	(1) 一般所得：無 (2) 資本利得：行使價與處分日股價差額認列
企業管理激勵計畫(EMI)	無限制	一般所得：如約定行使價低於授予當日股價，則以折扣價(約定行使價與授予當日股票價格之差額)或行使收益(約定行使價與行使當日股票價格)之差額較低者，列入所得	(1) 一般所得：無 (2) 資本利得：行使價與處分日股價差額認列

資料來源：作者自行整理

第二節 後續研究建議

由文獻整理及訪談分析發現，部份公司經營者或管理階層藉由員工分紅入股操作持股，作為穩定公司股價或以低於市價成本累積個人股份之手段，背離制度之目的與初衷。對於，以下參考美、英制度及思考制度原因提出改善建議。

- 一、決定程序：美國與英國法規上，在企業採用員工分紅入股措施之決定程序上，多數係需要經過股東會決議，其主要原因為員工分紅入股措施之執行涉及公司股票之發放，甚至發行新股，因而影響現有股東之權益。然對照我國在企業採用之決定程序上，主要以董事會決議。因此，未避免公司代理人、經營者或管理階層濫用制度、圖利自己，法規制度上，可對決定程序再思考。
- 二、員工認股擇憑證持有價值之限制：由美國獎勵性員工認股選擇權(ISO)及英國公司股票選擇權計畫(CSOP)及企業管理激勵計畫(EMI)對於被授予對象持有公司股份之比例與每年得行使認股權之金額設有限制，相較來說，我國對此並無規範，也就容易造成管理階層圖利自己的手段。因此，法規制度上應對於激勵對象在持股比例及持有價值上設下限制規範。
- 三、員工庫藏股轉讓期間限制：員工庫藏股本身並非像員工認股選擇權或限制型股票，以約定期間或既得條件作為員工實際獲得股票之限制條件，而是直接轉讓予特定對象，可作為立即性激勵。雖在法規制度上，如以庫藏股形式發放，公司可對該股份加以最長兩年之轉讓限制，然此並非強制。因此，員工庫藏股相較於其他員工分紅入股措施限制少，而容易被經營者拿來操作。
- 四、買回庫藏股轉讓員工之落實：員工庫藏股不斷被詬病之處在於企業借激勵員工之名買回股票，實際卻是為操縱股價、進行內線交易。因此，對於以轉讓予員工為目的買回之庫藏股如未能確實執行，應對於該公司在未來再次執行員工庫藏股時設下較嚴格之限制。

員工分紅入股措施與其他薪資獎酬措施不同，其不僅為員工與公司雙方在勞務付出與報酬上之關係，更因股票的發放而涉及股東權益，也因發放標的為股票，不同於現金，員工實際獲得報酬會參雜更多的影響因素。因此，在規劃員工分紅入股制度時，不僅需謹慎參考各國經驗，公司更要考量本身狀態與經營策略，並應以如何公平、透明及合理的設計措施辦法，才能發揮此工具的最大效用。



參考資料

學術期刊

- 王志誠、葛冠琳，2007，〈美國微軟公司員工獎酬新制之研究〉，《財稅研究》，vol.39 (5): 89-113。
- 王志誠、葛冠琳，2009，〈美國蘋果公司權益型獎酬制度之研究〉，《法令月刊》，vol.60 (1):16-34。
- 吳明政、夏凡翎，2005，〈現行分紅制度利弊與改進方法之研究-從美國與台灣制度比較來檢視〉，《證券櫃台月刊》，vol. 118: 69-81。
- 呂理豐，2003，〈員工分紅配股制度影響股利政策並膨脹股本〉，《貨幣觀測與信用評等》，vol.41: 47-51。
- 巫鑫，2012，〈員工限制型股票之發行及會計作業〉，《會計研究月刊》，vol. 318: 81-87。
- 李文良，1993，〈認識我國員工分紅入股制度〉，《勞工行政》，vol. 66: 18-20。
- 李伶珠，2008，〈企業與員工如何因應員工分紅費用化後時代的薪酬制度〉，《會計研究月刊》，vol. 272: 54-64。
- 武維邦、楊慧伶、陳柑，2007，〈薪資激勵效果對於企業經營績效的影響〉，《遠東學報》，vol. 24(3): 297-314。
- 陳振乾審閱、胡元森整理，2009，〈美國限制員工權利股票〉，《安侯建業通訊》，vol. 26: 5-6。
- 曾宛如，2016，〈員工酬勞之新制——公司法第 235 條之 1 之解析〉，《月旦法學教室》，vol. 15: 50-55。
- 黃曉雯，2012，〈限制員工權利新股發行規範出爐〉，《會計研究月刊》，vol. 318: 68-71。
- 黃曉雯，2012，〈員工獎酬新亮點—限制員工權利新股〉，《會計研究月刊》，vol. 318: 60-67。
- 楊哲夫，2012，〈淺談「限制員工權利新股」制度〉，《證券暨期貨月刊》，vol. 30 (6): 5-16。
- 劉旭清，1998，〈談員工分紅入股制度與組織行為互動(上)〉，《臺灣勞工》，vol. 41: 58-60。
- 劉旭清，1998，〈談員工分紅入股制度與組織行為互動(中)〉，《臺灣勞工》，vol. 42: 56-59。
- 劉旭清，1999，〈員工屬性、工作價值與公司期望對分紅入股制度與組織承諾的影響研究〉，《空大行政學報》，vol. 9: 307-348。
- 劉康身，2004，〈從賦稅角度看員工分紅入股與認股權制度的互動〉，《稅務旬刊》，vol. 1906: 12。
- 蔡朝安、李威忠，2016，〈產創條例留才與投資抵減之應用〉，《會計研究月刊》，vol. 364: 74-79。

鄭桂蕙，2005，〈員工持股制度與公司績效〉，《東吳經濟商學學報》，vol. 51: 101-130。

研究論文

- 王新維，1993，〈員工利潤分享制度對企業內勞資關係的影響〉，文化大學勞工研究所碩士論文。
- 王鵬淑，2009，〈變動薪資、風險偏好與薪資滿足對員工工作態度之影響〉，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 余國謀，1997，〈員工入股計劃對員工工作態度影響之研究-以高科技產業為例〉，國立中央大學人力資源管理研究所之碩士論文。
- 李雅婷，2003，〈員工分紅入股制度之闡析及其與生產力之關聯研究〉，國立交通大學經營管理研究所博士論文。
- 林秀針，2008，〈員工分紅費用化與公司績效之關聯—以台灣上市電子業為例〉，中原大學會計系研究所碩士論文。
- 林宓穎，2005，〈技術入股之研究〉，國立政治大學法律學系碩士班學士後法學組碩士論文。
- 林耀煒，2015，〈限制員工權利新股實施之成效分析-台灣實證研究〉，國立政治大學國際經營與貿易研究所碩士論文。
- 侯昌宏，2010，〈員工分紅費用化實施後對公司經營績效及股利政策之影響〉，國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
- 柯彥均，2017，〈基層員工薪酬的激勵與留才效果〉，東吳大學會計學系碩士論文。
- 胡明偉，2013，〈限制員工權利新股對太陽能電池產業之影響〉，國立清華大學高階經營管理碩士在職專班碩士論文。
- 張培真，2003，〈員工分紅入股與公司特質之關係及其對公司績效之影響〉，國立台灣大學會計系研究所碩士論文。
- 梁元政，1989，〈利潤分享制度與勞資和諧關係之研究〉，文化大學勞工研究所碩士論文。
- 郭淑如，2009，〈員工分紅費用化及財務會計準則第三十九號公報實施對員工獎酬衝擊之研究〉，國立臺北大學系會計學系碩士論文。
- 陳志發，2002，〈員工股票選擇權滿意度對離職意願、組織承諾關係之研究—以外商高科技公司為例〉，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 陳盈成，2001，〈分紅入股滿意度、工作投入、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之相關研究〉，國立交通大學經營管理研究所碩士論文。
- 游宏智，1997，〈利潤分享制度對員工工作態度影響之研究〉，中原大學企業管理研究所碩士論文。

- 黃耀陞，2014，〈分紅費用化後員工分紅制度對組織績效之影響〉，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 葉桂珠，2004，〈企業激勵薪酬設計因子對組織吸引力之影響—以高科技公司新進研發人員為例〉，國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
- 趙曉玲，2002，〈員工分紅入股制度對組織績效的影響〉，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 蔡志璋，2003，〈員工分紅與公司績效及投資人報酬之關聯性研究--以台灣上市資訊電子業為例〉，國立政治大學會計系研究所碩士論文。
- 鍾嘉鳳，2010，〈員工分紅費用化前後對公司經營績效及股價的關聯性研究〉，國立臺北大學會計研究所碩士論文。
- 顏文欽，1998，〈員工分紅入股滿意度、工作投入與離職意向關係之研究-以半導體業之上市公司為例〉，私立東吳大學企業管理學系碩士論文。
- 羅順華，2000，〈高科技廠商薪資策略研究-以新竹科學工業園區為例〉，私立元智大學管理研究所碩士論文。

專書

- 王文宇，2016，《公司法論》，五版，台北：元照出版。
- 巫鑫，2008，《財稅新世紀-員工獎酬制度大變革(上冊)》，台北：勤業眾信財務顧問股份有限公司。
- 柯芳枝，2017，《公司法論(下)》，修訂九版一刷，台北：三民書局。
- 董謙，2017，《公司法》，四版，台北：志光教育文化。
- 劉俊良，2016，《公司法》，增訂七版一刷，台北：書泉出版社。
- 劉連煜，2015，《現代公司法》，增訂十一版，台北：新學林出版股份有限公司。
- 蔡嘉政、陳明政，2015，《董監、經理人及員工之獎酬制度》，初版，台北：元照出版。
- 蕭雄，2017，《老師開講:公司法 伏》，三版，台北：新保成出版。

政府資料

- 丁志達，1990，〈員工分紅入股與員工認股權的運用〉，行政院勞工委員會79年度推行分紅入股制度宣導會資料。
- 王世榕，1991，〈公民營事業單位實施勞工分紅入股與年終獎金制度之研究〉，台灣省政府研究考核委員會。

安侯建業會計師事務所，2008，〈發行限制員工權力股票規範之研究〉，台灣證券交易所，97年研究計畫報告。

報紙

王淑美，2002年10月17日，〈員工配股制外資有疑慮財長指示研究會計制度〉，《聯合報》，第22版。

杜蕙蓉，2017年2月13日，〈稅率嚇死人 浩鼎員工成賣身奴〉，《工商時報》。

<https://ctee.com.tw/mobile/ViewCateNews.aspx?cateid=sjce&newsid=140324>

譚偉晟，2021年3月24日，〈國巨保全、司機都來！基層員工竟能出資1.8億元認股？陳泰銘親信團爭議揭股權激勵背後的陰暗〉，《今周刊》。

<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/183016/post/202103240035/%E8%AA%8D%E8%82%A1%E8%B3%87%E6%A0%BC%E7%8E%84%E6%A9%9F%E3%80%8B%E5%83%B9%E5%B7%AE%E5%8D%81%E5%80%8D%E7%9A%84%E8%B6%85%E8%82%A5%E5%88%A9%E6%BD%A4%E5%88%86%E9%85%8D%E6%83%B9%E8%AD%B0%E3%80%80%E4%BF%9D%E5%85%A8%E3%80%81%E5%8F%B8%E6%A9%9F%E3%80%81%E5%B8%B3%E6%88%BF%E2%8B%AF%E2%8B%AF%20%E3%80%80%E7%AB%9F%E5%85%A5%E5%88%97%E5%9C%8B%E5%B7%A8%E5%8D%81%E5%A4%A7%E5%93%A1%E5%B7%A5%E8%AA%8D%E8%82%A1%E5%90%8D%E5%96%AE>

網路文獻

中國信託銀行，股票增值權。

<https://ecorp.chinatrust.com.tw/cts/static/business/stockappreciation.jsp>

公開資訊觀測站。<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

台灣微軟，關於微軟。<https://www.microsoft.com/taiwan/about/>

立法院法律系統，法規沿革。<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lglawkm>

財政部稅務入口網，核釋公開發行股票公司發行限制員工權利新股相關課稅規定。

<https://www.etax.nat.gov.tw/etwmain/web/ETW118W/CON/444/6662240868617184057?tagCode>

財政部稅務入口網，補充核釋「公司以庫藏股票獎酬員工，其折價部分應列為其他收入」課稅規定。

<https://www.etax.nat.gov.tw/etwmain/front/ETW118W/CON/444/4847930220779210762?tagCode>

財政部稅務入口網，補充核釋個人行使員工認股權憑證及取得公司庫藏股之課稅規定。

<https://www.etax.nat.gov.tw/etwmain/web/ETW118W/CON/444/7881378495476882983?tagCode>

勞動部，工資工時統計。<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0302.htm>

智富，英國稅務懶人包（上）趁 BNO 平權移民？英國五大稅項你要知。

<https://inews.hket.com/article/2687418/%E3%80%90%E8%8B%B1%E5%9C%8B%E7%A8%85%E5%8B%99%E6%87%B6%E4%BA%BA%E5%8C%85%E5%BC%88%E4%B8%8A%E5%BC%89%E3%80%91%E8%B6%81BNO%E5%B9%B3%E6%AC%8A%E7%A7%BB%E6%B0%91%E5%BC%9F%E3%80%80%E8%8B%B1%E5%9C%8B%E4%BA%94%E5%A4%A7%E7%A8%85%E9%A0%85%E4%BD%A0%E8%A6%81%E7%9F%A5>

Apple Inc, Annual Reports 2020 on 10-K. https://investor.apple.com/investor-relations/default.aspx#tabs_content--2020

BDO, Enterprise management incentives (EMI). <https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/enterprise-management-incentives-emi>

BDO, Company Share Option Plan. [https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/company-share-option-plan-\(csop\)](https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/company-share-option-plan-(csop))

BDO, Employee Ownership Trusts. [https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/employee-ownership-trusts-\(eot\)](https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/employee-ownership-trusts-(eot))

BDO, Save As You Earn Share Option Plan. <https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/save-as-you-earn-share-option-plan>

Computershare, How to Establish, Design and Implement an ESPP.

<https://www.computershare.com/us/Documents/How-to-Establish-Design-and-Implement-an-ESPP-White-Paper.pdf>

CooleyGo, What is a section 83(B) election and why should you file one?.

<https://www.cooleygo.com/what-is-a-section-83b-election/>

Deloitte, Share Success Your guide to employee share plans in the UK and beyond.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/tax/deloitte-uk-tax-share-success-oct-2016.pdf>

EQVISTA, Understanding Phantom Stock and Stock Appreciation Right (SAR).

<https://eqvista.com/phantom-stock/understanding-phantom-stock-stock-appreciation-right/>

RM2 Partnership, EOT Survey 2020 Results.

<https://secure.toolkitfiles.co.uk/clients/32555/sitedata/files/EOT-Survey-2020-Results.pdf>

GOV.UK, Companies with tax-advantaged employee share schemes.
<https://www.gov.uk/government/statistics/companies-with-tax-advantaged-employee-share-schemes>

GOV.UK, Business Asset Disposal Relief. <https://www.gov.uk/business-asset-disposal-relief/work-out-your-tax>

GOV.UK, Company Share Option Plan. <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/company-share-option-plan>

GOV.UK, Individual Savings Accounts (ISAs). <https://www.gov.uk/individual-savings-accounts>

GOV.UK, National Insurance. <https://www.gov.uk/national-insurance>

GOV.UK, Tax and Employee Share Schemes. <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>

Investopedia, Introduction to Phantom Stock and SARs.
<https://www.investopedia.com/articles/stocks/12/introduction-phantom-stock.asp>

Legal Information Institute (LII), 26 U.S. Code § 422 - Incentive stock options.
<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/26/422>

Legal Information Institute (LII), 26 U.S. Code § 423 - Employee stock purchase plans. <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/26/423>

Legal Information Institute (LII), 26 CFR § 1.422-3 - Stockholder approval of incentive stock option plans. <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/26/1.422-3>

Mark Gurman, Tim Cook Memo: Apple launches RSU shares program for all employees to retain talent. <https://9to5mac.com/2015/10/14/tim-cook-memo-apple-launches-rsu-shares-program-for-all-employees-to-retain-talent/>

Microsoft Inc, Annual Report 2013.
<https://www.microsoft.com/investor/reports/ar13/financial-review/notes/employee-stock-savings-plans/index.html>

Microsoft Inc, Annual Report 2020.
<https://www.microsoft.com/investor/reports/ar20/index.html#home>

NCEO, Stock Options, Restricted Stock, Phantom Stock, Stock Appreciation Rights (SARs), and Employee Stock Purchase Plans (ESPPs).
<https://www.nceo.org/articles/stock-options-restricted-phantom-sars-espps>

NCEO, A Detailed Overview of Employee Ownership Plan Alternatives.
<https://www.nceo.org/articles/comprehensive-overview-employee-ownership>

NCEO, Using an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) for Business Continuity in a Closely Held Company. <https://www.nceo.org/articles/esop-business-continuity>

NCEO, What Is Employee Ownership?. https://www.nceo.org/what-is-employee-ownership#_Toc529288092

NCEO, Employee Ownership by the Numbers.

<https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>

Pett Franklin, What are Save As You Earn options?.

<https://pettfranklin.com/services/save-as-you-earn-saye/>

Practical Law. Employee share plans in the UK (England and Wales): regulatory overview. [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-1411?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)

[1411?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-1411?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)

Saffery Champness, Tax factsheet | Share Incentive Plan.

<https://www.saffery.com/news-and-events/publications/share-incentive-plans-october-2019>

Taxjournal, How to handle employee ownership trusts.

<https://www.taxjournal.com/articles/how-handle-employee-ownership-trusts-24012019>

The EsopCentre, Company Share Option Plan. <https://esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/company-share-option-plan/>

The EsopCentre, Employee Ownership Trust. <https://esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/employee-ownership-trust/>

The EsopCentre, Employee share ownership: an introduction.

<http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/>

The EsopCentre, Save As You Earn. <https://esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/save-as-you-earn/>

The Tax Adviser, Stock option planning: Generating value.

<https://www.thetaxadviser.com/issues/2019/dec/stock-option-planning.html>.

Wealth Enhancement Group, What You Need to Know About Restricted Stock Units.

<https://www.wealthenhancement.com/blog/what-to-know-about-restricted-stock>

Wealth Enhancement Group, ESPP Tax Rules: What You Need to Know.

<https://www.wealthenhancement.com/blog/espp-tax-rules-what-you-need-to-know>

英文文獻

Aaron. A. Buchko, 1992, “Employee Ownership, Attitudes, and Turnover: An Empirical Assessment”, *Human Relations*, vol. 45 (7): 711-733.

Brian J. Hall, 2000, “What You Need To Know About Stock Option”, *Harvard Business Review*, vol. 78 (2): 121-129.

Derek C. Jones & Takao Kato, 1993, “The scope, nature, and effects of employee stock ownership plans in Japan”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46 (2): 352-367.

- Fang, T, 2016, "Profit sharing: Consequences for workers", *IZA World of Labor*, vol. 225. <https://doi.org/10.15185/izawol.225>
- John Gardner, Carl McGowan & Jr., Stephan Smith, 2016, "The valuation of compensation expense under SFAS 123R using option pricing theory", *Journal of Finance and Accountancy*. <https://www.aabri.com/manuscripts/10563.pdf>
- Joseph Lampel, Ajay Bhalla & Pushkar Jha, 2010, "Model growth: Do employee-owned businesses deliver sustainable performance", Employee Ownership Association.
- Klein, Katherine J, 1987, "Employee stock ownership and employee attitudes: A test of three models", *Journal of Applied Psychology*, vol. 72 (2): 319-332.
- Kornelius Kraft & Marija Ugarkovic, 2006, "Profit Sharing and the Financial Performance of Firms: Evidence from Germany", *Economics Letters*, vol. 92 (3): 333-338.
- Kornelius Kraft, 1991, "The incentive effects of dismissals, efficiency wages, piece-rates, and profit-sharing", *Review of Economics and Statistics*, vol. 73 (3): 451-459.
- Kruse, D, 1993, "Profit Sharing: Does It Make a Difference?: The Productivity and Stability Effects of Employee Profit-Sharing Plans", Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Kruse, D, 2016, "Does employee ownership improve performance? ", *IZA World of Labor*, vol. 311. <https://doi.org/10.15185/izawol.311>
- Kurtulus, Fidan Ana, & Kruse, D (2017, "The Effect of Employee Ownership on Employment Stability and Firm Survival During the Past Two Recessions", *Employment Research*, vol. 24 (2): 5-6.
- Lesley Baddon, Laurie Hunter, Jeff Hyman, John Leopold & Harvie Ramsay, 1989, *People's capitalism? A critical analysis of profit-sharing and employee share ownership*, New York: Routledge.
- Michael A. Conte & Jan Svejnar, 1998, "Productivity Effects of Worker Participation In Management, Profit-Sharing, Worker Ownership of Asset and Unionization in U.S. Firms", *International Journal of Industrial Organization*, vol. 6: 139-151.
- Michael C. Jensen & William H. Meckling, 1976, "Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure ", *Journal of Financial Economics*, vol. 3 (4): 305-360.
- Nicholas Wilson & Michael J. Peel, 1991, "The impact on absenteeism and quits of profit sharing and other forms of employee participation", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44 (3): 454-468.

- O'Boyle, E.H., Patel, P.C. & Gonzalez-Mulé, E., 2016, "Employee ownership and firm performance: a meta-analysis", *Human Resource Management Journal*, vol. 26 (4): 425-448.
- Peter Neville Lewis & Dr Ruth Yeoman, 2016, "Busting The Millennial Myth: The Power Of Purpose", Fieldfisher.
https://res.cloudinary.com/fieldfisher/image/upload/v1574346398/PDF-Files/PDFs%20from%20old%20website/eo-millennia_web_ingewp.pdf
- Peter Walsh, Michael Peck & Ibon Zugasti, 2018, "Why the U.S. Needs More Worker-Owned Companies", *Harvard Business Review*.
<http://becomingemployeeowned.org/wp-content/uploads/2018/11/HBR-Why-the-U.S.-Needs-More-Worker-Owned-Companies.pdf>
- Richard J. Long, 2000, "Employee Profit Sharing: Consequence and Moderators.", *Relations Industrielles*, vol. 55 (3): 477-504.
- Roger Steare, Pavlos Stampoulidis, Peter Neville Lewis & Patrick Woodman, 2015, "The Moral DNA of Employee-Owned Companies", Chartered Management Institute.
- Stephen P. Robbins , 2003, "Organizational Behavior (10th) ", Prentice Hall.
- Takao Kato, Hideaki Miyajima & Hideo Owan, 2016, "Does Employee Stock Ownership Work? Evidence from Publicly-Traded Firms in Japan", *Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI)*, Discussion Paper Series 16-E-073.
- William Davies, 2011, "All of Our Business: Why Britain needs more private sector employee ownership", Employee Ownership Association.

附件一 相關法規補充

一、各國所得稅率與資本利得稅率

(一) 台灣

1. 個人綜合所得稅率：個人綜合所得稅率採累進制，按照個人稅率 5%~40% 納稅。

稅率	個人申報應稅所得(台幣)
5%	0~540,000
12%	540,001~1,210,000
20%	1,210,001~2,420,000
30%	2,420,001~4,530,000
40%	4,530,001 以上

(二) 美國

1. 聯邦個人所得稅¹⁴²：聯邦所得稅稅率採累進制，按照個人稅率 10%~37% 納稅。

稅率	個人申報應稅所得(美元)	夫妻合併申報應稅所得(美元)
10%	0~9,950	0~19,900
12%	9,951~40,525	19,901~81,050
22%	40,526~86,375	81,051~172,750
24%	86,376~164,925	172,751~329,850
32%	164,926~209,425	329,851~418,850
35%	209,426~523,600	418,851~628,300
37%	523,601 以上	628,301 以上

2. 長期資本利得/收益(capital gain)：長期資本利得的稅率比一般所得稅率低，通常處分持有超過一年的資本資產時，即該資本利得屬於長期資本利得，按稅率 0%~20% 納稅。但如持股時間少於一年則直接併進個人所得，繳納個人所得稅¹⁴³。

¹⁴² LET'S SAVE TAX 節稅戰士，在美國，我該怎麼報稅？，2021 年 3 月 30 日，網站：<https://letsavetax.wordpress.com/2021/03/30/%E5%9C%A8%E7%BE%8E%E5%9C%8B%EF%BC%8C%E6%88%91%E8%A9%B2%E6%80%8E%E9%BA%BC%E5%A0%B1%E7%A8%85/>，最後瀏覽日：2021/4/3。

¹⁴³ Growin，美國資本利得稅好複雜？一文了解美國人/台灣人在美投資稅務，網站：<https://blog.growin.tv/2020/09/17/capital-gains-tax/#jp-carousel-1995%A8%85/>，最後瀏覽日：

稅率	個人申報應稅所得(美元)	夫妻合併申報應稅所得(美元)
0%	0~ 40,440	0~80,880
15%	40,441~ 445,850	80,880~501,600
20%	445,851 以上	501,601 以上

(三) 英國

1. 所得稅 (Income Tax)：個人所得稅稅率採累進制，按照個人稅率 0%~45% 納稅。

稅階	稅率	個人申報應稅所得(英鎊)
免稅額	0%	0~12,500
Basic	20%	12,501~50,000
Higher	40%	50,001~150,000
Additional	45%	150,001 以上

2. 國民保險費稅 (National Insurance)：在英國只要年滿 16 歲的受雇者，均需繳納國民保險費，一般稅率為如下。

稅率	每週所得(英鎊)
0%	低於 183 英鎊
12%	183~962 英鎊
2%	超過 962 英鎊的部分

3. 資本利得稅 (Capital Gains Tax)：當賣出資產時有利潤，即賣價比買價高時，收益需要繳交利得稅，包括股票。2020-2021 稅務年度免稅額為 12,300 元英鎊，超出部份的資本利得依據所得稅等級而定的稅率課稅¹⁴⁴。

資產類別	稅率 (所得稅等級：Basic)	稅率 (所得稅等級：Higher / Additional)
除房地產及 Carried Interest 外的資產	10%	20%
房地產及 Carried Interest 的資產	18%	28%

二、我國員工分紅入股制度相關法規條文

(一) 公司法

2021/4/3。

¹⁴⁴ 英適生活，投資買賣及股息也需要繳稅？，2020 年 6 月 14 日，網站：<https://living-guide.uk/tax/other-income-tax/capital-gain-dividend-tax>，最後瀏覽日：2021/4/3。

第 167 條	<p>公司除依第一百五十八條、第一百六十七條之一、第一百八十六條、第二百三十五條之一及第三百十七條規定外，不得自將股份收回、收買或收為質物。但於股東清算或受破產之宣告時，得按市價收回其股份，抵償其於清算或破產宣告前結欠公司之債務。</p> <p>公司依前項但書、第一百八十六條規定，收回或收買之股份，應於六個月內，按市價將其出售，屆期未經出售者，視為公司未發行股份，並為變更登記。</p> <p>被持有已發行有表決權之股份總數或資本總額超過半數之從屬公司，不得將控制公司之股份收買或收為質物。</p> <p>前項控制公司及其從屬公司直接或間接持有他公司已發行有表決權之股份總數或資本總額合計超過半數者，他公司亦不得將控制公司及其從屬公司之股份收買或收為質物。</p> <p>公司負責人違反前四項規定，將股份收回、收買或收為質物，或抬高價格抵償債務或抑低價格出售時，應負賠償責任。</p>
第 167-1 條	<p>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。</p> <p>前項公司收買之股份，應於三年內轉讓於員工，屆期未轉讓者，視為公司未發行股份，並為變更登記。</p> <p>公司依第一項規定收買之股份，不得享有股東權利。</p> <p>章程得訂明第二項轉讓之對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。</p>
第 167-2 條	<p>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。</p> <p>員工取得認股權憑證，不得轉讓。但因繼承者，不在此限。</p> <p>章程得訂明第一項員工認股權憑證發給對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。</p>
第 167-3 條	<p>公司依第一百六十七條之一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。</p>
第 235-1 條	<p>公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。</p> <p>公營事業除經該公營事業之主管機關專案核定於章程訂明分派員工酬勞之定額或比率外，不適用前項之規定。</p>

	<p>前二項員工酬勞以股票或現金為之，應由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行之，並報告股東會。</p> <p>公司經前項董事會決議以股票之方式發給員工酬勞者，得同次決議以發行新股或收買自己之股份為之。</p> <p>章程得訂明依第一項至第三項發給股票或現金之對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。</p>
第 266 條	<p>公司依第一百五十六條第四項分次發行新股，依本節之規定。</p> <p>公司發行新股時，應由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行之。</p> <p>第一百四十一條、第一百四十二條之規定，於發行新股準用之。</p>
第 267 條	<p>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。公營事業經該公營事業之主管機關專案核定者，得保留發行新股由員工承購；其保留股份，不得超過發行新股總數百分之十。</p> <p>公司發行新股時，除依前二項保留者外，應公告及通知原有股東，按照原有股份比例儘先分認，並聲明逾期不認購者，喪失其權利；原有股東持有股份按比例不足分認一新股者，得合併共同認購或歸併一人認購；原有股東未認購者，得公開發行或洽由特定人認購。</p> <p>前三項新股認購權利，除保留由員工承購者外，得與原有股份分離而獨立轉讓。</p> <p>第一項、第二項所定保留員工承購股份之規定，於以公積抵充，核發新股予原有股東者，不適用之。</p> <p>公司對員工依第一項、第二項承購之股份，得限制在一定期間內不得轉讓。但其期間最長不得超過二年。</p> <p>章程得訂明依第一項規定承購股份之員工，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。</p> <p>本條規定，對因合併他公司、分割、公司重整或依第一百六十七條之二、第二百三十五條之一、第二百六十二條、第二百六十八條之一第一項而增發新股者，不適用之。</p> <p>公司發行限制員工權利新股者，不適用第一項至第六項之規定，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。</p>

	<p>公開發行股票之公司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。</p> <p>章程得訂明依第九項規定發行限制員工權利新股之對象，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。</p> <p>公開發行股票之公司依前三項規定發行新股者，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。</p> <p>公司負責人違反第一項規定者，各處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。</p>
--	--

(二)證券交易法

<p>第 28-2 條</p>	<p>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，有下列情事之一者，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四十三條之一第二項規定買回其股份，不受公司法第一百六十七條第一項規定之限制：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、轉讓股份予員工。 二、配合附認股權公司債、附認股權特別股、可轉換公司債、可轉換特別或認股權憑證之發行，作為股權轉換之用。 三、為維護公司信用及股東權益所必要而買回，並辦理銷除股份。 <p>前項公司買回股份之數量比例，不得超過該公司已發行股份總數百分之十；收買股份之總金額，不得逾保留盈餘加發行股份溢價及已實現之資本公積之金額。</p> <p>公司依第一項規定買回其股份之程序、價格、數量、方式、轉讓方法及應申報公告事項之辦法，由主管機關定之。</p> <p>公司依第一項規定買回之股份，除第三款部分應於買回之日起六個月內辦理變更登記外，應於買回之日起五年內將其轉讓；逾期未轉讓者，視為公司未發行股份，並應辦理變更登記。</p> <p>公司依第一項規定買回之股份，不得質押；於未轉讓前，不得享有股東權利。</p> <p>公司於有價證券集中交易市場或證券商營業處所買回其股份者，該公司依公司法第三百六十九條之一規定之關係企業或董事、監察人、經理人、持有該公司股份超過股份總額百分之十之股東所持有之股份，於該公司買回之期間內不得賣出。</p> <p>第一項董事會之決議及執行情形，應於最近一次之股東會報告；其因故未買回股份者，亦同。</p>
-----------------	--

	第六項所定不得賣出之人所持有之股份，包括其配偶、未成年子女及利用他人名義持有者。
--	--

(三)發行人募集與發行有價證券處理準則

第 17 條	<p>上市或上櫃公司辦理現金增資發行新股，且未經依本法第一百三十九條第二項規定限制其上市買賣，應提撥發行新股總額之百分之十，以時價對外公開發行，不受公司法第二百六十七條第三項關於原股東儘先分認規定之限制。但股東會另有較高比率之決議者，從其決議。</p> <p>興櫃股票公司辦理現金發行新股為初次上市、上櫃公開銷售者，應準用前項規定辦理；其餘辦理現金發行新股者，得準用前項規定辦理。</p> <p>上市或在證券商營業處所買賣之公司於現金發行新股時，除應依前二項規定提撥發行新股總額之比率對外公開發行者外，應依公司法第二百六十七條第三項規定辦理。</p> <p>依第一項及第二項提撥以時價對外公開發行時，同次發行由公司員工承購或原有股東認購之價格，應與對外公開發行之價格相同。</p>
第 56-1 條	<p>發行人發行認股價格不受第五十三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。並得於股東會決議之日起一年內分次申報辦理。</p> <p>依前項規定辦理者，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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、員工認股權憑證之發行單位總數、每單位認股權憑證得認購之股數及認股權行使而須發行之新股總數或依本法第二十八條之二規定須買回之股數。 二、認股價格訂定之依據及合理性。 三、認股權人之資格條件及得認購股數。 四、辦理本次員工認股權憑證之必要理由。 五、對股東權益影響事項： <ol style="list-style-type: none"> (一) 可能費用化之金額及對公司每股盈餘稀釋情形。 (二) 以已發行股份為履約方式者，應說明對公司造成之財務負擔。 <p>公司依據第一項規定提請股東會決議之事項，應於章程中定之。</p>
第 60-1 條	<p>本準則所稱限制員工權利新股，謂發行人依公司法第二百六十七條第八項發給員工之新股附有服務條件或績效條件等既得條件，於既得條件達成前，其股份權利受有限制。</p>

	<p>發行人依公司法第二百六十七條第八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，不受公司法第一百六十七條第一項關於公司不得自將股份收回或收買規定之限制。</p> <p>前項收回或收買已發行之限制員工權利新股，視為公司未發行股份，並應辦理變更登記。</p>
第 60-2 條	<p>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。並得於股東會決議之日起一年內分次申報辦理。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。
第 60-4 條	<p>發行人申報發行限制員工權利新股，應於發行辦法中訂定下列有關事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、發行條件（含發行價格、既得條件、發行股份之種類及員工未符既得條件或發生繼承時之處理方式等）。 二、發行總額。 三、員工之資格條件。 四、獲配或認購新股後未達既得條件前受限制之權利。 五、其他重要約定事項（含股票信託保管等）。 <p>前項申報發行限制員工權利新股，自申報生效通知到達之日起超過一年未發行之餘額仍須發行時，應重行申報。</p>
第 60-5 條	<p>限制員工權利新股之發行價格不受公司法第一百四十條關於股票發行價格不得低於票面金額規定之限制，並得無償配發之。</p>
第 60-8 條	<p>發行人依第五十六條之一第一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，加計依第六十條之二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</p>

	<p>行人依第五十六條第一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。</p>
--	---

(四)營利事業所得稅查核準則

<p>第 71 條</p>	<p>薪資支出：</p> <p>一、所稱薪資總額包括：薪金、俸給、工資、津貼、獎金、營業盈餘之分配、按公司權益商品價格基礎之給付、退休金、退職金、養老金、資遣費、按期定額給付之交通費及膳宿費、各種補助費及其他給與。</p> <p>二、公司、合作社職工之薪資，經事先決定或約定，執行業務之股東、董事、監察人之薪資，經組織章程規定或股東大會或社員大會預先議決不論盈虧必須支付者，准予核實認列。</p> <p>三、合夥及獨資組織執行業務之合夥人，資本主及經理之薪資，不論盈虧必須支付者，准予核實認列；其他職工之薪資，不論盈虧必須支付並不超過規定之通常水準為限。其超過部分，應不予認定。上述薪資通常水準，由財政部各地區國稅局於會計年度開始二個月前調查擬訂，報請財政部核定之。</p> <p>四、公司為獎勵及酬勞員工，以員工酬勞入股、發行員工認股權憑證、現金增資保留部分股份供員工認購、買回庫藏股轉讓予員工等獎酬公司員工者，自中華民國九十七年一月一日起，可核實認定為薪資費用。</p> <p>五、公司股東、董事或合夥人兼任經理或職員者，應視同一般之職工，核其薪資支出。</p> <p>六、薪資支出非為定額，但依公司章程、股東會議決、合夥契約或其他約有一定計算方法，而合於第二款及第三款規定者，應予認定。</p> <p>七、聘用外國技術人員之薪資支出，於查帳時，應依所提示之聘用契約核實認定。</p> <p>八、營利事業職工退休金費用認列規定如下：</p> <p>（一）適用勞動基準法之營利事業，依勞動基準法提撥之勞工退休準備金，或依勞工退休金條例提繳之勞工退休金或年金保險費，每年度得不超過當年度已付薪資總額百分之十五限度內，以費用列支。</p> <p>（二）非適用勞動基準法之營利事業定有職工退休辦法者，每年度得在不超過當年度已付薪資總額百分之四限度內，提列職工退休金準備，並以費用列支。但營利事業設置職工退休基金，與該營利事業完全分離，其保管、運用及分配等符合財政</p>
---------------	---

部之規定者，每年度得在不超過當年度已付薪資總額百分之八限度內，提撥職工退休基金，並以費用列支。

(三) 營利事業得依前二目擇一提撥勞工退休準備金、職工退休基金、提繳勞工退休金或年金保險費、提列職工退休金準備。

(四) 依勞動基準法第五十六條第二項規定，於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額不足給付次一年度內預估成就同法第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件勞工之退休金數額，其因補足上開差額，一次或分次提撥之金額，以該事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶存儲至勞動部指定之金融機構者，得於實際提撥年度以費用列支。

(五) 已依前四目規定提列職工退休金準備、提撥職工退休基金、勞工退休準備金者，以後職工退休、資遣發給退休金或資遣費時，應儘先沖轉職工退休金準備，或由職工退休基金或依法由勞工退休準備金項下支付；不足時，始得以當年度費用列支。

(六) 依勞工退休金條例第七條第二項第三款、第四款及第十四條第二項規定，為受委任工作者或不適用勞動基準法之勞工提繳之退休金，每年度得在不超過當年度已付薪資總額百分之六限度內，以費用列支。但不得再依第一目及第二目規定重複列報退休金費用。

九、營利事業因解散、廢止、合併或轉讓，依所得稅法第七十五條規定計算清算所得時，勞工退休準備金、職工退休金準備或職工退休基金之

累積餘額，應轉作當年度收益處理。但轉讓時，經約定全部員工均由新組織留用，並繼續承認其年資者，其以往年度已依法提列之職工退休金準備累積餘額，得轉移新組織列帳。

十、薪資支出未依法扣繳所得稅款者，除應通知限期補繳、補報扣繳憑單並依法處罰外，依本條有關規定予以認定。

十一、支付臨時工資，應有簽名或蓋章之收據或名冊為憑。

十二、薪資支出之原始憑證，為收據或簽收之名冊；其由工會或合作社出具之收據者，應另付工人之印領清冊；職工薪資如係送交銀行分別存入各該職工帳戶者，應以銀行蓋章證明存入之清單予以認定。

十三、因業務需要延時加班而發給之加班費，應有加班紀錄，憑以認定；其未提供加班紀錄或超出勞動基準法第三十二條所訂定之標準部分，仍應按薪資支出列帳，並應依規定合併各該員工之薪資所得扣繳稅款。

(五)產業創新條例

<p>第 19-1 條</p>	<p>公司員工取得獎酬員工股份基礎給付，於取得股票當年度或可處分日年度按時價計算全年合計新臺幣五百萬元總額內之股票，得選擇免予計入當年度應課稅所得額課稅，一經擇定不得變更。但選擇免予計入取得股票或可處分日當年度課稅者，該股票於實際轉讓或帳簿劃撥至開設之有價證券保管劃撥帳戶時，應將全部轉讓價格、贈與或作為遺產分配時之時價或撥轉日之時價，作為該轉讓或撥轉年度之收益，依所得稅法規定計算所得並申報課徵所得稅。</p> <p>公司員工依前項規定選擇免予計入取得股票或可處分日當年度課稅，自取得股票日起，持有股票且繼續於該公司服務累計達二年者，於實際轉讓或帳簿劃撥至開設之有價證券保管劃撥帳戶時，其全部轉讓價格、贈與或作為遺產分配時之時價或撥轉日之時價，高於取得股票或可處分日之時價者，以取得股票或可處分日之時價，作為該轉讓或撥轉年度之收益，依所得稅法規定計算所得並申報課徵所得稅。但公司員工未申報課徵所得稅，或已申報課徵所得稅未能提出取得股票或可處分日時價之確實證明文件，且稅捐稽徵機關無法查得可處分日之時價者，不適用之。</p> <p>前項所稱員工繼續於該公司服務累計達二年之期間，得將員工繼續於下列公司服務之期間合併計算：</p> <p>一、發行獎酬員工股份基礎給付公司持有他公司有表決權之股份或出資額，超過該他公司已發行有表決權之股份總數或資本總額百分之五十者，該他公司。</p> <p>二、他公司持有發行獎酬員工股份基礎給付公司有表決權之股份或出資額，超過該公司有表決權之股份總數或資本總額百分之五十者，該他公司。</p> <p>前三項所稱公司員工，應符合下列各款之一，但不包括發行獎酬員工股份基礎給付公司之董事及監察人：</p> <p>一、發行獎酬員工股份基礎給付公司之員工。</p> <p>二、依公司法或證券交易法規定，發行獎酬員工股份基礎給付公司持有他公司有表決權之股份或出資額，超過該他公司已發行有表決權之股份總數或資本總額百分之五十者，該他公司之員工。</p> <p>三、依公司法或證券交易法規定，他公司持有發行獎酬員工股份基礎給付公司有表決權之股份或出資額，超過該公司有表決權之股份總數或資本總額百分之五十者，該他公司之員工。</p>
-----------------	--

	<p>第一項所稱獎酬員工股份基礎給付，指發給員工酬勞之股票、員工現金增資認股、買回庫藏股發放員工、員工認股權憑證及限制員工權利新股。</p> <p>第一項及第二項所稱轉讓，指買賣、贈與、作為遺產分配、公司減資銷除股份、公司清算或因其他原因致股份所有權變更者。</p> <p>發行獎酬員工股份基礎給付公司應於員工取得股票年度或股票可處分日年度，依規定格式填具員工擇定緩課情形及其他相關事項，送請各中央目的事業主管機關備查，並副知公司所在地之稅捐稽徵機關，始適用第一項至第三項之獎勵；其申請格式，由中央主管機關定之。</p> <p>公司員工適用第二項、第三項規定者，其發行獎酬員工股份基礎給付之公司應於員工持有股票且繼續服務屆滿二年之年度，檢送員工持有股票且繼續服務累計達二年之證明文件，送請各中央目的事業主管機關備查，並副知公司所在地之稅捐稽徵機關。</p> <p>第一項至第三項獎酬員工股份基礎給付緩課於所得稅申報之程序、取得股票及股票可處分日之時點訂定、全年合計新臺幣五百萬元之計算、時價之認定、應提示文件資料及其他相關事項之辦法，由財政部定之。</p>
第 72 條	<p>本條例自公布日施行。但第十條施行期間自中華民國九十九年一月一日起至一百零八年十二月三十一日止。</p> <p>本條例中華民國一百零四年十二月三十日修正公布之第十條、第十二條之一、第十九條之一施行期間，自一百零五年一月一日起至一百零八年十二月三十一日止。</p> <p>本條例中華民國一百零六年十一月二十二日修正公布之第十二條之一、第十二條之二、第十九條之一施行期間，自一百零六年十一月二十四日起至一百零八年十二月三十一日止；第十條及第二十三條之二施行期間，自一百零六年十一月二十四日起至一百十八年十二月三十一日止。</p> <p>本條例中華民國一百零七年六月二十日修正公布之第十九條之一施行期間，自一百零七年六月二十二日起至一百零八年十二月三十一日止。</p> <p>本條例中華民國一百零八年六月二十一日修正之第十二條之一、第十二條之二、第十九條之一施行期間，自一百零九年一月一日起至一百十八年十二月三十一日止；第二十三條之三施行期間，自公布生效日起至一百十八年十二月三十一日止。</p>