

## 員工變股東 留才留心

勤業眾信聯合會計師事務所  
IFRS 專業服務團隊  
江美艷會計師、王茹慧經理

我國教育普及，人才素質佳，但由於薪資競爭力低落，造成人才外流的情況愈來愈嚴重。隨著景氣復甦，調高伙食費免稅額、政府是否應透過幫公務人員加薪來激勵民間企業為員工調高薪資、抑或是否要透過「加薪四法」來強制規範企業有盈餘應分紅給員工？成了外界討論焦點。

除了加薪、發放獎金外，為維持競爭力，企業往往希望在獎酬員工的同時，同時能達成留住人才的效果。因此，企業常常透過「讓員工當股東」的方式來激勵員工。常見的方式包括：

- **員工分紅配股**

公司依照公司法盈餘分配時，可能決定以發放股票的方式取代發放現金給員工。依公司法規定，章程應訂明員工分配紅利之成數。由於員工分紅是依公司章程所訂一定比率提列，為定額的概念。當公司決定以股票方式發放員工分紅時，會將此定額依照股東會決議日前一日的收盤價或市價，來反推計算應發放的股數。

由於員工分紅是因員工提供勞務給公司而換取的報酬，因此我國在 97 年後開始將員工分紅認列為費用，而造成公司減少以這種方式來獎勵員工。

由於公司必須有盈餘才能以此方式獎酬員工，且員工可能領完股票就跳槽到別家公司，故可能無法有效達成留住人才之目的。

- **員工認股權**

為了避免員工領取獎金後馬上跳槽，許多公司透過給與員工認股權的方式來激勵員工。

所謂的員工認股權，是指員工可以在一定期間內以「約定認購價格」認購「特定數量」公司之股份的權利。公司給與員工認股權時，可能會跟員工約定要達成特定條件（例如服務滿一定年限，或公司的盈餘目標須達到特定指標），員工才能獲得該認股的權利。

公司績效好，股票價值就愈高，員工能用較低的約定價格認購，產生較高的個人股票獲利，因此較能激勵員工努力衝刺業績；反之一旦公司的股價低於認股權的約定認購價格，則認

股權憑證形同廢紙，可就讓員工捶心肝了。

會計上，由於給與員工認股權的目的是為了換取員工提供勞務，因此公司必須要在給與員工認股權時，計算所給與的員工認股權之市價，並估計員工可能的服務情況（例如是否符合服務滿一定年限），在約定之服務期間內平均認列薪酬費用，以及相對認列資本公積。

- **限制型股票**

一旦公司股價下跌低於約定認購價格，則員工將不執行認股權，故該認股權對員工就不再有任何激勵效果。

因此，參考美國制度，我國在 101 年開放公司發行限制型股票來獎酬員工。限制型股票跟員工認股權的不同點在於，員工一開始就可以取得股票，但被限制一定年限不得轉讓。

由於主管機關對於員工取得限制型股票可享有的權利，給與企業相當的彈性來規畫，因此公司可自行研擬相關辦法，決定員工在完成約定的服務年限前，是否可享有盈餘分配權及表決權等。

限制型股票在會計處理上與員工認股權類似，公司必須在員工服務期間認列費用及資本公積，不同的是，由於公司一開始就發放股票，因此公司財務報表上會表達出股本已流通在外。

投資人閱讀財務報表時可了解公司所發放的限制型股票是否有投票權、股利抑或其他權利。

讓員工當股東的方式來獎勵員工，可增加員工對公司的向心力。投資人或可透過了解公司對員工獎酬制度的規畫，間接了解該公司的勞資關係。能夠留住人才的公司，未來前途自然不可限量。

(本文已刊登於 2015.4.17 經濟日報經營管理版)

關於本出版物

本出版物中的訊息是以常用詞彙編寫而成，僅供讀者參考之用。本出版物內容能否應用於特定情形將視當時的具體情況而定，未經諮詢專業人士不得適用於任何特定情形。因此，我們建議讀者應就遇到的特別問題尋求適當的專業意見，本出版物並不能代替此類專業意見。勤業眾信在各地的事務所將樂意對此等問題提供建議。

儘管在本出版物的編寫過程中我們已盡量小心謹慎，但若出現任何錯漏，無論是由於疏忽或其他原因所引起，或任何人由於依賴本刊而導致任何損失，勤業眾信或其他附屬機構或關聯機構、其任何合夥人或員工均無須承擔任何責任。

© 2015 勤業眾信聯合會計師事務所版權所有

保留一切權利

---

勤業眾信 2015

台北市民生東路三段 156 號 12 樓

*Always One Step Ahead.*

+886 (2) 2545-9988