

高科技產業之員工分紅配股制度探討 —以會計制度觀點

涂保民*

摘要

近年來，台灣高科技公司大多以員工分紅配股來彌補薪資的不足，為高科技公司用以吸引世界優秀人才的重要誘因。相較於股票選擇權，由於分紅配股在取得股票後即可交易買賣，因此這種獎勵制度對員工而言更具吸引力。然而從會計充分階露原則的觀點，財務報告上的資料應盡可能詳實可靠；因此美國及其他國家的投資者，希望我國的公司能將分紅配股改列為費用，以反映實際的營收狀況。在本文中，將從會計的觀點探討員工分紅配股的問題，以達到公司、員工與股東間三贏的局面。

關鍵詞：分紅配股，股票選擇權、充分階露原則

*康寧醫護暨管理專科學校 資訊管理科講師

Stock Bonuses for Hi-Tech Industry: A View of Accounting

Bau-Min Tu*

Abstract

In Taiwan, technology companies pay its workers relatively low salaries but high stock bonuses, in order to attract some of the world's best managers and technologists in recent years. Stock bonuses system rewards workers more directly than stock options used, because bonus stock can be sold more quickly than options, which have a lockup period. It is important question about accounting. According to full disclosure principle, accounting records and statements are based on the most reliable data available so that they will be as accurate and useful as possible. Some investors of U.S. and other overseas regulators are concerned that will force the companies to count stock bonuses as expenses. In this article, stock bonuses will be discussed from accounting in order to balance rights and interests of corporate, employees and shareholders.

Keywords: Stock Bonuses, Stock Options, Full Disclosure Principle

* Lecturer, Department of Information Management,
Kang-Ning Junior College of Medical Care and Management

壹、前言

近幾年來，台灣經濟又見起飛之景，原因不外乎台灣近年來半導體工業及各電子業龍頭的蓬勃發展，活絡了整個台灣的經濟，更促進了與世界經濟體系的互動。

然而，在半導體工業及電子業的蓬勃發展之際，也增加了電子產業間的競爭，而各企業在提高競爭力與永續經營的前提下，就必須提供誘因以吸引優秀的人才；因為企業的成長是靠著管理者與員工共同努力的成果，對於辛苦付出的員工，企業必須給予等值的獎勵以留住員工。目前，企業獎勵員工的方式除了發放紅利及績效獎金外，另一個主要的方式即為員工分紅配股。

採取員工分紅配股制度，員工毋須自掏腰包就能分得股票，在扣繳所得稅時，也不論股票市值高低，全都以股票的面額來作為課稅的基礎，對在高科技公司服務的員工而言，無疑是最大的優惠。這也是近幾年來，電子新貴身價促漲的原因之一。

但是，由於國內的員工分紅配股制度，對財務報表的表達方式與國外不同，使得員工所分派的分紅股數，無法合理的在財務報表中揭露出來，造成股東對於其權益被稀釋的疑慮。然對於外資等法人機構，一旦對於國內企業的財務報表產生疑慮，將可能減少持股數量，造成股價的大幅波動。因此對於這樣的一個員工分紅配股制度，是不是真有如外界所批評的那樣，這是一個「肥員工、瘦股東」的紅利配股政策呢？

面對外界的批判聲音，使得許多高科技公司也開始考慮採行在國外行之有年的股票選擇權制度（Foote, 1973; Reum & Reum, 1976）。對企業而言，員工與股東均為企業提高產業競爭力不可或缺的支持力量，因此如何兼顧員工與股東權益便成為非常重要的討論課題。在本研究中，主要從員工分紅配股制的法律、會計與稅務層面來進行探討，並進行相關的實證分析。

貳、目前高科技產業對於員工之獎勵方式

現行企業主要採行新股認購權、買回庫藏股轉讓員工、發行員工認股權憑證及員工分紅配股等四種方式來作為獎勵員工與留住人才的主要方式。其中分紅配股及新股認購權在台灣行之多年，為高科技公司用以吸引人才的重要誘因，而在證券交易法及公司法修正後，更引進庫藏股及員工認股權憑證制度，賦予公司吸引人才更多選擇。

在新股認購權方面，依據公司法第二六七條規定，公司發行新股時，除經目的事業中央主管機關專案核定外，應保留發行新股總數 10% 至 15% 的股份由公司員工認購（柯芳枝，2003）。至於員工所認購的股份，公司得限制員工在取得股票的一定期間內不得轉讓，惟最長不得超過兩年。由於員工是有償取得股票，其認購價格與市價的差異，並不視為員工的所得。惟當員工出售股票時，須繳納千分之三的證券交易稅。然在目前景氣低迷的情形下，一般公司極少辦理現金增資，參與認購比例也不高，故以現金增資提供員工認股作為獎勵員工的方式已較不吸引人。

在買回庫藏股轉讓員工方面，依據證券交易法第二八條之二規定，上市、上櫃公司得經董事會三分之二以上董事出席、出席董事超過二分之一決議，買回本公司股份轉讓予員工。公司並應事先訂定轉讓辦法及向證券暨期貨管理委員會（以下簡稱證期會）申報買回庫藏股相關事項（林勝安，2002）。

有關轉讓價格的訂定，應不得低於訂定轉讓辦法當日的收盤價，因此公司不得將所買回的股份無償轉讓予員工作為獎金。公司買回的股份應於買回之日起三年內轉讓予員工，逾期末轉讓，則視為公司未發行股份，應辦理註銷登記。至於買回股份的總數量，不得超過該公司已發行股份總數的 10%，及收買股份總金額不得超過保留盈餘加發行股份溢價及已實現的資本公積金額。

除此之外，公司也可採發行員工認股權憑證的方式獎勵員工，於一定期間內，員工得依約定價格認購特定數量的公司股份。有關認購價格的訂定，上市、上櫃公司發行員工認股權憑證，不得低於發行日標的股票的收盤價。而興櫃股票、未上市或未在證券商營業處所買賣的公司發行員工認股權憑證，認購價格則不得低於最近申報日經會計師查核簽證之財務報表每股淨值。至於公司股票之來源，上市、上櫃公司可以採行發行新股或買回庫藏股的方式為之，興櫃股票、未上市或未於證券商營業處所買賣的公司，則應以發行新股的方式為之。

在員工分紅配股方面，民國六十九年五月九日，我國修正公司法第二三五條增列第二項：「章程應訂明員工分配紅利之成數」（巫鑫，2003）；並同時配合修正同法第二四〇條增列第二項（現行條文為第四項）：「前項以紅利轉作資本時（即將應分派股息及紅利之全部或一部，以發行新股方式為之），依章程員工應分配之紅利，得發給新股或以現金支付之。」

因公司法並未規定成數的高低，故公司可自行決定。至於員工紅利的發放方式，公司得由代表已發行股份總數三分之二以上股東出席，以出席股東表決權過半數股東會決議，將應分派紅利的全部或一部，以發行新股方式為之。而公開發行公司，得以代表已發行股份總數過半數股東出席，出席股東表決權三分之二以上之股東會同意為之。故依上述公司法之修正意旨，對依公司章程所訂成數計算之員工應受分配紅利，應以發給新股（即給付員工股票紅利）為主、以現金支付（即給付員工現金紅利）為輔，方符合所謂之「配合推動員工分紅入股政策」要旨。

倘公司章程訂明紅利的分派授權董事會決議辦理者，得以董事會三分之二以上董事出席，及出席董事過半數的決議即可，並報告股東會。簡言之，公司可由股東會或董事會（限於公開發行公司）決定是否以配股方式發放員工紅利，亦或採取股票及現金合併發放的方式。另員工因公司法第二四〇條分配紅

利而取得之新股，依公司法第一三六條第一項股份自由轉讓原則，公司自不得任意限制員工在一定期間內不得轉讓持股。

惟經濟部於民國八十八年七月十五日，依商五字第 88215293 號函釋認為，公司法第二三五條及公司法第二四〇條有關員工紅利規定，旨在推行員工分紅入股政策，而所謂紅利本就包括「股東紅利」以及「員工紅利」兩項；是以，公司由股東會決議將應分派予股東之紅利以現金發給，而單獨就員工紅利部分發給新股，尚屬可行。

至於員工的定義，公司法第二三五條所稱的「員工」，乃指非基於股東地位為公司服務者。因此如董事、監察人是基於股東地位而為公司服務者，則不包括在內。但董監事也兼任經理人，便可參與員工紅利的分派。此外，除本公司員工外，發放對象也可包括符合一定條件的從屬公司的員工，惟公司應於章程中明訂（巫鑫，2003）。

綜合以上新股認購權、買回庫藏股轉讓員工及發行員工認股權憑證等三種獎勵員工的方式，員工均為有償取得股票，其差異在於取得股票的方式、價格與可轉讓的期間。一旦股票市值高於取得價格，則員工即有價差利得，但如果股票市值低於取得價格，則員工仍得背負股價下跌的損失。因此在實務運作上，此三種獎勵員工的方式對於股東權益的影響較小，其爭議自然也較小。

然對於員工分紅配股制度，由於員工均為無償取得股票，且公司不得以時間限制員工轉讓持股，因此以此種獎勵員工方式最為優渥，也廣受各高科技公司所採用。唯在實行之時，均會分階段發放員工分紅配股之股票，以避免這些對員工毫無取得成本之股票大量流入證券市場形成賣壓，或員工一拿到股票後就行離職，造成公司的人力資源損失。然而員工分紅配股的紅利來源為何，將於下一節中從公司會計的角度討論之。

參、員工分紅配股所衍生出之會計與稅務問題

爲了使公司股東與投資大眾瞭解公司的營運狀況，對於公開發行之上市上櫃公司，應依照證券交易法第三六條之規定於營業年度終了後四個月內編製財務報告，經會計師查核簽證、董事會通過及監察人承認後，送證期會核准。同時若發生對股東權益或證券價格有重大影響之事項應於事實發生之日起二日內公告並向證期會申報。

而上述之立法理由，主要在要求企業在揭露本身財務資訊時，要使財務報表的使用者能獲得達成明智決策所需的充分資訊，以避免產生內線交易或大股東欺騙小股東的情形發生，亦即基本會計原則中的充分揭露原則（**Full Disclosure Principle**）。

然而何謂「充分」有時並不是很容易決定的。一般而言，應是指此項資訊本身具有重要性；換言之，此項資訊本身表達與否將影響到決策制定時，則應將此資訊揭露於財務報表上。由於財務報表是以提供數量化資訊爲主，某些具有重要性的資訊，雖然無法以貨幣衡量，但具有影響決策的價值時，則需要以文字敘述的方式在財務報表附註中說明。不過值得注意的是財務報表的內容應以簡明易懂爲主，不需要爲了充分揭露而將一些與決策無關的不重要資訊全部列在財務報表中，使充分揭露原則失去意義。

依商業會計法第二十九條規定，所謂必要的註釋應包括下列事項：

- 一、重要會計處理方法，如折舊方法、存貨計價方法等。
- 二、會計方法之變更，其理由及對財務報表之影響。
- 三、債權人對於特定資產之權利。
- 四、重大之承諾事項及負債。
- 五、盈餘分配所受之限制。

六、業主權益之重大事項。

七、重大之期後事項。

八、其他為避免閱讀者誤解或有助於財務報表之公正表達所必要說明之事項。

此外，基本會計原則中尚有重要性原則（Materiality），是指會計事項或金額如不具重要性，則基於成本與效益之考量，可不必完全按照一般公認會計原則處理；亦即對於無損公正表達之事項，得為權宜之處理。然而何為重要性，則需視此項金額對於企業的其他項目金額的相對重要性程度而定。

綜上所述，無論是充分揭露原則或重要性原則，其目的在使財務報表的內容合理化，並使股東及其潛在投資者能瞭解該企業的營運績效，以作為是否投資的重要依據。因此財務報表的正確性與否，就與股東的權益息息相關。在股份有限公司中，股東權益即為所稱之業主權益（Owners' Equity）。根據財務會計準則公報第一號第三十四條對業主權益所下的定義為「企業之全部資產減除全部負債後，其餘額屬於企業所有人，稱之為業主權益。」可知業主權益為一剩餘權益，為資產減去負債後之餘額，故又稱為淨資產（Net Assets）。因企業購置資產之資金來源不外業主投資資本與舉債而來，因此將債權人之請求權（即負債）自資產總額中扣除後，即為股東對於企業之請求權，亦即為業主權益。

在股份有限公司中，業主權益即為所有股東之權益，而每股盈餘（earnings per share，簡稱為 EPS），更是公司獲利的重要財務指標，也是投資人評估投資風險性的主要依據；由每股盈餘所衍生出之本益比（price/EPS ratio，簡稱 P/E ratio），是衡量投資報酬率的比率。因此對於股東與投資人而言，每股盈餘代表該公司在該會計年度內每股所賺取到的收入，更代表著未來可分配之股利。

然而盈餘之計算，根據商業會計法第五十八條規定，商業在同一會計年度

內所發生之全部收益，減除同期之全部成本、費用及損失後之差額為該期稅前純益或純損；再減除營利事業所得稅後為該期稅後純益或純損。因此就每股的可分配盈餘，其來源主要來自於稅後盈餘與資本公積。

此外，在商業會計法第六十四條規定，商業盈餘之分配，如股息、紅利等不得作為費用或損失。而本條也是整個員工分紅配股制度中爭議最大的條文，無論是外國法人投資機構與本國投資人，對於此條都有很深的疑慮。原因在於員工的薪資屬於費用類，薪資成本太高，企業相對淨利就會減少；但員工分紅配股所發放的股票，依規定不得列為費用，此舉將可美化企業的財務報表，使每股盈餘提高，然而每股盈餘雖然提高，但是有部分的盈餘卻是分配給員工當作紅利而不是分配給股東，一旦分配給員工的紅利過高，將稀釋股東的每股盈餘而嚴重侵蝕股東的權益。

我國目前對於員工分紅配股的課稅非常優惠，不論股票市價的高低，員工皆按面額計算課稅所得（王建煊，2003）。按所得稅法第十四條第一項第三類第二款的規定，員工薪資所得包括紅利。當紅利的形態為股票時，依稅法的精神，應以取得時點的時價認定，方為合理。目前，員工取得的股票紅利，皆以面額計算所得，而時價超過面額部分視為證券交易所得，而享有免稅的特色，造成租稅不公現象。

肆、台灣與美國對於員工分紅配股之會計作業分析

我國高科技事業大多採用員工分紅配股以留住人才，員工通常不需支付任何價款，而員工配股在會計作業上係作為盈餘分配的項目。因此，員工紅利對損益表並無影響，僅按面額將保留盈餘轉作股本，因而對股東權益總額也沒有

影響。以下舉例題說明台灣企業員工分紅配股依不同會計原則所計算出的結果。

台灣積體電路（台積電）與聯華電子（聯電）的主要業務皆為晶圓代工，這兩家公司也都在紐約證交所（NYSE）掛牌（美國存託憑證），因此需按美國的會計原則重編報表。以下以台灣及美國處理員工配股的會計準則來表達台積電與聯電 2001 年的淨利：

（單位：新台幣億元）

	台積電	聯電
以台灣會計原則計算之淨利	\$144.8	(\$31.57)
以美國會計原則計算之淨利	(\$224)	(\$232.47)
差異原因：		
員工分紅	\$264	\$45.26
商譽攤銷	108	122.83
投資	—	29.89
其他	(3.2)	(2.92)

如上表所示，以台灣的會計原則計算，台積電 2001 年的淨利為\$144.8（億），但若以美國的會計原則計算，淨利卻變為淨損\$224 億，而主要的差異則來自於員工配股及商譽攤銷（ $\$144.8 - 264 - 108 + 3.2 = (\$224)$ ）。

從會計的眼光來看，獎勵員工屬於酬勞的一部分，不應與股東之報酬混為一談，員工無償配股其實應視為成本，公司也才不會因稀釋盈餘、膨脹股本而對未來股價造成負面影響。從財務的眼光來看，員工股所增加的籌碼將造成的賣壓，員工的利益其實是來自全體股東，若股價因而產生的無謂波動，則可視為對股東不利的副作用。

伍、討論

一、員工分紅配股應為費用

以員工分紅之性質而言，應視為是一種費用，而不是盈餘的分配，主要的理由是因為員工分紅是員工報酬的一種，是一項經營企業所必須支付的代價；它不是盈餘的分配，是因為員工不是享受剩餘權益（residual interest）、承擔最後風險的人，而且也要避免資產負債表名實不符。

舉凡公司所支付給員工的報酬，都是廣義的薪資。這些報酬的名目眾多，例如薪金、工資、俸給、津貼、獎金（含績效獎金、年終獎金）、補助費、差旅費、日支費、加班費、退休金、各種職工福利，以及紅利等。上述這些報酬的形式，大部分都是現金，但也有可能以產品或股票支付。這些報酬不論名目叫做月薪或員工分紅，都是經營企業所必須支付的代價。

至於許多企業宣稱如不採用員工分紅配股制度時，就不能以較低的薪水而聘請到優秀的人才。既然企業只想付較低的薪水，而且不分紅配股就聘不到人的話，那麼員工分紅就明顯是一項遞延的薪水，是一種經營企業的成本；既是經營企業的成本，它就是費用。

另一方面，有資格聲稱自己是分配盈餘的人，必是享受剩餘權益與負擔最後風險的人。利害關係人（stakeholders）有很多種，員工、股東、債權人、顧客、供應商、政府等都是，個個權益都與企業攸關，但其中只有股東是剩餘權益的所有人以及最後風險的承擔者。因為供應商、銀行、員工、政府都比股東可優先主張他們的權益，最後若公司仍有盈餘可分，才可歸於股東，所以股東是剩餘權益的所有者；反之，若已無盈餘可分，則股東只得自行承擔損失，所以股東也是最後風險的承擔者。

當公司以股票代替現金發給員工當紅利時，股票只是現金的替代物，給員

工紅利之本質並未改變，因此本質上也不是盈餘的分配。若將員工紅利算是盈餘分配，如此一來的後果，是轉入保留盈餘表或資產負債表的「本期淨利」尚未扣除給付員工的紅利，也包括員工得領取之紅利權益，使資產負債表的「業主權益」也部分歸於員工，而不是全歸「業主」。由於員工不是業主，一旦屬於員工的權益也在「業主權益」之中，將使得「業主權益」名實不符。

公司一旦決定員工分紅的性質與衡量方式，並據以衡量後，這些資訊須透過財務報表告訴股東與投資人，而表達資訊的地方，須與其性質相配合。當員工分紅的性質係費用時，應列入損益表，於計算稅前盈餘前先行扣除；反之，如係盈餘分配，則應列入保留盈餘表，作為股東分配其盈餘的一項去路。

一旦確定員工分紅配股的性質係費用，但表達時卻將其列入保留盈餘表的主體，然後另外再用附註來說明員工分紅的金額及對業主權益的稀釋效果，並不恰當。附註的揭露只能補充財務報表主體的不足，不能用來更正主體的錯誤。一項明明是費用的支出，當成盈餘的分配，是一項錯誤，沒有辦法用附註來更正。

二、員工分紅配股之價值應按市價計算

不論員工分紅的性質屬費用或盈餘分配，衡量其金額大小的方法，有二種可能，一為市價，一為面額。市價又稱時價，為當時當地之合理價值；相對地，面額就是印在股票上的金額。面額所表彰的金額，是在公司原始設立時，首次發行股票時即已決定的。距離發放員工紅利之時，年代久遠，與市價早已脫節，並無實質意義。

目前，我國公司的衡量實務，係按股票面額來衡量員工分紅的金額。這種作法有很多缺點，除了面額與價值脫節，並無意義。因為這違背一般公認會計原則，且未能顯示公司的費用及員工的所得金額實況外，還有因掩飾實況而出現違背公司治理精神、誘導經理人不當行為及傷及稅捐公平等方面不利影響。

公司治理欲追求的一個主要目標，是保障股東的權益，不讓股東的權益因員工分紅而被稀釋。把公司章程上承諾給股東的盈餘（比例）實交付股東，都是保障股東權益的實際作法。

當企業發放員工紅利而無法填權時，則股東不僅權益被稀釋，股東拿到的盈餘分配比例不是公司章程之承諾，還有從自己口袋中拿權益來補貼員工的可能。除此之外，績效評估的目的，在藉績效之評估而影響經理人的行爲。員工分紅制度是一種績效評估與報酬結合，引導經理人行爲的設計。當市價超過面額很多時，按面額發放紅利的數額即大幅提高，經理人的操守如經不起考驗，其爲了取得分紅的股票，可能連經營企業的正當行爲都受影響。

納稅義務人（員工）收到的股票，若按面額來衡量其課稅所得額的話，即未按實際所得課稅，嚴重違反稅捐公平原則，也違背法律的精神。依所得稅法規定，各類所得如爲實物、有價證券或外國貨幣時，應以取得時政府規定的價格或認可兌換率折算。如政府未規定，則以當地時價計算（所得稅法第十四條第二項），因財政部並未規定上市上櫃公司股票的價格，故所得人應按公司發給股票當時之市價來衡量收入，而公司則應按發出股票當時之市價來衡量費用，都不應按面額來衡量。

除此之外，在遺產與贈與稅法施行細則第二八條對於有價證券，規定凡已在證券交易所上市（上市）或證券商營業處所買賣（上櫃）之有價證券，依繼承開始日或贈與日該項證券之收盤價估定之。但當日無買賣價格者，依繼承開始日或贈與日前最後一日收盤價估定之。另外在第二九條也規定，未上市或上櫃之股份有限公司股票，應以繼承開始日或贈與日該公司之資產淨值估定之。因此無論用面額來衡量收入或費用都絕無僅有。

不過，政府爲鼓勵員工參與公司的經營，並分享營運成果，在去年一月三十日修正促進產業升級條例，增訂第十九條之一，規定受獎勵產業的公司員

工，若以其收到的紅利轉作增資，因而收到新發行記名股票的話，則按面額課徵所得稅（馬秀如、黃虹霞，2003）。如此一來，一個員工任職的產業與收受股票紅利的時點，均影響這位員工的稅賦。這位員工如在受獎勵的產業服務，在去年初以後才領得股票紅利，即可按股票的面額計算課稅所得額。

反之，若任職的產業未受青睞，或產業雖受青睞，但拿到股票紅利的時間太早，也改按市價計算而必須多繳稅。這種作法不但影響政府的財政收入，且犧牲社會上的正義公平。

三、公司治理原則

在德國與日本的「利害關係人模式」(Stakeholder Model)下，員工所關心的是參與公司決策（如德國可參加監察人會）與工作權的保障，對分紅入股並不重視，其員工高低間報酬差距不大，經理人的股票選擇權也是最近才引進，在待遇中之比重不大。在英美的「股東權益模式」(Shareholder Value Model)下，員工要為公司創造最大的利益，為使員工（主要指高階經理人）與股東利益一致，以股權為基礎的報酬，遂大行其道，尤其是股票選擇權，使用最廣，但由於其發給與表現缺乏關連性，會計處理不能反應真實經濟成本（國際會計準則已擬以發給時之價值透過損益表以費用出帳，美國頗多大公司如奇異、可口可樂等亦自動以費用出帳），加以公司老闆玩弄會計以拉抬股價為個人創造最大利益，其流弊亦頗大，成為將公司之股東權益移轉於高階經理人之工具。

在恩隆事件以後，社會對經理人過度的報酬反彈，除通過新法加強獨立董事功能、改進會計原則外，公司內規亦有要求行使選擇權取得之股票須持有一定期間，退休基金等機構投資人更強烈反對行使價格隨股市下跌而降低，更重要是待遇應嚴格釘住公司之表現目標，未達目標即禁發紅利，以免經理人穩賺不輸。有人已主張以給予股票代替選擇權，因持有股票於下跌時方能體會股東之苦。最好股票要用錢買，方能與股東利益一致。如英國前 100 大公司已有三

分之一要求高階經理人持有相當之公司股票，如於一定年限內買入相當於年薪五倍之公司股票，美國亦有同樣之趨勢。實證研究此制於獨立董事尤其有效(余雪明，2003)。

在我國，外資認為某些公司去年高比例的員工分紅配股、配發幾超過前年股利，故一路賣出導致股價大跌。員工配股以面值而非市價計算，故實際價值通常超出名目價值甚多，又不以費用(員工報酬自應列為費用)出帳，故亦扭曲了公司之實況。加以員工取得後亦無持有義務，通常即多變現，故亦無使員工利益與股東利益一致之作用，故其作為一種報酬方式，亦不能說絕無流弊。

美國學術界自一九三〇年代開始探討有關公司治理之課題，亞洲國家在一九九七年金融風暴以後亦逐漸呼籲企業體能夠重視公司治理制度。所謂「公司治理」(Corporate Governance)之詞，可基於監督、防弊觀念者有稱之為「公司管控」或「公司監理」，至強調興利功能者則稱之為「公司管理」或「公司統理」；或許各種名詞所界定之意義與範圍不盡相同，但其主要之內涵均係使企業體透過法律的制衡管控與設計，在企業所有與企業經營分離的組織體系中，有效監督其組織活動，以及如何健全其組織運作，防止脫法行為之經營弊端，以實現企業社會責任之高度目標。

公司治理的四大原則為：公平性、透明性、負責性與社會性。第一個原則為股東是公司獲利之剩餘分配請求權人，除應由員工取得工作合理報酬外，額外報酬，應考量股東之利益為主，不宜分紅過度。第二原則是會計處理應合理，無論認股權證或員工分紅均是工作之報酬，自應以當時之合理價值以費用透過損益表出帳，所謂怕「影響留人」是將提供誘因與正確帳目二事混為一談，不敢讓市場知道的說法。第三個原則是董事會之決策向股東負責，因股東將經營公司的重責交付給董事會，董事會自然有必要為股東爭取最大權益。第四個原則是報酬及其方式須合理，以避免不公平的事一再發生。

在此筆者並非反對員工分紅配股制度，畢竟它是我國高科技產業得以蓬勃發展的重要功臣之一，對於員工產生了莫大的鼓舞作用；然而高科技員工在得到由業主權益提撥出來的分紅配股時，是否也要考慮到財務報表的正確性，因為在全球化過程中，台積電與聯電紛赴美國發行 ADR 之際，我國的會計制度顯然與美國等先進國家有相當大的落差，在重要資訊無法充分揭露之下，只會引起外國法人更大的投資疑慮。而員工分紅配股若只按面額課稅，也難掩賦稅不公的事實。不過，我國要修改法令（將員工分紅作為當期費用）似乎在短期內不易達成，但企業（尤其是電子及其他高科技事業）確實有必要思考，未來若將員工無償配股計入成本，部分企業勢將減少員工配股的額度，以免影響每股盈餘過鉅，果真如此，優秀員工努力工作的動機下降，許多企業便需考量如何才能留住人才。因此如何透過制度的改善，以達到公司、股東與員工三贏的局面，將是政府、企業與廣大的投資大眾將會面臨的重大課題。

參考文獻

- 王建煊（2003）：租稅法（第 25 版）。台北：文笙書局。
- 巫鑫（2003）：員工分紅配股立法沿革。經濟日報，8 版，2003 年 1 月 14 日。
- 余雪明（2003）：員工報酬與股東權益。經濟日報，6 版，2003 年 2 月 22 日。
- 柯芳枝（2003）：公司法論（上）（第 5 版）。台北：三民書局，2003 年。
- 林勝安（2002）：證券交易法（第 5 版）。台北：書泉出版社，2002 年。
- 馬秀如、黃虹霞（2003）：員工股票分紅應衡量選擇權公平價值。經濟日報，17 版，2003 年 2 月 8 日。
- Foote, G.H. (1973). Performance shares revitalize executive stock plans. Harvard Business Review, 51 (6), 121-130.
- Reum, W.R. and Reum, S.M. (1976). Employee stock ownership plans: pluses

and minuses. Harvard Business Review, 54 (4) , 133-143.