

淺談員工分紅費用化議題

華銀徵信部... 蔡君琪

一、前言

近年來，由於國內企業發行ADR、GDR，產生財報與國際接軌之需求，以及外資批評台灣員工分紅不必列費用造成財報盈餘虛胖情形，使相關議題屢成關注焦點。惟其不僅涉及會計處理，也影響企業之員工及股東權益、資本市場、財經政策及制度等，值得大家關心。本文整理並概述該議題之法源依據、案例解析、新制引發的爭議及近程的發展等，供大家參考。

二、法源依據

高額員工分紅配股制度，相對於美國企業之員工股票選擇權或限制性配股制度，為我國高科技業吸引人才特有之方式，惟現行相關會計處理方式與美國及國際會計準則之相關規定並不相符。關於員工分紅配股之會計處理原則，國際與美國會計準則看法一致。依據國際會計準則公報第19號（IAS19），員工分紅配股應視為員工薪資，認列為當年度費用；美國則依據

其會計原則委員會第25號意見書（APB25：Accounting for Stock Issued to Employees）及美國財務會計準則委員會第123號公報（SFAS123：Accounting for Stock-Based Compensation）規定，公司發給員工股票分紅屬酬勞性認股計畫（Compensatory Stock Option Plan），應以公平市價認列為費用（相對為非酬勞性認股計畫 Noncompensatory Stock Option Plan，員工認股未獲得特殊利益，公司亦未因給予認股權而付出實質代價，其認購價格與市價相當，毋須認列酬勞費用）。

至於我國現行會計及稅務處理之主要依據，為財務會計準則委員會78年基秘字第127號「員工紅利及董監事酬勞之會計處理」將員工紅利與董監酬勞同視為盈餘分配性質，又商業會計法第64條規定：商業盈餘之分配，如股息紅利等不得作為費用或損失，以及促進產業升級條例修正草案第19-1條明文規定員工分紅配股採面額課徵所得稅。由此，公司將年度稅後盈餘提撥一定比率作員工分紅配股，每股以面額10元計價，僅列於公司資產負



債表作為股東權益的減項而未見於損益表，故公司無須負擔配股成本，且僅以股票面額10元課徵員工之綜合所得稅，導致股票分紅成為企業獎勵員工之利器。

(其中包含前一年度股票分紅面額與該年決定市值之差異調整數129億元、該年度現金分紅31億元、該年度以面額計價之股票分紅31億元)，單獨此項就使2004年淨利下修191億元，使淨利減少20.7%。

三、案例解析

員工分紅費用化影響所及，可能使以分紅配股為吸引人才重要途徑的科技產業獲利大幅減少。舉發行ADR而需在美國申報財報的實例，可看出新舊制可能造成之淨利差異，並幫助我們瞭解新制推行的原因。以台積電為例，該公司現行在國內之相關財報表達如前述，至美國申報時，則需先以我國會計準則計算之淨利為基準，再針對兩國會計準則不同之處，調整至與美國規定相符，例如將員工分紅包括現金及股票由盈餘分配改計入薪資費用等(其中同一年股票分紅之調整分成兩個階段，先於配股年度以面額10元調入薪資費用，至於面額與市價間之差額，則等次年股東會通過該配股計畫並決定市價，再計入次年之薪資費用)。若依據我國會計準則，台積電2004年度淨利為923億元，調整至美國會計準則時，淨利減為762億元，當中差距固由許多調整項目加總而成，卻以員工分紅改列費用一項影響最大

四、新制引發的爭議

從以上的例子，我們不難瞭解為什麼許多業者一開始表明反對員工分紅費用化新制，因為一旦將員工分紅費用化，營業成本、費用即隨薪資費用增加，營業利益減少，將導致損益兩平水準提高，此外，員工之綜所稅優惠若取消而改以市價課稅，業者也擔憂分紅配股之激勵效果不再，結果人才流失，這樣一來更加重企業的營運壓力。

然而員工分紅配股之支付對象為員工，並非股東，本質上為薪資獎酬之一部分，故國際準則及會計學界皆認為應以公平市價列為損益表之費用。而過去以來以面額列為盈餘分配的作法，實際上低列營業成本及費用，且將薪資費之負擔轉嫁於股東身上，侵蝕股東權益。員工分紅費用化將更正前述不公平的情形，使公司股價更能反應基本面，財報與國際制度接軌而活絡資本市場，故勢在必行。支持者並且認為新制使財報呈

現真實原貌，修正經營者思維，促使其決策由追求盈餘配股而短視近利，轉向長期發展，故應對公司有所助益。

五、近程的發展

為因應國際準則之趨勢，經過產官學界多方研議，今年已先促成立院三讀通過商業會計法案修正案，刪除「股息、紅利等不得作為費用或損失」的規定，自此法令不再規定員工分紅不得列為費用。今年8月28日，金管會公布「員工分紅費用化之相關會計處理及配套措施」，擬於97年1月1日實施員工分紅費用化新制，屆時公開發行公司需以公平市價認列費用（以股東會前一日之收盤價，作為公平價值計算的基礎），並且在員工認股權憑證和庫藏股方面提出配套措施（未來只要公司章程明訂並經股東會同意，公司給予員工認股權證的價格得低於當日收盤價，買進庫藏股轉讓給員工的價格得低於買進平均成本），使其能作獎勵員工之用；同時，財政部為配合此一會計處理改變，將發佈所得稅法的解釋令，使公司的盈餘配股，當成費用從公司所得中減除，不用課稅，至於員工個人綜所稅按面額10元課稅之租稅優惠，也將於98年與促產條例同時畢業。這次的宣布，已為紛擾多時

的員工分紅費用化議題訂出方向。

六、結語

員工分紅費用化推行在即，如何兼顧盈餘不縮水又留住優秀員工，繼續為公司創造高價值，已成高科技業當前一大課題。為了提供替代留才之管道，金管會已放寬員工認股權、庫藏股等相關法令，且業界也在考慮促請政府引進美國的限制性配股制度（特色為企業與員工訂約，可依員工當年度的表現績效給予配股數量的調整，且分紅配股的數額可分好幾年實施，而非一次發放完畢）。部分企業認清國際趨勢，已主動調整分紅制度，例如鴻海、華碩等企業創辦人，已陸續將部分自有股票交付信託，並將股利孳息拿來作員工分紅之用，這種創新的作法可能成為其他企業仿效對象，惟有專家指出此舉可能導致員工因個人利益，僅向少數大股東效忠而不是向公司負責，將對公司治理產生不良效應，其後續影響尚待觀察。

（參考資料：1. 陳嘉鈴、郭滿足，員工分紅配股會計及租稅問題之探討，淡江大學碩士論文。2. 台積電公司網站。3. 勤業眾信會計師事務所網站，葉欣玲、蔡素芬，2006.5.30，員工分紅費用化會計處理。4. 經濟日報、工商時報之相關新聞。）