

台灣與美國分紅入股制度之比較及對 財務透明度影響之分析

The Discrepancy of Employee Stock Bonus Plan between Taiwan and U.S. and Differential Effects on Financial Statements

周淑卿^{*} (Chou, Shu-Ching)、林秀紋^{**} (Lin, Hsiu-Wen)

(Received November 18, 2003; Revised June 23, 2004; Accepted August 16, 2004)

摘要

目前台灣並無明文規定員工分紅的會計處理，企業一般係根據財務會計準則委員會發布的(78)基秘字第 127 號財務會計問題解釋函「員工紅利及董監酬勞之會計處理」，將員工分紅配股作為盈餘之分配，按面額十元轉入股本，列示於股東權益變動表。而美國則依據 APB Opinion No.25 及 FASB No.123 規範，將獎酬員工所發放之股票列為費用，並以股票的市價或選擇權的估計公平價值作為衡量依據。因為股票不論是市價或公平價值通常皆大於面值，致美國同產業的製造成本較台灣為高。1998 年美國國際貿易委員會裁定台灣輸美靜態隨機存取記憶體 (SRAM) 傾銷成立，台灣與美國對於員工股票紅利之會計處理方式不同，導致台灣的生產成本較美國為低即為主因之一。

本研究首先就台灣與美國員工分紅入股及員工選擇權等制度之特性及會計處理加以比較分析，並以台灣電子資訊業 185 家公司為樣本，取民國 84 至 91 年共 877 個年資料，將分紅入股會計處理改採美國公報規定予以費用化，試算二者不同會計處理所造成淨利及每股盈餘下降的金額及下降幅度。

研究結果發現，將員工分紅配股依美國公報規定予以費用化後，就 877 個年資料而言，稅後淨利平均減少了 322,930,000，而每股盈餘則由 1.87 下降為 1.36。其中有 392 個樣本(45%)平均盈餘下降幅度在 0%~20% 之間，273 個樣本(31%)下跌幅度超過 20%。若以橫段面比較，則有 99 家公司的平均稅後淨利下跌超過 20%，可見台灣目前將員工分紅以帳面值列為盈餘減項，確實會大幅低估製造成本，影響財務報表的透明度。

關鍵字：員工分紅、員工認股選擇權計畫、財務會計準則、財務報表透明度

* 國立雲林科技大學財務金融系助理教授

Assistant Professor, Department and Graduate Institute of Finance, National Yunlin University of Science & Technology

** 崑山科技大學會計學系講師

Instructor, Department of Accounting, Kun Shan University of Science & Technology



Abstract

According to Financial Accounting Interpretations No.127, in Taiwan, most companies record the employee bonus as deduction from retained earnings via face value (ten dollar) per share. In contrast, the United States APB opinion No.25 and FASB No.123 require companies to record the employee stock bonus as expense by market value or fair value. Since, the market value or face value is higher than face value in common practice, the electronic companies in Taiwan seem have lower cost than those in United States. This is also the major reason why United States International Commission declared the dumping sale for SRAM manufactures from Taiwan in 1998.

In this paper, we first analyze the different content and accounting methods of stock bonus plan between Taiwan and United States. Then we re-measure the net income and earning per share of 185 firms of electronic industry by expensing the employee stock bonus according to US FASB No. 123. Our evidence shows that, after re-measurement, the net income of Taiwan's electron industry decrease by \$322,930,000 and EPS decreases from \$1.87 to \$1.36. Among total 877 firm-year observations, 392 samples' net income decrease falls into 0-20 percent range, 273 samples decrease over 20 percent. In view from cross-sectional, there is 99 firms' net income decrease over 20 percent. And these results show that the underestimate of manufacturing cost has caused the unclear reporting transparency in financial statement.

Key words: employee stock bonus, employee stock option plan, FASB, reporting transparency

壹、研究背景與動機

近年來，我國電子、資訊等高科技產業快速成長，產品日新月異、精益求精的競爭激烈的環境下，高科技業者莫不求才若渴。而員工分紅則為目前國內企業實施利潤分享，用以吸引人才的利器。目前員工分紅主要分為現金紅利及股票紅利。

而台灣目前並無明文規定員工分紅配股的會計處理準則，企業一般是根據財務會計準則委員會發布的(78)基秘字第 127 號財務會計問題解釋函「員工紅利及董監酬勞之會計處理」處理，將員工紅利列為盈餘之分配，按面額十元轉入股本，列在股東權益變動表。美國則依 APB Opinion No.25 及 FASB No.123 規範，對於給付予員工的獎酬，要求企業以費用科目入帳，並以股票的市價或選擇權的估計公平價值作為該費用的衡量基礎。因股票之市價或公平價值多會高於面值，相形之下，使得按台灣會計處理之員工分紅會低於按美國會計方法之處理的金額。1998 年美國國際貿易委員會裁定我國輸美靜態隨機存取記憶體(SRAM)以低價傾銷成立之主因，即為我國與美國對於員工股票紅利之會計處理方式不同，低估生產成本所致（董廣平，1998）。



另為了有效改善員工領取分紅股票後產生之高流動率的問題，近幾年台灣亦引進美國所採行的「員工認股選擇權計畫」(ESOP, Employee Stock Option Plan)。員工認股選擇權計畫中，因員工分享的是公司未來的獲利前景，有別於員工分紅分享的是企業過去的獲利，故更能有效落實留住國內外優秀人才，減少人才流動率，累積技術能力。而我國於民國八十九年六月底增訂證交法第二十八條之二及之三條文，建立了庫藏股制度，使上市上櫃公司得以買回股份轉讓予員工，或發行員工認股權憑證。故企業未來可以採行「員工分紅配股」與「員工認股選擇權」雙軌並行的方式來酬勞員工，前者可以獎勵員工當下的成果，後者可激勵員工未來的努力，使企業擁有更完善的獎酬制度。有關美國所採行的「員工認股選擇權計畫」之簡要內容請參考表 1。

表 1 不受限股票選擇權(NQSO)與激勵性股票選擇權(ISO)之比較

	不受限股票選擇權(NQSO)	激勵性股票選擇權(ISO)
發行對象	沒有限制，可以發給員工、董事、顧問等。	只能發給公司員工或其母、子司員工。
認購價格之限制	無	認購價格不得低於選擇權給予之標的股票市價。
認股權存續期間限制	無	不得超過十年。
每年執行金額之限制	無	每位員工每年可行的之股票市不得超過美金 \$ 100,000。
可否自由轉讓	可	否，但因繼承者不在此限。
課稅規定	給予日	除非有可確定的公平市價，否則不須課稅。
	行使日	股票公平市價與認購價格之差價須計入酬勞所得課稅。
	出售日	出售日與行使日股票市價之差價須計入資本利得課稅。
	公司可否認列為費用	可，認列時點與金額與員工認列酬勞所得之時點與金額相同。

資料來源:黃心怡

本研究除了針對台灣與美國的「員工分紅配股制度」與「員工認股選擇權」相關會計制度及問題加以探討，並以台灣上市電子資訊業共 185 家公司，877 個年資料為樣本，將「員工分紅配股」分別按美國及台灣會計處理方法，計算淨利及每股盈餘，並將淨利大小劃分十個範圍，觀察重新計算後淨利及每股盈餘金額下降的分佈狀況及下降的百分幅度。主要貢獻即在於對“依美國公報處理員工分紅，淨利及每股盈餘(EPS)會降低”之概念，以實證資料對下降金額及下降幅度作具體的說明。



本文第二段落為比較台灣與美國分紅入股制度之差異，第三段為介紹台灣與美國分紅入股制度及對選擇權之會計處理，第四段介紹實證研究方法，第五段為實證結果分析，第六段為結論。

貳、台灣與美國分紅入股制度之比較

一、台灣分紅入股之簡介

台式分紅入股(Taiwan-Style Profit Sharing and Stock Ownership)是近10幾年來由新竹科學園區發展出來對員工的獎酬制度，此制度的最大創新之處，在於透過對員工無償配股來進行利潤分享、吸引專業的人才。究竟台灣的員工分紅制度有何獨到之處能發揮如此具有決定性的影響力，主要原因包括：

(一) 員工可獲得極低稅賦所帶來的鉅額報酬，便於企業網羅優秀人才

目前台灣規定員工取得股票紅利時不須付稅，賣出時是以面值課稅，且無交易稅及其它稅賦(Chen An-Pin,2000)。而股票市值通常又高於面值數倍以上，故對員工而言，可獲得鉅額報酬又能以相當低的稅基課稅，確實給予員工莫大之利益，可說是台灣在員工獎勵制度上的創新之舉。

(二) 促使勞資和諧，提升企業員工忠誠度與組織向心力

若我們將參與工作的報酬區分為『創業報酬』與『從業報酬』，則以往傳統的員工分紅制度所強調的是『從業報酬』，意指員工只能在公司的固定制度下，以既有的薪資基礎根據年資、績效等作小幅度之調整，終其一生，所得之報酬相較於老闆，實為九牛之一毛。且公司之老闆多半能利用社會所提供的槓桿效應與優惠補助等制度，透過員工創造巨大財富，此即為『創業報酬』，也使得老闆與員工間的財富差距相行漸遠。而今日的台灣的高科技產業則需要更多的優秀人才，專業分工在各自所專長的領域創新研發。因此，不僅員工與員工間的合作關係更為緊密，老闆與員工間的依存度更是明顯地增加。由於台式員工分紅入股制度的推展，使得『勞方』與『資方』的界限不再涇渭分明，員工由『勞方』漸演變為『資方』與『勞方』共存，這種雙重角色轉變的速度將隨著員工個人對公司的貢獻與該公司成長的速度成正相關。

(三) 促進管理效能，員工與企業利潤分享

宏碁集團首開員工分紅配股先例，自1980年總經理施振榮以不具條文的方式開始釋出股權給員工，至1988年底，已將60%的股權移轉到員工上，其個人的股權也由63%降至15%以下(施



振榮，2000）。再舉聯華電子為例，自 1983 年開始實施員工分紅入股以來，僅 1990 年營業有所虧損之外，其餘每年皆有獲利，年年有分紅配股。若依配股率計算，聯華電子公司之原始股東若持股至今未售，則其每股成本僅約 0.27 元；若以 2000 年 6 月 5 日收盤價\$NT92 元計算，其收益率達 340.74 倍。且自 1984 年開始，聯電員工分紅之股數累計至 1999 年已高達 365,819,879 股，佔 1999 年實收股本 (\$NT556 億元) 之比率為 6.58%。假使員工自所分得紅利股票開始，全數參與逐年之盈餘分配，則員工累計持股可佔全公司股本之 18.52%（截至 1999 年）。且目前聯電管理階層（副理級以上幹部）共持有公司 12% 的股份，比任一法人股東都大，充分展現其專業領軍的公司風格（曹興誠，1999）。聯電施行 15 年的台式員工分紅入股制度的經驗，可以作一個結論，即因股東同意，平均每年稀釋股本的 0.43%，讓員工參與盈餘轉增資，員工因此為原始股東，平均每一年創造了 14.5 倍的收益率。

二、台灣選擇權制度之實施

員工分紅制度雖有上述之優點，但其係以過去年度績效為獎勵基礎，員工於領到分紅之股票後容易離職，造成人才之流失，此問題在以”know-how”為主之高科技產業尤為嚴重。民國八十九年證交法修正通過第二十八條之二、之三和修正公司法，引進了員工認股選擇權，讓企業可同時以「員工分紅制度」和「員工認股選擇權」並行的方式酬勞員工。

目前實施選擇權制度的股票來源大致可以分為二種方式，一為由公司進入公開市場中買回自己的股票（庫藏股）；二為公司可提撥一定數額的股份，作為員工股票選擇權的用途，公司可視各個行業及企業的考量，而有所不同的選擇。茲將分述如下：

（一）由公司進入公開市場中買回自己的股票（庫藏股）：

使用這個方式的前提是，公司必須為公開上市上櫃公司。立法院於 89 年 6 月 30 日通過增訂證券交易法第 28 條之 2 所謂「庫藏股票」制度，規定上市上櫃公司有：1. 轉讓股份予員工；2. 配合發行附認股權公司債、附認股權特別股；3. 為維護公司信用及股東權益之必要等情形之一者，得經董事會 2/3 以上董事之出席及出席董事超過 1/2 之同意，買回股票。又中華民國會計研究發展基金會財務會計準則委員會配合證券交易法第 28 條之 2 施行，於 89 年 7 月 7 日公佈「庫藏股票會計處理」。證期會亦於 89 年 8 月公佈「上市上櫃公司買回本公司股票辦法」，具體規範上市上櫃公司實施庫藏股之程序及申報公告的規定，以資配合企業買回庫藏



股及推行選擇權制度¹。

(二) 公司可提撥一定數額的股份，作為員工股票選擇權的用途：

公司可經由股東會決議，提撥一定數額的股份，作為員工股票選擇權的用途，並核定認股價格和核發選擇權的數量、對象。公司可將股票選擇權分配給新進員工或績優員工，不一定要一次發給，可在四到五年逐年按比例授與此權利，而員工在未來執行選擇權時，必須支付執行價格，不但不會增加公司現金的負擔，而且公司還可以收到一筆相對的資金。

三、美國分紅入股之簡介

(一) 美國員工股票選擇權之簡介

綜觀美國員工待遇制度大致可以分為三種方式所組成：1.創始股票(Founder's Shares)；2.股票選擇權(Stock Options)；3.高薪聘用（與台灣一般薪水比較）。美國股票其面值可以自行訂定，不似台灣規定一張股票共1,000股，每股NT\$10元的面值；同時，美國股票亦無入股不得超過15%的規定。當招聘員工時，期能招攬一流人才並為能讓其專心在公司長期工作，公司通常以股票選擇權作為主要之籌碼。

其方式為：約定在公司服務的期間若干年內，可以認購多少比例的公司股票；且此認購價格，一般是以該名員工到公司報到當天的股票收盤價為準。每隔數年，針對公司內部之在職員工不定期再辦理一次股票認購權計畫(Stock Option Plan)，並訂定一日作為計畫執行開始日，並以當日的股票價格為認購價格。因此，若員工報到時或股票認購權計畫啟始日期之後，股票上漲，則員工可以賺取股價；反之，若股價下跌，則股票選擇權形同虛設。

就激勵員工士氣的角度來看，台式員工分紅金額高，使員工得享成為『科技新貴』之經濟利益，能補足美國股票認購權激勵效果不足的缺點。且企業在最低的員工營運成本下，能靈活因應景氣之循環，吸引人才。

(二) 美國員工股票選擇權之種類

美國員工認股計畫依員工是否獲得利益可分為非酬勞性認股計劃(Non-compensatory stock option plan)及酬勞性認股計畫(Compensatory stock option plan)兩種：

1. 非酬勞性認股計畫 (Non-compensatory stock option plan)

¹目前證交法第二十八條中規定的庫藏股制度有如下之限制：(1)規定企業買回股份，不得超過公司已發行股份的10%；(2)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的金額；(3)買回股份之日起三年內要轉讓。



員工認購股份並未獲得特別利益，公司亦未因給予認股權而付出實質的代價，亦即認購價格與市價相當。此目的在於募集資本及分散股權，並增加員工之向心力，而非作為額外之報酬，類似我公司法第二六七條規定公司現金增資應保留百分之十至十五的股份由員工認購。

2. 酬勞性認股計畫 (Compensatory stock option plan)

公司發行較為優惠之認股權報酬員工，通常規定員工應於取得認購權後，繼續服務滿一定年限，才能行使認購權，其認購權經過一段期間不行使而失效。公司通常從酬勞性認股計畫 (Compensatory stock option plan) 中發給員工股票作為獎勵的一部份。

酬勞性股票選擇又分為：激勵性股票選擇權 (ISO: Incentive Stock Options) 及不受限股票選擇權 (NQSO: Nonqualified Stock options)。激勵性認股選擇權為目前美國高科技公司最常使用的員工認股選擇權(謝杰龍, 2000)，主管及員工行使認股選擇權時，市場價格高於行使價格產生之所得不課稅，而延至股份賣出時課稅。且員工持有股份一年以之長期資本利得之最高稅率為二十%，比起通常所得之最高稅率三九。六%還優惠(邱秋芳, 2001)。不受限股票選擇權則通常提供給公司之顧問，特殊代理商，亦可以發給 (grant) 員工、董事、顧問等。NQSO 每年可行使的市價沒有如 ISO 有美金 \$ 100,000 的上限(謝杰龍, 2000)。為便於瞭解美國選擇權制度，茲將其股票選擇權關係分類整理列於圖 1。

參、台灣與美國員工分紅配股與選擇權之會計處理比較

一、員工分紅配股

按照我國公司法第 235 條第 2 項規定，公司章程應訂明盈餘分配時，員工分配紅利的成數。另商業會計法第 64 條規定，商業盈餘之分配，如股息、紅利不得當作費用或損失。故在台灣員工分紅配股須列為盈餘分配，不得作為薪資費用，即不得列示於損益表內。台灣對於獎勵績效使用員工分紅配股制度，是沿襲德國、歐陸的股份公司法，其主要精神在盈餘分配非費用(陳令軒, 2002)。

將員工分紅列為盈餘分配，目前引發學術界與實務界之爭議包括：

(一) 員工紅利應認列盈餘分配還是列為費用較合理？

根據我國財務會計準則委員會第 127 號解釋函：「員工紅利及



董事監事酬勞通常係於盈餘確定後，以盈餘為分配基礎，按一定成數或金額分配，且已明定於公司章程中或須經股東會同意，基此性質，員工紅利及董事監酬勞似屬盈餘之分配。」，但證期會表示，員工分紅實質上應該屬於公司的營運成本，應當作費用較合理。就會計基本架構的觀點，盈餘分配的對象應只限於具有股東身分，股東權益是公司資產減去負債後的淨資本屬於股東所有，而員工分紅配股，是補償員工的辛勞，作為激勵的工具，應作為酬勞成本的一部分(許崇源，2002)，但目前受到公司法及商業會計法的限制，將員工分紅列為盈餘分配，容易提高純益(李惟平，2002)。

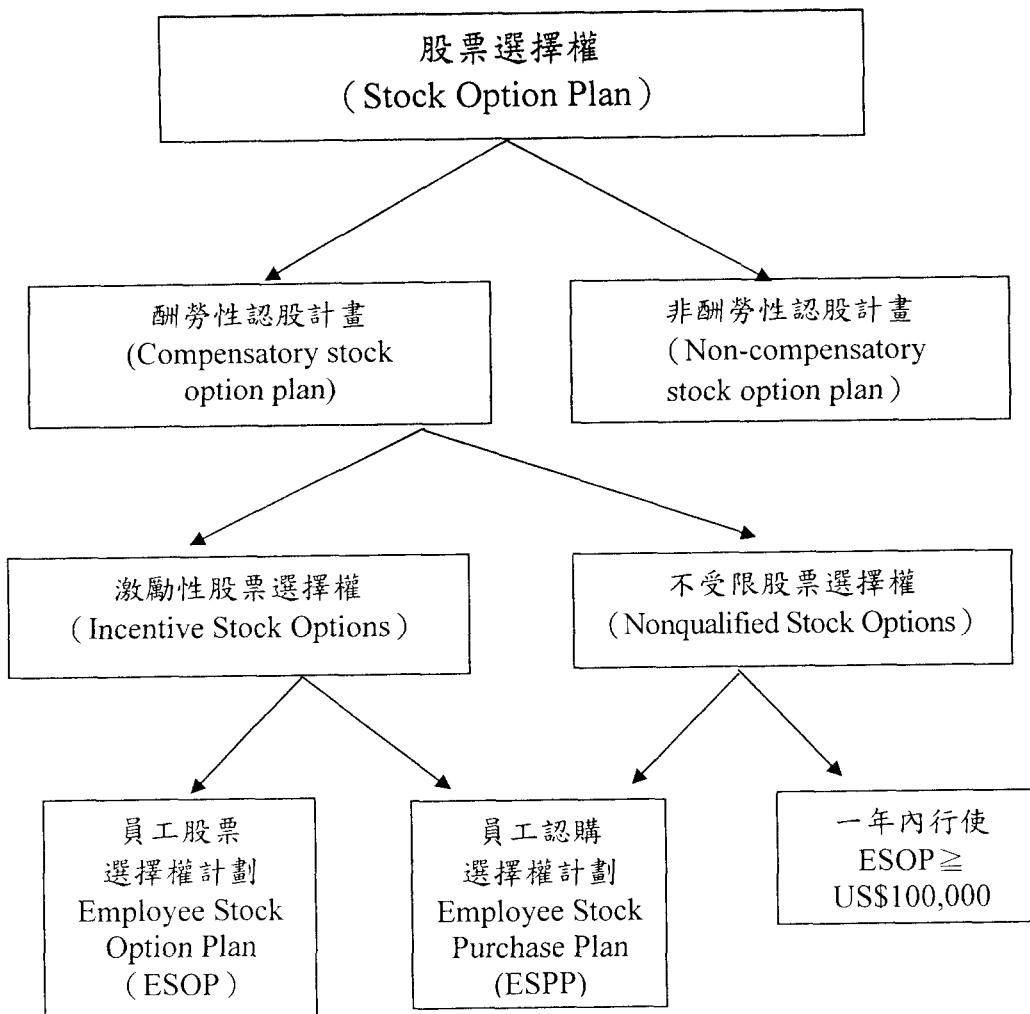


圖 1 美國股票選擇權計畫分類圖



(二) 員工股票紅利按面額或市價換算較合理？

目前我國員工分紅配股，係按面額十元計算列為盈餘分配，而美國的會計處理，員工分紅配股是以市價計算列為費用，為營運成本的一部份，由於我國高科技產業股票市價通常與面額相差甚距，故以面額衡量無法真實的反應公司的經濟狀況，有違經濟實質（黃心怡，2001）。

二、股票選擇權

(一) 台灣會計制度

目前我國員工認股選擇權之會計處理，是參考美國 APB Option No.25 之內涵價值法或 SFAS No.123 之公平價值法處理。依我國「發行人募集與發行有價證券處理準則」第五十五條規定，公司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，我國之員工認股選擇權若以內涵價值法衡量，其酬勞成本為零，公司不須認列任何酬勞費用，因此採用內涵價值法會嚴重低估酬勞成本。但若要求公司依公平價值法評估選擇權的公平價值，在財務報上認列為費用，勢必會造成企業的強烈反彈。

另外，根據我國「發行人募集與發行有價證券處理準則」第五十九條規定，公司對於員工認股權憑證的覆約方式有二：一為發行新股，二為已發行之庫藏股。)，為免文字描述之冗贅，茲將兩種方式會計處理之分錄列於表 2 (馬嘉應、薛明玲及黃志雄，2000)。

表 2 發行新股與以庫藏股轉讓之會計處理

	發行新股	以庫藏股轉讓
(一) 公司購入本公司股份	N/A	庫藏股票 銀行存款
(二) 發行員工認股權憑證 (發行日=衡量日)	N/A (註)	N/A
(三) 員工行使認股權	銀行存款 股本 資本公積-發行溢價	1. 轉換價格>成本 銀行存款 庫藏股票 資本公積-庫藏股 2. 轉換價格<成本 銀行存款 資本公積-庫藏股 保留盈餘-庫藏股票

註:公司在發行員工認股權憑證時雖然有其價值，但公司並未收到相對代價，故通常不做正式分錄。



(二) 美國及國際會計制度

國際會計準則近日通過，員工股票選擇權的處理，於 2004 年開始企業必須把股票選擇權改為費用。而美國 FASB (美國財務會計準則委員會) No.123 公報規定股票選擇權須按公平價值列為費用，另外，美國財務會計準則委員會仍允許企業適用 APB(會計原則委員會) No.25 意見書，以真實價值，即僅以行使的價格與給予權利時之市價兩者的差額作為費用入帳 (Kieso, Weygandt & Warfield, 2003)。

由於台灣與美國股票分紅制度的會計處理不同，其所帶來之差異影響目前已受到學術界及實務界之重視，為了瞭解兩者會計制度對台灣企業所帶來的影響，茲依美國規定模擬試算說明於下列段落。

肆、研究方法

針對台灣目前將員工分紅轉增資按照面額列於盈餘分配，易造成淨利與每股盈餘的虛增，造成投資人對企業盈餘之誤判。故本研究針對此問題，擷取台灣上市電子資訊業公司，將員工分紅轉增資採用美國 FASB NO.123 的作法，轉換成市價，視為費用支出，重新計算公司淨利與每股盈餘，並與原淨利及每股盈餘作一比，以瞭解台灣與美國分紅入股不同會計處理對台灣電子資訊業盈餘的影響。

茲將衡量方法及步驟列示如下：

- 一、取所有上市電子資訊業公司為樣本，自民國八十四年至民國九十一年，將所有員工紅利依美國 FASB No.123 規定，轉列為費用，重新計算稅後淨利及每股盈餘。此種衡量係兼採公司橫段面及縱段面的資料(pooled cross-sectional data)，可將所有公司各年之盈餘變化予以考慮，得到充分的資訊 (Wooldridge, 2002)。
- 二、另取所有樣本公司，自民國八十四年至民國九十一年之稅後淨利、每股盈餘及員工紅利，計算 8 年的平均數。再將此平均數依美國 FASB No.123 規定，將員工紅利轉列為費用，重新計算稅後淨利及每股盈餘。此方法係以橫段面來比較，就長期而言，並不考慮公司內各期間盈餘之變化，而是觀察員工分紅的會計處理差異對各企業平均淨利之不同影響，可用以輔助驗證步驟 1 採各公司年資料的結果²。

²根據 Green(Econometric Analysis, 2000, Ch14)的說法，panel data 係包含了特定樣本數個期間的資料，可用以觀察樣本在涵蓋期間的變化，因其資料特有的廣度(cross-sectional)及長度(time series)，故可提供我們對有興趣經濟事務豐富的資訊。若取 panel data 內，每一特定樣本每一期間的資料進行分析，則該觀察值稱“pooled cross sectional data”。而若將同一特定樣本數個期間的資料取平



三、依美國 FASB No.123 模擬試算員工紅利轉費用之步驟

- (一) 因各公司發放員工股票分紅之日期難以考據，而一般企業常態為年度中間前後發放員工股票股利，故本研究擬採每年六月三十日股市（除權後）收盤價作為轉列費用之市價衡量基礎。
- (二) 以上述之股票市價計算轉列員工紅利費用金額，重新換算稅前淨利，所得稅，及稅後淨利。
- (三) 以重新衡量之稅後淨利除以加權平均流通在外股數，重新計算調整後之每股盈餘。

四、分別計算各年樣本及各公司將員工分紅轉列費用後，稅後淨利及每股盈餘的變動幅度

- (一) 稅後淨利變動百分比 = (調整後稅後淨利 - 原帳列稅後淨利) / 原帳列稅後淨利。
- (二) 每股盈餘變動百分比 = (調整後每股盈餘 - 原帳列每股盈餘) / 原帳列每股盈餘。

伍、實證結果與分析

一、資料來源

在台灣以員工分紅制度來實施利潤分享之產業，以電子資訊業為主，故本研究擬以電子資訊業為主要研究對象，取民國 84 年至 91 年所有上市電子資訊業的年報資料及股票市價，用以調整台灣與美國分紅會計處理差異對損益的影響。所有使用數據資料皆取自「台灣經濟新報資料庫」，主要包括：

- (一) 調整後月股價資料庫：取得員工分紅配股之收盤價及流通在外股數。
- (二) 財務資料：包括樣本公司稅後淨利、每股盈餘、稅率及員工紅利轉增資。

二、實證結果與分析

表 3 列示淨利及紅利等相關基本統計資料。可知自民國八十四年至民國九十一年，台灣電子資訊業平均發放員工現金紅利為 14,047,000、股票紅利依面值計算為 67,064,000、股票紅利依市價計算則為 335,375,000。其中股票紅利依面值計算約為現金紅利的 4.77 倍，依市值計算則現金分紅的為 23.88 倍，可茲證明台灣電子資訊業偏好以股票作

均值，此種估計值稱為 "between-groups"，兩種方法皆是 panel data 可採用的估計方法。如 Wooldridge(Introductory Econometrics, 2002, Ch 14) 所建議，以計量方法而言，用平均值僅能觀察到資料涵蓋期間內的平均表現，容易忽略了樣本資料可能隨時間改變及該變化隱含的重要訊息。



為主要發放員工紅利的工具。另從表 3 可知員工股票按市價評估其價值遠高於按面值之價值（5 倍），但各企業之股票分紅價值差異頗大，平均員工分紅之標準差高達 1,594,256,000。另目前採將員工分紅列為盈餘分配之平均稅後淨利及每股盈餘為 1,041,852,000 及 1.87，而依美國 FASB No.123 處理，將員工分紅轉列為營業費用後之稅後淨利及每股盈餘則降為 718,922,000 及 1.36，稅後淨利及 EPS 平均減少了 322,930,000 及 0.51。

我們進一步將調整前稅後淨利依大小分為十個範圍，瞭解調整前之淨利分佈狀況，以便與調整後之淨利作比較。由表 4 可知，在員工分紅帳列為盈餘分配時，877 個公司年資料中有 157 個年資料之稅後淨利為負值，佔所有樣本之 18%，稅後淨利介於 0 與 333,333,333 之間有 335 個樣本，佔所有樣本之 38%。而在將員工分紅轉列費用後，由表 5 可知，877 個公司年資料中，稅後淨利為負值的樣本數提高為 163 個年資料，佔所有樣本之 19%，稅後淨利降至 0 與 333,333,333 之間的樣本個數則提高為 383 個，佔所有樣本之 44%。此外，將員工分紅轉列費用後，由表 5 可知稅後淨利較集中分部於 1,000,000,000 下（724 個樣本，83%），而由表 4 可知未調整前則集中於 3,333,333,333 以下（803 個樣本，91%），可見將員工分紅費用化對稅後淨利造成的明顯下降的影響。

另就員工分紅配股之部份而言，從表 4 及表 5 可知淨利愈高之公司，其作為紅利分配之股票愈多，且員工分紅股票市值與面值之差異，從圖 2 可知，亦隨企業之稅後淨利增加而增加。舉例在營業淨利最高之級距時，包含了台積電、鴻海、聯發科等高獲利及高股價之企業（平均 EPS 7.10），在將員工分紅轉列費用後，與員工紅利按面值計算之價值產生極大之差異。

表 3 基本統計量（民國八十四年至民國九十一年）

單位：千元

變數	樣本數	平均值	中間值	最大值	最小值	標準差
員工現金分紅	877	14,047	0	1,090,278	0	82,019
員工股利分紅 (按面值)	877	67,064	12,092	4,674,426	0	232,441
員工股票分紅 (按市價)	877	335,375	30,991	39,620,434	0	1,594,256
稅後淨利	877	1,041,852	251,921	65,106,194	-19,758,230	4,250,502
調整後稅後淨利	877	718,922	205,012	41,676,902	-19,758,230	3,187,398
每股盈餘	877	1.87	1.79	26.79	-14.91	3.03
調整後每股盈餘	877	1.36	1.38	19.97	-14.56	2.53

註：本表之變數係採台灣 185 家電子資訊業上市公司，取民國八十四年至民國九十一年八年的年資料加以計算。



表 4 稅後淨利分配表-員工紅利列為盈餘分配

以所有公司年資料計算(pooled)

單位: 千元

稅後淨利範圍	樣本數	平均稅後淨利	每股盈餘	員工現金股利	員工股票股利(面值)	員工股票股利(市值)
< -3,333,333	4	-14,279,978	-4.06	0	0	0
-3,333,333 ~ 0	153	-1,027,107	-2.18	0	11,185	36,496
0~100,000	105	58,888	0.79	769	3,010	7,132
100,000~333,333	230	193,532	1.87	1,638	11,230	38,976
333,333~666,666	139	470,050	2.82	4,289	26,677	105,205
666,666~1,000,000	63	827,776	3.26	6,682	46,620	233,690
1,000,000~3 ,333,333	109	1,767,665	4.22	15,280	95,160	461,022
3,333,333~6,666,666	40	4,411,931	4.32	31,213	251,133	1,052,888
6,666,666~10,000,000	16	7,964,259	5.71	80,712	364,122	1,633,272
>10,000,000	26	18,711,251	6.89	255,880	840,796	5,297,250

註 1：本表係將所有公司各年資料混合計算(pooled data)，共 877 個年資料。

註 2：本表之稅後淨利及每股盈餘係根據財務會計準則委員會發布的(78)基秘字第 127 號財務會計問題解釋函「員工紅利及董監酬勞之會計處理」，將員工紅利作為盈餘之分配。

表 5 稅後淨利分配表-員工紅利列為費用

以所有公司個年資料計算(pooled)

單位: 千元

稅後淨利範圍	樣本數	平均稅後淨利	每股盈餘	員工現金股利	員工股票股利(面值)
< -3,333,333	16	-8,091,736	-3.25	0	106,957
-3,333,333 ~ 0	147	-594,320	-1.79	0	4,219
0~100,000	141	58,390	1.06	749	6,155
100,000~333,333	242	199,237	2.16	2,154	16,221
333,333~666,666	123	466,950	2.93	4,925	33,454
666,666~1,000,000	55	837,966	3.32	12,210	56,914
1,000,000~3 ,333,333	93	1,884,592	4.45	18,904	136,894
3,333,333~6,666,666	31	4,546,284	4.65	62,269	313,331
6,666,666~10,000,000	13	7,573,397	5.70	88,121	460,370
>10,000,000	16	17,160,863	7.10	348,815	1,000,962

註 1：本表係將所有公司各年資料混合計算(pooled data)，共 877 個年資料。

註 2：本表之稅後淨利及每股盈餘係根據美國 APB Option No.25 及 FASB No.123 規範，將員工分紅股票以市價衡量，作為費用科目入帳。



表 6 稅後淨利分配表-員工紅利列為盈餘分配

以各公司平均值計算(cross-sectional) 單位: 千元

稅後淨利範圍	樣本數	平均稅後淨利	每股盈餘	員工現金股利	員工股票股利 (面值)
-5,000,000~0	34	-501,713	-0.85	1,330	21,531
0~100,000	28	64,897	0.94	368	7,292
100,000~333,333	58	224,274	1.94	2,238	17,796
333,333~666,666	24	567,343	2.88	4,156	34,211
666,666~1,000,000	9	875,891	3.29	11,075	71,288
1,000,000~3,333,333	21	1,912,289	4.06	16,630	101,964
3,333,333~6,666,666	4	4,005,413	4.16	40,702	183,355
6,666,666~10,000,000	1	8,549,779	7.02	99,967	23,360
>10,000,000	6	19,704,830	9.29	252,374	535,536

註 1：本表係先計算個別公司自民國八十四年至民國九十一年的平均數，再將各公司資料稅後淨利分為九個級距，加以比較分析(cross-sectional data)，共計有 185 家樣本公司。

註 2：本表之稅後淨利及每股盈餘係根據財務會計準則委員會發布的(78)基秘字第 127 號財務會計問題解釋函「員工紅利及董監酬勞之會計處理」，將員工紅利作為盈餘之分配。

另我們取各公司相關變數 8 年的平均數，計算員工分紅配股轉列費用後，由橫段面來觀察各公司稅後淨利分配的改變。表 6 可知，在員工分紅帳列為盈餘分配時，185 家公司中有 34 家的 8 年平均稅後淨利為負值，佔所有樣本之 18%，稅後淨利介於 0 與 333,333,333 之間有 86 家公司，佔所有樣本之 46%。而由表 7 可知，在將員工分紅轉列費用後，185 個樣本公司中，8 年平均稅後淨利為負值的樣本數提高為 38 家公司，佔所有樣本之 21%，稅後淨利介於 0 與 333,333,333 之間則提高為 90 家公司，佔所有樣本之 49%。

最後我們就各公司相關變數 8 年的平均數，將兩種方法所得的淨利及每股盈餘差異數除以換算前稅後淨利數值，求算變動百分比，以觀察員工分紅配股轉列費用後，稅後淨利及每股盈餘的改變幅度。由表 8 可知，當以所有公司各年資料來看時(pooled data)，在 877 個樣本中，員工分紅轉列費用後，有 392 個樣本(45%)，稅後淨利下跌了 0% 至 20%，另 273 個樣本(31%)下跌幅度超過 30%。表 9 則以每一公司為主體，取 8 年平均數，觀察企業再將員工紅利轉列費用後之盈餘之變動幅度，結果發現稅後淨利變動幅度超過 20% 的公司有 99 家，佔樣本公司之 54%。每股盈餘之變動幅度比稅後淨利稍微小但變化分布大致雷同，故不再重複說明。由表 8 及表 9 綜合而言，可看出若依美國 FASB No.123 將員工分紅轉列費用，以個別公司而言，對各公司年資料及對各公司平均值而言，



稅後淨利及每股盈餘之下降幅度頗大。

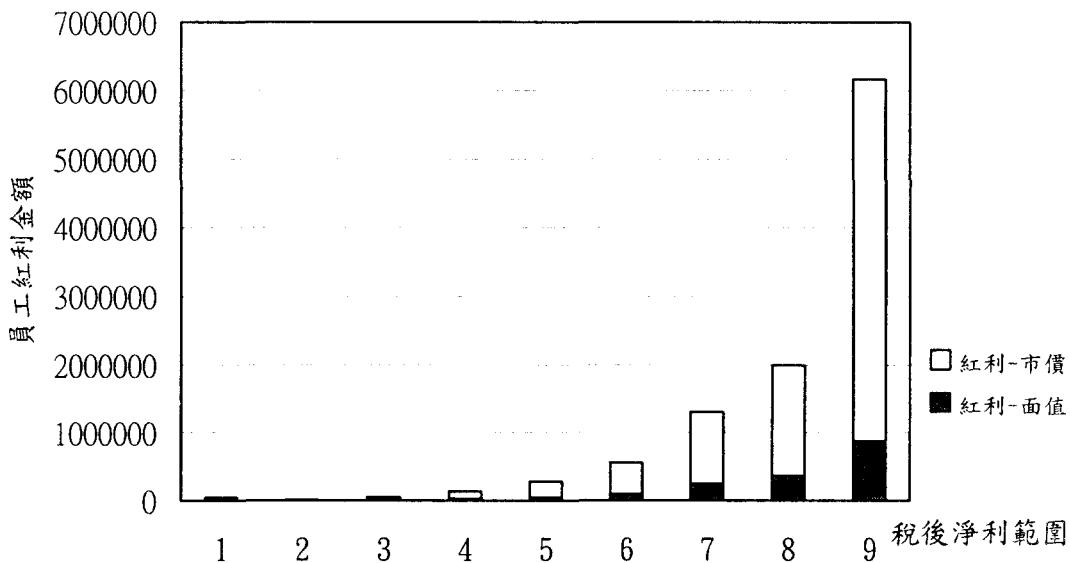


圖 2 台灣電子業員工股票分紅按面值與按市值比較圖

註 1：本圖係以台灣電子業民國八十四年至民國九十一年，共 877 個年度之員工股票分紅資料所繪製而成。

註 2：稅後淨利範圍係按企業之稅後淨利大小分為九個級距，茲列示如下：

級距	稅後淨利範圍 (單位: 千元)
1	-5,000,000~0
2	0~100,000
3	100,000~333,333
4	333,333~666,666
5	666,666~1,000,000
6	1,000,000~3,333,333
7	3,333,333~6,666,666
8	6,666,666~10,000,000
9	>10,000,000



表 7 稅後淨利分配表-員工紅利列為費用
以各公司平均值計算(cross sectional) 單位：千元

稅後淨利範圍	樣本數	平均稅後淨利	每股盈餘	員工現金股利	員工股票股利 (面值)
-5,000,000~0	38	-546,673	-0.64	1,193	35,792
0~100,000	35	52,623	1.06	712	8,013
100,000~333,333	55	183,602	2.19	2,535	15,619
333,333~666,666	21	452,172	3.11	6157	42,587
666,666~1,000,000	8	821,954	3.62	50,528	78,920
1,000,000~3,333,333	16	1,741,149	4.08	21,262	114,560
3,333,333~6,666,666	2	4,763,768	5.52	50,030	218,929
6,666,666~10,000,000	4	8,566,586	11.86	343,885	395,714
10,000,000~33,333,333	1	15,208,503	4.45	138,705	1630,363
>33,333,333	1	37,271,420	3.86	0	0

註 1：本表係先計算個別公司自民國八十四年至民國九十一年的平均數，再將各公司資料加以比較分析(cross sectional data)，共計有 185 家公司。

註 2：本表之稅後淨利及每股盈餘係根據美國 APB Option No.25 及 FASB No.123 規範，以將員工分紅股票以市價衡量，作為費用科目入帳。

表 8 稅後淨利純益及每股盈餘變動百分比
以所有公司個年資料計算(pooled)

變動百分比 %	變動公司個數	
	稅後淨利	每股盈餘
<(-100)	9	9
-(80~100)	6	6
-(60~80)	17	17
-(40~60)	51	51
-(30~40)	71	71
-(20~30)	119	118
-(10~20)	188	190
-(0~10)	204	311
0	212	104

註：稅後淨利變動百分比 = (調整後稅後淨利 - 原帳列稅後淨利) / 原帳列稅後淨利。

每股盈餘變動百分比 = (調整後每股盈餘 - 原帳列每股盈餘) / 原帳列每股盈餘。



表 9 稅後淨利純益及每股盈餘變動百分比
以各公司平均年資料計算(cross sectional)

變動百分比 %	變動公司個數	
	稅後淨利	每股盈餘
<(-100)	7	8
- (80~100)	1	2
- (60~80)	6	6
- (40~60)	16	18
- (30~40)	25	22
- (20~30)	44	32
- (10~20)	38	50
- (0~10)	42	37
0	6	10

註：稅後淨利變動百分比 = (調整後稅後淨利 - 原帳列稅後淨利) / 原帳列稅後淨利。

每股盈餘變動百分比 = (調整後每股盈餘 - 原帳列每股盈餘) / 原帳列每股盈餘。

陸、結論

本研究以台灣電子資訊業 185 家公司，877 個年資料，依美國 FASB No.123 規定將員工分紅依股票市價轉列費用，重新衡量各公司稅後淨利及每股盈餘，並與原員工紅利列為盈餘分配之數字比較，計算變動幅度。由實證研究結果得知，若分紅入股採美國會計方法予以費用化，則由民國八十四年至民國九十一年，稅後純益平均下降了 322,930,000，每股盈餘由 1.87 降為 1.36，有 14 家 8 年平均稅後純益由盈轉虧，其中有 31% 的樣本公司年度稅後淨利下降幅度超過 20% 以上。本研究之貢獻即在於除了比較台灣與美國分紅入股制度會計處理的差異外，對於“依美國公報處理員工分紅，淨利及每股盈餘(EPS)會降低”之概念以實證資料對下降金額及下降幅度作更具體的說明。

目前台灣財務會計準則委員會尚未明文規定員工分紅列是否為費用，各方意見，尤其是學術界與企業間意見莫衷一是，實乃因員工分紅轉列費用對企業淨利之影響甚鉅，一如本研究結果所示。就管理意涵而言，目前將員工分紅列為盈餘分配，相較於美國公報列為費用的處理，會產生兩種負面的影響：(1) 將員工紅利隱藏於盈餘項目下扣除，而高估淨利及每股盈餘，會降低財務透明度(鍾惠珍，2002)，容易使報表閱讀(含投資人)者對企業的營業結果過於樂觀。尤其近年在經濟不景氣的影響下，企業因財務報表失真對投資人造成損害之事件時有所聞，而透過將員工分紅費用化，可改善財務報表的透明度。(2) 目前台灣的會計處理使得生產成本相較於美國及其他國家較低，表面上是有利於本地企業以低的成本報價而取得訂單，但就長期而言，容易造成國際社會對我國企業的負面印象，增加有形及無形的整體社會成本。1998 年美國國際貿



易委員會裁定台灣輸美靜態隨機存取記憶體(SRAM)傾銷成立，主因之一即為台灣與美國對於員工股票紅利之會計處理方式不同，導致台灣的生產成本較美國為低。

若依會計成本原則將員工分紅視為企業的成本支出，自淨利中扣除，可真實表達企業的營業狀況，提高財務報表的透明度，並且可與國際之會計處理接軌，有利於本地產業與其他國家同類型產業進行成本之比較分析，進行良性之競爭，相信對企業及投資人長期而言俾有助益。

參考文獻

- 邱秋芳(2001)。員工認股選擇權制度。證交資料，第四六九期。
- 股東配息員工配股，好不好？專家論戰(2002)。經濟日報，六版。
- 施振榮(2000)。宏碁-領導、策略、文化。台北市：天下文化。
- 員工分紅改費用，部分電子股恐盈轉虧（2002，7月19日）。經濟日報，二版。
- 馬嘉應、薛明玲、黃志雄(2000)。員工分紅入股之會計處理與財稅影響。會計研究月刊，第一七八期，頁134-139。
- 許崇源(2002)。員工分紅會計處理之探討-兼論相關之每股盈餘計算。會計研究月刊，第二〇二期，頁59-64。
- 曹興誠(1999)。聯電的霸業傳奇。台北市：天下編輯。
- 陳安斌、王信文(2000)。台灣高科技奇蹟之國家競爭力泉源探尋-台式員工分紅入股制度之研究。國立交通大學碩士論文，未出版，新竹。
- 黃心怡(2001)。員工分紅配股與認股選擇權之會計及租稅問題研究。國立政治大學碩士論文，未出版，台北。
- 董廣平(1998)。解開半導體業傾銷危機。會計研究月刊，第一五一期，頁22-39。
- 鍾惠珍(2002)。員工分紅制度探討。會計研究月刊，第二〇二期，頁44-58。
- 謝杰龍(2000)。投資美國股票的財稅問題。實用稅務，第三一〇期，頁41-47。
- Chen, A. P., & Wang, S. W. (2000). A unique employee stock bonus distribution in Taiwan Hi-Tech industry. *Working paper, 30.*
- Greene, W. H. (2000). *Econometric analysis, 4th edition.* United States: Prentice Hall.
- Kieso, E. D., Weygandt, J. J., & Warfield, D. T. (2003). *Intermediate accounting, 11th edition.* United States: Wiley.
- Wooldridge, M. J. (2002). *Introductory econometrics, 2th edition.* United States: South-Western.

