

# 員工分紅費用化的 過去、現在與未來

資誠通訊

除了檢討員工分紅的課稅制度，以利企業留才增進企業國際競爭力，產業結構本身所面臨之挑戰與轉型，才是改善台灣經濟發展治標又治本的良方。

2014年10月號 第283期



# 目錄

<b>編輯室報告</b>	<b>01</b>
台灣人才策略的重新思考	01
<b>焦點企劃</b>	<b>02</b>
員工分紅費用化的過去、現在與未來	03
<b>專業焦點</b>	<b>14</b>
解析國際會計準則第19號「員工福利」對金融產業之影響	15
集團服務費費用扣除加強審核之最新趨勢	21
<b>資誠動態</b>	<b>24</b>
2014 AIESEC全球青年領袖世界大會	25
OECD發布BEPS方案 資誠：企業須及早因應	26
<b>法令解析與輯要</b>	<b>28</b>
台灣租稅及投資法令	29
中國租稅及投資法令	31
國際租稅及投資法令	32
勞動達人開講第7期 (台北市勞動局提供)	35
IFRS新訊	36
<b>資誠通訊錄</b>	<b>38</b>

《資誠通訊》月刊第 283 期 中華民國 103 年 10 月 1 日出版 中華民國 79 年 9 月 30 日創刊  
發行所：資誠企業管理顧問股份有限公司 發行人：張明輝  
地址：台北市基隆路一段 333 號 27 樓 電話：02-2729-6666  
行政院新聞局出版事業登記處局版台誌字第 8344 號

## 版權所有，非經同意不可轉載

版權聲明：本資誠通訊僅提供參考使用，非屬本事務所對相關特定議題表示的意見，閱讀者不得據以作為任何決策之依據，亦不得援引作為任何權利或利益之主張。其內容未經資誠聯合會計師事務所同意不得任意轉載或作其他目的之使用。若有任何事實、法令或政策之變更，資誠聯合會計師事務所保留修正本資誠通訊內容之權利。

# 台灣人才策略的重新思考

## 編輯室報告

行政院於今年9月下旬研擬員工獎酬工具緩課稅的初步計畫，包括員工分紅入股、現金增資認股、庫藏股、認股權憑證及限制型股票等五大員工獎酬工具，將以員工獲配股票500萬元額度內，實施五年緩課稅，立法院最快將於本會期通過，明年實施。儘管在相關法規尚未確定前，難以評估對業界的影響性，但可以確定的是，分紅緩課稅的議題，的確是面臨人才外流的台灣，不得不面對的難題。

近年來，台灣經濟發展陷入成長延滯的困境，物價雖處於相對穩定的成長，但受薪階級的薪水卻處於「凍漲」的狀態。面對南韓、大陸等高科技產業的強烈競爭，台灣薪資水準無法與國外比擬，造成高階人才外流。如何留住人才，已成為社會各界熱烈討論的議題。

早年，員工分紅配股是高科技產業喜愛的獎酬工具，藉此留住人才，也創造出不少的科技新貴。不過，2008年實行員工分紅費用化，規定公司若進行員工分紅，依法必須認列薪資費用，造成企業盈餘下降，而員工必須課徵所得稅，也增加了員工的稅務負擔。因此，對於員工分紅費用化的未來走向，各界逐漸產生不一樣的聲音。

有鑑於此，普華商務法律事務所蔡朝安主持律師撰文探討員工分紅費用化的過去、現在與未來，建議可思考以股票獎酬員工時就取得的股票暫時「緩課」，

如同非具員工身分的股東，改依「處分股票時」課徵證券交易所所得稅。

而在金融產業員工福利的議題方面，資誠郭柏如會計師解析國際會計準則第19號「員工福利」對金融產業的影響，建議公司開始針對IFRSs版本的升級進行全面評估，並與精算專家溝通關於各項會計政策的選擇與改變對公司的影響，對於員工優惠存款議題也持續與主管機關進行了解與溝通，以在2015年能順利接軌至IFRSs 2013年版本。

另外，資誠段士良會計師分析集團服務費費用扣除加強審核的最新趨勢，建議台商在國稅總局對於服務費加強監控的趨勢下，應重新檢視集團間服務費收取的性質，是否可能不被中國大陸稅務機關認可，以致於產生雙重徵稅的風險。他並建議公司應尋求熟悉兩岸稅務操作的專業人士協助評估現狀，以降低可能的風險。

台灣面臨產業轉型的十字路口，企業透過員工獎酬制度來獎酬員工，有激勵員工工作士氣及協助企業留才的必要性，然而，我們應更加思考的是，台灣人才外流、產品欠缺國際競爭力，是稅務制度所造成，或是台灣本身薪資結構使然，又或者是產業競爭力所生的重大原因，除了檢討員工分紅課稅制度，產業結構的挑戰與轉型，才是改善台灣經濟發展的良方。



# 焦點企劃

員工分紅費用化的過去·現在與未來

03



文/ 蔡朝安

普華商務法律事務所主持律師

[eric.tsai@tw.pwc.com](mailto:eric.tsai@tw.pwc.com)

# 員工分紅費用化的過去、現在與未來

## 前言

近年來台灣經濟發展陷入成長延滯，每年皆面臨國內生產毛額(Gross Domestic Product, 簡稱GDP)保衛戰，物價雖處於一相對穩定之成長幅度，然受薪階級薪水卻處於「凍漲」之困境，且面對南韓、大陸等高科技產業蓬勃發展之強烈競爭，台灣薪資水準無法與國外比擬，高階人才外流時有所聞，在悶經濟同時，如何促進台灣產業發展，創造經濟發展新局，已成政府各部會間殫思竭慮、刻不容緩之議題。對此，經濟部主張，基於企業留才之需要擬讓員工分紅配股課稅之方式，改以面額課稅，對此科技業者表示贊同，認為透過修改課稅方式，將可避免台灣人才外流增加產業競爭力。然員工分紅配股課稅方式改變，非僅課稅方式或時點調整之問題，更涉及財務報表之編列與國際會計準則接軌等議題，此亦民國95年商業會計法修正時，配合國際會計原則將員工分紅費用化之主因。以下本文擬就員工分紅費用化之背景事實進行介紹，並分別介紹現有之員工獎勵措施及取得股票時稅務負擔進行舉例，並就近來論者提出之於「處分股票時」課徵所得稅之「緩課股票」稅務議題進行說明，期望能為賢達先進作為參考。

## 員工分紅費用化之背景事實

台灣早年員工分紅，依修正前商業會計法第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。」將員工分紅視為公司盈餘之分配，不須認列薪資費用，僅須於「業主權益」之會計科目上作帳面調整，將盈餘科目改列資本科目處理之。透過分紅配股之形式，因股票之面額(一般為10元)與一般公司股票之市價上之落差，員工取得股票價值遠高於直接從公司取得現金，另廢止前促進產業升級條例(下簡稱「產促產條」)第19條之1規定：「為鼓勵員工參與公司經營，並分享營運成果，公司員工以其紅利轉作服務產業之增資者，其因而取得之新發行記名股票，採面額課徵所得稅。」員工取得分紅配股僅需依面額課稅，在此背景下，員工分紅配股於早年成為高科技產業喜愛之獎勵工具，亦創造為數不少科技新貴。

然員工分紅不作為費用僅視為公司盈餘分配之會計處理，實隱藏公司費用並不實膨脹公司盈餘之隱憂；雖公司透過員工分紅配股與公司員工分享公司經營成果，進促勞資融合增進員工對公司向心力，然因大量分紅配股，稀釋原有股東權益，原有股東可分配之盈餘減少，且

分紅配股不作為公司費用與國際上一般公認會計原則不符，於台灣公司於海外發行存託憑證時，面臨財報調整等問題，亦讓外資投資台灣時，必須重新調整財報，重新檢視企業財務報表之可信度，從而 95 年 4 月 28 日立法院修正商業會計法第 64 條之規定：「商業對業主分配之盈餘，不得作為費用或損失。但具負債性質之特別股，其股利應認列為費用。」將盈餘分配不得作為費用或損失處理之規定限縮在分配予「業主」之情形，換言之，盈餘僅有分配於「股東」之情形，不用列於費用，員工分紅不屬於盈餘分派，從而員工分紅之會計處理，參考一般公認會計原則規定，應列為「費用」。為免此重大變革對企業產生衝擊及面臨反彈，立法院並訂於 97 年 1 月 1 日開始施行，會計研究發展基金會並發布財務會計準則第 39 號公報「股份基礎給付之會計處理準則」。從而自 97 年 1 月 1 日起公司若進行員工分紅，依法必須認列「費用」。

附帶說明，依公司法規定，公司於 97 年度召開股東常會時，必須承認 96 年度之財務表冊，因商業會計法第 64 條修正係從 97 年 1 月 1 日開始施行，從而若公司 96 年度以公司盈餘進行員工分紅(包含現金或配股)，仍不需認列「費用」，97 年度起各期之財務報表編列因已於新法施行日後，始需就員工分紅認列費用。

#### 員工獎勵措施及稅務負擔

關於員工獎勵制度，公司法及證券交易法上有數種不同之規定，俾利公司依實

際需要，用以激勵員工，促進勞資和諧，增進員工對公司向心力，間接促成勞資關係合一。

不同員工獎勵制度，適用時點、適用效果、公司會計處理及員工之稅務負擔等並不相同，但並無制度上優劣或適宜公司使用，公司於選擇適用員工獎勵制度時，應考慮企業本身之獲利能力、資金狀況、資本組成、公司未來發展等因素，依最適宜公司之情況予以獎勵。另公司之董事或監察人，因非屬公司員工，原則上自不得為員工獎勵措施之授與對象，惟若董事兼有公司員工之身分，則得基於員工身分受領員工獎勵，而監察人依公司法第 222 條之規定，不得兼任公司董事、經理人或其他職位，無法成為員工獎勵之對象，自不待言。以下將依公司法及證券交易法之規定，分別簡要介紹員工獎勵措施之適用並舉例說明其稅務負擔。

#### 員工獎勵措施

##### 母公司及從屬公司員工分紅

公司激勵員工之方式，除了一般固定薪資及以員工之績效條件給與獎金之方式外，一般企業最常用之獎勵措施即依公司法第 235 條第 1 項及第 2 項規定：「股息及紅利之分派，除章程另有規定外，以各股東持有股份之比例為準。章程應訂明員工分配紅利之成數。但經目的事業中央主管機關專案核定者，不在此限。」以盈餘分配之方式，透過現金支付方式獎勵員工。公司營運有盈餘時，原本一般股息及紅利之分配之方式應依各股東持股比例進行分配，換言之，僅





限於「股東」，此為股東投資公司所生之資本利得，然為激勵員工，公司應於章程規定，分配部分紅利之成數於員工，與員工分享企業經營之成果。例如台積電章程即規定：「次提所餘盈餘 高於百分之 點三作為董事酬，及 低於百分之一作為員工紅。」每年提撥至少百分之一作為員工紅利，與員工分享台積電經營之盈餘，於 2013 年，台積電每位員工平均拿到 65 萬元之員工分紅，相當於一般上班族一年之薪水。

#### 員工分紅配股

於 97 年員工分紅未費用化前，一般公司最常用來獎酬員工之方式為員工分紅配股制度，依公司法第 235 條第 4 項及第 240 條規定：「章程得訂明員工分配股票紅利之對象，包括符合一定條件之從屬公司員工。」及「公司得由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決議，將應分派股息及紅利之全部或一部，以發行新股方式為之；不滿一股之金額，以現金分派之。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。前二項出席股東股份總數及表決權數，章程有較高規定者，從其規定。依前三項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。」換言之，公司得於章程規定員工分紅配股之對象，而與符合一定條件之公司員工分享企業經營之盈

餘成果，且因關係企業間常有基於集團利益整體考量，以不合營業常規方式進行營運已達集團利益最大化，僅需依公司法第 369 之 4 規定，於會計年度結束前對從屬公司予以補償，為使從屬公司犧牲小我完成大我亦能與集團間其他員工一樣共享經營成果，員工分紅配股之對象，包含母公司及從屬公司員工。

#### 員工新股認購權

於公司增資發行新股時，公司法規定公司應保留 10% 到 15% 給員工認購，於公司經營有盈餘時，能拿到股息及紅利之分配，分享公司經營之成果，然公司可限制其轉讓期間，此為公司法第 267 條第 1 項及第 6 項規定：「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。」及「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。」於公司增資發行新股時，若員工看好公司未來經營之發展，可參與認購公司發行之股份，然公司非頻繁增資，且員工與一般股東必須支付相同之對價，從而員工不一定會參與認購，對員工獎勵效果或促進勞資融合較為有限。然公司增資發行新股之新股認購權，公司得限制員工兩年內不得轉讓，制度上有利於企業留才，以利公司長遠發展。

#### 員工庫藏股

員工庫藏股亦係一般常見公司用以獎酬

員工之工具，對此規定在公司法第 167 條之 1 及證券交易法第 28 條之 2 第 1 項規定：「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。」及「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。……」一般認為，以員工庫藏股方式獎勵員工，因不用發行新股，可避免原股東股權稀釋而降低每股可分配之盈餘，且因發行程序上僅須經董事會特別決議，程序上較為簡便，為了達成激勵員工之效果，員工庫藏股更可以低於買回價格之方式轉讓予員工，在此可參照上市上櫃公司買回本公司股份辦法第 10 條之 1 規定：「公司以低於實際買回股份之平均價格轉讓予員工，應經最近一次股東會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，並應於該次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：一、所定轉讓價格、折價比率、計算依據及合理性。……四、對股東權益影響事項：(一)可能費用化之金額及對公司每股盈餘稀釋情形。(二)說明低於實際買回股份之平均價格轉讓予員工對公司造成之財務負擔。……」換言之，員工可以低於公司買回價格之方式取得公司股票，於價格高於市價時，對員工有獎勵之效果。

### 員工認股權憑證

另外一種常見之員工獎勵措施為員工認股權憑證，依公司法第 167 條之 2：「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。」此為民國 90 年公司法修正時增訂之獎勵工具，此制度係透過與員工簽訂認股權契約，以激勵政策之方式，於員工達成績效目標時，可以較優惠價格向公司認購一定數量股票，以吸引優秀員工並激勵員工為公司創造績效，以提升公司經營之效率。此制度有一優點，可以激勵員工經營公司，於提升公司股價後，用較優惠價格認購一定數量股票，與員工分享公司未來經營成果，俾利於公司留才，相對於員工分紅或配股，員工取得分紅或股票後，可以直接處分股票並離開公司，員工認股權憑證，更能吸引優秀員工於一定期間內留在公司，為公司打拼，以利公司長久經營發展。

### 限制員工權利新股(限制型股票)

在員工分紅費用化及台灣會計準則與世界接軌逐漸適用國際會計準則的同時，為使企業有更多獎勵工具於不同之需求依不同的方式激勵員工，於民國 100 年時，公司法引進國外行之有年之限制員工權利新股制度，亦即一般俗稱之「限制型股票」。此規定在公司法第 267 條第 8 項：「公開發行股票之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。」

公司法新規定之限制員工權利新股，目前僅限於「公開發行公司」可以使用，然



# 檢討員工分紅課稅制度，以利企業留才



為增加使用上彈性，公司法未強制規定得限制之權限範圍，對此企業可依所需之員工獎勵效果及獎酬計畫來設計相關之限制範圍。在此參照發行人募集與發行有價證券處理準則(下簡稱「募發準則」)第60條之4第1項規定：「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：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)。」由公司彈性設計，與員工訂定欲達成之業績目標、營業金額等事項為既成條件，於達成條件後，給與特定股數之股票。且對於限制員工權利新股，得以低於市價、票面金額或無對價方式給予員工認購，在此可募發準則第60條之5的規定：「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。」定有明文。

## 員工取得獎酬時之稅務負擔

設例:A公司稅後盈餘2000萬元，決定員工分紅5%盈餘(100萬元)，公司股

票面額10元，市價為100元，試問員工之稅務負擔?若一年後轉讓，轉讓時市價分別為70元及120元又有何不同?

## 母公司及從屬公司員工分紅

依財政部96年9月11日台財稅字第09604531390號令：「一、自97年1月1日起，公司員工分紅之金額如非由公司本身之股票或其他權益商品價格決定者，公司於申報營利事業所得稅時，得依下列規定以費用列支：……三、公司依公司法第235條第4項規定，分配予從屬公司員工之紅利，依所得稅法第38條規定，不得列報為費用。」關於母公司及從屬公司員工分紅，於員工分紅費用化後，母公司得依分紅之金額列報薪資費用，然分配給從屬公司之員工分紅，財政部認非屬經營母公司所生之費用，不得認列費用；而員工取得之分紅金額，應依取得之年度申報薪資所得課徵個人綜合所得稅，自無疑義。

## 員工分紅配股

因員工分紅必須費用化，從而公司若以員工分紅配股方式獎酬員工，依上揭96年9月11日台財稅字第09604531390號函令，公司應認列薪資費用，從而依上述事例，公司以盈餘之5%分紅配股，亦即必須認列100萬元之薪資費用。

至於員工分紅配股之課稅，依財政部99年3月12日台財稅字第09900025480號令規定：「一、公司辦理員工紅利轉增資發行股票，自99年1月1日起，應依本部98年11月5日台財稅字第09804109680號令規定，於交付股票日按標的股票之時價計算員工薪資所得，依所得稅法第88條規定辦理扣繳。」對於員工分紅配股方式取得公司獎酬，於99年1月1日以前，因促產條例第19條之1規定：「為鼓勵員工參與公司經營，並分享營運成果，公司員工以其紅利轉作服務產業之增資者，其因而取得之新發行記名股票，採面額課徵所得稅。」對於員工分紅配股而取得之股票，員工僅依「面額」乘以取得之股數併入綜合所得課稅，換言之，不管公司股票市值多高，僅依面額10元課徵綜合所得稅，公司亦依10元之面額認列薪資費用，依上述事例，於99年以前，100萬之盈餘得分配10萬股(100張)之股票，若全分配給同一人，此人必須申報100萬元之所得。

然於促產條例落日後，從99年1月1日起取得之分紅配股必須依市價課稅，上述事例，100萬之盈餘僅得分配1萬股(10張)之股票，若全分配給同一個人，此人必須申報100萬元之所得。

於促產條例落日前後，公司雖都認列 100 萬元之薪資費用，員工亦都併計 100 萬元之薪資所得課徵綜合所得稅，若依最高 40% 之課稅級距，最多繳交 40 萬之所得稅，然促產落日前員工取得 10 萬股 (100 張) 之股票、市價 1000 萬元，於 99 年促產落日後僅取得 1 萬股 (10 張) 之股票、市價 100 萬元，對員工之獎勵效果顯有重大之不同。

### 員工新股認購權

依財政部 97 年 7 月 10 日台財稅字第 09704515241 號令規定：「一、自 97 年 1 月 1 日起，公司辦理現金增資發行新股依公司法第 267 條規定保留部分股份由員工認購，員工依認股計畫認購公司新發行股票者，可處分日標的股票之時價超過認購價格之差額部分，核屬所得稅法第 14 條第 1 項第 10 類規定之其他所得，應計入可處分年度員工之所得額，由公司依同法第 89 條第 3 項規定，列單申報主管稽徵機關及填發免扣繳憑單，依法課徵員工所得稅。員工認購價格超過可處分日標的股票之時價者，其所得以 0 計算。」對於公司增資發行新股，若員工依法參與承購，設若員工以 100 元承購 1 萬股 (10 張)，而可轉讓時股票市價 120 元，應於可處分之年度依市價 120 元與認購價 100 元之差額 20 元，課徵 20 萬元之其他所得；然若於可轉讓時，股票市價僅 70 元，對此「損失」，即不計入所得。

另依公司法第 267 條第 6 項規定，公司得限制員工於一定期間不得轉讓股票，若公司訂有限制員工處分股票之「限制處分期間」，則於限制處分期間經過後員工「可處分時」始納入所得進行課稅，例如公司限制員工於取得股票一年後始可轉讓，一年後股票市價 200 元，員工必須依可轉讓時市價與員工認購價之差額 (200-100) 乘以 1 萬股認列其他所得 100 萬，然若一年後可處分時公司股票市價僅 100 元或更低，此時員工即不須課徵其他所得。





### 員工庫藏股

對於公司發行庫藏股給員工，依財政部 97 年 8 月 27 日台財稅字第 09704543850 號令規定：「一、公司依證券交易法及公司法規定購回其股份轉讓予本公司員工者，自 97 年 1 月 1 日起，依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布財務會計準則公報第 39 號『股份基礎給付之會計處理準則』及 96 年 10 月 12 日 (96) 基秘字第 266 號函規定認列之薪資費用，於申報營利事業所得稅時，應參照本部 97 年 6 月 11 日台財稅字第 09704515210 號令有關公司發行員工認股權憑證列報薪資費用之規定辦理。二、公司以低於實際買回股份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，以每股折價（即員工認購價與公司買回價之差價）乘以員工實際認購股數計算之折價總額，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，以每股折價乘以員工實際認購股數計算之折價總額，列為該年度之其他收入課稅。三、公司依證券交易法第 28 條之 3 及公司法第 167 條之 2 規定發行員工認股權憑證，並以庫藏股履約者，其庫藏股折價之處理，應依照上述規定辦理。」公司庫藏股買回之股票，無既得期間或於既得期間屆滿之年度，亦即員工與公司約定之激勵條件達成，公司必須給與股票之年度，公司必須列報薪資費用。買回之庫藏股，若轉讓給員工之價格高於買回價格，例如以 70 元買回而以 100 元轉讓給員工，30 元部分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：「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：……(三) 庫藏股票交易溢價。……」此部分所得屬投資收益，此部分溢價免計入公司所得課徵營利事業所得稅。

惟若公司轉讓於員工之價格低於買回價格，例如以 120 元買回而以 100 元轉讓於員工，20 元部分庫藏股交易折價損失，

因庫藏股交易溢價免計入所得課稅，折價損失部分亦不得於課稅所得中扣除，然因庫藏股交易已藉由薪資費用減除認列費用，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，然此部分所得之認列，以公司認列之薪資費用為上限。

另對於庫藏股轉讓於員工，員工之稅務負擔，依上揭財政部 97 年 8 月 27 日台財稅字第 09704543850 號令規定，於既得期間以前，亦即公司與員工協議後，然於員工達成公司所訂之約定條件前，因員工尚未達成約定條件而未取得股票，此時尚無所得而有繳納綜合所得稅之問題。然若既得期間經過員工取得庫藏股股票，其股票之市價超過員工之認購價格部分，員工必須將此部分差額，列入其他所得課徵所得稅。例如公司以 120 元買回股票而以 100 元轉讓予員工 1 萬股 (10 張) 股票，員工取得股票時市價為 150 元，此時就市價與員工認購價 50 元差額部分，屬公司獎勵員工勞動之對價，員工必須依 50 元乘以取得之 1 萬股，認列 50 萬元之其他所得。

另如同上揭員工新股認購權之說明，若公司依公司法第 167 條之 3 規定「限制處分期間」，則於限制處分期間經過後，員工「可處分時」始納入員工個人綜合所得課稅。在此可參照財政部 101 年 5 月 24 日台財稅字第 10100069320 號令規定：「……公司依證券交易法或公司法規定，將收買之股份轉讓予員工，交付股票日標的股票之『時價』超過員工認股價格之差額部分，核屬所得稅法第 14 條第 1 項第 10 類規定之其他所得，應計入執行年度或交付股票年度員工之所得額，依法課徵所得稅。……二、公司依證券交易法或公司法規定，將收買之股份轉讓予員工，依公司法第 167 條之 3 規定限制員工在一定期間內不得轉讓者，以可處分日標的股票之時價超過員工認股價格之差額部分，計入可處分日年度員工之所得額，依法課徵所得稅。所稱「可處分日」，為該一定期間屆滿之翌日；



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

#### 員工認股權憑證

若公司依公司法第 167 條之 2 規定，以發行員工認股權憑證方式獎勵員工，於公司發行員工認股權憑證時，因員工不一定會達成與公司約定之獎勵條件，因而公司尚不需認列薪資費用，僅有員工嗣後依認股權向公司認購股票時，此時公司始應依如同上述員工庫藏股之說明，認列薪資費用。

而員工之稅務負擔部分，依財政部 93 年 4 月 30 日台財稅字第 0930451436 號令及財政部 101 年 5 月 24 日台財稅字第 10100069320 號令規定：「一、公司依證券交易法或公司法規定發行員工認股權憑證，個人依公司所定之認股辦法行使認股權者，執行權利日標的股票之時價超過認股價格之差額部分，核屬所得稅法第 14 條第 1 項第 10 類規定之其他所得，應計入執行年度之所得額，依法課徵所得稅。」及「一、公司依證券交易法或公司法規定發行員工認股權憑證，員工依公司所定之認股辦法行使認股權

取得股票，依本部 93 年 4 月 30 日台財稅字第 0930451436 號令規定，執行權利日標的股票之「時價」超過員工認股價格之差額部分；公司依證券交易法或公司法規定，將收買之股份轉讓予員工，交付股票日標的股票之「時價」超過員工認股價格之差額部分，核屬所得稅法第 14 條第 1 項第 10 類規定之其他所得，應計入執行年度或交付股票年度員工之所得額，依法課徵所得稅。」換言之，公司給予員工認股權憑證，員工執行認購價格與市價之差額，此部分「差額」為公司獎勵員工勞務之對價，為公司證券交易損失，對此應納入員工之其他所得課稅。

例如公司以平均 120 元價格買回股票，並發給員工認股權憑證，於認購日，員工以 100 元認購市價 200 元之股票 1 萬股（10 張），對此公司應就認股權之價值（市價減除買回成本）之差額（200-120），認列 80 萬元之薪資費用；而員工就公司買回預計轉讓予員工之股份平均價格與員工認購價之差額（120-100）乘以員工所認購之股數，員工應認列 20 萬元之其他所得課徵綜合所得稅。



### 限制員工權利新股(限制型股票)

最後對於新增訂之限制員工權利新股稅務負擔，依財政部 101 年 7 月 11 日台財稅字第 10100549470 號令規定：「依公司法第 267 條第 8 項規定發行限制員工權利新股，於發行辦法訂定員工獲配或認購新股後未達既得條件前之權利受有限制，並依發行人募集與發行有價證券處理準則第 60 條之 3 規定向行政院金融監督管理委員會申報生效者，依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布財務會計準則公報第 39 號『股份基礎給付之會計處理準則』及 101 年 5 月 18 日 (101) 基秘字第 0000000139 號函說明二及三以給與日所給與之權益商品公平價值為基礎，於既得期間認列之薪資費用，申報營利事業所得稅時，得參照本部 97 年 6 月 11 日台財稅字第 09704515210 號令有關公司發行員工認股權憑證列報薪資費用之各點規定辦理。」公司應如同上述其他員工獎勵措施，於發行限制型股票時，即應認列薪資費用。

而員工列報所得部分，依財政部 101 年 7 月 11 日台財稅字第 10100549470 號令規定：「一、公司依公司法第 267 條第 8 項規定發行限制員工權利新股，於發行辦法訂定員工獲配或認購新股後未達既得條件前受限制之權利屬股票轉讓權，並依發行人募集與發行有價證券處理準則第 60 條之 3 規定向行政院金融監督管理委員會申報生效者，應以既得條件達成之日為可處分日，參照本部 97 年 7 月 10 日台財稅字第 09704515241 號令及 100 年 4 月 28 日台財稅字第 10000109820 號令規定計算員工之其他所得。」換言之，於員工達成與公司約定之營運目標、績效目標或服務年限之前的既得期間，因員工尚未取得限制員工權利新股，且不一定會達成條件，尚不用認列所得，應於達成既成條件時，就股票市價與認購價格之差額部分，認列其他所得課稅。

例如公司發行限制員工權利新股予員工，發行時價格 100 元與員工約定於達成業績目標時得以 70 元認購 1 萬股 (10 張) 公司股票，一年後員工達成既成條件，且此時市價 120 元，於公司發行限制員工權利新股時，應認列 30 萬元之薪資費用，而一年後員工達成既成條件取得股票，應依市價與認購價之差額 (120-70)，認列 50 萬元之其他所得課徵綜合所得稅。

### 股票緩課-於員工「處分股票日」課稅?

對於公司利用獎勵措施獎勵員工，應認列費用，此部分本文深表贊同，然對於公司利用股票為獎勵措施 (員工分紅配股、員工認股權憑證、員工庫藏股、員工新股認購權及限制員工權利新股)，員工雖於取得股票日或可處分日，因以低於市價或無對價之方式取得市價不斐之公司股票，「帳面」看似有所得，然股票非「可交易之貨幣」，無法直接消費，員工取得股票，僅可算是「未實現所得」，是否有對其課稅必要? 又若員工於取得股票時即必須繳納所得稅，在員工無充足現金下，恐必須出售股票或以取得之股票抵繳所得稅，反倒使員工獎勵之目的不達。

另員工取得股票日或可處分日，股票之市價可能高於認購時或取得時之價格，然交易市場瞬息萬變，於員工實際轉讓股票時，可能股票之市價已低於課稅時，甚至低於認購時或取得時之價格，此時若無法認屬證券交易損失且不得申請退稅，豈非形同對員工之雙重處罰?

另進一步言，員工支付對價取得公司股票 (例如：員工新股認購權、員工庫藏股、員工認股權憑證或限制員工權利新股)，其法律上地位即相當於公司股東，一般不具公司員工身分之股東，於「轉讓」股票時始應就其所得依所得稅法第 4 條之 1 規定就證券交易所得，分離課徵證券交易所得稅，而不併入個人綜合所得課稅，一樣係支付對價認購公司股票員工，

於取得股份而未轉讓時即須先併入個人綜合所得課稅，相同事務卻不同處理方式似有違反平等原則之疑慮？且對員工未實現之所得課稅，似有違「收付實現制」？

對此員工「未實現之所得」，有論者謂為符合員工獎酬意旨，協助企業留才，避免台灣高階人才不斷外流，強化我國產業競爭力，應參照生技新藥產業發展條例第7條第1項規定：「為鼓勵高階專業人員及技術投資人參與生技新藥公司之經營及研究發展，並分享營運成果，生技新藥公司高階專業人員及技術投資人所得技術股之新發行股票，免予計入該高階專業人員或技術投資人當年度綜合所得額或營利事業所得額課稅。但此類股票於轉讓、贈與或作為遺產分配時，應將全部轉讓價格，或贈與、遺產分配時之時價作為轉讓、贈與或作為遺產分配年度之收益，扣除取得成本，申報課徵所得稅。」對員工因獎酬措施取得之股票，予以「緩課」，於員工轉讓、贈與或繼承等原因「實際處分股份時」始課徵，如此更可促進融資融合一體，若員工看好公司前途發展，可能不處分公司股票，將更能促進員工對公司向心力，以利企業留才。且因104年1月1日起，證券交易所所得之核課採設算為主核實為輔之雙軌制，個人之上市、上櫃及興櫃股票之出售金額若未達10億元，不課徵證券交易所所得，於稅負上顯有重大之差異。

假若對因員工獎酬措施取得之股票予以緩課，改於員工處分股票時課徵，依目前稅法規定與「處分股票時」課稅之稅務負擔不同情形，說明事例如下，例如有一公司以新股認購權獎酬員工，公司股票面額10元，員工並以市價100元認購1萬股(10張)，限制員工一年後始可轉讓，一年後若公司股份市價為120元，因目前稅法之規定，一年後員工「可處分時」市價為120元，從而員工應認列20萬元之其他所得。而於兩年後員工以150元實際轉讓股票，就此轉讓時

與股票可處分時之差額(150-120)，應就此30萬元之所得納入證券交易所所得課稅。若兩年後轉讓時市價僅剩70萬元，則員工有50萬元之證券交易所損失。相反之情況，

若改以員工「處分股票日」之方式課徵所得，因一年後可處分時員工未處分股票，此時員工尚不需繳交所得稅。而又於兩年後員工以市價150元轉讓，此時員工應就取得股票時與公司股份之市價差額(120-100)，就此20萬元部分認列員工之其他所得課稅，而就轉讓時與認購時市價之差額(150-120)乘以所認之股數，有30萬元之證券交易所所得，依所得稅法第4條之1及第14條之2規定，分離課徵證券交易所所得稅。相反的，若轉讓時市價僅70元，因低於員工之認購價格70元，乘以所認股數後，員工無其他所得且有30萬元之證券交易所損失。

#### 事例說明

為便於理解員工分紅費用化前、費用化後，以及若改採「緩課」之方式課稅，員工稅務負擔之差別，僅舉事例說明並整理，以員工分紅配股之方式獎酬員工時為例，員工稅務負擔。

事例：設有一公司，稅後盈餘2000萬元，並以5%之盈餘分紅配股獎酬員工，總計100萬元，股票面額10元，市價100元，員工取得股票時之稅務負擔及一年後轉讓時市價分別70元及120元之稅務負擔整理如下：

類型	A:獲配股數	B:獲配市價	C:所得應稅年度	D:課稅所得及稅負	E:取得時稅後淨所得
過去: 員工分紅費用化前且依面額課稅	100萬/10 =10萬股	10萬股*100元 =1000萬元	獲配年度	10萬股*10元*40% =40萬元	960萬
現在: 員工分紅費用化	100萬/100 =1萬股	1萬股*100元 =100萬元	獲配年度	1. 1萬股*100元*40%=40萬元; 2. 轉讓年度市價120元:20元(120-100)部分屬證券交易所所得,依所得稅法第4條之1課徵; 3. 轉讓年度市價70元:30元(100-70)部分屬證券交易所損失,依所得稅法第4條之1課徵;	60萬
未來: 緩課(轉讓時市價100元)	100萬/100 =1萬股	1萬股*100元 =100萬元	轉讓時	1. 取得年度:0元; 2. 轉讓年度:1萬股*100元*40%=40萬元	100萬元
未來: 緩課(轉讓時市價120元)	100萬/100 =1萬股	1萬股*100元 =100萬元	轉讓時	1. 取得年度:0元; 2. 轉讓年度:100元部分同上(40萬);20元(即:120-100)部分屬證券交易所所得,依所得稅法第4條之1課徵	100萬元
未來: 緩課(轉讓時市價70元)	100萬/100 =1萬股	1萬股*100元 =100萬元	轉讓時	1. 取得年度:0元; 2. 轉讓年度:30元(100-70)部分屬證券交易所損失,依所得稅法第4條之1課徵	100萬元

## 結論

員工分紅、員工分紅配股、員工新股認購權、員工認股權憑證或員工庫藏股，及近來新增之限制員工權利新股等員工獎勵制度，作為企業留才獎勵員工為公司付出之辛勞有其幫助，雖因為與國際接軌，97年員工分紅費用化後，企業獎勵員工必須認列薪資費用，造成企業盈餘下降，降低企業以分紅配股獎勵員工之誘因，而員工必須依取得股票時或於可處分時課徵所得稅，亦增加員工之稅務負擔。就結論上，本文認或可思考以股票獎勵員工時就取得之股票暫時「緩課」，

如同非具員工身分之股東，改依「處分股票時」課徵證券交易所所得稅。

在此本文不免要再呼籲企業與政府機關，台灣雖面臨產業轉型之十字路口，在企業欠缺未來發展、營收與獲利屢面臨挑戰之際，透過員工獎勵制度獎勵員工，有激勵員工工作士氣及協助企業留才之必要，然稅法本身應保持中立性，雖對於企業留才有部分之影響，然我們應更加思索，台灣人才外流、產品欠缺國際競爭力，是稅務制度所造成或是台灣本身薪資結構使然又或者係產業競爭力所生之重大原因，除了檢討員工分紅

之課稅制度，以利企業留才增進企業國際競爭力，產業結構本身所面臨之挑戰與轉型，才是改善台灣經濟發展既治標又治本之良方。(本文由普華商務法律事務所李威忠律師協助，原文刊載於《稅務旬刊》第2350期及第2353期)



## 專業焦點

解析國際會計準則第19號「員工福利」對金融產業之影響

15

集團服務費費用扣除加強審核之最新趨勢

21



# 解析國際會計準則第19號「員工福利」對金融產業之影響

郭柏如 資誠聯合會計師事務所 會計師  
ellen.kuo@tw.pwc.com

## 前言

自民國 98 年 5 月前行政院金融監督管理委員會公布我國企業採用國際會計準則之推動架構及適用時程，第一階段適用之企業已在過去幾年持續地導入及準備中正式在民國 102 年採用國際財務報導準則編製財務報告，金融產業（除信用合作社、信用卡公司、保險經紀人及代理人外）亦為此波與國際會計準則接軌中影響層面較為廣泛的產業之一，不論從銀行、證券、保險、期貨到投信及投顧產業，都在這一次會計原則的變更上對公司財務報告的內容及編製產生一定程度上的影響。

然考量目前第一階段公司採用之 2010 年版國際財務報導準則（以下簡稱 IFRSs）與國際使用之 2013 年版本已有若干差異，其次期待持續與國際接軌之一致化方向，金融監督管理委員會證券期貨局（以下簡稱「證期局」）於民國 103 年 1 月發布「我國全面升級採用國際財務報導準則版本之推動架構」新聞稿，提升

企業財務報告品質及透明度，縮小我國會計準則與國際間之版本差異，金融監督管理委員會（以下簡稱「金管會」）經參考各界意見，規劃將採循序漸進分兩階段方式推動國內版本升級，時程規劃如下：

## 第一階段

- 自民國 104 年起由 2010 年版升級至 2013 年版（不含 IFRS9「金融工具」）
- 適用對象包括已採用 IFRSs 以及預計於民國 104 年採用 IFRSs 之公開發行公司。

## 第二階段

- 自民國 106 年起採逐號公報認可制。
- 適用對象包括所有採用 IFRSs 之公開發行公司。

## 主要影響

從近年國際會計準則理事會（以下簡稱「IASB」）修訂的內容與方向來看，IFRSs

版本自 2010 年版升級為 2013 年版後，對適用企業之主要影響為合併專案(國際財務報導準則第 10 至 12 號)、退職後福利(國際會計準則第 19 號，以下簡稱「IAS 19」)、公允價值衡量(國際財務報導準則第 13 號)及金融工具認列與衡量(國際財務報導準則第 9 號，以下簡稱「IFRS 9」)。

除公允價值衡量公報會對持有較多金融工具部位的金融機構帶來衡量及揭露的影響外，上述對金融產業產生較大衝擊的應為金融工具與退職後福利公報，惟 IASB 截至 2014 年 3 月尚未完成 IFRS 9「金融工具」整體公報之制定，為避免企業因採用過渡時期之 IFRS 9 準則而造成未來轉換上的重工與困擾，金管會已決議將 IFRS 9 排除於全面升級之第一階段適用範圍。因此本文主要針對 IAS 19「員工福利」對金融產業之影響與各位作分享。

### 員工福利議題

在台灣，關於金融產業員工福利的議題在過去幾年 IFRSs 的導入中陸續有許多討論，其中除了現行 2010 年版本之 IAS19 與過去中華民國一般公認會計原則第 18 號公報的差異外，最廣泛討論的就是關於金融業員工優惠存款的議題。因此，本文將先以國內 15 家金融控股集團為例，就採用 2013 年版本與 2010 年版本的 IAS 19 之差異及可能產生之影響進行說明，再就台灣目前接軌國際會計準則的例外項目作探討。

主要差異	IAS 19 (2013) 註一	IAS19 (2010) 註一
精算損益	一次認列於其他綜合損益	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 採緩衝區法攤銷</li> <li>● 一次認列於其他綜合損益</li> <li>● 一次認列於損益</li> </ul> (會計政策選擇)
前期服務成本	一次認列於損益	已既得者：認列於損益 未既得者：分期攤銷
計畫資產報酬	僅利息認列於損益；利息以外之報酬為再衡量數，認列於其他綜合損益	預期報酬認列於損益；實際報酬與預期報酬間之差額為一項精算損益
註一：IAS 19 (2013) 以下簡稱「IAS 19R」；IAS 19 (2010) 以下簡稱「IAS 19」。		

### 精算損益

精算損益之認列方式是本次修訂中較大之差異之一，IAS 19 規定精算損益之認列可採用緩衝區法(若上一報導期間結束日淨累積未認列精算損益超過 (a) 上一報導期間結束日確定福利義務現值(扣除計畫資產前)之 10%；或(b) 上一報導期間結束日計畫資產公允價值之 10%，兩者金額孰大者，企業應將此部分精算損益認列於損益)，或選擇立即認列於其他綜合損益或損益。

由於緩衝區法係將超過限額之精算損益分期攤銷認列於損益，可降低精算損益波動對於企業財務績效之直接影響，與原中華民國財務會計準則公報第十八號規定之精算損益處理一致，因此緩衝區法理應為大部分企業樂於選擇的會計政策。

然而，自民國 102 年開始採用 IFRSs 之企業，於民國 100 年 6 月 IASB 修訂 IAS 19R 時，即獲知精算損益得遞延攤銷處理之規定已被取消，因此大部分企業於民國 102 年首次適用 IFRSs 時，為避免

未來再次受到會計原則變動之波及，經評估後多數企業選擇將精算損益立即認列於其他綜合損益作為其會計政策。

此外，首次適用IFRSs的企業於首次適用時，得選擇國際財務報導準則第1號對於精算損益之豁免，無論後續會計政策之選擇為何，於轉換日認列全部累計未認列之精算損益。意即選擇此豁免之企業，已於首次採用IFRSs時，業將累計未認列之精算損益反映於轉換日之保留盈餘。

就國內15家上市及上櫃之金融控股集團已發布之民國102年度期中財務報告(資料來源：公開資訊觀測站)得知，15家金融控股集團於首次適用IFRSs時，均選擇關於精算損益之豁免；在續後關於精算損益之會計政策中，除1家金融控股集團選擇繼續採用緩衝區法作為精算損益之會計政策外，其餘14家金融控股集團均選擇立即認列於其他綜合損益作為其精算損益之會計政策。

對於已採用將精算損益立即認列於其他綜合損益的14家金融控股集團，於民國104年開始採用IAS 19R時，因其會計政策已與IAS 19R一致，故無須調整前期保留盈餘。然而，對於繼續採用緩衝區法的金融控股集團，於民國104年開始採用IAS 19R時，須將其於民國103年1月1日未認列之退休金精算損益追溯調整保留盈餘(由於截至本文截稿日止，民國102年度財務報告尚未發

布，就其民國102年度期中財務報告得知，該集團於民國101年12月31日未認列之精算利益約為8億元)，並追溯重編民國103年度之財務報表。惟對民國104年度其他綜合損益之影響數，須待精算後始可得知。

### 前期服務成本

IAS 19規定在採用或改變確定福利計畫(IAS 19R修改正體中文翻譯為「確定給付計畫」)產生前期服務成本，當該福利屬員工立即既得者，企業應將該前期服務成本立即認列於損益；屬未既得者，則應以直線基礎於該福利成為既得前之平均期間內認列為損益。

IAS 19R修訂前期服務成本之認列，企業應於計畫修正或縮減而產生確定給付義務現值變動時，立即將該前期服務成本認列於損益。

此修訂對於確定福利給付計畫有作修正或縮減的企業始會產生影響，預期此IAS 19R修訂將影響企業之財務績效，換言之，立即認列於損益之金額將增加。

因此企業於民國104年開始採用IAS 19R時，須將其於民國103年1月1日未認列之前期服務成本追溯調整保留盈餘(由於截至本文截稿日止，國內15家上市及上櫃之金融控股集團民國102年度財務報告尚未發布，就其已發布之民國102年度期中財務報告(資料來源：

公開資訊觀測站)得知，有8家金融控股集團於民國101年12月31日未認列之前期服務成本約為新台幣7億元)，並追溯重編民國103年度之財務報表。於民國104年採用IAS 19R後，一旦企業對於確定給付計畫有作修正或縮減時，此變動影響數將立即認列於損益，也因此對企業之損益表現帶來衝擊。

IAS 19規定計畫資產經考量提撥及給付支付後之公允價值，乘以期初預期報酬率所產生之預期報酬應認列於損益；而計畫資產之預期報酬與計畫資產實際報酬間之差額為一項精算損益。

IAS 19R規定計畫資產經考量提撥及給付支付後之公允價值，則係乘以期初折現率之利息收入應認列於損益；除利息收入以外之報酬為再衡量數，應認列於其他綜合損益。

由於折現率(IAS 19R與IAS 19相同)係參考報導期間結束日高品質公司債之市場殖利率決定(當在此類債券無深度市場之國家，應使用政府公債於報導期間結束日之市場殖利率)，而預期報酬係根據在期初對相關義務之整體期間報酬之市場預期，同時反映因實際支付給基金之提撥金及基金實際支付福利後所持有計畫資產之公允價值變化。

經彙整15家金融控股集團於民國101年度確定福利計畫精算報告所採用之折現率及預期報酬率(請詳附表一)，獲知折現率相較於計畫資產之預期報酬率為低，預期此IAS 19R的修訂將影響企業之財務績效，換言之，認列於當期利益之金額將減少。

由於無論該報酬係認列於損益或其他綜合損益，都將結轉至保留盈餘，因此預期於民國 104 年採用 IAS 19R 時，對於民國 103 年 1 月 1 日之保留盈餘不致產生重大影響。然而，就國內 15 家金融控股集團已發布之民國 102 年期中財務報告（資料來源：公開資訊觀測站）得知，15 家金融控股集團於民國 101 年 12 月 31 日（註：截至本文截稿日止，民國 102 年度財務報告尚未發布）之計畫資產公允價值約為 3 億元 121 億元（請詳附表一），於民國 104 年採用 IAS 19R 後對於損益之影響，須待公司進一步與精算師討論並進行精算後始可得知。

#### 員工優惠存款

國內金融產業，尤其以銀行業為主，多有提供員工高於一般市場利率之優惠存款，該優惠存款利率與市場利率之差額為員工提供服務所取得之權利，故係屬 IAS 19 規定之員工福利範疇。

提供予員工優惠存款之類型主要分為二種，其一為員工在職及退休時均可享有此優惠存款，另一則僅有員工在職時始可享有。由於後者可享有此優惠存款之條件必須在職，因此應於員工提供服務換取該福利時認列為薪資費用，會計處

理一般依條件係視為短期員工福利，因此，自原採用之中華民國一般公認會計原則改為採用 IAS 19 時，對財務績效並無直接影響，而是對於利息支出與薪資費用之重分類表達。然前者不僅員工在職時享有該項優惠存款福利，在員工退休後亦可繼續享有，由於退休後之福利係員工於提供勞務時逐漸累積之權利，因此按 IAS 19 之規定，應於員工提供勞務取得該權利時即應認列薪資費用，惟對於未來有不確定之因素存在，如離職率、提領率等，因此必須對該福利進行精算始可估計，會計處理較為複雜，自原採用之中華民國一般公認會計原則改

附表一 民國 101 年 12 月 31 日 計畫資產公允價值、折現率及預期報酬率彙總表

	計畫資產公允價值	折現率	預期報酬率
華南金控	52億元	1.25%~1.63%	1.50%~1.88%
富邦金控	71億元	1.60%	1.60%-3.50%
國泰金控	121億元	1.50%-1.75%	1.54%-3.00%
開發金控	12億元	1.35%-1.50%	1.3%5-1.75%
玉山金控	11億元	1.60%-1.70%	1.60%-1.70%
元大金控	18億元	1.50%	1.50%
兆豐金控	103億元	1.17%-1.75%	1.17%-2.00%
台新金控	78億元	1.375%-1.625%	1.50%-2.00%
新光金控	60億元	1.25%-1.75%	1.50%-4.50%
國票金控	3億元	1.50%-1.60%	1.50%-2.50%
永豐金控	37億元	1.70%	1.75%
中信金控	53億元	1.50%	1.50%
第一金控	59億元	1.30%-1.60%	1.30%-1.60%
日盛金控	7億元	1.60%	1.75%
合庫金控	56億元	1.50%	1.50%

資料來源：公開資訊觀測站

# 全面評估IFRSs 版本升級



採用IAS 19時，企業必須將所有員工已賺得之福利於轉換日依據精算結果一次估列入帳，對於保留盈餘之影響非常重大。

金管會了解此會計變動將造成對銀行產業重大衝擊，經過多次研議後，在民國100年底陸續發布之各金融產業別之財務報告編製準則（請詳附表二列舉）中規定，對此類優惠存款係於員工退休時依據IAS 19規定估列，此折衷處理大幅減少對銀行產業之衝擊。

附表二 各金融業別財務報告編製準則列舉

公司型態	規定	法源
金融控股	金融控股公司依內部規範或雇用契約與員工約定之退休後優惠存款利率超過一般市場利率所產生之超額利息，於員工退休時，應即適用國際會計準則第十九號「員工福利」規定。	金融控股公司財務報告編製準則第28條
銀行業	銀行依內部規範或雇用契約與員工約定之退休後優惠存款利率超過一般市場利率所產生之超額利息，於員工退休時，應即適用國際會計準則第十九號「員工福利」規定。	公開發行銀行財務報告編製準則第28條
保險業	保險業依內部規範或雇用契約與員工約定之退休後優惠存款利率超過一般市場利率所產生之超額利息及郵政機構之簡易人壽保險業務之長期退職福利，得於員工退休時，應即適用國際會計準則第十九號員工福利規定。	保險業財務報告編製準則第33條
證券業	證券商依內部規範或雇用契約與員工約定之退休後優惠存款利率超過一般市場利率所產生之超額利息，於員工退休時，應即適用國際會計準則第十九號規定。	證券商財務報告編製準則第17條

此外，由於精算估計隱含許多不確定性，於執行精算過程亦須對多項參數進行假設，銀行局基於銀行業之行業特性，並考量相關估計參數之高度不確定性，於民國 101 年 3 月 15 日發布「金管銀法字第 10110000850 號令」，要求銀行及金融控股公司於估算該等退職後福利負債義務之精算假設，除經濟金融情況有重大變動外，依下列參數估算：

- 銀行估算已退休員工優惠存款超額利息之福利負債義務之現值，精算假設所使用之折現率，應得至少設定為百分之四。
- 員工優惠存款超額利率之估算，除扣除銀行提供予非屬員工身分之存款人同性質存款之利率外，尚應考量銀行因運用員工所存入資金所獲取之報酬。本國銀行最近八年之平均利差約為百分之一點九九，故存入資本報酬率應至少為百分之二。
- 員工優惠存款之提領率應依過去實際經驗以至少不低於百分之一估算。
- 銀行於估算時，應將優惠存款制度未來之可能變動機率，可設定為百分之五十。

由於上述關於員工優惠存款之會計處理係主管機關基於金融產業之行業特性，並為穩健其經營，避免金融產業因實施國際會計準則而造成淨值大幅波動，而在相關編製準則規定之處理方法，與 IFRSs 之規定並不一致；惟 IAS 19R 對此類員工優惠存款之會計處理與 IAS19 並無差異，也因此企業在過渡至 IAS 19R 時關於員工優惠存款之處理方式，仍有待與主關機關進行溝通以尋求共識。

## 結語

IFRSs 版本自 2010 年版升級為 2013 年版後，對於企業的影響將因為公司的規模、交易的型態與複雜度與內部政策等而有所不同，建議公司開始針對 IFRSs 版本的升級進行全面評估。在 IAS19R 的導入方面，除內部評估外，並建議與精算專家溝通關於各項會計政策之選擇與改變對公司之影響，對於員工優惠存款議題亦持續與主管機關進行了解與溝通，以期在民國 104 年能順利接軌至 IFRSs 2013 年版本。

## 參考資料彙總

國際會計準則第 19 號「員工福利」  
2010 年版

國際會計準則第 19 號「員工福利」  
2013 年版

公開資訊觀測站—各金融控股公司民國  
102 年度期中財務報告

金融控股公司財務報告編製準則

公開發行銀行財務報告編製準則

保險業財務報告編製準則

證券商財務報告編製準則

民國 101 年 3 月 15 日「金管銀法字第  
10110000850 號令」

(本文由資誠聯合會計師事務所陳麗雲  
協理協助完成，原刊載於《金總服務雙  
月刊》2014 年 3 月號)

# 集團服務費費用扣除 加強審核之最新趨勢

段士良 資誠聯合會計師事務所會計師  
patrick.tuan@tw.pwc.com

## 前言

台商在中國大陸設立子公司時，由於大陸子公司在集團中所扮演的角色相對單純，台灣母公司往往會在各方面提供支援服務，有的集團母公司並會收取一定的服務費做為對價。中國大陸《企業所得稅法實施條例》第 49 條規定指出，企業間支付的管理費在計算企業所得稅時不得作稅前扣除。子公司能否就該費用做稅前扣除，以往徵管雙方經常存在歧異。

在此背景下，2014 年 6 月 4 日國家稅務總局（以下簡稱“國稅總局”）國際稅務司司長廖體忠先生在華盛頓參加稅務研討會中表示，未來將會透過各種測試方式，對關聯企業間服務費的合理性進行分析與判定。相同的見解也出現在今年四月份國稅總局提交給聯合國 (UN) 移轉訂價指南審議委員會的建議書中。以下就該議題的發生背景和六種測試方法的內容分別說明。

## 費用性質認定

集團內服務費一般而言可能涵蓋商業策略諮詢、財務管理、法務諮詢、IT 系統服務等各種範疇。這種生產活動中所發生的管理費用，一般而言，除非屬於企業間支付的管理費，只要是與取得收入相關且合理的成本，依據中國大陸《企業所得稅法》及其實施條例，得以稅前扣除。依據經濟合作暨發展組織 (OECD) 所發佈之《轉讓定價指南》，母公司行使股東職責所從事的管理活動（以下簡稱“股東活動”）不屬於關聯企業間提供服務的範疇。然而，在前述框架性的背景下，對於“管理費”及“集團內部服務費”間並未做出具體定義，以致徵管雙方在辨認此類費用可能存在歧異。

## 六種測試方法審核集團服務費

為明確集團內費用之屬性，並加強審核集團服務費，國稅總局廖司長提出以下六種測試方法：

- 受益方測試

受益方測試主要在於判定集團公司間提供服務時，支付服務費一方是否為主要受益方。舉例而言，當母公司向子公司提供策略管理（即使非股東活動）時，母公司在該管理活動中為受益更多的一方。因此，國稅總局認為該情況下母公司不應向子公司收取服務費，除非母公司在該服務中提供了本土化需求的服務，並能為中國子公司創造價值。然而，相關成本費用仍宜以分攤方式收取，不宜加成收取。

- 需求方測試

需求方測試重視中國子公司是否對集團公司之服務存在實際需求，尤其針對一些功能相對單純之中國子公司，母公司所提供之部分服務明顯與中國子公司之需求不匹配，或即使母公司不提供服務，子公司仍有能力自行負責，國稅總局認為此部份服務母公司不應向中國子公司收取服務費。相反地，若在母公司不提供服務時，子公司需委託第三方公司協助時，則可確認該服務為中國子公司實際需要的服務。

- 重複性測試

重複性測試主要針對一些子公司之決策需要母公司之批准僅僅出於集團之授權需要，而非提供實際服務，此類服務很

可能是重複性的活動或者是股東活動，因而不應向子公司收取服務費。

- 價值創造測試

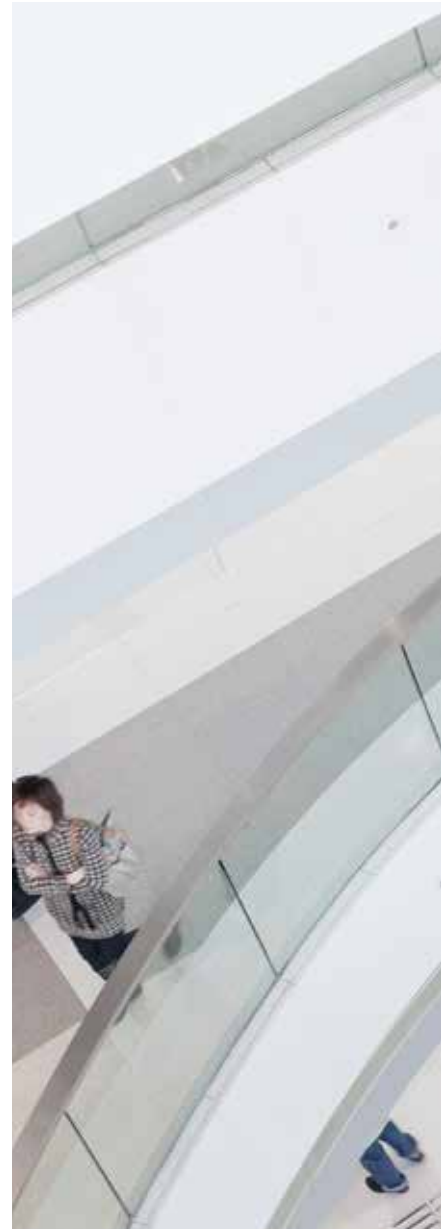
透過價值創造測試，辨認一項集團間之服務為服務接受方是否帶來可合理評估之經濟和商業價值，且能確認或合理預期服務接受方之經營狀況得以改善，則該集團間服務得收取合理費用，反之，則不應收取服務費。

- 補償性測試

在補償性測試中，主要聚焦在集團間提供之服務是否已透過其他交易進行補償。例如，如果集團母公司為子公司提供無形資產，並收取特許權使用費以分享剩餘利潤，則母公司不應當再單獨對管理活動另行收取管理費用。或母公司以集團名義採購原材料，使子公司獲得較低的採購價格，並因此向子公司收取相應的費用；而與此同時，子公司將其產成品銷售至母公司，並且轉讓價格按照符合獨立交易原則的成本加成方法確定。這樣，原材料成本降低的最終受益人為集團母公司。因此，子公司沒有義務再向母公司針對集團服務另行支付費用。

- 真實性測試

國稅總局表示，真實性測試對稅局而言仍是一大挑戰，在大型跨國集團公司中，





# 重新檢視稅務策略， 降低可能之風險

內部成本費用分攤的模式可能極為複雜，在稅局對集團整體情況未來有足夠的理解下，無法去判斷所發生服務的真實性，也難以判斷相關費用分攤機制的合理性。

## 資誠觀察

近年來，台灣稅局加強台灣母公司提供境外公司服務方面的查核力度，對於未取得服務相當對價的公司，將可能遭加計營業收入或剔除相關成本費用，許多台商為降低相關風險便紛紛以各種形式向中國子公司收取費用。然而，在國稅總局對於服務費加強監控的趨勢下，台商應重新檢視集團間服務費收取之性質是否可能不被中國大陸稅務機關認可，以致產生雙重徵稅之風險。w

值得注意的是，該費用扣除的議題亦可能擴及到轉讓定價特別納稅調整的層面。在國稅總局舉例中，其他關聯交易（例如向中國子公司收取技術權利金）可能被併同觀察以判斷集團間服務費費用扣除的真實性。鑑於集團內各母子公司間收取費用的議題恐還牽涉關稅、增值稅、營業稅、所得稅，甚至扣繳及抵扣議題，建議公司應尋求熟悉兩岸稅務操作的專業人士協助評估現狀以降低可能的風險。



## 資誠動態

---

2014 AIESEC全球青年領袖世界大會

25

OECD發布BEPS方案 資誠：企業須及早因應

26



## 2014 AIESEC全球青年領袖世界大會

2014年AIESEC全球青年領袖世界大會於8月18日起連續一個禮拜在高雄舉辦，今年活動主題以「科技創新、教育變革、氣候變遷與永續發展、多元化和包容性」等4大議題為主，邀請世界各地青年領袖、年輕創業者與優秀學生齊聚一堂，交流屬於年輕人的觀點與夢想。

AIESEC是目前全球最大的國際學生組織，成立至今已經超過五十年，在全球124個國家合計約有90,000名會員與超過百萬的校友，許多知名企業贊助這個組織，皆因認同提升青年的領導力、強化青年對社會的正面影響力並促進全球化交流分享的理念。PwC自1973年起就持續贊助AIESEC，40多年來保持良好的夥伴關係，在全球青年世界大議中傳遞PwC誠信、專業以及重視關係溝通的經營理念，讓企業形象在許多青年人才的心中扎根。

### 熱情參與 啟發感動

8月19日下午為PwC專屬的分享課程，來自英國、德國法蘭克福的合夥人以及專業講師，與在場超過百位以上全球青年深入分享「多元化和包容性」的議題，從「肯定自我獨特性」出發，延伸出當代不論是社會、職場都需要正確面對的男女平權、多元宗教、多種族、同志友善職場等議題。

來自英國倫敦的PwC合夥人Andy Woodfield侃侃而談如何找到自己的天賦、保持開放的心胸並積極在職場發揮領導力，來自世界各國的學員也紛紛踴躍發言表達不同的觀點，充分互動交流。

來自法蘭克福的PwC合夥人Philip Sladdin，分享了PwC企業文化的精采影片，除了表達對員工的照顧與關懷，也透過員工現身說法，分享如何在PwC追求自我成長，內

容多元的影片，展現了PwC近年積極以多媒體素材傳遞核心價值的創新能力，令人耳目一新。

課程尾聲以闖關活動，幫助學員在遊戲中能更快速了解PwC的企業文化，讓學員透過課程自我啟發，真正認識自己並關懷他人。

### 深耕青年領袖 散播品牌種子

來自全球各地的與會者都對本次PwC的課程讚譽有加，課堂交流、分組討論或者闖關活動，現場洋溢年輕人的活力與朝氣，讓人深刻感受跨越國家種族藩籬的地球村精神。現場AIESEC的特派記者也即席訪問，受訪學員充分表達對課程學習的想法，亦對PwC的品牌價值給予相當正面的肯定，相信透過本次與全球青年領袖會議的合作，已成功展現PwC的精神與專業形象，在各國青年領袖心中播下了PwC企業品牌的種子，有助於成為未來職涯選擇的首選企業。

### 鏡頭拉回台北--AIESEC場外花絮

參與本次AIESEC的法國同仁Alex Cabon於8/22早上到台北所內與Consulting及HC的同仁分享AIESEC Workshop的活動內容，Alex指出，PwC和AIESEC的夥伴關係不僅是展現PwC在CSR議題上的具體行動，同時因為長期參與其中，也吸引了許多AIESEC的優秀人才加入PwC，甚至成為PwC Network中不同領域的關鍵人才。

PwC Global甚至已將AIESEC Workshop的模式，成功引進consulting業務，成為一項新的客戶服務項目，PwC與AIESEC因相同理念合作，啟動正面循環，無疑也為「好人做好事，成就好企業」，寫下最佳典範！

# OECD發布BEPS方案 資誠：企業須及早因應

為因應國際間因跨境交易安排產生的雙重不徵稅議題，繼2013年7月宣布了15項稅基侵蝕與利潤移轉（Base Erosion and Profit Shifting, BEPS）行動計畫方案後，OECD進一步於2014年9月16日發布了其中7項正式報告。

資誠聯合會計師事務所稅務法律服務部吳偉臺副營運長於2014年9月19日表示，傳統上國際租稅議題主流為防止雙重課稅（Double Tax），但跨國企業的交易模式越來越複雜也越來越多樣化，過去的國際租稅法架構已經無法完全應付現在很多新興的避稅交易安排及新興交易模式（如：跨國電子商務），國際上所關注的焦點也從避免雙重課稅改為避免雙重不徵稅（Double No Tax）。OECD大動作推動的這項BEPS計劃，是希望重建納稅秩序，而非用以打擊跨境交易，其中最重要的目的之一就是希望能透過國際租稅體系的改革來重建大眾對國際租稅體系能公平解決國際租稅紛爭，並有效防止跨國企業利用交易模式安排來避稅的信心。除了OECD的會員國之外，包含中國、印度、巴西、俄羅斯、印尼等全球最大的廿個經濟體（即G20）也將同步認可BEPS方案，共同打擊全球避稅之行動。

而針對OECD此次大幅更新租稅協定範本的條文，前所未有的增加利益限制（Limitation of Benefit, LOB）條款的建議，並且也建議各國得將反濫用租稅協定規定條款加入協定條款中的主張，資誠聯合會計師事務所國際稅主持會計師謝淑美表示，一旦各國租稅協定陸續相應修訂之後，未來申請租稅協定除了現有的相關限制要件以外，納稅義務人將可能需進一步說明包含實質經濟活動等條件以檢視上述條款的適用性。

資誠聯合會計師事務所移轉訂價主持會計師徐麗珍提醒，BEPS報告中非僅僅提高企業對移轉訂價文件的準備要求，更進一步要求企業應全面性按國家別揭露集團的租稅事項

與情況。由於國別資料（country-by-country report）的準備需要相應的財會系統建置以及資料準備的要求，勢必增加了公司合規上的負擔，該方案未來執行面的後續發展值得觀察，企業更應提早因應。

徐麗珍表示，在本次的報告中，無形資產的範圍被擴大討論，如選址節約與當地市場因素等，移轉訂價的方式選擇也將擴大到鑑價等其他特殊措施。此外，具有無形資產所有權的公司，是否執行該功能並承擔風險，也將是利潤配置合理性的判斷因素。由於未來尚有兩個移轉訂價的方案將會陸續公布，公司應持續關注這些行動方案的結果及其對無形資產移轉訂價所產生的影響。

資誠聯合會計師事務所國際租稅會計師廖烈龍指出，BEPS另外一個重大建議為數位經濟環境下所衍生之國際租稅議題。由於數位經濟活動（digital economy）與其他國際租稅之議題相互牽連，企業應持續關注BEPS其他議題的結論對數位經濟議題所產生的影響。例如，電子商務或跨國金融電子商務是否在所得來源國有來源所得或常設機構等，將是徵納雙方必須思考之議題。

資誠聯合會計師事務所稅務法律服務部吳偉臺副營運長最後補充，本次有兩項方案首度公開，包括有效反擊有害稅務實務（方案5）以及發展多邊協議工具（方案15），說明了全世界主要大國稅務機關積極參與的態度，對BEPS相關議題，官方與民間都應共同參與。資誠聯合會計師事務所對此議題持續跟進，並設立了一個BEPS專頁，彙集了OECD與國內外資誠所發佈的評論與語音資料，網址如下：<http://www.pwc.tw/zh/beps/index.jhtml>，提供一個管道幫助各界即時掌握BEPS訊息。

# 掌握公司治理趨勢 提升企業價值

## 《公司治理趨勢與最佳實務》隆重出版

公司治理並非束之高閣的崇高理論，而是企業在競爭激烈的環境中，提升價值，突顯差異性的最佳武器。

善盡社會責任，並不代表企業盲目的將資源投入於環境保護及慈善公益等議題，而是企業必須以更聰明、更有方向性、更具策略性的方式，聚焦在與本業相關或企業擅長的特定議題，以使企業與社會的價值，皆能共同獲得提升。

本書透過國內外標竿企業的實際案例，循序漸進，引導企業瞭解公司治理未來趨勢的真實意涵，提出公司治理的三大趨勢：一、獨立、多元及專業的董事會組成結構；二、從企業本位到企業社會責任；三、從法規觀點到利害關係者觀點的資訊揭露，希望藉此幫助更多企業掌握公司治理趨勢，提升企業價值。

更多資訊請參考：<http://www.pwc.tw/zh/publications/pwc-governance-csr.jhtml>

書名：公司治理趨勢與最佳實務

出版：財團法人資誠教育基金會

ISBN：978-986-87106-5-8

作者：張明輝

精平裝：平裝本

出版日期：2013 年 4 月

頁數：216 頁

定價：450 元

購書請洽經銷商三民書局，電話：(02)2361-7511



# 法令解析與輯要

# 台灣租稅及投資法令

## 因註銷庫藏股票等交易而沖抵保留盈餘，無須減除股東可扣抵稅額

財政部於 103 年 8 月 22 日核釋因註銷庫藏股票及未按持股比例認購而沖抵保留盈餘者，無須自當年度股東可扣抵稅額帳戶餘額中減除，但庫藏股票轉讓而沖減保留盈餘時，則仍適用舊函令。

茲舉例說明如下：

案例	新函令	舊函令
1. 甲公司103年7月31日帳載累積未分配盈餘金額為3,000萬元，股東可扣抵稅額帳戶餘額為450萬元，計算其稅額扣抵比率為15%（450萬/3,000萬元）； 2. 假設甲公司於103年5月以每股12元買回庫藏股100萬股，並於同年8月以每股10元註銷100萬股，產生庫藏股交易損失200萬元，沖抵保留盈餘200萬元。	1. 此沖抵之保留盈餘所含扣抵稅額30萬元（200萬×15%），不必再自股東可扣抵稅額帳戶中同步扣除； 2. 甲公司嗣後分配盈餘時，稅額扣抵比率將從原本的15%上升為16.07%【即：450萬元/（3,000萬元-200萬元）】，股東獲配之扣抵稅額增加，股利應納所得稅會因此下降。	甲公司註銷庫藏股產生的200萬元損失，依其稅額扣抵比率15%計算得出30萬元部分，需同步自ICA帳戶餘額中扣除，使得企業可分配給股東的扣抵稅額減少。

法令依據：

- 財政部 103 年 8 月 22 日台財稅字第 10300053470 號令

資誠觀察：

一、財政部以往發布解釋函令，規定公司於帳載沖減 87 年度以後保留盈餘時，應減除股東可扣抵稅額，包含下列四種情形：

情況	解釋函令
1 庫藏股票交易所產生之損失轉讓註銷	財政部92年12月4日台財稅字第0920456602號令 財政部99年2月8日台財稅字第09800483410號令
2 未按持股比例認購被投資公司增資發行新股致股權淨值減少	財政部97年11月28日台財稅字第09704081950號函
3 同一母公司控制下存續子公司承受另一消滅子公司淨資產價值為負數	財政部101年4月24日台財稅字第10004924260號函
4 現金增資發行新股而支出之必要成本	賦稅署102年8月9日臺稅所得字第10200068540號函（未公開函釋）

上述情況 3 及情況 4 在新函令中雖未提及，經本所詢問賦稅署承辦人員，表示亦可適用新函令（無須減除股東可扣抵稅額）。

二、依據稅捐稽徵法第 1 條之 1“解釋函令…有利於納稅義務人者，對於尚未核課確定之案件適用之”，因此，公司以往有上述情況 1(2)及情況 2~4 而當時係按舊函令規定減除股東可扣抵稅額且尚未核課確定者，可考慮是否依新函令之規定辦理更正。

三、因轉讓庫藏股票而沖減保留盈餘者，並不在新函令解釋範圍，仍應依舊函令規定減除股東可扣抵稅額。

**修正「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」、「證券暨期貨市場各服務事業建立內部控制制度處理準則」部分條文(103年9月22日金管證審字第1030036318號令)**

**法令摘要：**

金管會參考美國 COSO 委員會西元 2013 年提出之「內部控制—整體架構」更新報告(下稱美國 COSO 更新報告)，修正內部控制制度三大目標及五大組成要素之相關內涵，並配合該報告強調公司治理觀念及考量國內實務需加強事項，增訂相關控制作業，另參酌各界意見，酌作文字修正，以更符合實務運作。修正重點包括：

- 一、參考美國 COSO 更新報告，並考量我國國情及實務運作，修正內部控制制度三大目標之財務報導目標為報導目標，且報導須具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範之要求，對於規範及章程等相關規定亦應納入遵循之目標；另針對內部控制制度之五大組成要素，說明相關內涵及內部控制制度應涵蓋之事項。
- 二、配合證券交易法第 14 條之 5 規定，公開發行公司設置審計委員會者，其訂定或修正內部控制制度、內部控制制度有效性之考核、內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，以及審計委員會應準用本準則對於監察人之規定。
- 三、配合公司法規定，將經理人薪資報酬政策及制度納入內部控制制度及對子公司經營管理之監督管理控制作業。另配合公開發行公司自 104 年起全面採用 IFRSs，其子公司應依證券發行人財務報告編製準則認定之，並依國際財務報導準則修正相關文字。
- 四、為落實所屬產業法令之遵循，爰將法令遵循事項納入相關營運循環之控制作業及自行評估之考量，並列為年度稽核計畫之稽核項目。另鑑於公司應強化產品安全、環境安全及職業安全等相關控管事項，及考量智慧財產權相關法令遵循之重要性，爰增列相關控制作業。
- 五、鑑於美國 COSO 更新報告強調公司治理觀念，爰將審計委員會議事運作之管理納入公司內部控制制度及年度稽核計畫之稽核項目。
- 六、配合「公開發行公司股票公司股務處理準則」及「個人資料保護法」之實施，將股務作業之管理及個人資料保護之管理納入內部控制制度之控制作業。
- 七、為有效落實內部控制制度之執行，公開發行公司除應配置專任內部稽核人員外，應設置其職務代理人，以維持稽核品質及執行效果。另配合證券交易法第 14 條之 3 規定，對於內部稽核主管之任免，應充分考量各獨立董事之意見，及為落實內部稽核主管異動資訊即時申報，明定公司應於事實發生日之即日起算二日內申報。
- 八、配合 102 年 6 月 5 日修正公布證券交易法第 14 條之 1 第 3 項規定，除另有規定外，應於每會計年度終了後三個月內申報內部控制制度聲明書。

**資誠觀點：**

金管會參考美國 COSO 委員會「內部控制—整體架構」更新報告，修正內部控制制度三大目標及五大組成要素之相關內涵，並配合該報告強調公司治理觀念及考量國內實務需加強事項，將審計委員會議事運作管理、落實所屬產業法令遵循、智慧財產權管理、股務作業管理、個人資料保護管理等納入控制作業。

另鑑於公司應強化產品安全、環境安全及職業安全等相關控管事項，於相關營運循環增列控制作業，以建置適合所屬產業之內部監督機制。

此外，為強化內部稽核人員之誠信，增訂內部稽核人員不得提供或收受不正當利益，並明定公司應設置內部稽核人員之職務代理人，但也放寬各服務事業內部稽核主管得為兼任之規定。

本次修正條文將自民國 104 年 1 月 1 日開始施行。



# 中國租稅及投資法令

## 中國CN419-國家稅務總局辦公廳關於對外支付大額費用反避稅調查的通知

中國稅局為進一步加大反避稅調查力度，防止企業通過對外支付費用轉移利潤，發布《關於對外支付大額費用反避稅調查的通知》(稅總辦發[2014]146號)，要求各地稅務機關針對企業向境外關聯方支付大額服務費和特許權使用費的情況開展調查。具體之安排及要求如下：

- 主要調查內容

針對 2004 至 2013 年向境外關聯方支付服務費和特許權使用費的企業，重點關注向避稅地等低稅國家和地區的支付。各地稅務機關將透過分析交易是否具有合理商業目的和經濟實質，以確定費用支付的合理性。

- 對存在避稅嫌疑的下列服務費支付，應重點關注：

- 因接受股東服務(包括對境內企業的經營、財務、人事等事項進行策畫、管理、監控等活動)而支付的股東服務費。
- 為服從集團統一管理而支付的集團管理服務費
- 因接受境內企業自身可以完成或已由第三方提供的重複服務而支付的服務費
- 因接受與境內企業自身所承擔的功能和風險無關，或者雖與所承擔的功能和風險有關，但與其經營不匹配，不符合其所處經營階段的服務，而支付的服務費
- 對於接受的服務與其他交易同時發生，且其他交易價款中已包含該項服務的費用，不應再重複支付服務費

- 對存在避稅嫌疑的下列特許權使用費支付，應重點關注：

- 向避稅地支付特許權使用費
- 向不承擔功能或只承擔簡單功能的境外關聯方支付特許權使用費
- 境內企業對特許權價值有特殊貢獻或者特許權本身已貶值，仍然向境外支付高額特許權使用費

國家稅務總局要求各地稅局於 2014 年 9 月 15 日前完成排查情況報告並對於避稅嫌疑明顯的企業，啟動特別納稅調整立案程序。

### 資誠觀點：

中國稅務機關已開始加強集團對外支付服務費及特許權使用費方面的監管力度。對於有支付境外關聯企業費用的大陸公司，應及早準備適當的佐證資料及充分的解釋說明，以迅速因應可能發生的稅務調查。

# 國際租稅及投資法令

## 韓國 KR081- 韓國將與中國簽署雙邊預先訂價協議

韓國與中國雙方稅局為討論移轉訂價相關議題，於 2014 年 7 月 14 日於北京舉行會議。會議並達成將同意簽署雙邊預先訂價協議 (bilateral advance pricing agreement, “bilateral APA”) 之結論，以加強雙方的未來的稅務合作。

雙邊預先訂價協議係指兩個國家的稅務行政機關與在其國境內從事活動的兩個或多個納稅人之間所簽訂的協議，可減少關係企業間因移轉訂價問題，遭到該國稅局的可能查核。

資誠觀點：

雙邊預先訂價協議之簽署，不僅可使企業之納稅義務得以確定，亦可減少事後查核之稅務爭訟，及避免重複課稅之發生。韓國與中國簽署雙邊預先訂價協議將有助於雙方企業至對方國度之營運，促進彼此的經濟活動，及相互間之交流與成長。

## 越南 VN33- 越南通過新的「關稅法」

越南國會於 2014 年 6 月 23 日，通過修訂關稅法，新的「關稅法」將自 2015 年 1 月 1 日開始生效適用，其主要變動如下：

- 增列禁止對越南海關官員行賄或欺詐的詳細說明；
- 將優先企業計劃 (Priority Enterprise program) 正式寫入關稅法：優先企業計劃最初只是被引進越南，但並未正式成為法令。新的「關稅法」正式將其納入法令內。明確規定要成為優先企業需具備之條件、可享之利益、及對海關應盡之責任等。
- 指導有關貨品進出口手續前，須認定適用的 HS code (HS 編碼 (國際商品統一分類代碼 Harmonized System Code 的縮寫))、產地來源及完稅價格：為利進口貨品之清關，企業可事先提請海關裁定 HS 編碼，以利通關。
- 將“一站式程序” (“One-stop procedure”) 正式寫入「關稅法」，成為正式法令：對涉及到進口/出口貨物之所有相關程序，透過“一站式程序”整合在一個系統內，簡化關務行政，提高通關效率。

資誠觀點：

越南新「關稅法」導入 HS 編碼，實施“一站式程序”服務，及簡化通關程序，將有利於越南之關務行政與國際接軌，台商應了解其修正內容，以利對越南商業拓展之進行。

## 印度 IN062- 印度高等法院對境外間接股權移轉課稅爭議提出有益的指引

自 2012 年印度引進對境外間接股權移轉課稅制度起，有關境外間接股權移轉課稅之紛爭即不斷。其主要的爭論點在於缺乏限制門檻、計算方式、及其他關鍵問題的明確指引。近期，印度德里高等法院發出此項爭議之裁決原則，或可作為爭議的有益指引。

根據印度所得稅法，如果境外公司 (在印度以外地區註冊成立的公司) 的“重大” (substantially) 股權價值主要源自於印度，則當移轉境外公司的股權時應加以課稅。但印度所得稅法並未指明源自於印度“重大”股權價值為多少才算是“重大”，因此，造成稅務機關與納稅義務人之紛爭。現在，印度德里高等法院提出以 50% 作為“重大”的門檻，此舉將有利於平息稅務機關與納稅義務人雙方的爭議。

資誠觀點：

根據境外間接股權移轉課稅制度，印度德里高等法院最後提出以 50% 作為“重大”門檻的判斷標準，釐清了長久以來之爭議。對此，印度稅務機關仍有權可以提出上訴，因此仍存有一些不確定性。

至於其他爭議，包括計算方式及股權價值之評價機制等，印度政府尚未有明確之指引。而這些問題的指引仍可能深遠的影響到課稅的多寡，因此仍須注意其後續之發展。

### 葡萄牙 PT010- 葡萄牙計劃提高標準增值稅稅率

葡萄牙計劃將高標準增值稅稅率，目前草擬的增值稅增稅草案正提交給葡萄牙國會，若經國會批准，將自 2015 年 1 月 1 日起生效適用。該草擬提高的增值稅標準稅率如下：

- 葡萄牙本土：從 23% 增為 23.25%；
- Madeira (馬德拉，北大西洋上一個屬於葡萄牙的群島)：從 22% 增為 22.25%；
- Azores (亞速爾，北大西洋上一個屬於葡萄牙的群島)：從 18% 增為 18.20%。

資誠觀點：

在葡萄牙進行商務交易者應該注意，上述增稅草案雖還沒有立法通過，但可能已迫在眉睫。另外，如果增稅草案獲得通過，因稅率得提高可能影響公司的現金流量。因此，台商若有赴葡萄牙投資或是與葡萄牙進行商務交易者，應提早規劃及因應。

### 智利 CL007- 智利向國會提出稅制改革修正案

2014 年 8 月 9 日，智利行政部門正式向國會提出稅制修正案。未來幾星期，智利國會將進行稅制改革之討論與審查。預計在 9 月完成立法後，正式實施。本次稅制修正之主要內容，包括如下：

- 提高企業所得稅稅率

目前企業所得稅稅率為 20%，將計劃依以下年度逐步提高：

- 2014 年 增為 21%；
  - 2015 年 增為 22.5%；
  - 2016 年 增為 24%；
  - 2017 年 增為 25%。
- 提高外資股東出售或股權轉讓等資本利得稅稅率

目前出售或轉讓與智利有關之股權，其資本利得稅為 20% 或 35% (視不同情況而定)。2017 年 1 月 1 日以後，外資股東出售或轉讓與智利有關之股權，其資本利得稅稅率，將一律提高為 35%。

- 商譽不再攤銷

改革修正案提出商譽不再攤銷，並將其當成在稅上不可扣除的無形資產。如果修正通過，此一規定將自 2015 年 1 月 1 日開始生效適用。

資誠觀點：

有智利子公司或現正計劃前往智利投資之台商，應進一步研究此次智利稅收改革法案可能之潛在影響，包括業務的進行與租稅的負擔等，以確保在智利之投資成果。

### **新加坡 SG037-新加坡稅局公佈及邀請對移轉訂價同期文件需求稿之評論**

2014 年 9 月 1 日，新加坡國內稅務局公佈並提出對移轉訂價同期文件 (contemporaneous transfer pricing documentation) 需求草案進行公眾評論之邀請。這是新加坡自 2006 年實施移轉訂價以來，首次邀請公眾提出評論，以利新加坡移轉訂價法令之修改。因此，格外引人注目。

本次需求稿評論的目標，是期望能提供有關移轉訂價文件更全面修訂的指導，及讓相關之修改能從根本作起，作有深度及廣度的改變，以利新加坡之移轉訂價法令，能應付國際上日益嚴峻及快速變動的挑戰。

資誠觀點：

雖然目前還不清楚新加坡國內稅務局是否對移轉訂價同期文件僅作指引的更新，或是正式將其立法。公眾諮詢之截止日期為 2014 年 9 月 24 日，屆時新加坡國內稅務局將進一步完善這些規定，以提供更清晰的法令以供遵循。因此，現在當務之急是納稅人應開始重新審視本身移轉訂價之合規性，以符合新加坡稅務局之要求。

## 產學訓合作資源豐富 訓用合一歡迎企業一起來

臺北市的產業需配合國際經貿的多元發展，人才的培訓更要貼近產業需求、強化實務經驗及提升就業競爭力。臺北市職能發展學院正是結合產學訓三方資源的平台，也是培訓企業人才的搖籃。

### 重視人才培育 因應產業整體變化

臺北市職能發展學院與產業端、教育端密切連結，協助學習者提升專業技能，並加強職場實務應用，以提早適應產業生態與產業接軌。目前最具代表性之產學訓合作方案為與臺北科技大學合作之「車輛工程技師職能發展方案」，經過學院優質師資的培訓，學員表現亮眼，今年創造「第 44 屆全國技能競賽」囊括前 4 名之輝煌成績，合作之南陽實業 (HYUNDAI)、國際富豪汽車 (VOLVO) 及匯豐汽車 (MITSUBISHI) 熱心捐贈總價值超過 690 萬之車輛、引擎與維修工具，使學員透過最新之設備讓技術更精益求精，黑手也能闖出一片天！

除了汽車產業領域之外，學院亦與東南科技大學合作「網路與通訊工程技師職能發展學程方案」及「能源與電機工程師職能發展方案」，吸引台灣智慧官網股份有限公司、台灣區電機電子工業同業公會、台灣冷凍空調工程公會、和泰興業大金股份有限公司，以及台灣日立股份有限公司等 40 多家企業合作，爭取本學院優秀結訓學員；另外聚陽實業股份有限公司、旭榮集團及信源企業股份有限公司等成衣產業之事業單位合作辦理之「服裝構成製作班」，則是產訓合作方案的代表作，結訓學員不僅都通過技能檢定，且已受到各合作企業提供工作機會。

### 提前達成市場關鍵職能 創造畢業與就業的無縫接軌！

不論是與產業端亦或是與教育端連結，共通點即是讓學習者以學習知識去獲得專業證照檢定的認可，如與臺北科技大學合作之「車輛工程技師職能發展方案」，40 名學生大一時期於學院接受一年的專業技能訓練並輔導考取「汽車修護乙級」及「汽車車體板金丙級」證照，大二至大四由學院媒合至業界實習並就業，透過此合作模式，學生畢業時除了擁有大學學歷、專業證照外，更累積實務經驗並隨著產業發展趨勢學習最新技術。本方案 6 月完成就業媒合，由南陽實業 (HYUNDAI)、國際富豪汽車 (VOLVO) 及匯豐汽車 (MITSUBISHI) 等 23 家汽車廠商提供 118 個職缺供 40 名學員媒合就業選擇，就業率達 100%。合作廠商亦肯定臺北市職能發展學院對產業界實務操作技能的培育成效：「不論是工作倫理、態度或專業技術，職能學院教出來的學員就是好！這班又是臺北科大的學生，整體素質表現更是超乎水準！」廠商也紛紛表示 40 名學生實在太少，呼籲政府能培育更多產業所需要的人才。

### 企業接受委託及合辦訓練電話聯絡表

臺北市職能發展學院與各產業領域企業密切連結，若有意與本學院洽談合作細節，將依據「臺北市政府受理委託或合辦職業訓練實施辦法」洽談訓練經費，接受委託訓練之訓練經費由委託單位支付，合辦訓練之訓練經費由雙方協議之，歡迎企業來電與本學院窗口洽談合作細節。

組別	聯絡電話	聯絡人
資通訊群組	(02)28721940分機266	黃小姐
工業技術群組	(02)28721940分機348	黃先生
服務業群組	(02)28721940分機332	劉先生

# IFRS新訊

## 國際會計準則理事會針對投資個體之合併例外發布草案

### 議題

國際會計準則理事會已針對下列有關國際財務報導準則第 10 號及國際會計準則第 28 號對合併例外之適用發布草案。此草案之意見徵詢截止日為 2014 年 9 月 15 日。

以下為提議修正之彙總。

### 主要提議

#### 編製合併財務報表之豁免

此草案提議，確認編製合併財務報表之豁免，亦適用於當投資個體之子公司為中間母公司時。

該豁免仍適用於投資個體母公司，投資個體母公司按公允價值衡量其子公司。

#### 子公司提供與母公司投資活動相關之服務

目前準則要求投資個體將提供與其投資活動相關服務之子公司納入合併報表。然而，當投資個體之子公司本身符合投資個體之定義，並額外提供與母公司投資活動相關之服務時，投資個體母公司是否應按公允價值衡量該子公司或合併該子公司，目前準則之規定並不明確。

此草案試圖釐清上述情況。

此草案提議，應評估子公司之主要經營目的：

- 若主要目的係作為投資個體營運之延伸，且子公司本身不符合投資個體之定義，則應合併該子公司。
- 若子公司本身符合投資個體之定義，則母公司應按公允價值衡量該子公司。

評估子公司之經營目的，應同時考量提供予母公司及第三方之服務。

#### 非投資個體投資者權益法之採用

非投資個體之投資者對其關聯企業及合資應採權益法處理。

此草案提議，對符合投資個體定義之關聯企業及合資採權益法時，採取不同之方式。

投資者對其符合投資個體定義之關聯企業，將採用權益法，認列該關聯企業按公允價值衡量其對子公司權益之結果。

投資者對其符合投資個體定義之合資，採用權益法時將採取不同之方式。此草案提議，投資者（合資者）應迴轉由合資所執行之公允價值衡量。合資對其子公司之會計處理應與投資者之會計政策一致，亦即該合資應合併其子公司。

投資者再對該合資（合併其子公司後）採權益法處理。

### 我會受到影響嗎？

此草案將影響：

- 投資個體之子公司係中間母公司；及
- 非投資個體之投資者其關聯企業及合資為投資個體。

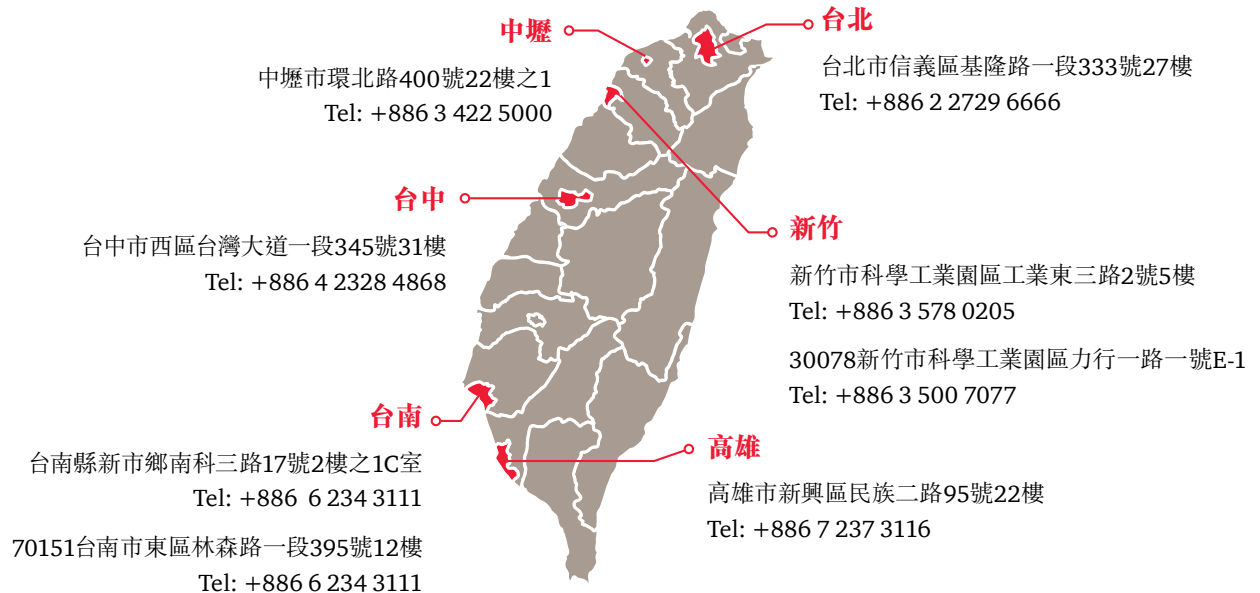
此草案亦可能影響有子公司之投資個體，該子公司提供支援服務予該投資個體或第三方。

### 下一步該怎麼做？

管理階層應詳讀上述提議之修正，以評估對企業可能之影響，並考量對該草案提供意見。

# PwC Taiwan 通訊錄

客戶服務專線 0800-729-666



## 台北

資誠聯合會計師事務所

11012台北市信義區基隆路一段333號27樓

Tel: +886 2 2729 6666

Fax: +886 2 2757 6371 / +886 2 2757 6372

投資理財顧問服務

普華國際財務顧問股份有限公司

11012台北市信義區基隆路一段333號26樓

Tel: +886 2 2729 6666

Fax: +886 2 2757 6529

稅務法律服務

11012台北市信義區基隆路一段333號23樓

Tel: +886 2 2729 6666

Fax: +886 2 8788 4501

管理顧問諮詢服務

資誠企業管理顧問股份有限公司

11012台北市信義區基隆路一段333號27樓

Tel: +886 2 2729 6666

Fax: +886 2 2729 7538 / +886 2 8789 1388

普華商務法律事務所

台北市信義區基隆路一段333號23樓

T: +886 2 27296666

F: +886 2 87800346

## 中壢

資誠聯合會計師事務所

32070中壢市環北路400號22樓之1

Tel: +886 3 422 5000

Fax: +886 3 422 4599

## 新竹

資誠聯合會計師事務所

30075新竹市科學工業園區工業東三路2號5樓

Tel: +886 3 578 0205

Fax: +886 3 577 7985

普華智財管理顧問股份有限公司

30078新竹市科學工業園區力行一路一號E-1

Tel: +886 3 500 7077

Fax: +886 577 3308

## 台中

資誠聯合會計師事務所

40309台中市西區台灣大道一段345號31樓

Tel: +886 4 2328 4868

Fax: +886 4 2328 4858

## 台南

資誠聯合會計師事務所

70151台南市東區林森路一段395號12樓

Tel: +886 6 234 3111

Fax: +886 6 275 2598

資誠南部科學工業園區辦事處

74147台南縣新市鄉南科三路17號2樓之1C室

Tel: +886 6 234 3111

Fax: +886 6 505 0808

## 高雄

資誠聯合會計師事務所

80048高雄市新興區民族二路95號22樓

Tel: +886 7 237 3116

Fax: +886 7 236 5631





**Follow PwC Taiwan on Facebook for the latest on our professional insights and events**

© 2014 PricewaterhouseCoopers Taiwan. All rights reserved. PwC refers to the Taiwan member firm, and may sometimes refer to the PwC network. Each member firm is a separate legal entity. Please see [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) for further details. This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

PwC Taiwan helps organizations and individuals create the value they're looking for. We're a member of the PwC network of firms in 158 countries with more than 180,000 people. We're committed to delivering quality in assurance, tax and advisory services. Tell us what matters to you and find out more by visiting us at [www.pwc.tw](http://www.pwc.tw)