



# 資誠家族辦公室

家族守護者：企業傳承、財富傳承、稅務策略



# 目錄

總編輯的話	02
資誠家族辦公室介紹	04
<b>01</b> 臺灣家族企業傳承掌握四策略	07
<b>02</b> 股權守護：家族股權分散的隱性危機	14
<b>03</b> 財富守護：家族財富傳承的愛與智慧	22
<b>04</b> 稅務守護：安心傳承的稅務治理策略	30
我們的團隊	39



# 總編輯的話

## 當傳承進入不確定時代

過去談到家族企業傳承，多半圍繞一個核心問題：如何把企業順利交到下一代手中。然而，當全球進入高度不確定與快速變動的年代，傳承的意義正被重新定義。

資誠長期陪伴企業傳承的經驗，我們觀察到一個明顯的轉變：家族企業面對的，已不再只是「世代交棒」，而是「**家族永續**」。

以前的傳承，一代創業家通常獨攬大權，多為「子承父業」、「傳子不傳女」，重心放在經驗傳承，常見二代在基層磨練多年後才逐漸接手，企業所有權與經營權高度綁定，注重「忠誠度」大於專業能力。隨著時間推移，現在的企業傳承已從「單純的財富移轉」變成一門「專業的經營學」。

家族企業正面臨著產業與科技快速重塑競爭版圖、地緣政治與全球供應鏈的不確定性升高、財富管理與跨國法規日趨複雜、新世代對人生與職涯有不同想像等傳承挑戰，這些變化意味著，傳承不再只是企業議題，更是關於家族如何在下一個世代持續創造價值與影響力。

本期專刊以「家族守護者」核心精神出發，以「股權、財富、稅務」三大主軸探討企業傳承與股權治理、財富傳承與資產保全、稅務策略與合規，確保傳承過程的圓滿。因專刊篇幅有限，更詳盡的內容可參考《家族守護者：建立家族治理、財富傳承、稅務策略的百年基業》一書。

我們相信，真正的傳承，從來不只是守住資產，而是讓家族在每一個世代，都能找到新的定位與新的使命。

期盼本專刊能為正在思考未來的家族企業，提供不同視角與長期思考的起點。

### 洪連盛

資誠家族辦公室  
主持會計師

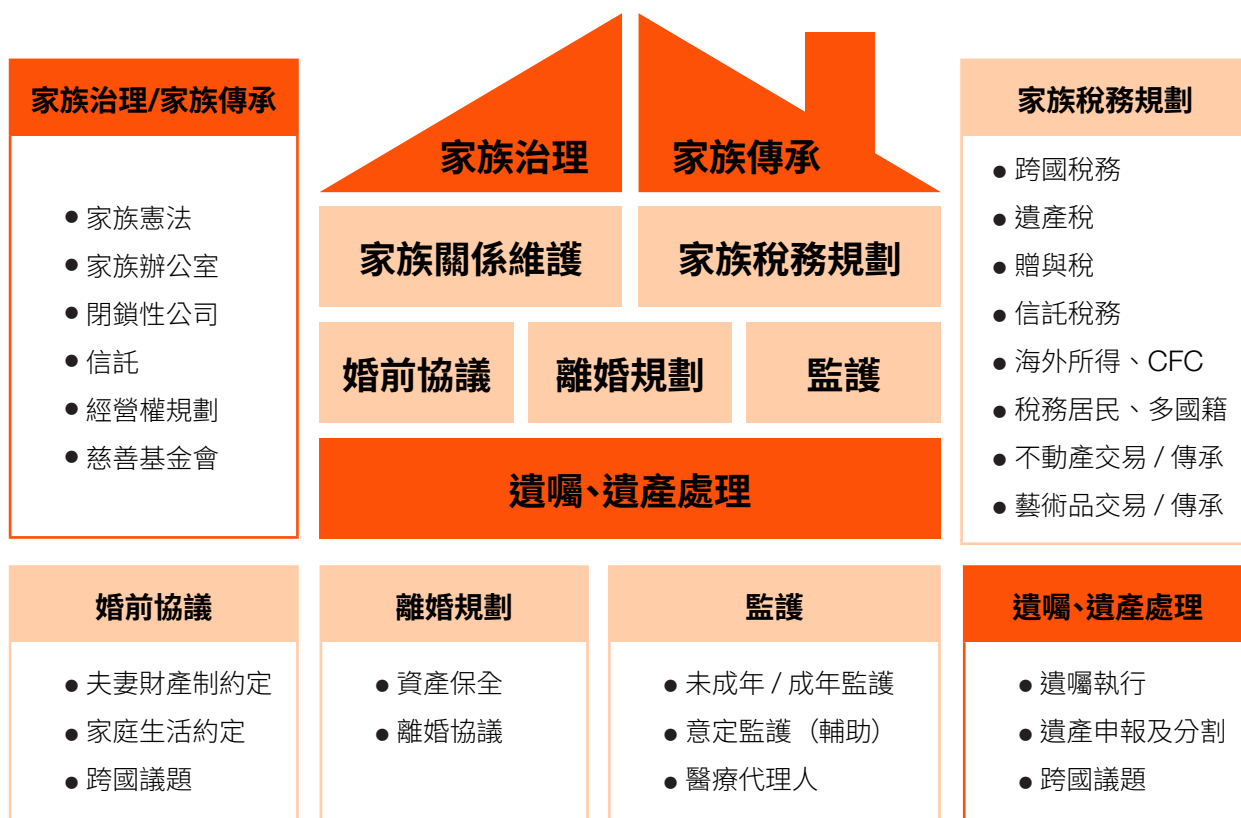


# 資誠家族辦公室介紹

資誠家族辦公室聚焦於家族核心需求，整合 PwC Taiwan 法律、會計、財稅等多方資源，協助台灣企業主在家族及企業永續經營的一站式 Total Solutions 整體解決方案。

從家族治理、家族稅務規劃、公司股權設計、財富傳承、家族核心價值、家族憲法及家族傳承機制，到婚前協議、離婚規劃、遺囑規劃、資產保全、信託安排等，協助家族量身打造傳承與治理架構，確保資產得以妥善延續，讓愛與財富邁向代代相傳之路。

## 以「人」為本，聚焦家族核心需求







# 臺灣家族企業傳承 掌握四策略

家族企業追求百年基業，「傳承」是必經的關鍵旅程。然而現實是：第一代沒傳過、第二代沒接過，雙方都沒有經驗，都在迷霧中摸索起點，應該怎麼開始呢？資誠陪伴臺灣家族企業二十餘年的經驗，淬鍊出四大核心課題：傳給誰？傳什麼？怎麼傳？何時傳？



## 傳給誰

- 傳一代 / 代代傳
- 傳配偶 / 子孫 / 手足
- 想照顧的人
- 捐公益



## 傳什麼

- 傳企業
- 傳文化
- 傳財富
- 傳價值觀



## 怎麼傳

- 直接給
- 用工具 (信託 / 公司 / 保單)



## 何時傳

- 現在 / 未來
- 生前 / 身後
- 婚前 / 婚後

## 傳給誰？傳一代還是代代相傳？

經常有人問：「家族企業傳承要從哪裡開始？」，建議企業主不妨先思考：「您希望您的產業是傳一代？還是代代相傳？」

「傳一代」是聚焦當代至下一代的過渡或交棒，當企業移交至第二代後，創始人往往選擇放手（或無力干預），將第三代以後都視為後代的自主責任，反正兒孫自有兒孫福，其成敗依賴子孫智慧與祖蔭庇佑。

「代代相傳」則追求家族企業永續傳承，期待基業跨越世代而不分散。不過，此願景卻與臺灣《民法》繼承制度互相衝突。舉例來說，當企業創辦人過世，其三名子女繼承股權時，資產將等分三份；至孫輩第三代，股權再分為九份。這種「代數遞增、股權遞減」的繼承模式，不僅稀釋控制權，更使血緣關係逐代弱化。二代手足是「親人」，三代堂表親成「親戚」，四代後可能淪為「具血緣關係的陌生人」。當股權分散伴隨情感疏離，經營理念分歧與經營權爭奪便成必然的結局。

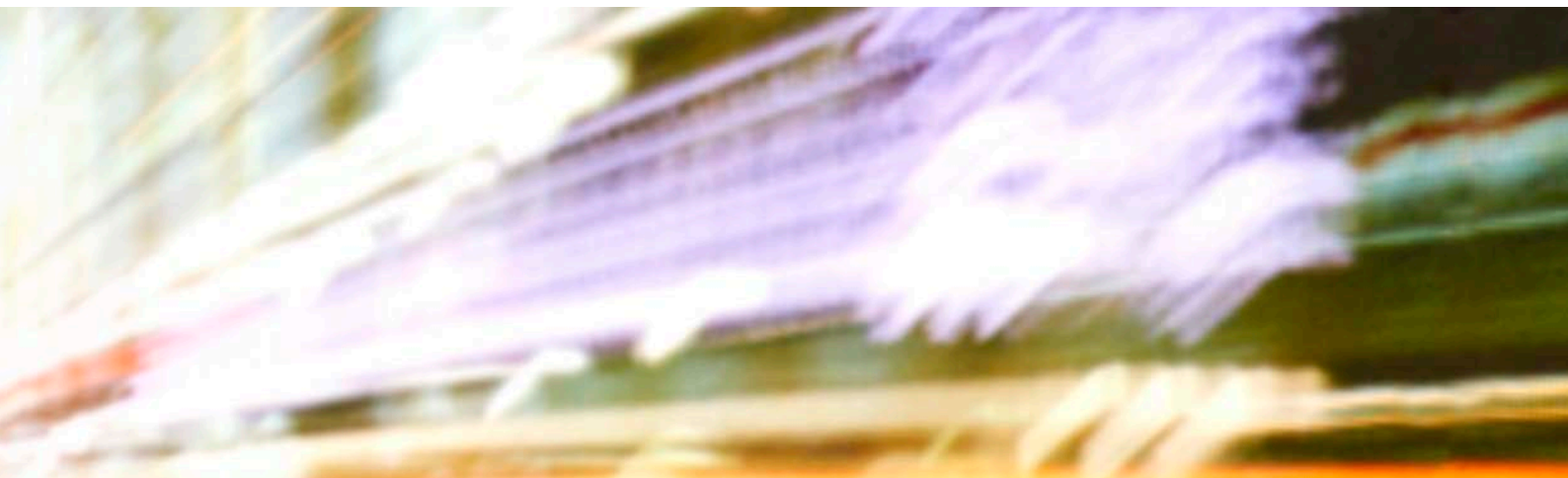
想要實現代代相傳，「股權」就不應該是任何人可以單獨行使的私有權利，必須將股權轉化為「家族永續資產」與「制度性權力」，透過家族治理機制一步步來協助家族企業的傳承布局。



## 傳什麼？有形資產及無形資產的傳承

一般而言，家族資產可分為有形資產與無形資產，「有形資產」涉及財產分配與利益流動，其分配方式也將影響企業控制權與家族關係，若分配失衡，輕則引發經營權爭奪，重則摧毀數代積累的家族聲譽。有形資產涵蓋三大類型：企業股權、金融資產（現金、股票、基金、債券等銀行資產）、不動產。有形資產可以透過信託受益權的指定及分配進行傳承，不但做到資產保全，亦藉由明確受益權利，避免家族發生紛爭與爭產，達到照顧與激勵世代子孫的目標。

「無形資產」與家族核心精神息息相關，包括精神憲章（家訓、核心價值觀、企業文化基因）、社會資本（跨世代政商網絡、產業影響力）、人力資本（接班梯隊養成、領導風格傳承），以書面化具體落實企業與家族價值觀等無形資產，搭配法律文件設計決策機制，以區分家族會議（情感紐帶）與公司董事會（企業治理）職權，同時預留傳承路徑的彈性修正空間。





### 怎麼傳？建構家族專業化正式治理

家族企業由於家族成員的親人關係而擁有許多先天優勢，比方父母願將自己擁有的一切資源交給子女、家人齊心為事業打拚且著眼長期利益、家族成員對企業有強烈的使命感與情感連結等，這是非血緣關係的「專業經理人」難以複製的競爭力。

然而，家族企業的優勢也因為血緣的羈絆與私心帶來潛在危機，像是集權式領導風格、用人唯親的文化，或是家族勢力過度干預企業營運，引發角色衝突等。唯有具備「家族治理」專業化的企業，才能使決策過程有制度可循、減少紛爭，並清楚界定劃分「家族」與「企業」的界線，就跟落實公司治理一樣重要。

## 何時傳？六十歲的您要關注「傳承」，而非「賺錢」

臺灣多數高齡掌權者關注的焦點仍舊集中在「優化企業本業」之上，沒有將「家族傳承議題」視為緊急事項，加上對自身健康的過度樂觀，許多企業主心中仍有「至少還能掌舵十年」的想法，導致傳承根本不在計畫中。但是天有不測風雲，當創辦人突然撒手時，留給後代子孫的往往是股權糾紛與棘手難解的傳承課題。

當跨越六十歲門檻，應將戰略眼光從日常營運提升至家族與企業長遠存續的高度，具體行動方向如下：

### 1 把握黃金時機，主動構建制度

趁著尚有心力、體力，且家族成員間潛在敵意較低、氛圍相對友善的「黃金窗口期」，主動啟動傳承與治理議題的討論。避免等到健康衰退或紛爭萌芽時才被迫處理，屆時難度將倍增。

### 2 預見挑戰，書面化未來藍圖

將未來必然面臨的關鍵課題（如接班標準、所有權分配、經營權交接、家族成員角色、衝突解決機制等）提前構思，並透過「書面化」的過程，將抽象共識轉化為具體條文。這份藍圖是實現「按部就班」傳承的基石。

### 3 帶領家族共識，催生「家族憲法」

掌門人的核心角色在於引導家族成員進行深度對話，共同探討如何在代際交替中實踐「分工、分享、分權」的智慧平衡，並將這些關於權責劃分、利益分配、價值堅守的共識，正式落實在「白紙黑字」的家族憲法之中，以作為未來應對變局、化解歧見、維繫凝聚力的最高指導原則。

讓企業主胼手胝足打拚的輝煌事業、珍貴的家族價值與累積的財富，不僅得以延續，更能跨越世代，生生不息，在時間的長河中持續閃耀。這份圓滿的傳承，將是留給子孫、企業與這片土地，最無價的禮物。

## 本文作者



資誠聯合會計師事務所  
洪連盛 家族辦公室主持會計師  
sam.hung@pwc.com

## 著作

《家族守護者：建立家族治理、財富傳承、稅務策略的百年基業》  
三采文化出版，2026.04

## 專長

- 家族企業暨財富傳承服務
- 股東股權及經營權規劃
- 家族憲法與家族治理機制規劃
- 企業併購與組織重組稅務管理
- 家族信託與家族閉鎖性公司規劃
- 公司法及證管法令應用實務
- 財富傳承分配稅務規劃



## 股權守護： 家族股權分散的隱性危機

在家族企業的生命週期中，真正造成轉折的往往不是市場競爭，而是「股權」結構的變化。營運可以靠專業經理人延續、品牌可以重新定位，但股權結構一旦失去穩定，企業的決策權、經營權與家族關係就可能同時動搖。

擁有公司股權的人就有屬於他自己專屬的股份所有權、投票權及受益權，可以決定董事會、重大投資、併購與策略方向；股權同時也是家族成員共同擁有企業的象徵，多數企業主在創業階段依賴「人治」，當進入第二代或第三代時，必須轉向「股權治理」，若缺乏完善的制度，股權往往成為衝突的起點。

經營權之爭或許不可避免，但制度勝於關係，規範優於感情。家族企業若希望股權能代代相傳，最重要的是「三權分立」，將企業的所有權、經營權、受益權分別管理，透過閉鎖性公司、信託架構、基金會等工具，以限制股權轉讓，落實不分家且家族共治／分治的願景。

## 最常被忽略的危機：股權稀釋

許多家族企業一夕之間失去控制權，更多時候是「逐步稀釋」造成的結果，常見有三個原因：

### 1 代際分散

華人自古講究公平，創辦人將股權平均分配給子女，一代傳一代，股東人數快速增加，原本創辦人持股超過六成或八成，三代後可能由數十名小股東共同持有的情況，經營股東重視企業成長、非經營股東重視股利分紅，容易造成意見分歧。

### 2 股權變現壓力

隨著家族成員增加，或當股權繼承、分產時，並非所有人都願意或適合經營企業，當家族成員出售股份換現金，企業可能會面臨股權被外部投資人取得、經營權逐漸旁落、家族價值與企業方向被改變的情況。

### 3 資本需求導致稀釋

企業經營成長都需要資金，如果沒有事先設計好股權策略，面對融資、上市或引入外部投資人都可能使家族的持股比例下降。

## 專家如何設計股權架構：從「分配」走向「治理」

常有客戶問我：「股權傳承不能平分？那該怎麼分配？」。家族企業的股權分配並沒有一定的標準，核心在於把「經營權」與「所有權」分離，通常會建議集中持股以確保經營權穩定，避免平均分配導致股權分散。



當企業主育有兩名子女時，為了表面公平，往往將股權平分給子女，因而埋藏了三大隱憂：

決策僵局	股權稀釋	治理機能崩解
<p>股權一樣多，當企業遇重大議案易陷「雙頭馬車」困境</p>	<p>因繼承、婚姻關係、財務質押、外部收購導致股權分散，觸發經營權之爭</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 缺乏集體決策機制</li> <li>• 經營權及所有權陷入惡性競爭</li> </ul>

實務上，常見的作法包括：

## 1 家族控股架構

由家族企業成立家族控股公司，家族成員持有控股公司股份，控股公司集中持股營運公司股權。這樣一來，能維持家族的決策效率，讓企業控制權不隨世代股東增加而分散。

## 2 閉鎖性公司

閉鎖性公司擁有限制股權轉讓、特別股機制設計等特色，運用上相當靈活，是家族股權傳承常用的基本工具。實務上，若一代希望後代分業不分家，確保家族資源能公平共享，可將控股公司轉制為閉鎖性公司，透過發行特別股給後代，讓後代可依興趣在不同產業發揮長才，各自擁有事業的一片天，而家族資源則妥善集中在家族控股公司手中。

## 3 股東協議與家族憲法

家族企業可考慮請專家來協助制定家族憲法，家族憲法是一份約束家族與企業之間關係的書面化文件，可制定股權轉讓規則、股東退出機制、股利政策、經營理念、家族核心價值、婚姻財產約定政策、家族成員參與經營的條件、後代教育養成等準則，提早將潛在衝突轉化為制度化，避免情感衝突演變為企業危機。

## 4 家族信託

透過將家族企業股權交付信託，避免股權在下一代繼承時分散，委託人（企業主）可在契約中約定，即使家族成員無意經營，也能按信託契約將經營權交予專業經理人，家族成員可設定信託條款，客製化股利分配。此外，境外信託財產可避免繁雜的法院遺產認證程序 (Probate)，並具備高度保密性。

## 5 家族辦公室

近年來，家族辦公室 (Family Office) 已從單純的家族財富管理機構，演變為超高淨值家族的「全方位核心幕僚」與「跨世代治理平台」。不僅處理金融資產，更聚焦於家族價值觀傳承、治理機制與永續經營。同時整合律師、會計師等專家，可依家族的特定需求，運用閉鎖性公司、信託等工具，量身打造股權傳承策略。除了資產配置，也能建立家族治理結構的運作，以達成財富管理、家族傳承的目標，提供家族完整的資產視角。



## 股權傳承中最被低估的變數：婚姻

在家族治理與財富傳承的議題中，「婚姻」是影響股權最深卻最難討論的議題。企業主的子女結婚是一門家族喜事，但從法律來看，意味著「子女的配偶」自動成為潛在的企業共同擁有者。如果沒有預先規劃，當婚姻關係結束時，可能將導致股權分割、經營權分散，甚至動搖企業根本。

過去，許多家族將婚姻視為私人領域，如今，全球家族企業已開始將婚姻關係納入家族治理與風險管理架構。例如：在家族憲法明定子女須簽署婚前協議，明確約定企業股權為個人特有財產，不列入剩餘財產分配，這不是對感情的不信任，而是對家族事業的責任。



## 讓股權成為守護，而不是風險

家族企業的最大挑戰，往往不是激烈的市場競爭，而是成功之後的傳承，而傳承最大的風險在於「沒有規劃」。家族企業的永續經營，關鍵在於「制度化」的傳承策略，妥善利用閉鎖性公司、家族信託、家族憲法等傳承工具，能實現所有權與受益權的拆分，穩固經營權核心，實現代代相傳的百年基業。

真正成功的傳承，不是讓股權平均分配，而是讓企業能在家族世代更替之間，持續被正確地掌舵。讓企業在面對婚姻、世代更替、資本需求與家族擴張時，仍能維持穩定與方向。當股權從「財產」轉變為「治理工具」，家族企業才真正踏上永續之路。

## 本文作者



資誠聯合會計師事務所

洪連盛 家族辦公室主持會計師

[sam.hung@pwc.com](mailto:sam.hung@pwc.com)



# 財富守護： 家族財富傳承的愛與智慧

幾乎每個父母都希望把一生辛苦累積的資產留給孩子，這份心願背後充滿著關愛與期待。但在現實生活中，卻常看到令人遺憾的場景，錢來得容易，孩子可能揮霍過度、背負債務或誤入詐騙陷阱，或是因為婚姻變化而失去財富，甚至影響公司股權。

財富傳承並非單純的財產移轉，而是一項需要智慧與專業的長期規劃。若給的太早，可能讓孩子對金錢的態度產生偏差，父母也失去控制權；若遲遲未安排，遺產就照著法律規定分配，也未必符合原本的心願。

父母應思考如何「留福，不留禍？」把資產給小孩，就像給了魔戒，小孩會有什麼變化不得而知，若有設計機制，像是家族憲法、閉鎖性公司、信託機制等來協助家族財富傳承的布局，依其內容不同所涉稅務及法律效果亦不同，宜與專業人士討論後擬定。

本文將說明財富傳承過程中常見的潛在風險，以及如何透過合適的工具與策略，為下一代建立穩固的資產防護網。

## 財富傳承可能面臨的風險

常見的財富傳承方式包括「贈與」及「繼承」，兩者皆屬直接將資產交付下一代。然而，單純完成移轉並不代表萬無一失，背後仍可能潛藏資產保護、法律爭議與稅務問題。以下將聚焦於資產保全的風險與對策，協助您如何運用制度與工具，確保財富得以延續。

### 1 婚姻帶來的變數

婚姻不僅是情感關係，也涉及法律財產的重新界定。當婚姻成立或終止時，夫妻的財產關係隨之改變，進而影響家族企業的股權與財富分配。依我國民法規定，若雙方未另行約定夫妻財產為分別財產制，當夫妻離婚，財產較少的一方可請求剩餘財產差額的一半。

當子女擁有公司股權時，子女離婚時可能會影響到家族資產，導致偏離父母原本的規劃。

### 2 債務風險的威脅

如果子女投資失敗、替人擔保或理財不善而負債，子女名下的存款、股票或不動產都可能遭到債權人查封或拍賣。

### 3 詐騙與不當誘惑

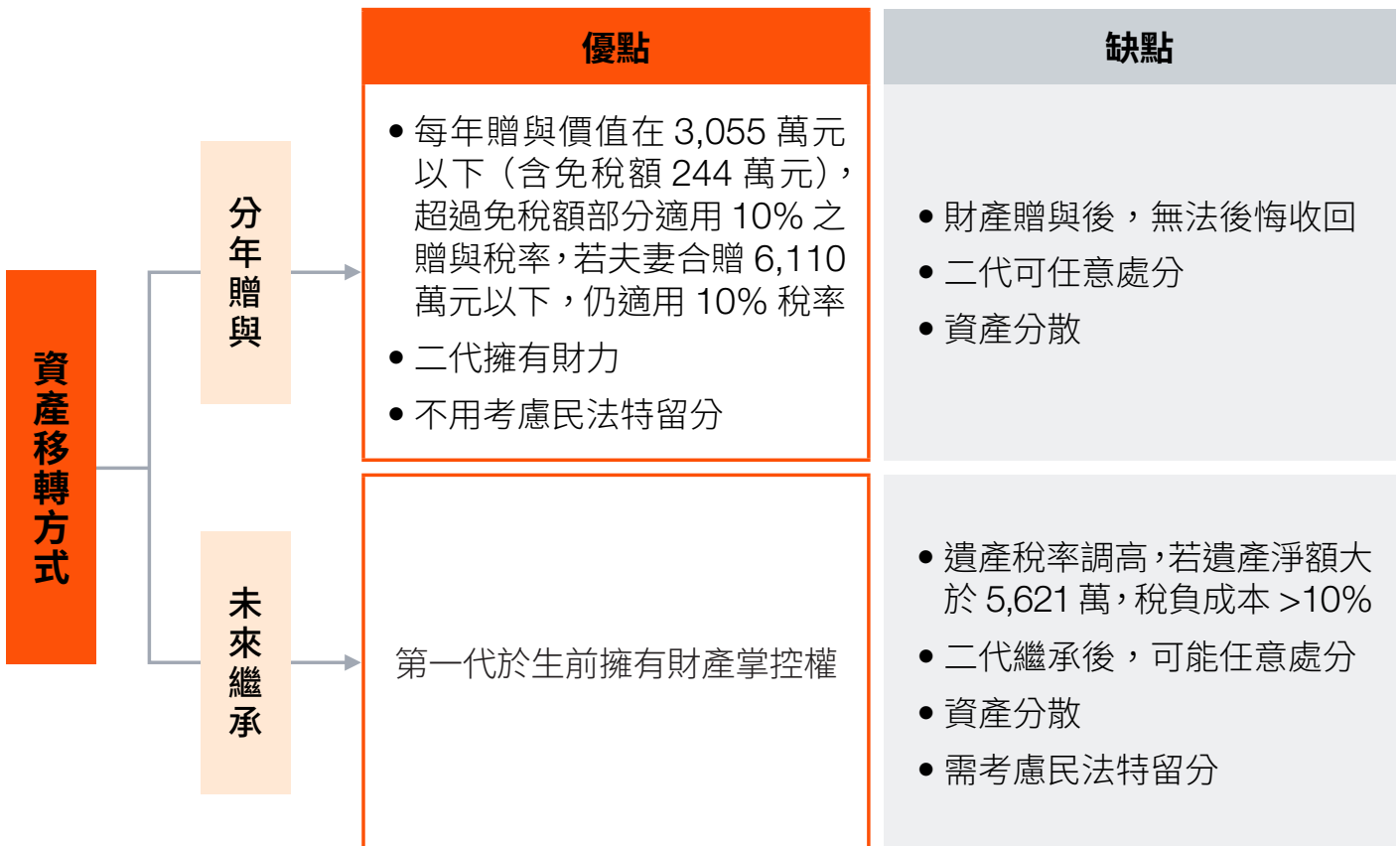
詐騙手法日益翻新，如果子女缺乏經驗或判斷力，被高報酬投資誘惑而遭受重大損失。此外，尚未具備成熟的理財觀念，突然取得龐大的資金，也可能因為過度消費而迅速耗盡資產。

## 4 資產管理能力不足

企業股權或金融資產等資產需要專業管理，若缺乏相關知識與經驗，資產可能無法有效運用，甚至逐漸貶值。

### 財富傳承要生前贈與？還是死後繼承？

生前贈與或死後繼承各有其優缺點，詳下圖之比較：



針對上述之缺點，目前可以透過專業人士協助進行信託規劃來解決上述缺點，因委託人於信託成立後，於信託契約可設計將財產所有權（掌控權）與財產受益權分離，且委託人仍得保留調整特定受益人間分配他益信託利益之權利。

## 運用工具建立資產防護機制

為降低上述風險，父母應依家庭情況選擇適合的規劃方式，以下簡要說明信託與保險如何協助建立保護機制。

### 1 信託，交給制度管理財富

財富不一定要直接交到子女手中，也可以透過「信託」交由制度管理。父母（委託人）可將財產交付專業受託機構（如銀行），由受託人依信託契約為子女（受益人）管理及處分信託財產。

1. 因應婚姻風險：可在信託契約中明確約定本金與收益，並設定分配條件，使核心資產不因婚姻變動而受影響。因信託財產的本金屬於子女的「受贈財產」（依民法第 1030 條之 1，原則上不計入剩餘財產分配）。僅定期分配的信託收益（如利息、租金）可能被視為婚後財產（若該收益是在婚姻關係存續中取得），故本金可獲得保障。並透過約定信託利益（尤其是本金）的分配條件，以避免子女在婚姻關係不穩或離婚過程中因配偶要求而輕易動用或分割核心資產。
2. 隔離債務風險：信託財產名義上屬受託人，原則上與子女（受益人）個人債務隔離，債權人無法直接對信託財產強制執行（除非有特殊情形，如信託有害於債權）。此外，可在信託契約加入特殊條款，約定子女（受益人）發生財務困難、破產或面臨債務追索時，受託人有權暫停或改變對該受益人的利益分配。

3. 防範詐騙與衝動支出：資產管理權由受託人依約行使，若子女遇詐騙要求動用大筆信託資產，受託人會依信託契約審核，成為重要的把關者。對於異常或不符合契約約定的請求，受託人可拒絕執行。
4. 專業資產管理：由受託人依信託契約約定的方式進行管理，避免資產因子女缺乏經驗而決策錯誤的風險。



## 2 保險，兼顧保障與傳承

保險在傳承中具有獨特角色，尤其是人壽保險，要保人可透過指定受益人，將資產直接給付給特定對象，不受民法繼承順位應繼分及特留分的限制。此外，也能設定分期給付，達到類似信託的功能。

1. 降低婚姻風險：父母作為要保人及被保險人，以子女為「受益人」購買人壽保險。該保險金額，不屬於被保險人（父母）的遺產（但需注意有關「實質課稅」計入遺產的規定，如高齡、重病投保、鉅額投保、短期內身故等情形），也不計入子女的「婚後財產」（因屬「無償取得」）。
2. 「要保人」角色關鍵：由父母擔任要保人（掌握契約控制權），可避免子女婚後因配偶影響而隨意變更受益人、解約或質借保單。父母可於適當時機（如子女更成熟時）再將要保人變更為子女，但變更要保人之前須評估贈與稅的影響與解決方式。
3. 提供穩定生活資金：透過適當安排的保險來定期給付給子女，確保子女長期生活資金來源。
4. 維持基本保障：身故、醫療、失能等保障，仍是守護生活安定的重要基礎。

## 傳承不只是財富，更是價值

財富的本意是祝福，但若缺乏規劃，可能成為負擔。透過信託、保險與其他適當的工具，父母能把守護的智慧融入愛的給予之中。

真正的財富傳承，不只是資產的交接，更包含價值觀與管理能力的延續。透過專業團隊的協助，打造安全、彈性且長久的財富保護方案，讓這份愛成為守護孩子未來的力量。這樣的安排，將是父母留給下一代最深遠的禮物。

## 本文作者



家族辦公室

鄭策允 協同主持律師

alvin.cheng@pwc.com

## 著作

《家族守護者：建立家族治理、財富傳承、稅務策略的百年基業》  
三采文化出版，2026.04

## 專長

- 個人稅（所得稅、贈與稅及遺產稅）申報與諮詢
- 家族信託規劃與諮詢
- 家族企業傳承規劃與諮詢
- 親屬繼承法律及稅務諮詢
- 遺囑擬定
- 家族憲法內容規劃與諮詢
- 公益慈善事業架構規劃與諮詢
- 對國稅局函查或補稅，提供諮詢與行政救濟服務



# 稅務守護： 安心傳承的稅務治理策略

臺灣眾多家族企業正面臨世代交棒的關鍵時刻，當家族企業談到傳承稅務，最常出現的問題是：「未來要繳多少稅？」。然而，從臺灣家族企業的實務經驗顯示，真正造成衝擊的往往不是稅額本身，而是什麼都沒規劃所帶來的不確定性。

家族財富能否順利傳承，避免因稅務成本及風險導致財富折損，本文以「財富累積期」與「財富傳承期」兩大階段，為高資產族群整理出一套清晰且實用的稅務策略。

## 稅務不是最後才處理的「申報工作」

對於繳稅這件事，通常大部分的人都是：「時間到了！該申報繳稅了！」

對於傳承這件事，總是下意識地覺得：「還不急，之後再說吧！」

在家族財富的長期經營中，稅務從來不是最後才處理的「申報工作」，而是必須貫穿企業發展、資產配置與世代傳承的治理核心。許多企業主在事業擴張期重視營收與投資報酬，卻低估稅務規劃的長期影響，直到面臨交棒或資產移轉時，才驚覺稅負已成為影響傳承成敗的重要關鍵。

事實上，稅務治理若能從財富累積期就開始布局，不僅可以降低整體風險，更能避免在傳承關鍵時刻因稅務問題而被迫變賣家產或引發家族紛爭。

## 財富累積期 & 傳承期 有哪些稅？



### 財富累積期

#### 所得稅

不動產

境外資金回台

藝術品

#### 股權獲利

金融投資商品

股票、基金、ETF、  
債券、保險



### 財富傳承期

#### 贈與稅

不動產 (贈與、繼承、買賣)

保險

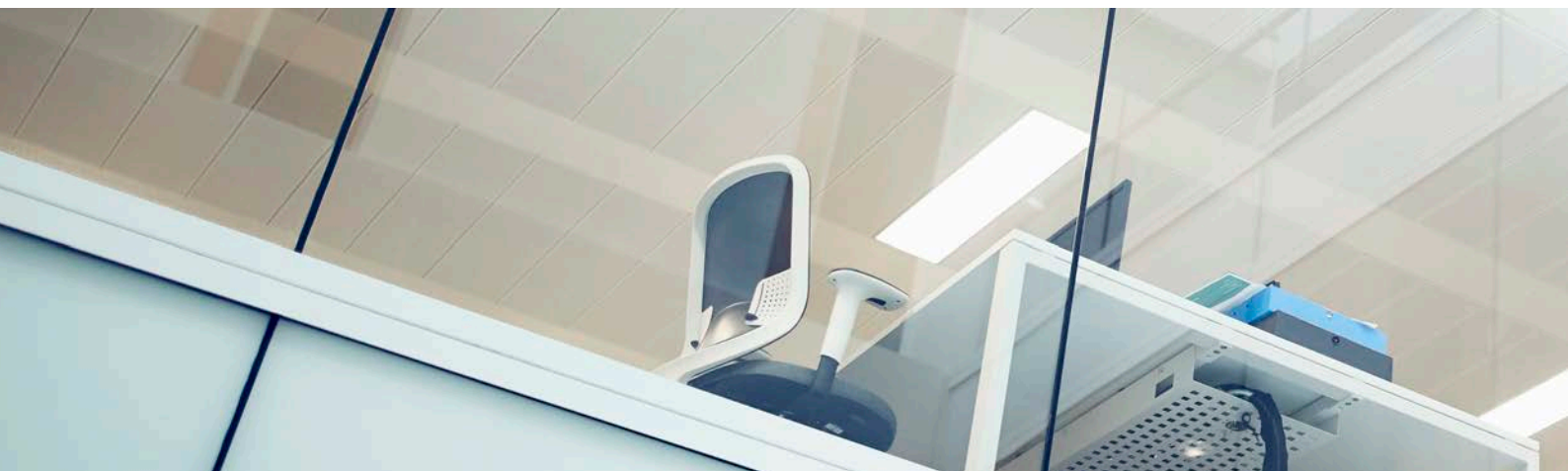
信託

捐贈

夫妻剩餘財產差額分配

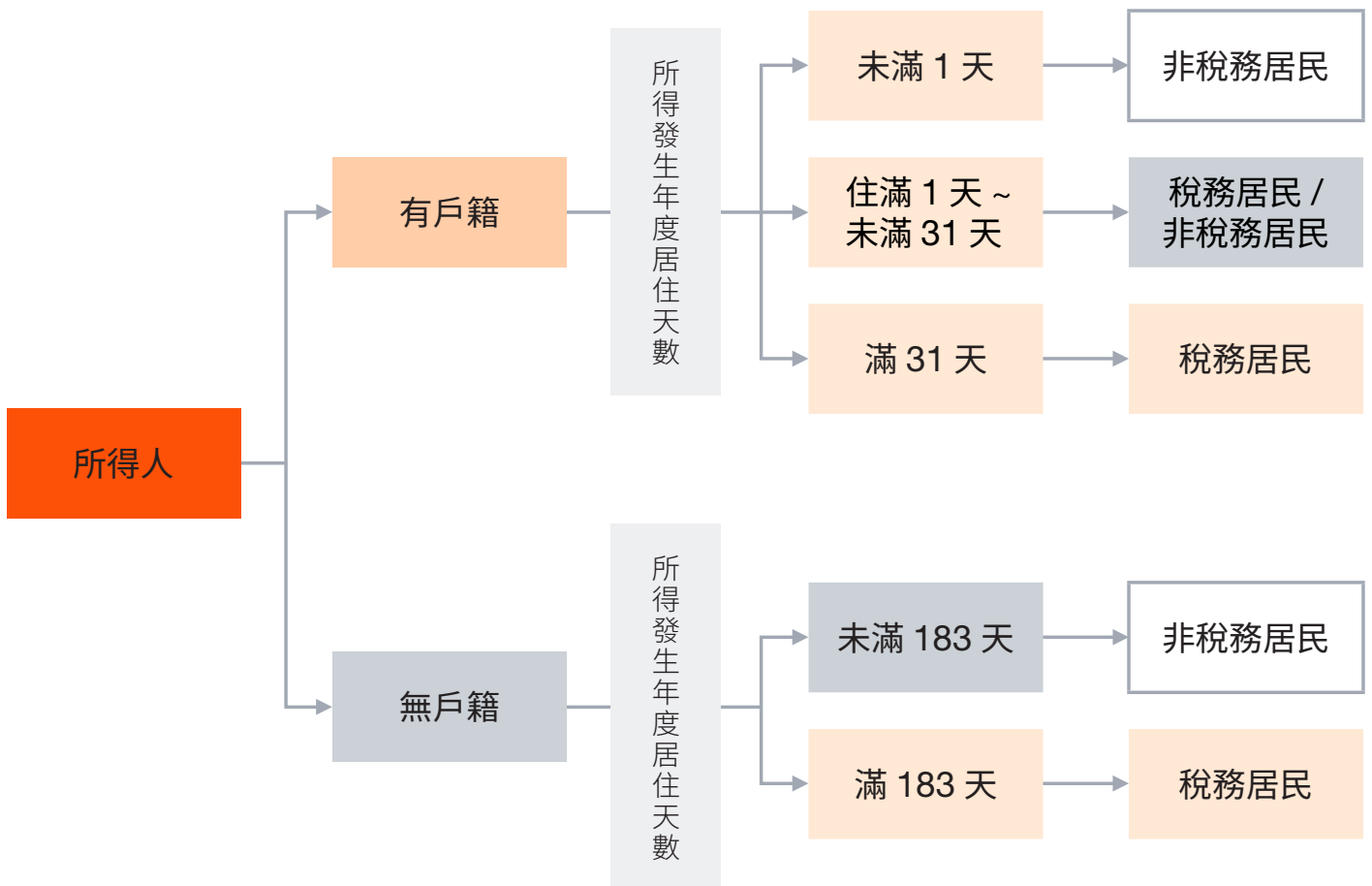
#### 遺產稅

財富的形成源於創造財富的過程，為傳承奠定雄厚基礎，傳承稅務規劃最佳時間，是企業最成功的時刻，而不是交棒前夕。然而，上述各種所得稅的關鍵議題礙於篇幅無法一一敘述，更詳盡的內容可參考《家族守護者：建立家族治理、財富傳承、稅務策略的百年基業》一書，以下將分享兩個最重要的關鍵議題。



## 1 財富累積期：判定 稅務居民 vs. 非稅務居民

各國的繳稅認定標準主要分為**屬人主義**（根據居住身分）及**屬地主義**（根據所得來源地）兩大類，多數國家採取兩者結合的模式。依據臺灣所得稅法及相關解釋令規定，是否為稅務居民，並非以國籍來區分，而是以「戶籍」及「居住天數」作為客觀的判斷標準：



## 什麼是稅務居民

條件一：在臺「無戶籍」者，於該年度（1/1 ~ 12/31）在臺灣境內居留合計滿 183 天者，即屬於稅務居民。

條件二：在臺「有戶籍」者，於一課稅年度內在臺居住合計滿 31 天，即屬於稅務居民。

條件三：在臺「有戶籍」者，在臺居住 1 天以上未滿 31 天，但「生活及經濟重心」在境內，必須依據稅法的規定衡酌個人之家庭與社會關係、政治文化及其他活動參與情形、職業、營業所在地、管理財產所在地等因素，參考下列原則綜合認定：

- 享有全民健康保險、勞工保險、國民年金保險或農民健康保險等社會福利。
- 配偶或未成年子女居住在中華民國境內。
- 在中華民國境內經營事業、執行業務、管理財產、受僱提供勞務或擔任董事、監察人或經理人。
- 其他生活情況及經濟利益足資認定生活及經濟重心在中華民國境內。



## 什麼是非稅務居民

條件一：在臺「無戶籍」者，於該年度（1/1 ~ 12/31）在臺灣境內居留最多 182 天（即不滿 183 天），即屬「非稅務居民」。

條件二：在臺「有戶籍」者，但在境內居住 1 天以上、未滿 31 天，其生活及經濟重心不在臺灣境內者。

稅務居民與非稅務居民的所得稅差異比較表

所得類別	稅務居民	非稅務居民
課稅範圍	全球所得課稅	無申報及納稅基本所得稅義務 (包含海外所得及 CFC 營利所得)
薪資所得	稅率 5% ~ 40%	按給付額扣繳 18%
股利所得	稅率 5% ~ 40%，或 採 28% 稅率分開計稅	按給付額扣繳 21%
利息所得	稅率 5% ~ 40%	按給付額扣取 20%
租賃所得	稅率 5% ~ 40%	按給付額扣繳 20%
執行業務所得	稅率 5% ~ 40%	按給付額扣繳 20%



您是否為臺灣稅務居民身分呢？尤其是頻繁往返海內外的商務人士或僑民，須定期檢視自身條件，避免因身分轉換而產生非預期的稅務風險與權益損失。

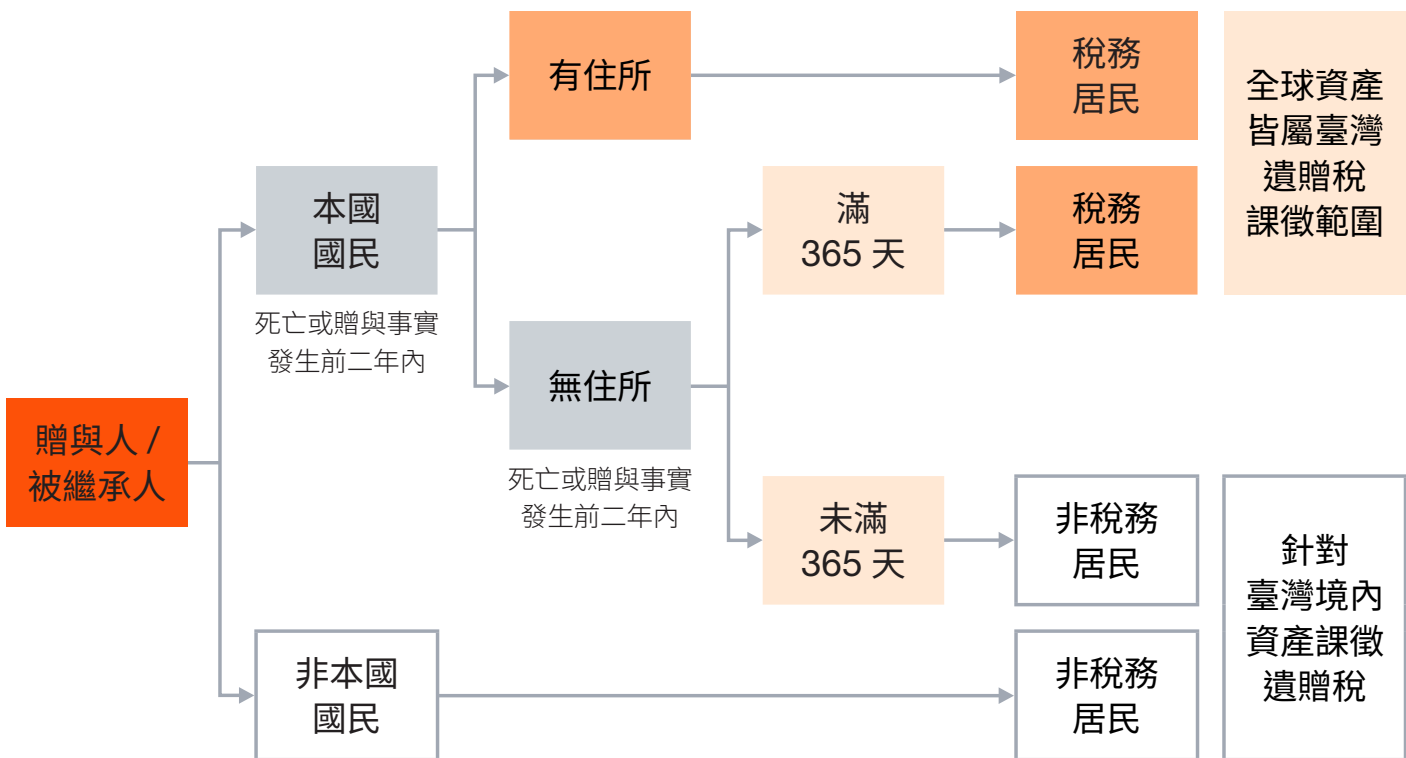
## 2 財富傳承期：遺產及贈與稅策略

創造了財富之後，移轉給後代又是另一門智慧，此時，稅務議題將著重在「遺產稅與贈與稅」。隨著資產全球化配置成為常態，高資產家族的財富、企業與成員往往遍及多個國家，使得傳承的難度大幅提升。

在遺產與贈與稅的議題中，「稅務居民身分」是課稅範圍的關鍵，不同身分將影響臺灣是否對全球資產課稅，或僅限於境內財產，進而左右整體稅負的影響。

### 稅務居民身分：遺贈稅判斷的第一道門檻

臺灣遺產與贈與稅法對於稅務居民的認定，是以「被繼承人」或「贈與人」的國籍與居住情形為主要依據。



## 課稅範圍：全球資產 vs. 境內資產

身分別	課稅範圍	說明
稅務居民	全球的遺產或贈與財產	不論財產位於臺灣境內或境外 (例如：美國的房產、香港的股票)，皆需納入計算並課徵臺灣的遺產或贈與稅
非稅務居民	僅就其在臺灣境內的遺產或贈與財產	只有位於臺灣境內的財產 (例如：臺灣的土地、銀行存款) 需要課稅，其海外資產則不納入臺灣的課稅範圍



### 案例解析：雙重國籍的遺產稅風險

黃先生同時具有臺灣與美國國籍，長期定居在臺灣，屬臺灣遺贈稅的稅務居民。他在新加坡持有約新臺幣一億元的資產，繼承人是居住在臺灣的女兒。

課稅義務：

臺灣的課稅責任	美國的課稅責任
<p>黃先生是臺灣稅務居民 全球資產皆納入課稅範圍 新加坡的一億元也須依法申報 並繳納臺灣的遺產稅</p>	<p>美國對其公民採全球課程制度 黃先生雖然住在臺灣 美國政府對全球資產 (包括新加坡的一億元) 進行課稅</p>

## 稅負扣抵與雙重課稅問題：

各國之間雖然設有外國稅額扣抵機制，但仍須留意以下重點：

- 依據臺灣遺產及贈與稅法第 11 條的規定，國外財產依所在地國法律已納之遺產稅或贈與稅得於限額內扣抵臺灣的遺贈稅，美國亦有類似規範。在此案例中，黃先生的繼承人就黃先生於美國境內遺產在美國所繳納的遺產稅，得於限額內扣抵在臺灣應繳的遺產稅。
- 新加坡目前沒有遺產稅，因此該筆新加坡資產無法提供可抵減的稅額。結果將是，該筆資產可能同時被臺灣及美國課稅，卻無法有效扣抵，形成實質的雙重課稅。這正是跨境資產最典型且最棘手的稅務困境。



## 容易忽略的風險：繼承人的海外所得基本稅額 (AMT)

跨境傳承中，還存在一項常被忽視的隱形稅負。當贈與人或被繼承人屬於「非臺灣遺贈稅稅務居民」，且移轉的資產位於境外時，表面上似乎可免臺灣遺產稅與贈與稅，但對繼承人而言，可能會有下列影響：

- 遺贈稅的影響：若移轉人非稅務居民且財產在境外，這筆傳承無須繳納臺灣的遺產稅及贈與稅。
- 所得稅的影響：若取得資產的繼承人或受贈人是臺灣所得稅稅務居民，這筆來自境外資產的傳承就被視為「海外所得」，計入當年度的個人基本所得額 (AMT)。換言之，即使遺贈稅未課徵，所得稅可能在另一端出現，形成不同形式的稅負。

在全球資產配置已成常態的今日，若能以長期視角面對稅務議題，將節稅思維提升至治理層次，稅務便不再是威脅，而成為守護家族財富與企業永續的重要安全網。真正安心的傳承，不在於繳了多少稅，而是是否已做好準備，讓家族任何時刻都能從容面對未來。

富蘭克林 (Benjamin Franklin) 曾說：「人的一生有兩件事永遠逃不掉，死亡跟繳稅。」人的一生的所有行為，都有可能與稅有高度連結，在不同的人生階段，當您有不同的規劃時，更應找到適合的稅務專家協助您整體通盤的考量稅事。

## 本文作者



資誠聯合會計師事務所

洪連盛 家族辦公室主持會計師

sam.hung@pwc.com

# 我們的 團隊



## 洪連盛

家族辦公室  
主持會計師

+886 2 2729 5008  
sam.hung@pwc.com



## 鄭策允

家族辦公室  
協同主持律師

+886 2 2729 5098  
alvin.cheng@pwc.com



## 賴芳玉

普華商務法律事務所  
家事與高齡權益服務 主持律師

+886 2 2729 6286  
Fy.lai@pwc.com



### 盧志浩

資誠創新諮詢公司  
董事長

+886 2 2729 6369  
jacky.l.lu@pwc.com



### 歐陽泓

稅務諮詢  
執業會計師 (臺北)

+886 2 2729 5280  
jefferson.ouyang@pwc.com



### 王韻輝

普華國際財務顧問公司  
執行董事

+886 2 2729 5815  
winnie.y.wang@pwc.com



### 李佩璇

稅務諮詢  
執業會計師 (臺中)

+886 4 27049168, ext.25207  
pei-hsuan.lee@pwc.com



### 桂竹安

資誠企業管理顧問公司  
董事

+886 2 2729 6289  
tim.kuei@pwc.com



### 施松伯

稅務諮詢  
執業會計師 (臺中)

+886 4 2704 9168 ext.40330  
sung-po.shih@pwc.com



### 徐丞毅

兩岸商務及稅務諮詢  
執業會計師

+886 2 2729 5968  
cy.hsu@pwc.com



### 劉穎勳

稅務諮詢  
執業會計師 (臺南、高雄)

+886 6 2343111, ext.26258  
ying-hsun.liu@pwc.com



### 陳筱娟

稅務諮詢  
執業會計師 (臺南、高雄)

+886 7 2373116, ext.25696  
audrey.chen@pwc.com

[www.pwc.tw](http://www.pwc.tw)

#### 免責聲明

The information provided herein should not be used as a substitute for consultation with professional tax, accounting, legal or other competent advisers. Before making any decision or taking any action, you should consult a professional adviser who has been provided with all pertinent facts relevant to your particular situation. The information is provided as is, with no assurance or guarantee of completeness, accuracy or timeliness of the information and without warranty of any kind, express or implied, including but not limited to warranties of performance, merchantability and fitness for a particular purpose.

本文提供的信息不應替代與專業稅務、會計、法律或其他有能力的顧問的諮詢。在做出任何決定或採取任何行動之前，您應該諮詢專業顧問，他們已獲得與您的特定情況相關的所有相關事實。資訊提供不保證信息的完整性、準確性或及時性，也不提供任何明示或暗示的保證，包括但不限於性能、適銷性和特定用途適用性的保證。