

企業永續前瞻視野

臺商大陸企業永續應完善股權激勵計劃

文 / 徐丞毅 兩岸商務及稅務諮詢 執業會計師

在中國大陸著手家族企業傳承的臺商經常被詬病內部資訊不夠透明，中堅骨幹升遷困難等問題。加上陸資企業透過獎金與股票惡意挖角中堅幹部，致使臺商家族企業傳承困難。

然若適度導入股權激勵計劃，將有機會持續吸引外部人才。因其需有透明的考核機制與財務數據，並讓專業經理人的利益與家族股東一致。然若未審慎規畫倉促執行會讓股權分散難以收回，調整稅負重外，還可能破壞員工信任。

資誠建議，好的股權激勵計劃應從下面四個維度綜合考量：

1. **股權治理**：達到股權控制的穩定性，並合理分配股東權益以及權利義務；
2. **企業管理**：確保計劃與家族企業長期戰略相符，選定的激勵工具能否提高人員士氣與向心力，給予數量及對象分配是否有充分規劃；
3. **財務影響**：激勵的綜合成本 (包括法律契約、財稅務設計及其影響、員工個稅等) 是否合理攤銷，企業 / 員工的金流影響；
4. **法規遵循**：實施股權激勵計劃的所在國公司法限制 (例如少數股東權益、特別股規定等)，以及未來上市地對股權激勵計劃的限制等。

資誠舉例，有些臺商會效法華為的股權激勵計劃，透過發放獎金形式的虛擬股權，讓員工享受公司分紅與股票增值的收益，且未來較容易回收股份。雖然對於員工的個人所得稅稅負成本或許較高，但綜合比較起來仍有可能較能達到激勵員工的效果。

此外，善用員工持股平台，也可提高股權治理效果，降低財稅務影響，惟仍須注意當地法規的遵循。

股權激勵計劃須由各部門溝通整合，後續員工溝通、執行進出場機制都是重要的課題。因此透過外部專家協助，可確保執程序與時程有序進行。

資誠家族及企業永續辦公室

協助臺灣家族及企業重新定義家族與企業的使命願景，成就家族及企業永續

臺灣家族企業的企業主在疫情及疫後時代所面臨的競爭、各種營運風險及家族永續傳承的挑戰比以往任何時候都更激烈，企業主需要全新的方法、全新的思維帶領家族邁向永續的航道，如何領導家族實現家族永續、企業永續，絕對是臺灣家族企業主最深切的期待。資誠家族及企業永續辦公室能提供臺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，從財務績效、創新與成長、風險與治理、人才與傳承、數位轉型、併購、策略聯盟及 ESG 等企業永續策略目標，及家族治理、財富永續、經營權保護與傳承及家族核心價值等家族永續策略目標，協助企業主成就永續家族與永續企業。

我們的團隊



林鈞堯

副所長

+886 2 27296666 ext.25230

kevin.lin@pwc.com



洪連盛

家族及企業永續辦公室
主持會計師

+886 2 27296666 ext.25008

sam.hung@pwc.com



林一帆

家族及企業永續辦公室
協同主持會計師

+886 2 27296666 ext.26226

yi-fan.lin@pwc.com



鄭策允

家族及企業永續辦公室
協同主持律師

+886 2 27296666 ext.25098

alvin.cheng@pwc.com



徐丞毅

兩岸商務及稅務諮詢
執業會計師

+886 2 27296666 ext.25968

cy.hsu@pwc.com