

閉鎖性公司作為家族事業傳承工具的優勢與侷限

文 / 蔡朝安 普華商務法律事務所 主持律師

世代傳承涉及財產的承繼，但如財產內容非屬土地、現金之類，而是家族事業股權，那麼所必須考慮的層面，就不僅是單純的分派問題，尚必須考慮到傳承與接班。

家族事業的傳承與經營，首重經營權的鞏固，為了避免下一代承接班權的狀態呈現分散的現象，則統整家族事業的股權，置放於一個控制主體之下，再下持家族事業，就集中股權的目的來說，不失為一個合適的手段；但是，即使第一代有此預見，甚早即將家族事業股權統整在一個控制主體（在過往，通常就是一個家族控股股份有限公司），仍難免存有兩個根本問題有待進為解決；其一，此控制主體的股權，作為整體，必須加以綑綁，否則股權外流，勢將造成外人參與家族持股；其二，如果承接班權的下一代，為數不僅一位，則難免雙頭（甚至更多）馬車，不同意見併存，不利效率領導。

以上兩個根本問題，晚近「閉鎖性股份有限公司」的立法，適得提供可行解方。首先，在閉鎖性公司的法制下，容許股東透過章程限制股份轉讓，股東如果違反章程限制股權轉讓之規定，私將股權轉讓予第三人，則屬違反章程規定，歸於無效，如此一來，即得落實鎖住家族股權之目的；其次，雖然一般股份有限公司已得容許發行不同種類的特別股，也容許複數表決權的安排，但閉鎖性公司對於一般股份有限公司所要求，在發行新股時必須強制保留股東和員工優先承購新股的規定，容許加以排除；另外，閉鎖性公司董監事的選舉，亦得藉由章程之規定，選擇不採累積投票制，此等法制，在現實上提供接班股東各方面強化及鞏固其絕對控制之利便，凸顯出閉鎖性公司在治理設計上的彈性優勢。

雖然如此，閉鎖性公司作為家族傳承之工具，仍有其侷限之所在。就限制股權轉讓乙節，雖然得以藉由章程限制股權轉讓，似乎已屬高度剛性之規定，但如後代承接班權者，透過修章將此限制加以放寬，甚或決議變更組織型態，則股權即難免回歸開放，就此破口，信託機制仍屬終局解方。

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



蔡朝安

普華商務法律事務所

主持律師

+886 2 27296666 ext.26687

eric.tsai@pwc.com

