

【專題二】

財務會計準則公報第三十九號 股份基礎給付之會計處理準則 適用問題探討

林琬琬 (安侯建業會計師事務所)
會計師

壹、前言

我國於民國九十五年五月修正商業會計法第 64 條後，不再將員工分紅視為盈餘之分配，員工分紅、庫藏股轉讓員工及員工認股權費用化開始上路。於民國九十七年一月一日將實施之員工分紅費用化，企業應依金管證六字第 0960013218 號函及(96)基秘字第 052 號解釋函之規定，進行會計處理。我國員工分紅係以定額觀念給付，不論係以現金支付或股票發放之方式，公司對員工所產生之義務（負債），係員工提供勞務而非與業主間之交易，故非盈餘之分配，應作費用。企業應於可合理估計該負債之金額時，予以認列。

同時我國財務會計準則委員會亦參酌國際財務會計準則第 2 號公報（International Financial Reporting Standard 2,IFRS 2）制定了我國的財務會計公報第 39 號『股份基礎給付之會計處理準則』，亦於民國九十七年元月一日開始實施，該準則主要係規範企業取得商品或勞務係以企業權益商品支付或以權益商品之價值作為支付對價計算基礎之相關會計處理。

我國過去一般採行之員工分紅制度係依據章程規定以盈餘之一定比例提列，假若以股票之方式發放，則以所提列之金額除以股票面額（一般均為 10 元）得出可發放之股數，唯該股票於發放當時之市價均高出面額數倍乃至數十倍，所以員工取得員工分紅之股票馬上於市場上出售，可能收到相當於一年現金薪資以上之報酬；同時公司發放員工分紅亦被視為盈餘之分配，不影響損益，故此種方法於過去是最常被電子產業公司所採行之員工獎勵制度。但此種會計方法卻與其他國家之會計處

理大不相同，造成我國企業在海外上市或發行海外有價證券而須改採國際或美國會計準則時，需將員工分紅之部分予以費用化而重編報表，往往造成列入損益表之費用金額高達上億元，影響每股盈餘大幅下降。

於九十七年一年一日後不僅上述之員工分紅須費用化，連公司計算可分配之股數之方法亦須改變。未來依盈餘之一定比例提列之員工分紅總金額，須除以上一會計年度最後一天收盤價考慮除權除息效果之金額，以決定可發放股數，故若公司股票市價愈高，可發放之股數愈少，員工領取之股數明顯下降，實際獲得之利益將減少，雖然對公司來說，提列之員工分紅金額較以往相同，只是須於期末之報表中準確估列發放成數予以列入損益，但獎勵員工之實質經濟利益將大幅降低，同時員工須承擔公司股價波動之風險，預計將造成對現有激勵制度不滿之員工離職或跳槽，同時亦刺激公司對獎勵制度之檢討與調整，或調整薪資結構改變、營運模式等等方式，以更有吸引力之方案刺激員工努力創造股東權益之價值。

而發給員工認股權或集團公司股票等等方式就是公司為因應上述變革，所產生之其他獎勵制度。若上述提供員工之獎勵標的係以企業本身之權益商品支付或產生負債之金額取決於企業本身之股票或權益商品之價格，即屬於股份基礎給付交易，即須依 39 號『股份基礎給付之會計處理準則』公報之規定處理。本文將在下節針對幾種企業未來將可能採行之員工獎勵類型進行探討：

貳、涉及股東或聯屬公司之股份基礎給付交易

目前大部份文章之探討多以公司發行權益商品予交易對手或以權益商品之公平價值作為提供企業商品或勞務對價之計算基礎。但在某些情況下，企業之股東可能會將其手中持有公司之股份移轉予企業之員工，或者母公司或聯屬公司移轉本身權益商品予提供予子公司或聯屬公司員工。前述情況皆係第三十九號公報適用之範圍，惟公報中並未明確規範對此類股份基礎給付交易相關之指引。

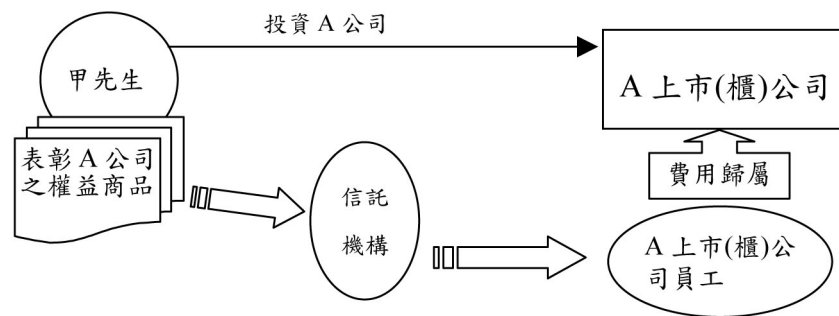
經參考國際會計準則之相關規定，首先，應先判斷此類交易係為權益交割或現金交割，依據 International Financial Reporting Interpretations Committee, IFRIC 所發布第 11 號解釋函 (IFRIC 11) 之規定，若股份基礎給付交易係企業以其本身權益商品作為取得商品或勞務之對價時，無論由企業本身或股東給與或由企業本身或股東交割，該股份基礎給付交易應分類為權益交割。該等交易之安排可能由企業給與員工其本身之權益商品，並以企業發行或向外界買回權益商品以履行其交割之義務；或由企業或其股東給與企業員工權益商品，並由股東提供交割時所需之權益商品。前者與先前所述之會計處理並無太大差異，僅須再處理有關買回權益商品之會計處理（如庫藏股交易），不涉及企業與員工以外之第三者。。

本文試以會計學理及各類會計文獻為基礎，就企業可能提出之幾種方案，探討此類交易可能之會計處理，惟最終之會計處理仍待權責機關發布。

▲可能交易型態類型：

一、個人股東將權益證券採贈與公司或交付信託後再發放予公司員工。

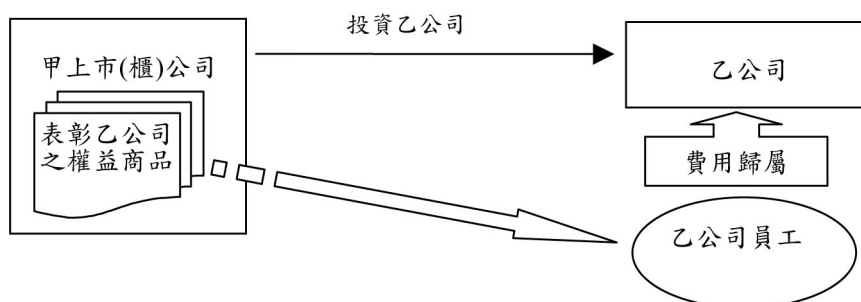
A 公司為上市（櫃）公司，甲先生為該上市（櫃）公司之股東，甲先生決定將所持有之 A 公司股票交付信託（暫不考慮信託之類型）再依條件將 A 公司股票發放予 A 公司員工作為獎勵。



依我國第三十九號公報第 3 段「企業之股東移轉其所持有該企業之權益商品予提供企業商品或勞務者（包括員工），應依本公報規定處理。」故依公報規定判斷為權益交割之股份基礎給付交易。惟公報並未對此類交易之會計處理有較為明確之規定，故擬參酌美國公認會計原則 AIN-APB 25—Accounting for Stock Issued to Employees 及 FAS123(R)—Share-Based Payment 以及國際財務報告準則 IFRIC Interpretation 11 IFRS 2—Group and Treasury Share Transactions 及 IFRIC D17 之會計處理作為參考。依美國公認會計原則及國際財務報告準則之觀點，員工受領大股東的孳息股票，應視為員工在公司提供勞務的「酬勞」，不論領取股票之來源是公司或是大股東，仍應列為公司費用，此係避免借用各種方法變相分配股票給員工，在實質上均由員工取得股票之情況下採用不同之會計處理，而使得財報失真；而大股東透過股票信託孳息發給員工股票，則視為大股東把股東權益捐給公司，再由公司發給提供勞務的員工，視為股東之出資使權益增加。

二、母公司給子公司員工子公司之權益商品

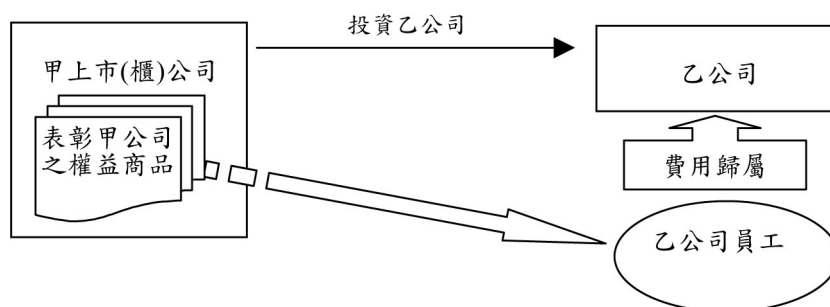
甲公司為上市（櫃）公司，乙公司係甲公司持股 100%之子公司，甲公司決定將乙公司之權益商品予乙公司員工。



企業或其股東給與企業員工權益商品，並由股東提供交割時所需之權益商品，此種情況下，企業雖無提供交割時權益商品之義務，但企業已取得員工所提供之勞務，因此無論係由企業或股東給與員工權益商品之權利，企業仍應以給與日權益商品之公平價值作為員工提供勞務之對價入帳。此種交易安排之會計處理，依IFRIC11之解釋，應視為股東之出資，母公司帳上則應認列對子公司投資之增加；子公司認列費用，並相對認列權益之增加。另外，母公司於移轉股份予子公司員工後，其股權發生不等比例之變動時，可能須比照財務會計準則公報第五號「採權益法之長期股權投資會計處理準則」第50段之規定，調整「資本公積」及「採權益法之長期股權投資」科目，以反應股權比例變動對享有子公司權益之影響。

三、母公司發行母公司權益商品給子公司員工

甲公司為上市（櫃）公司，乙公司係甲公司持股100%之子公司，甲公司決定發行以甲公司為標的之權益商品予乙公司員工。



母公司給與子公司員工母公司之權益商品且公司有發行權益商品予子公司員工之義務時，子公司無須發行權益商品也無移轉現金或其他資產予員工之義務，不符合權益及現金交割股份基礎給付交易之定義。惟依前段所述之觀點，子公司於其財務報表中應依第三十九號公報之規定，衡量員工所提供之勞務。另以母公司合併財務報表之觀點，子公司員工所提供之勞務應以母公司所發行權益商品之公平價值

為基礎衡量之，以符合權益交割股份基礎給付交易之定義。

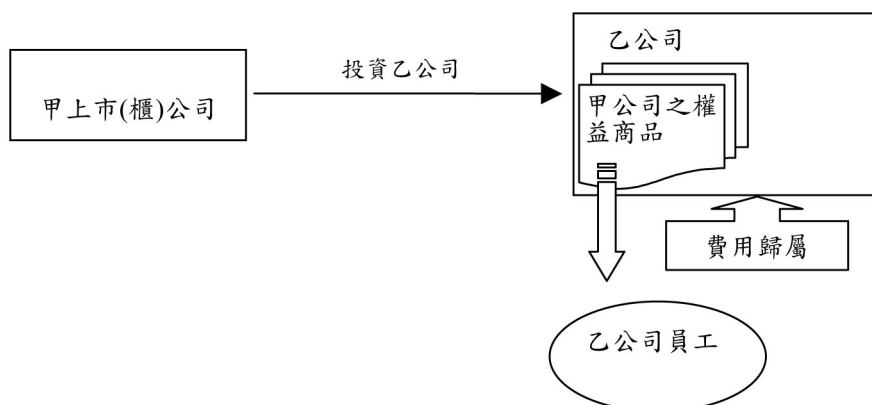
依據 IFRIC11 之規定，子公司應認列母公司之出資，其金額係與所衡量員工所提供勞務之公平價值相等。故母公司在帳上應認列對子公司投資之增加，並相對認列權益之增加。

例：97 年初甲公司給與 100 位乙公司員工，每人 10 股母公司股份，其條件為須於集團內繼續工作滿三年。給與日甲公司每股公平價值為\$120，假設每位員工皆達成該協議之既得條件，母公司發行股份予子公司員工，有關母公司與子公司之會計處理如下：

甲(母)公司		乙(子)公司	
<u>97-99 年度</u>		<u>97-99 年度</u>	
採權益法之長期股權投資	40,000	薪資費用	40,000
資本公積—股份基礎給付	40,000	資本公積	40,000
<u>99 年底</u>		<u>99 年底</u>	
資本公積—股份基礎給付	120,000	子公司無進一步之會計處理	
股本	10,000		
資本公積—股本溢價	110,000		

四、子公司將母公司權益商品給予子公司員工

甲公司皆為上市（櫃）公司，乙公司係甲公司持股 100%之子公司，乙公司決定將原已持有甲公司之權益商品給予乙公司員工。



當子公司給與其員工母公司之權益商品時，子公司非以本身權益商品作為取得員工勞務之對價，且取得勞務所產生之負債，亦非以本身之權益商品價格決定，此

類交易對子公司而言，依據第三十九號公報第 3 段之規定，似不符合權益及現金交割股份基礎給付交易之定義。IFRIC11 認為該等交易，因子公司須承擔移轉母公司權益商品予提供勞務員工之義務，故子公司須取得母公司之權益商品，該權益商品於子公司取得時，係其帳上之資產。故子公司有移轉現金或其他資產之義務，此等交易應分類為現金交割之股份基礎給付交易。

此等交易與前段所述之交易類型，其不同點在於對子公司員工承擔義務之主體，前段係母公司有移轉權益商品予員工之義務，而本段則為子公司有移轉資產予員工之義務。不論子公司如何取得母公司權益商品，以子公司觀點皆為現金交割之股份基礎給付交易。以合併財務報表觀點，因係以母公司之權益商品作為取得員工勞務之對價，故該等交易於集團中應分類為權益交割之股份基礎給付交易。

若子公司嗣後並沒有移轉現金或其他資產，而係由母公司無償提供其股份，此時係由母公司履行子公司對員工之義務，子公司應先以負債入帳，當母公司發行股票移轉予子公司員工時，再將負債轉列為母公司之出資（Capital Contribution）。由於該負債須以公平價值進行續後衡量，且公平價值之變動應列為當期損益，因此子公司得將該負債列為公平價值變動列入損益之金融負債。

例：97 年初乙公司給與其 100 位員工，每人 10 股母公司（甲公司）股票，員工應繼續服務滿三年以上才可既得。給與日母公司股票公平價值為\$9、98 年初為\$13、99 年初\$17、99 年底\$20。乙公司預備以期初即持有之母公司股票 2,000 股（列於備供出售之金融資產），以供移轉予符合既得條件之員工。假設每位員工皆達成該協議之既得條件，其母公司與子公司之會計處理如下：

子公司（股份基礎給付交易）

97 年度

薪資費用	4,333
公平價值變動列入損益之金融負債	4,333
$(100 \times 10 \times \$13) \div 3 = \$4,333$	

98 年度

薪資費用	7,000
公平價值變動列入損益之金融負債	7,000
$(100 \times 10 \times \$17) \times 2/3 - \$4,333 = \$7,000$	

99 年度

薪資費用	8,667
公平價值變動列入損益之金融負債	8,667



$$(100 \times 10 \times \$20) - \$4,333 - \$7,000 = \$8,667$$

99 年底交割時：

公平價值變動列入損益之金融負債	20,000
金融商品未實現評價損益	11,000
備供出售金融資產—股票	20,000
處分損益	11,000

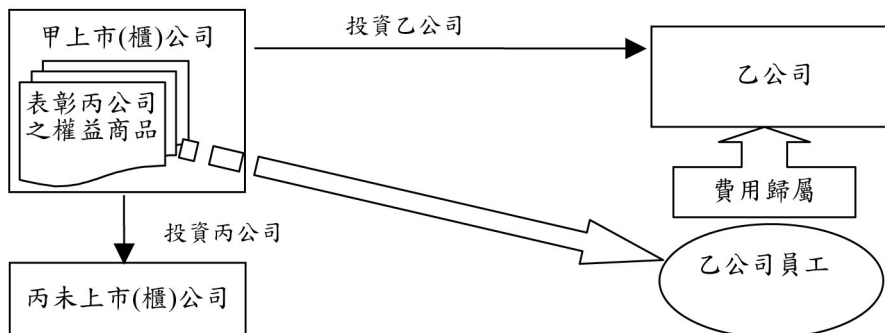
說明：

1. 母公司應依財務會計準則公報第三十號「庫藏股票會計處理準則第 15 段之規定，將子公司持有之母公司股票視同庫藏股處理。
2. 子公司持有母公司股票列入”備供出售金融資產”應依財務會計準則公報第三十四號評價處理。

前段之觀念在於子公司給與員工母公司權益商品，無論如何取得母公司權益商品，皆承擔清償對員工負債之義務，故以子公司觀點應分類為現金交割之股份基礎給付交易。若交割時係由母公司無償提供所需之母公司權益商品，子公司應於交割時除列帳上負債並轉為母公司之權益出資，此種交易對子公司而言，仍為歸屬現金交割之交易；以合併財務報表觀點而言，係由母公司發行權益商品，取得集團內員工之勞務，應屬權益交割之股份基礎給付交易。

五、母公司給子公司員工另一子公司權益商品

甲公司為上市（櫃）公司，乙、丙公司為未上市（櫃）公司，乙、丙公司皆係甲公司持股 100% 之子公司，母公司決定發行以丙公司為標的之權益商品予乙公司員工。



此例與上述例二不同點在於母公司發給子公司員工權益商品之標的不同，例二之員工取得子公司本身之權益商品，而此例員工取得之標的為另一子公司之權益商品；此獎勵制度之安排最可能是發生在該另一子公司目前尚未上市櫃，但因營運狀況良好，是集團內之明日之星，集團為了送件配合股權分散之規定而轉移股票給旗下子公司之員工，因未來股價上漲可期，員工當然樂於接受，而公司亦可透過獎勵將股權分散至與公司關係密切之集團員工，亦可掌握部份之控制權。

當母公司給與子公司員工另一子公司之權益商品時，子公司非以本身權益商品作為取得員工勞務之對價，且取得勞務所產生之負債，亦非以本身之權益商品價格決定，此類交易對子公司而言，依據第三十九號公報第 3 段之規定，似不符合權益及現金交割股份基礎給付交易之定義。IFRIC11 認為該等交易，因子公司須承擔移轉另一子公司權益商品予提供勞務員工之義務，故子公司須取得另一子公司之權益商品，該權益商品於子公司取得時，係其帳上之資產。故子公司有移轉現金或其他資產之義務，此等交易應分類為現金交割之股份基礎給付交易。

六、員工集團內之輪調

股份基礎給付協議可能允許員工於聯屬公司間輪調，於既得期間內皆於集團內企業繼續服務達一定之年限，仍可取得對企業權益商品之權利。例如，母公司給與乙、丙兩公司之員工母公司之股票，子公司之員工須於集團內繼續服務滿三年後既得，縱使員工由丙公司調職至乙公司其服務年資仍符合該服務條件之規定。IFRIC11, 9 說明此類協議各子公司應依母公司該股份基礎給付協議原始給與日權益商品之公平價值及員工於各子公司於既得期間內提供服務之比例，衡量取得員工所提供之勞務。如嗣後員工離職，未能滿足市價條件以外之既得條件者，IFRIC11, 10 認為各子公司應調整先前所認列勞務之金額，因此各子公司所認列勞務之累積金額為零。

參、會計師於第三十九號公報施行時可能面臨之查核問題

一、評價困難

在上例五中，母公司給與子公司另一未上市櫃子公司之權益商品，依第三十九號公報規定，對勞務之認列係以公平價值認列為原則，在極少數的情況下，企業若無法可靠衡量所給與權益商品之公平價值時，公報允許得以內含價值估計所取得勞務之公平價值。

唯在衡量權益商品之公平價值時，三十九號公報中並未明確說明應採用何種評價方法。僅說明若企業所給與之權益商品，無市價可供參考時，應以適當評價方法估計。該方法應與公認之金融商品評價方法一致，並加入一般市場參與者於決定價格時所考量之因素及假設。目前較為常見的評價模式有 Black-Scholes 及 Binominal

二項式評價模式。下表為筆者就公報規定採選擇權評價模式至少應考量之因素與發行認股權公司價值之關係，提供公司在決定發行計劃及設定相關履約價格及存續期間等條件時作參考，因這些影響因素之變動將決定該權益商品之公平價值，同時亦影響公司所應認列之損益金額。

表一 選擇權評價模式應考量之因素

影響因素	與認股權公平價值的關係	企業對影響因素的可決定程度
標的股票之現時價格	正向	只能透過決定給與日間接決定
履約價格	反向	可以自由決定；惟 2007 年 12 月 31 日之前不可以低於收盤價
預期存續期間	正向	透過契約期間間接決定
股價之預期波動率	正向	參考標的股票過去實際資料並進行必要的調整或參考隱含波動率
預期股利率	反向	參考過去經驗及管理當局未來的意圖
無風險利率	正向	通常參考與預期存續期間相等之政府公債利率及定期存款利率

鑑於第三十九號公報對評價方法之規定，在實務之運用上有相當之困難及國內目前對此議題仍無相關之規定，而主管機關對於未上市上櫃公司是否應依給與日依所給與權益商品之公平價值，認列股份基礎給付交易所產生之勞務成本，將發布函令規範。惟 IFRS2 及 SFAS123R 皆認為雖然此類公司並無公開活絡市場之交易資料，仍應以適當評價方法決定權益商品之公平價值。因此企業於估計預期波動率時，得以類似產業公司之歷史波動率或隱含波動率估計其預期波動率，或以淨值代替股價以估計預期波動率。至於初上市上櫃仍以其上市櫃期間可得之資訊計算歷史波動率，並考慮類似產業於相對期間之歷史波動率。例如，企業已上市交易 1 年，其所給與之員工認股權之預期存續期間為 5 年，企業於估計預期波動率時得參考相同產業之公司於公開交易後，前六年歷史波動率之水準及態樣。

另外，若以內含價值衡量未上市櫃公司所發行之員工認股權憑證，因以淨值作市價，嗣後如上市上櫃後有公開交易之市價，依公報之規定，企業即使於衡量日後能可靠估計所給與權益商品之公平價值，仍應依內含價值衡量之。因此未來上市上櫃後履約價格與市價可能產生重大差異，使公司之財務報表因上市初期股票市價波動產生鉅額之損益變動，此種變動並非由實質營運所造成，而係評價方式改變，容易使閱表者產生混淆。故未上市櫃公司發行之權益商品評價無論係採用公平價值或

內含價值，皆有適用上之問題及不合理之疑慮，冀未來主管機關能對此類公司提供相關之指引，以利實務上之應用。

二、給與日日期回溯之問題

當公司給與員工股票選擇權或其他權益商品作為獎勵時，公司應以“給與日”該權益商品之公平價值認列費用，上段討論了決定公平價值時評價之困難，此段則繼續討論“給與日”之認定時點，因為在認列費用之過程，必先決定“給與日”之日期，再決定該日權益商品之公平價值並衡量入帳，故給與日之決定直接影響公司認列費用之金額，同時也影響員工執行時之獲利大小。

依公報第 8 段之規定，給與日係雙方同意股份基礎給付協議之日。若雙方明確同意如以簽訂合約等方式表示雙方合意之結果，給與日當然就是雙方完成書面協議之日期，但實務上企業給與員工之股份基礎給付協議通常不需簽訂書面合約，雙方合意之日難以明確認定，此時就可能產生人為操縱之空間。在美國即於 2006 年爆發了「股票選擇權回溯日期」之弊案，有多家公司被指控不當操縱股票選擇權授與時機，在會計之認列上，將股票選擇權給與日訂在過去一段時間內股價之最低點（此即回溯日期 back date），並以該日之選擇權公平價值入帳，造成財務報表入帳金額與揭露與事實不符，但影響最大的是取得股票之員工在執行此選擇權之差價大幅增加，而獲利大增。此方法經艾瑞克·李（Eric Lie）教授之研究後發現公司發行股票選擇權後，股價馬上上漲，因此質疑這些公司執行長對股價預測有不可思議之準確性可能採取回溯日期之方法，此報告一經報導，截至目前約有一百四十多家公司包含蘋果電腦等遭到調查，有不少公司重編報表、執行長辭職、公司下市或是會計師遭到解聘。

上述案件之會計師未能查出此一廣泛應用之「股票選擇權回溯日期」之弊案，審計準則相關規定不足是其中一個重要因素；同時若股份給付基礎協議之支付標的是股票，而非選擇權，公司之管理當局具有較大之彈性及時間決定給與之數量及時點，也可能造成企業可回溯發給股票時點於股價最低點時，例如利用公司利多或利多消息（如併購或接獲/損失大訂單等）發布影響股價，增加潛在利益。故會計師在面對此一問題時除了針對“給與日”增加查核程序並發出警覺指南外，並應注意公司各項書面決議及合約約定時點之合理性，以防止此弊端發生。

三、會計處理複雜

預計未來企業推出之獎勵計劃將更為多變，且可能配合集團之籌資計劃，靈活運用在海內外上市之權益商品以酬庸集團員工，故可預期交易型態將推陳出新，例如母公司給與在台子公司另一大陸子公司之股票選擇權，該大陸子公司預計在新加坡上市，此一計劃不只影響員工勞務成本之評估，亦影響集團內薪資制度之訂定，同時為規劃子公司上市，還可能影響股權結構之調整及營運模式之改變，亦有可能

配合租稅規劃作組織之重組，上述之活動造成會計處理之複雜度提高，且須要運用專業判斷及估計的難度增加，例如員工離職率、市價條件及績效條件之達成率等，在在都增加公司管理當局在編製財務報表之複雜度，再加上部分交易方式如上節所述釋例，在目前公報或解釋函令正處於研議當中，另相關法令（如稅法、證券相關法令及公司法等）之配套措施尚未健全，甚至牽涉到海外租稅規劃等，在在都將增加會計師於財務報表審計之不確定性。

四、缺乏完整通報制度

第三十九號公報有關財務報表之揭露主要分為三個部分，一、財務報表期間股份基礎給付協議之性質及範圍，二、取得商品或勞務公平價值或所給與權益商品公平價值之決定，三、股份基礎給付交易對本期損益及財務狀況之影響。故公司之財務長需隨時掌握集團間股份基礎給付協議之完整性，方有可能正確入帳及揭露，若公司大股東為進行挖角，以私人身份與某特定員工簽訂股份基礎給付之密約，亦未通知財務長，將造成財務報表未能表達揭露此交易，無形中將增加對財務報表負責之公司管理當局及會計師之風險。

肆、結語

自九十七年一月一日起，企業應依第三十九號公報及相關法令規定，對員工獎勵計畫依公平價值認列勞務成本，此舉為我國會計準則與國際接軌之一大步，同時有益於提升企業報表之透明度。某些議題礙於篇幅，本文未有探討，但將來實務上可能會產生適用上之問題。例如：

- 一、若股東移轉現金或其他資產而非權益商品予企業之員工時，此類交易之會計處理？
- 二、因給與人之認定將影響費用認列之主體，若子公司給與母公司員工子公司之權益商品，其給與人應依合約約定認定為子公司？或應依控制權之判斷，認定實質之給與人應為母公司？
- 三、若股份基礎給付交易之既得條件為市價條件，將可能造成公司管理當局為達成目標市價，不當影響股價表現，如以盈餘管理方式挪移收入認列之年度，以營收創新高之假象以激勵股價上漲，或結合媒體發布不實訊息，更甚者配合金主炒作股價，以上不只對證券市場造成傷害，亦可因此內線交易坑殺無辜之一般投資人，同時在財務報表之揭露與市價達成之相關資料亦可能誤導閱表者，故影響範圍十分廣大，未來宜注意其影響情形。

唯前述種種，目前仍有待相關權責機關予以釐清並建立相關配套措施，以利企業實務上之運用，達成財務報表忠實表達及充分揭露之目標，同時亦可降低對大眾之衝擊。