

列名不分區立委 竹聯大老李宗奎遭拘提 11:16 柳林瑋私募30萬帳目不清 認罪緩起訴 11:16



udn / 要聞 / 留才激勵關鍵 相關新聞

流才或留才 企業成長致勝關鍵

f 分享 G+ 分享 留言 列印 存新聞 A- A+

2015-12-17 11:44 聯合線上企畫文：劉美恩、陳盈婕 讚 0 G+ 0

員工股票激勵暨彈性福利系統平台應用 開啟台灣產業下一個起飛點



由核聚集團主辦、國泰人壽協辦的「員工股票激勵暨彈性福利系統平台應用」研討會，邀請攜程旅行網副總裁兼人力資源部總經理施琦、歡聚時代首席財務官何震宇、交通大學科技管理研究所教授袁建中、核聚集團董事長張世榮、核聚集團總經理白羽揮、國泰人壽副總經理劉大坤、國泰人壽商品部經理涂慧如、聯邦銀行信託部經理蔡漢朝提出具前瞻性的留才新思維。圖／姚永倫 攝影

在全球化的激烈競爭下，企業掌握致勝先機的秘訣在於人才。由核聚集團主辦、國泰人壽協辦的「員工股票激勵暨彈性福利系統平台應用」研討會，邀集兩岸知名企業家進行關鍵對話，吸引超過百家企業、近400位企業主或人財法相關中高階主管踴躍參與。因應紅色供應鏈崛起或是全球搶人大戰，本會提供具前瞻性的思維與建議。

核聚集團董事長張世榮開場即分析大中華地區員工股權激勵及彈性福利現況，以及股權激勵方案的新趨勢，並指出員工股權激勵計畫是促成中國大陸企業留住關鍵人才，以及快速起飛相當重要的原因；台灣實施員工激勵計畫的企業，相較下仍有很大的發展空間。張世榮強調，運用有魅力的股權獎勵機制，並將員工彈性福利與創新科技結合，將是台灣吸引優秀人才、提升企業競爭力的重要關鍵。

「人才」是決定企業競爭力的根本。國泰人壽副總經理劉大坤表示，企業留才計畫要與時俱進，例如完善薪資福利、友善資產環境、完整培訓制度、重視員工健康等，都是打造幸福企業、創造企業價值的有效方式。此外，今年開放的「國際保險業務(OIU)」，亦是協助企業留下外籍優秀人才的工具之一。

Nasdaq上市公司歡聚時代首席財務官何震宇分析，大陸重啟A股公開發行(IPO)，加上明年將從審批制改向註冊制，將吸引環中國周邊國家的企業在中國上市，關鍵人才也將隨之流動，台灣企業更應積極思考如何延攬、留住人才。

F股上市公司矽力杰發言人梁翠嫻則分享，矽力杰的激勵重點放在股票或認股權證，並將之與員工績效連結，公司的績效好，反映在公司股價上，就是雙贏。此外，梁翠嫻提醒，企業在掛牌前就要預備好中長期的激勵計畫，預留激勵池塘，分年給予；且隨著企業人數、規模、交易狀況日趨複雜，信託及稅務都需納入考量，避免掛牌後面臨法規限制、額度限制、稅賦等問題。

針對彈性福利留才，交通大學科技管理研究所教授袁建中認為，隨著社會變遷，設計福利制度也趨於複雜，若擔心管理系統的研發費用成本過高，選擇合適的合作夥伴，可節省成本又獲得專業且真正滿足員工實際需求的平台。激勵制度的規劃涉及稅務與專業，也與企業具高度機密性的人資系統有非常大關係，合作夥伴除了必須具有高度專業知識並了解國際稅務外，提供安全的資訊控管也是考量重點。

身為台灣人到中國大陸發展，何震宇觀察，中國大陸企業在活力與前瞻，都遠遠超過台灣的企業。企業主要留住人才就是每年要增長，攜程的發展就是非常成功的案例。

[流才或留才 企業成長致勝關鍵](#)

[企業掛牌前 提早為留才做足準備](#)

[員工健康福利 加深企業競爭力](#)

[台灣員工入股激勵辦法及課稅影響](#)


交車加碼抽 Volkswagen Polo
試車週週抽 Beetle 美好假期三日遊

企業掛牌前 提早為留才做足準備

[f 分享](#)
[G+ 分享](#)
[留言](#)
[列印](#)
[存新聞](#)
A- A+

2015-12-17 11:44 聯合線上企畫 文：劉美恩、陳盈婕 [f 讚](#) [分享](#) 0 [G+](#) 0



核聚集團董事長張世榮(左起)、交通大學科技管理研究所教授袁建中、攜程旅行網副總裁兼人力資源部總經理施琦、矽力杰發言人梁翠嫻、歡聚時代首席財務官何震宇，針對留才方案關鍵對談。
圖／核聚集團 提供

人才留任激勵計劃必須在公司上市前即早準備！F股上市公司矽力杰發言人梁翠嫻指出，公司上市前受到的法規限制相對少，因此要提早準備人才留任計畫。矽力杰非常重視人才的留任，在成立之初即著手規劃中長期的員工激勵計劃。規劃的重點包括如何連結員工貢獻與公司績效、員工如何在一定期間實現所授予的股票、未掛牌前員工股票如何交易，期權有無執行的價值，公司如何先行建置好員工的股票激勵池塘 (pool)，以及非一次性給予時的分年管理問題。

由於跨國企業往往擁有各國的員工，境外員工、大陸員工要在台灣開戶有一定的困難度，掛牌後的股票交易，必須考量每個國家都可使用的方式，還有各地員工在稅務的問題，都須事先多方面評估，確保在掛牌後要能繼續實行，而這些都是在掛牌前就要先規劃完成的。

掛牌後，法規限制多，董事會、股東會要通過計劃，主管機關要送件，最大的問題是股票額度上的限制，是否足以支應計劃需求，以及員工股票費用化的問題，股價愈高成本愈高。另外長期的後續法律議題及員工協議等都要特別留意。採用信託是很好的方法，員工是受益人，對員工是有保障的。

在管理方面，隨著公司成長速度快，員工人數增加、計劃時間長、未來衍生的權息會愈趨複雜。並且期權激勵牽涉人事薪資的一部份，一般來說公司不會自己做系統，也不希望IT介入，怕影響其它員工的心情，尋求外部的專業服務機構，協助管理大量的資料是最適當的模式。因此若公司有此長期計劃，建議大家提早做足預備，並選擇好的服務商，才能貫徹公司理念，把福利給員工。

員工健康福利 加深企業競爭力

f 分享 G+ 分享 留言 列印 存新聞 A- A+

2015-12-17 11:44 聯合線上企劃 文：鄭淑文、陳盈婕 讚 0 分享 0 G+ 0

企業的競爭力來自健康的員工，員工的價值來自健康的身心。健康意識抬頭，不少企業透過健康管理完善制度留住優秀員工，其中健康檢查是最普遍的做法，然而除了健檢之外，企業還能夠為員工健康做些什麼呢？

近年來，各國政府的醫療支出的總額比重越來越高，尤其先進國家面臨嚴峻的考驗；中國大陸、台灣、日本等亞洲國家亦同。主因醫療的進步、生育率降低、人口結構急驟老化，加上生活型態變化，大家承受的壓力越來越大。以台灣為例，健保相關醫療支出成長就相當驚人。目前歐美國家，已開始省思、轉變醫療想法；對此，許多專家預測，在現行科技進步情況下，預計2025年有望改變醫療支出方式，將疾病治療預算比重從60%降至35%，其他用於加強預防醫學相關預算。



核聚集團董事長張世榮與國泰健康管理總經理傅伯昇於「員工股票激勵暨彈性福利系統平台應用」研討會合影。圖/毛洪霖攝影

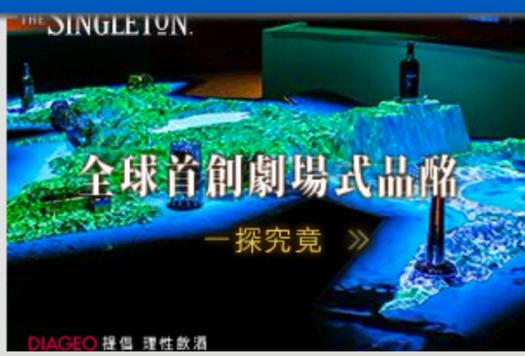
國泰健康管理總經理傅伯昇特別提醒，健康檢查不等於預防醫學。健康檢查只是幫助了解現在身體狀況的必要手段！許多人即使看到健檢報告有紅字也不予理會；有的人會自發性帶著報告前往診所追蹤，但大多也只獲得飲食或運動衛教勸導，這主因多數社會觀念停留在早期診斷、早期治療，通常要確定疾病之後，才會對症下藥，屬預防醫學中的次段預防。若能在發現身體警訊的異樣數據出現時，提早進行調整，是否就能避免疾病發生？

傅伯昇指出，科技進步，的確有辦法提早發現，讓醫療團隊以非藥物方式進行介入、改善。於本次研討會中，透過影片展示於人手一機的時代，國外已有透過手機，將心電圖數據上傳至平台的案例，協助醫療團隊判讀、進而追蹤心血管相關數據，達成健康管理。此外，目前市面上已有智慧手環、手錶等穿戴裝置，加入心律偵測、計步、加速感應、GPS等功能，搭配APP應用，都可協助使用者觀察自身體況，應用於即時健康管理。

國泰人壽商品部經理涂蕙如表示，國泰人壽結合保險與健康管理，推出首張物聯網概念的創新防癌健康終身險，除了同樣具備病後的補償，更有預防生病的鼓勵機制。國泰人壽與核聚保經，攜手為企業客戶客製化，設計創新式員工智慧健康團體保險，將員工福利結合健康管理、穿戴式裝置與實物給付，以類年金險的概念，鼓勵員工養成持續運動習慣，進而每年享有健康回饋金，用於健康檢查、採買營養品等機制，或是以實物給付，提供營養諮詢或體適能服務等方式，提升員工健康力和快樂感，強化企業競爭力。

另外，台灣具有資產隱蔽性高、保險商品多元、語言及交通便利、又具備旅遊、醫療、醫美魅力，今年開放「國際保險業務(OIU)」，讓沒有居留證的外籍人士也可在台購買外幣保險商品，透過國泰人壽創新的保險商品與核聚保經特殊的營運模式，將可為企業外籍高階主管或關鍵員工提供另一保險福利，為留才計畫再添一大誘因。

複雜。並且期權激勵牽涉人事薪資的一部份，一般來說公司不會自己做系統，也不希望IT介入，怕影響其它員工的心情，尋求外部的專業服務機構，協助管理大量的資料是最適當的模式。因此若公司有此長期計劃，建議大家提早做足預備，並選擇好的服務商，才能貫徹公司理念，把福利給員工。





台灣員工入股激勵辦法及課稅影響

[f 分享](#)
[G+ 分享](#)
[留言](#)
[列印](#)
[存新聞](#)

2015-12-17 11:44 聯合線上企劃 文：鄭淑文、陳盈婕 [讚](#) [分享](#) 0 [G+](#) 0

如何讓員工對公司有向心力？核聚集團特別邀請勤業眾信聯合會計師事務所廖哲莉以及楊俐珊會計師，剖析台灣現行員工入股分紅、新股認購權、認股權、庫藏股、限制員工新股，以及持股信託等獎勵辦法，並對於稅務影響做了整理。

依據公司法，公司年度決算有盈餘時，須依法繳納稅捐及提撥公積外，餘額則分配予股東及員工。而員工無償取得的紅利，即為分紅入股，屬勞務，並以交付股票日當天的收盤價計算薪資所得，所以須計入綜合所得稅。例如，員工於2013年取得分紅配股1000股，公司股價為50元，員工於次年5月申報所得時，應以獲配股票時價50元，共計50,000元列薪資所得、並以申報課稅。

當公司辦理現金增資時，公司法亦規範需保留10% - 15%給員工認購。但公司與員工簽訂認購權契約時，會約定一定期間不可轉讓，最多不超過二年。員工依約定價格認購公司股份，當可處分日的股票時價若大於認購價時，差額認購所得列其他所得，公司不做扣繳，但個人納入綜合所得稅申報。至於員工認股權，公司會與員工簽訂認股權契約，約定購買的期間，在約定期滿時，可依照談定的時間點、認購價格及股數取得股票。若執行權利日當天，股價低於約定的價格，可不認購；若時價超過認股價格的差額部分，則屬其他所得。

另外，庫藏股也是企業提供員工入股的來源，也就是公司買回自家股票，再轉給員工或配合發行員工認股權。在獲利實現時，差額列其他所得，需予以課稅。

較常見的限制員工權利新股，是指公司對於發給員工的新股，附有達到服務或績效的條件，在條件達成前，公司對員工的股份權利有所限制；只有員工達到公司鎖定的標準後，才可拿到股票。通常這些股票也是無償取得，但也有少數情況下，是以低於市價的優惠價購買；若可處分日，股票時價超過認購價(成本也可能是0)，差額部分計算員工的其他所得。

持股信託則是公司每個月自員工薪資中提撥一定金額，透過信託專戶購買公司股票。等到信託契約期滿或是員工退休、離職後，公司才會將信託財產交還員工，這部分並沒有所得發生。但公司為了鼓勵員工對持股信託，所提撥的獎勵金，則視為員工薪資所得。

楊俐珊表示，上述計畫總歸來說，都是為了激勵員工提供勞務、取得獎勵。當員工在國內勞務地，取得本國公司股票獎勵並且出售，則會產生資本利得或損失，核屬證券交易所得或損失，依法課徵證券交易所得稅。但如果出售的是外國公司的股票，屬海外所得，依目前規定，稅務居民須計入最低稅賦。

至於台灣證券所得課稅方式，在2013-2015年採核實計算所得單軌制；但自2016年起，政府廢除個人證所稅課徵，僅國內營利事業及在台有固定營業場所或營業代理人之外國營利事業其證券交易所得應課最低稅負。

員工入股激勵辦法比較

	適用員工	適用時機	股票來源	員工出資	課稅規定
員工分紅入股	本公司員工及從屬公司員工	公司有盈餘時	發行新股	無	薪資所得
員工新股認購權	本公司員工	現金增資發行新股	發行新股	有	其他所得
員工認股權	本公司員工及從屬公司員工	依需要而定	發行新股 庫藏股	有	其他所得
庫藏股	本公司員工及從屬公司員工	依需要而定	---	有	其他所得
限制員工權利新股	本公司員工	依需要而定	發行新股	有/無	其他所得
員工持股信託	員工持股會訂定	---	庫藏股	有	---

勤業眾信聯合會計師事務所提供



NEWS 票選2015第一大新聞 汽車大獎送給您 投票去

員工激勵 MyCoreInfo一站式雲端服務

f 分享 G+ 分享 留言 列印 存新聞 A- A+

2015-12-17 11:44 聯合線上企劃 文：劉美恩 f讚 分享 0 G+1 0

由核聚自主研发的MyCoreInfo一站式雲端平台，結合員工股權激勵管理、彈性福利管理及全方位金融服務，可有效降低企業管理成本，使其專注於人力資源策略的規劃，提升企業運作效能。

核聚集團總經理白羽揮表示，MyCoreInfo一站式雲端平台經過嚴格而細緻的審核，是中國率先通過SSAE 16金融資訊技術服務認證的公司，並且每年都經德勤會計師事務所審計通過。員工登錄此平台，可以進行期權管理及並掌握員工彈性福利管理訊息，甚至可做到資金管理。登錄的頁面亦可依企業需求客製化，使用企業LOGO及企業色，讓使用的員工甚至不知是第三方平台。

MyCoreInfo提供期權授予線上及電子簽署的系統模組，符合美國電子簽名相關法規，使企業不再負擔過往期權授予繁瑣的人工及紙本處理過程。透過全程電子化管理服務，員工只需3分鐘左右就可以完成授予文件的簽署。

白羽揮指出，其實很多企業在IPO之前，就已開始使用MyCoreInfo雲端平台，協助員工掌握公司在每個階段的股價、IPO之後預估的收益獲利；員工可透過此平台行權，與證券商對接下單進行交易，根據員工的國籍以當地的稅法計算稅金，並提供交易明細。

運用MyCoreInfo也可計算發放員工期權的成本攤銷的方式，根據各種會計準則，模擬計算成本攤銷的結果出具財務批露報告，或提供各種期權管理報表。

核聚致力提升證券及金融服務系統，讓客戶更能享受智慧雲端科技所帶來的便利。這種獨特且創新的服務模式，創造客戶企業價值提升，長期以來已成為上市企業員工股權激勵方案管理的首選服務商。

核聚雲端整合股權激勵及彈性福利服務

持續滿足客戶變動的需求，管理員工激勵方案變輕鬆



MyCoreInfo系統示意圖。圖／核聚集團 提供

核聚引領大中華區員工激勵計畫

核聚集團 (The Core Group) 為亞太區知名的金融科技集團，並是大中華區員工激勵計畫及彈性福利方案的領導服務商，2006年成立於上海，近十年來深根經營，營運據點拓擴展到北京、香港、台灣及舊金山等地。透過全球化經驗及符合國際趨勢之金融科技 (FinTech)，提供兩岸三地客戶股權激勵計畫、證券交易、保險、信託及財富管理等服務。

創辦人張世榮董事長認為，台灣具有發展成為亞太重要營運中心的潛力，不管在募資與人力都是一流的。三年前，核聚回到台灣發展，為確保服務的一致性，核聚現在不僅提供平台服務，更橫跨到證券、信託，資訊科技、保險經紀與境外財富管理等全方位發展，深入經營到每一個項目，並導入大數據的服務概念。

至今核聚已服務上百家企業客戶，高資產（帳戶餘額30萬美元）帳戶達10萬戶，累積管理資產超過50億美元。