



退休基金協會期刊

2022 年 01 月

員工福利信託之介紹

中國信託

前言

鑑於「高齡化 / 少子化」社會來臨，第一支柱的社會保險及第二支柱的職業退休金給付可以提供的所得替代率可能不到五成。如何補強勞工退休金準備的第三支柱，需要政府、企業及員工共同重視的議題。由於員工持股信託及員工福儲信託（以下合稱員工福利信託）係由參加信託計劃的員工自行提撥資金，搭配公司提撥的獎勵金，投資上市櫃公司股票、共同基金等，兼具累積第二支柱及第三支柱退休金精神，對於提高員工退休所得替代率有相當大的幫助，也是非常適合企業實施的差異化員工福利措施。希望透過本文的介紹，讓企業及大眾了解員工福利信託的運用方式及優點，進而將員工福利信託計畫列入企業人力資源管理的一環。

壹、員工福利信託概述

「員工福利信託」以實施的公司類別及可投資的標的分類，包括「員工持股信託」及「員工福儲信託」。「員工持股信託」限上市櫃公司實施，投資標的以自家上市櫃公司股票為限；「員工福儲信託」則一般企業（含上市櫃公司）、學校、機關團體均可以實施，投資標的包含上市櫃股票、國內外共同基金及存款等。由於員工持股信託與員工福儲信託的實施架構均相同，差別只是實施的企業主體及可投資的標的不同，為便於介紹及了解，接下來的係針對員工持股信託的運作方式說明。

	員工持股信託	員工福儲信託
實施對象	上市櫃公司	一般企業、學校團體
投資標的	上市櫃公司股票	股票、基金、存款
投資組合	單一標的	單一標的 多標的組合 (積極、成長、穩健、保守)
財產型態	股票、現金	淨值、單位數

表 1. 「員工持股信託」與「員工福儲信託」的差異

一、員工持股信託的發展沿革

國內員工持股的概念早在民國 55 年起政府即就公司法相關條文陸續增修訂，主要就是員工酬勞予以規範及說明。員工酬勞之發放目的，主要是公司希望能讓員工取得公司股票後，除了獎勵過去的辛勞之外，更希望未來長期能讓員工產生「勞資共和、休戚與共」的觀念，即是「公司賺得多，員工分的多，公司賺得少，員工自然分得少」。所以，如果員工努力工作、創造出新的績效，進而讓績效實際反應在公司股價上，則員工財富所得自然也能隨之增加。

「員工持股信託」就是在這種概念下所產生出來的一項業務，但此業務與「員工酬勞」的不同點在於員工酬勞是一年發放一次，而且是由公司直接發放股票或現金到員工的帳戶內，但「員工持股信託」則是由信託專戶以定期定額的方式買進公司股票，並由信託業者保管股票財產，待員工離職、退休後才可取得公司股票。

員工持股制度早於歐、美、日等先進國家已經實施多年。臺灣的員工持股信託係參考美國員工持股制度 (Employee Stock Ownership Plan，簡稱 ESOP) 及日本之「從業員持股信託」制度，於民國 81 年 4 月獲財政部核准開辦。

二、員工持股信託運作架構

員工持股信託就是同一企業內的員工為了要長期投資、取得自己所服務的公司股票，而透過信託方式，每月固定自其薪資所得中提撥一筆小額資金 (即員工自提金) 結合公司所給予的獎勵金 (即公司獎勵金) 交付予信託業者 (即受託人)，由受託人集中運用資金、明細帳管理個別員工資產的方式，將同一企業內多數員工所交付之信託資金，

使用「滾入平均成本法」(即定期定額投資)於公開市場買進員工所服務的公司股票，再分別計算每一位員工可分配之股數。待員工退休、離職，或信託契約終止時，再由信託業者返還信託財產(股票或現金)給員工的一種金錢信託業務。

以下將以流程圖方式說明員工持股信託的實施流程，並依步驟說明其內容：

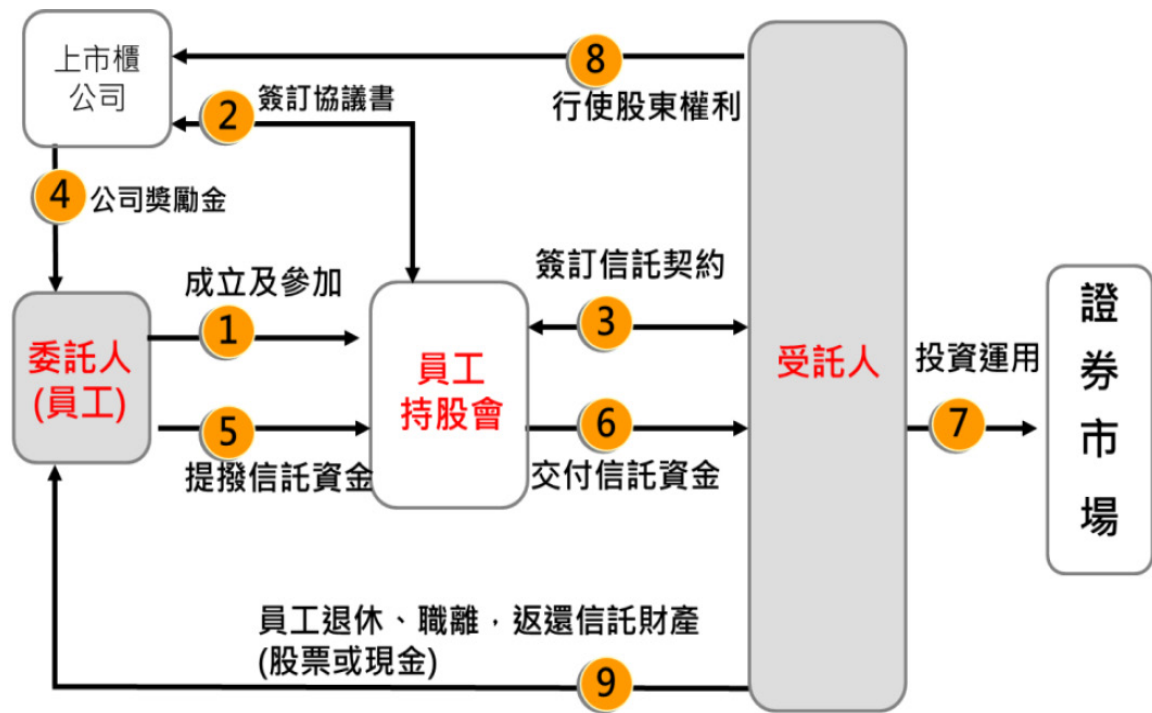


圖 1、員工持股信託實施流程

步驟 1

首先需由員工擔任發起人，共同發起成立「員工持股會」，並選任代表人及通過持股會章程。員工持股會成立後，開始對公司員工進行招募會員的作業，員工依自由意願加入員工持股會成為持股會的會員。

步驟 2

持股會代表人與公司簽定協議書，約定公司獎勵金比率或金額。

步驟 3

持股會代表人與受託人簽定金錢信託契約，由受託人以信託專戶之名義，辦理信託之證券、銀行帳戶開設。

步驟 4、5 及 6

公司依協議書約定，協助持股會將每個月發放之「公司獎勵金」以及自員工薪資所得中代扣之「員工自提金」，一併將交付予受託人。

步驟 7

受託人收到信託資金後，即依信託契約之約定買進公司股票，將當月買進之股票依每位會員提撥之資金比例計算分配股數。

步驟 8

信託期間遇有公司召開股東會，受託人以股東名義參加股東會並行使股東權利。

步驟 9

會員因退休或離職而退出員工持股會時，由持股會代表人指示受託人將信託財產返還給退休或離職的員工。

(一) 員工持股會的組織架構及成立的流程

為簡化每位員工分別與受託人簽訂信託契約之繁瑣手續，員工參加員工持股會時，需同意授權「員工持股會」之代表人與受託人簽訂信託契約。由於員工持股會是一個任意團體，屬非法人組織，而信託契約的簽訂者為「自然人」，即由「員工持股之代表人」代理每一位員工與受託人簽訂契約，惟信託資金之提存、實際享有信託權益、負擔義務者為委託人本人（即員工）。

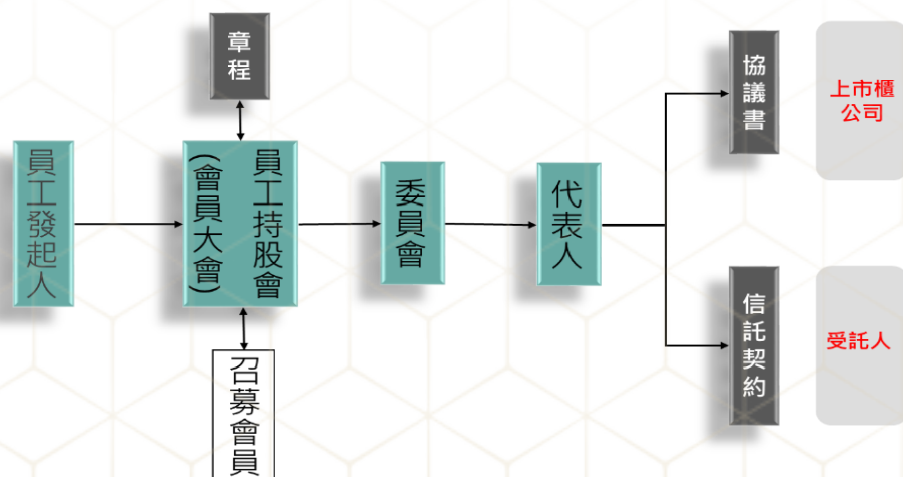


圖 2. 員工持股會架構

上市櫃公司在實施員工持股信託前會先進行事前之規劃，包括擬定持股會相關書類內容，包括實施辦法、持股會章程、協議書、發起人聲明暨委任書、會員之入會申請暨委任書。

任何員工均可以擔任發起人，由發起人召開發起人會議兼第一次會員大會，會議中決議通過持股會章程、協議書、信託契約及選任 3~9 名委員，委員召開委員會推派 1 名委員擔任「持股會代表人」。由代表人分別跟公司簽訂協議書，跟受託人簽訂信託契約。於信託期間，員工持股會代表人全權代理會員與受託人就信託相關事務為指示、確認、協議、同意及其他相關事宜。

持股會章程載明員工持股會的成立目的，是為了協助員工長期取得及管理其所任職之公司股票，以協助員工達到儲蓄理財及保障未來生活安定之目的；續向員工進行招募宣導此理財概念，由同意此理念、信託架構的員工簽具「入會申請暨委任書」自由參加入會。章程其他約定事項包括員工加入的資格條件，信託資金的類別、信託財產取回方式、運用範圍及持股會代表人之代理權限及任期等。

(二) 持股會代表人與公司簽定協議書

協議書最重要功能係持股會代表人與公司約定，公司應提撥之獎勵金數額。

內容包括：

1. 加入持股會的員工資格，資格限定範圍得約定：新入職、試用期滿、或服務年資滿「○」月，或特定職級等。
2. 依會員每人每月提撥之自提金金額，公司負有提撥公司獎勵金之義務，共同交付予受託人。

目前業界普遍的作法，係採「按職級固定金額」的表列方式，公司依照員工職級高低決定自提金金額後，搭配公司獎勵金比例或金額。例如：

員工自提金：按職等每月 1,000 至 3,000 元不等

公司獎勵金：依員工提存金相對給予 100%、50%、30%、20%

職等 \ 獎勵金方案	員工自提金	公司獎勵金 (以 100% 為例)
A 職等(含)以上主管	3,000	3,000
B、C 職等主管	2,500	2,500
D、E 職等主管	2,000	2,000
F 職等以下同仁	1,000	1,000

表 2. 員工自提金及公司獎勵金提撥表

公司決定員工自提金額及公司獎勵金的補助金額或比率時，會考量各職級人數多寡，員工薪資水準可負擔的自提金額及公司的年度獎勵金預算。以表 2 範例所示，F 職等以下同仁自提金金額為 1000 元，應係員工可負擔的金額，且佔該職等月薪 30,000 元之約 3%，等同公司為自願加入員工持股信託計劃的員工加薪 3%。

公司實施員工持股信託計劃成功的因素，最攸關的因素是公司獎勵金比率的高低，另外員工對於公司營業狀況的預期及未來股價的期待也會有所影響。

(三) 持股會代表人與信託業者簽訂信託契約

員工持股信託契約類型屬於受託人對信託財產運用不具有運用決定權之特定金錢信託，且委託人與受益人為同一人（員工）的自益信託。

委託人保留對信託財產之運用決定權，約定由其委任之第三人（即持股會代表人），對信託財產之營運範圍或方法，就投資標的、運用方式、金額、條件、期間等事項為具體特定之運用指示，並由受託人依該運用指示為信託財產之管理或處分，信託契約約定內容簡述如下：

1. 信託契約之當事人：

- (1) 委託人及受益人：加入員工持股會之員工。
- (2) 代理人：即持股會代表人，信託期間代表參加員工行使信託相關事務。
- (3) 受託人：即兼營信託業之金融業者，如中國信託商業銀行。

2. 信託財產的種類，購股的資金包括：

- (1) 薪資提存金：員工每月固定自薪資所得中扣撥。
- (2) 公司獎勵金：依員工之薪資提存金額相對給予一定比例或金額之獎勵金，並與員工薪資提存金共同交付予受託人。
- (3) 現金增資認股提存金：運用投資所取得之公司股票，遇有現金增資認股時，委託人得依其可認股比率追加現金認購。
- (4) 年終獎金、員工酬勞現金之提存金：公司發放年終獎金時，得依員工薪資提存金之倍數另行額外追加提存，或將部分員工酬勞現金提存為信託資金。

3. 信託財產之管理及運用方式

- (1) **買進標的**：限定投資標的只能取得自己所服務公司之上市或上櫃股票為限，不含全額交割股。
- (2) **買進時點**：依信託契約登載之指定日期或期間買進股票。自信託資金入帳日（通常為公司的撥薪日）之次日起，將當期信託資金平均於 3~5 個營業天內分盤買進股票。除非公司撥薪日期變更，否則買進的時點及天期不得任意改變。

4. 信託財產採集中運用、明細帳管理

員工持股信託之委託人（員工）為特定多數人，受託人採個別明細帳方式管理個別員工資產。

舉例說明員工持股信託的財產分配計算方式：

假設海角公司的員工持股會，110 年 12 月提撥公司獎勵金及員工自提金合計之信託資金為 1,000 萬元，而當月份信託專戶購入海角公司的股票，總計買進 50 萬股。而該月份委託人「阿加」與「有子」的月提存金分別為 1 萬元及 5 千元，則於 12 月份信託專戶內他們兩人分配信託財產權益登載之股數分別為 500 股及 250 股。

阿加： $10,000 \text{ 元} / 10,000,000 \text{ 元} * 500,000 \text{ 股} = 500 \text{ 股}$

有子： $5,000 \text{ 元} / 10,000,000 \text{ 元} * 500,000 \text{ 股} = 250 \text{ 股}$

5. 公司召開股東會時，股東表決權的行使

由受託人派員或委任他人出席股東會，以信託財產專戶之名義行使表決權但不得分割行使表決權，惟董監事改選時，可支持二人以上之候選人。

6. 委託人資格的喪失

委託人資格的喪失情形可分為二種：

(1) 當然喪失持股會員資格，即員工身故、退休、離職、被解雇時，但不含留職停薪。

員工（受益人）身故時，信託財產應歸屬受益人之繼承人。

(2) 會員申請經由員工持股會代表人審核通過，同意員工中途退出員工持股會。

當委託人因身故、退休、離職、被解雇時喪失會員資格或會員經員工持股會代表人同意中途退出員工持股會時，信託契約終止，受託人應返還信託財產。

信託財產返還方式有三種：

(1) 返還股票：受託人將股票轉入員工個人集保帳戶。

(2) 返還現金：由受託人將股票處分後之現金返還。

(3) 部分股票部分金錢返還。

7. 員工持股信託的相關稅負

(1) 公司獎勵金之稅負

視為該員工當年度薪資所得之一部分，因此應納入員工當年度個人綜合所得課稅。

(2) 信託收益之稅負

信託財產所孳生之存款息、股票股利、現金股利等收益，由信託財產專戶受配領取後，再由受託人依據「實質課稅原則」列為各委託人之當年度個人綜合所得，並依規定扣繳二代健保補充保費。

貳、實施員工持股信託為企業及員工帶來的好處

一、對企業的優點

1. 提高人事福利 降低流動率

企業內部人事福利的配套措施，並達到降低員工流動率，不致於產生技術斷層。

2. 凝聚員工向心力 提昇經營績效

藉由全面激勵的福利措施，進而達到公司向心力的凝聚，並提昇整體經營績效。

3. 促進勞資關係和諧

由於公司採發放獎勵金的方式進行，因此長期而言能促進勞資關係的和諧。

4. 穩固經營權 健全企業經營

每月定期自市場購入股票，所以長期而言能在市場具有一定的穩固買盤。當然，也在這種長期購股的運作架構之下，公司的股權也能透由此架構而達到股權集中的效果，公司經營權較不易受到市場派惡意併購的影響，且對員工而言也能穩定其工作情緒及其工作權益。

二、對員工的優點

1. 員工須提撥自提金，提早規劃儲蓄退休金

由於每人儲蓄行為不同，因此如果員工能參加持股信託計劃，則等於強迫自己儲蓄，並且藉由強迫儲蓄而達到退休金儲蓄的效果！

2. 額外享有公司獎勵金福利

公司的獎勵金發放是只針對有參加員工持股信託的員工，因此有參加的員工才能額外領有該筆獎勵金。

3. 持有公司股票、分享經營利潤

員工參加員工持股信託進而持有公司的股票而成為股東身分，因此當公司年度配發現金、或股票股利時，員工也都能以股東身分享有盈餘分配！契合當前最流行的存股概念，員工在職期間存股，退休後年年領取股利收入，提高退休所得替代率。

4. 信託法令賦予財產保障

由於信託法第 12 條規定信託財產不得強制執行，對員工的儲蓄財產提供可靠的保障。

參、參加員工持股信託的風險

任何投資都會有風險，且受託人不得承諾擔保信託本金或最低收益率，因此員工持股信託以員工提存資金購買自家公司的股票，最大的風險就是隨著股價的漲跌，員工的資產價值也將隨著公司股價而上升及下降。員工若努力工作將績效實際反應在股價上，自己的財富也將累積升高，相反，則也可能造成損失。

員工透過員工持股信託成為公司股東，除了關心每年的盈餘分配、股價高低之外，更在乎的是公司可否永續經營，畢竟股東、員工們辛苦了大半輩子投資在公司的股票上，都希望在退休時能領到的一筆可觀的退休資產！

如果推行員工持股信託的公司，採取的是給予員工較高的持股獎勵金、或其公司股票每年都是採高配股、高股息的股利政策，都將有助於降低員工長期持股的風險！

肆、適合一般企業（含上市櫃公司）、學校團體實施的「員工福儲信託」

員工福儲信託與員工持股信託的成立流程及架構內容相似，惟主要的差異，在於員工福儲信託的投資標的除了上市櫃公司股票，還可以選擇共同基金或存款。員工須先完成風險屬性評估作業，再讓員工依照自身風險屬性及投資需求投資單一標的，或預先設計的不同風險類別之投資組合。

由於員工福儲信託的投資運用較為彈性，而促使國內私校紛紛為其教職員開辦員工福儲信託業務，也讓學校的教職員將來退休後的生活更加有保障，更能藉由這類福利措施吸引更多優秀教師加入其教學陣容。

新制私校退撫儲金是國內唯一以信託方式辦理之公辦民營退休金制度，首開國內退休金先例，於 2013 年實施自主投資計畫，由中國信託商業銀行擔任私校退撫儲金之信託銀行暨自主投資平台提供者，提供全國私校教職員依個人需求自主規劃，自行選擇適合的資產運用組合。

伍、結論

企業於有限的獎酬資源之下，必需考量不同階級的員工設計各種獎酬計劃。例如以公司法規定的五大獎酬工具包括：員工酬勞股票或現金、現金增資員工優先認股、員工認股權計劃、買回庫藏股轉讓員工或限制員工權利新股，作為高階主管、研發團隊，或對公司能帶來卓越貢獻的員工的獎勵工具。但是要達到全體激勵效果，並凝聚內部的組織氣候、員工向心力時，那就可以採取適合全體員工施行的員工持股信託或員工福儲信託。

上市櫃公司實施員工持股信託，以每月提供獎勵金方式補助員工買自家公司股票，不但可以提供另類的員工福利，有助於求才、留才，固定買盤亦可達到維護股東權益的效果。參加員工持股信託之員工在職期間以自提金、公司獎勵金及年度股利等信託資金作定期定額存股，退休後除了另外擁有一筆退休金外，透過每年的股利收入，將可提高每年的所得替代率。因為實施優點眾多，所以早期像台肥、中鋼、中華電信、統一超商及近期的台泥企業等傳產公司陸續開辦員工持股信託；而高科技公司亦因為「員工分紅費用化」將員工紅利改列公司費用之原因，也陸續改以實施員工持股信託，以定期定額或一次性高額獎金購股的方式讓員工持有股票，讓全體員工分享企業經營成果及股價上漲的好處。

公司從非公發邁向公發及掛牌上市櫃的進程中，不同的成長階段需要合適的員工福利 / 留才信託；企業立足台灣眼光望向全球市場時，照顧的員工對象也從台籍擴大到外籍及陸籍員工，選擇一個兼具員工福利信託及全球保管銀行業務的專家作為企業長期合作的重要夥伴至關重要。公司選擇合作伙伴時得以信託銀行之專業能力的完整性（例如員工福利 / 留才信託產品設計的全面性、多語言平台建設的完整性）及輔導經驗的豐富性（輔導客戶產業類別廣度、信託業務人員配置數量及流動率低、各產業實施員工持股信託的統計分析資料及量身訂做信託計劃的能力...等）以滿足集團企業之境內及跨境之台籍、外籍及陸籍員工之福利 / 留才信託規劃需求。

員工福利信託在台灣實施近 30 年，一直以來都是信託業者鴨子滑水式的推廣。109 年金管會力推信託 2.0「全方位信託」計畫，其中「鼓勵企業辦理員工福利信託」列為重要措施之一，亦將 110 年度公司治理評鑑指標 4.9 例示說明納入是否實施員工福利信託，希望透過公司治理評鑑的方式鼓勵企業實施員工福利信託。相信透過公私部門攜手合作，可以保障更多勞工退休後經濟生活，促使社會穩定發展，也才能留給下一代更美好的未來。