

第一章 緒論

第一節 研究背景及動機

處於知識經濟時代的來臨，企業的經營成敗往往取決於人力資源，因此員工扮演的角色非常重要。企業若是要吸引優秀的人才或是留住優秀的人才，就需要各種員工激勵制度配合。郭櫻枝(2005)指出台灣目前的員工獎酬制度大概有年終獎金、績效獎金、員工分紅入股、庫藏股轉讓、員工新股承購權及員工認股權憑證(employee stock option plans, ESOP)等 6 類。如以發放形式區分，年終獎金與績效獎金一般以現金發放；後 4 類則將員工獎酬與公司價值連結，而以公司股票發放。如以獎勵標的區分，前 5 類皆以已實現的公司利潤為基礎，屬過去績效之酬勞；員工認股權憑證則以未來績效為獎酬基礎，自發行屆滿 2 年後，員工才可執行認股權。

我國員工分紅入股制度的採用開始於 1980 年(註 1)，直到 1990 年才廣泛被企業使用，且企業分配的員工分紅占員工總報酬的比例有逐年提升的趨勢，尤其在高科技產業更是主要吸引、留住優秀人才的方法。當企業賺錢時，從盈餘中提撥一定比例以股票配發給員工，由於員工是無償取得，在高科技產業快速發展的年代，是高科技產業員工累積財富的管道。不過為使員工分紅之會計處理與國際接軌，且欲解決原處理方式會導致財務報告盈餘虛胖的問題。蘇淑卿(2007)指出經濟部商業司在 2006 年修正商業會計法第 64 條之規定，將原規範之「商業盈餘之分配不得作為費用或損失」限縮為「商業對業主分配之盈餘不得作為費用或損失」，係將盈餘分配不得作為費用或損失之規定限縮於對業主分

配之盈餘。關於員工分紅之會計處理，參考國際會計準則之規定處理，應列為費用，並自 2007 年 1 月 1 日起開始實施。

蘇淑卿(2007)並指出員工分紅費用化實施後，直接衝擊的是公司之損益表及對員工之獎勵制度，有關員工獎勵方面，為增加公司對員工獎酬方式，外界建議採行之配套措施包括員工認股權憑證、庫藏股及限制型股票。有關限制型股票(註 2)必須修改公司法始可實施，恐怕緩不濟急，而員工認股權憑證及買回庫藏股轉讓員工，只要修改相關法規即可。金管會於召開公聽會後，決定公司於提經股東會通過後，部分員工認股權憑證得以低於市價認購、部分庫藏股得以低於買回平均價格轉讓予員工，並配合增(修)「發行人募集與發行有價證券處理準則」及「上市上櫃公司買回本公司股份辦法」相關規定。

相較於員工分紅入股制度，員工認股權憑證屬於長期激勵因子，可以鼓勵研發人員或長時間才能看出績效的員工，藉此留住優秀的員工，並可使股東與員工的利益趨於一致。發放員工認股權憑證的動機主要是在降低股東與經理人間的代理問題，公司藉由發行員工認股權憑證，進而連結員工的報酬與公司的績效，以期達到降低代理問題。根據以往研究，影響發放員工認股權憑證或其他員工獎勵制度之因素大致有公司規模(Core and Guay, 2001; Ding and Sun, 2001; 楊雨雯，2003)、成長機會(Kole, 1997; Matsunaga, 1995; Mehran, 1995; 王瑋琦，2004; 楊雨雯，2003)、流動性(Core and Guay, 2001; Ding and Sun, 2001; 王瑋琦，2004; 黃仕群，2006)。而國內對員工獎酬制度的相關研究大都偏重在獎酬制度與公司績效間的關聯，對於實施獎酬制度與公司特質的相關研究較少，因此本研究擬對公司實施員工認股權憑證之影響因素進行探討。在代理理論下，除上述 3 項因素可能影響公司發放員工認股權憑證外，公司之董監事持股情況、現金限制與員工薪

資亦可能會影響公司發放員工認股權憑證，故本研究另再考量董監持股比率、現金流量短缺及薪資費用率 3 項因素，以瞭解哪些因素對公司實施員工認股權憑證與否會產生影響。

第二節 研究目的

理論上，員工認股權憑證對一般員工具有較高之激勵作用，以促進員工對企業投入之意願，因此應為企業樂於採用之制度，然實務上自實施後，發行員工認股權憑證之公司數量仍不多，且發行公司多為電子公司，因此引發本研究探討影響企業實施員工認股權憑證制度之因素。由於員工認股權憑證之發放，除了對員工有激勵作用外，還有解決代理問題的作用，故在探討影響發行員工認股權憑證之因素時，尚須考慮代理理論的影響。基此，本研究之具體目的為探討影響國內上市電子公司發行員工認股權憑證之因素。

第三節 論文結構與研究流程

本研究共有 5 章，第一章為「緒論」，說明研究動機、研究目的及研究架構。第二章為「文獻探討」，本章首先說明代理理論與員工獎酬制度之關係，並介紹各種員工獎酬制度，最後整理國內外關於實施員工認股權憑證之相關文獻，作為研究之基礎。第三章為「研究方法」，包括實證假說、變數之衡量、實證模型、統計檢定法、樣本選取標準及資料來源等。第四章為「實證結果及分析」，說明實證結果，以及對各項結果做分析、比較及解釋。第五章為「結論及建議」，對實證結果提出研究之結論，並對後續研究提出建議。本研究進行流程如圖 1-1 所示。

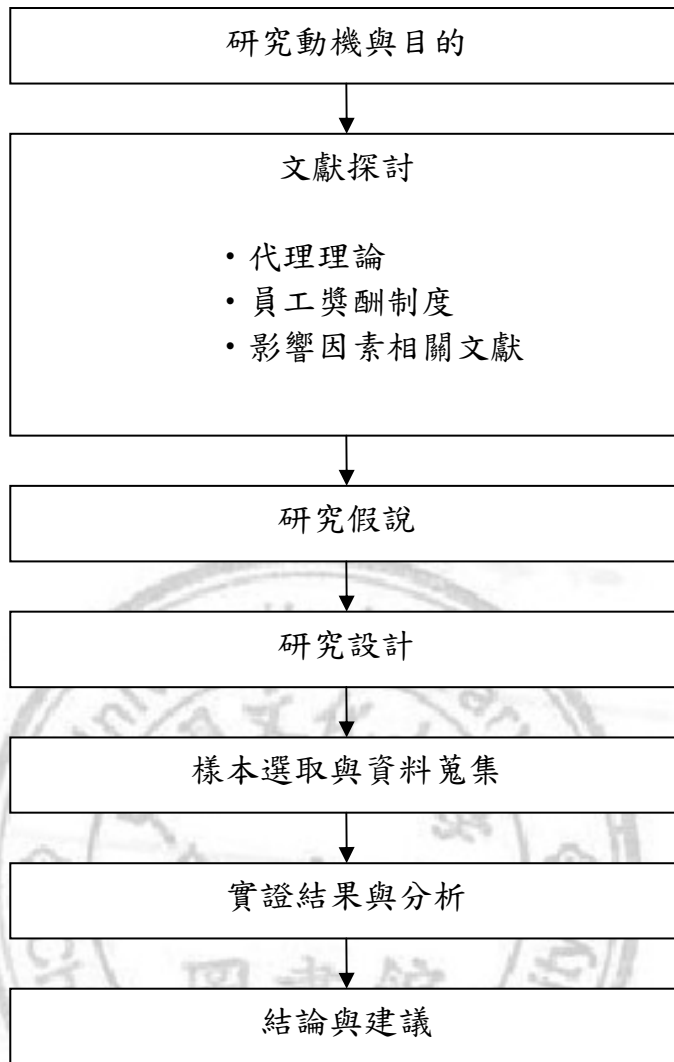


圖 1-1 研究流程

註 釋

- 註 1. 邱垂源(2005)指出 1980 年初宏碁創業後，董事長即與員工共享股份，1984 年聯電亦開始採用，之後的上市櫃高科技公司紛紛跟進，員工分紅入股逐漸形成台灣科技產業的特色。
- 註 2. 「限制型股票」係指有限制條件之員工配股，公司可採分年發放，並依據員工績效表現或服務達一定之年資後才可以處分股票。

