

投稿類別：商業類

篇名：

上班族的大紅包—員工分紅

作者：

李翊君。國立海山高工。資料處理科三年甲班
蔡佳芮。國立海山高工。資料處理科三年甲班
杜沛灃。國立海山高工。資料處理科三年甲班

指導老師：

郭玉霜。老師
鄭益華。老師

壹●前言：

「台塑四寶前三季平均每股獲利已達年終獎金4.5個月績效標準。今年台塑集團年終獎金可望自5個月起跳。」(註一)

「景氣回溫年終比去年多，獲利王富邦上看12個月、航運長榮海估逾10個月、筆電捷報華碩3至7個月、股王宏達電最高8個月。」(註二)

在每年年底尾牙時的員工紅利分配，成了各大報紙爭相報導的頭條，也引起各投資人、求職者與我們的注目。在39號財會公報自民國97年1月1日開始實施，員工分紅轉為費用化並揭露在財務報表中，使得投資人、求職者能更清楚了解各公司的盈餘分配，何者對自己有利。

我們在學過公司會計後，知道報表的數字會表達一家公司的狀況，所以我們很想了解各家員工紅利的費用，對於求職者的意義是什麼？對公司的意義又是什麼？

貳●正文

一、名詞解釋：

(一)39號公報：97年度員工分紅及董監酬勞列支費用之規定

商業會計法第64條之修正，員工分紅會計處理，國際會計準則之規定，應列為費用，因此，公司編製期中報表時，即應認列員工分紅(暨董監酬勞)之費用金額。(註三)

(二)股票分紅費用化：

過去政府特別鼓勵科技產業，給了許多優惠，員工紅利屬於稅後支出，再損益表裡並不會扣除，不管發放多少員工紅利都無關於盈餘項目，報表的真實性也減少了幾分。「不將員工分紅列為企業支出費用，導致有些帳面上看來賺錢，實際若將員工分紅算入成本後，呈現虧損狀態，形成『肥了員工，瘦了股東』。」(註四)自從 39 號公報於 97 年 1 月日開始實施後，員工紅利轉列為費用項目，更能讓企業的報表真實性較高，不會有虛盈實虧的現象。

(三)分配員工紅利的效益—利益攸關：

根據高彩鳳的說法，公司想要營利較高，必須有兩個要點：第一點，商品賣得好。；第二點，紅利分得好。但員工分紅的多少攸關員工的向心力、對這家公司是否用心，分紅佔稅後淨利的比例越多數的公司，員工勢必也會更用心、努力的為公司賣命。「意味著員工薪酬分配的好壞，將決定店鋪經營的成敗，這種關係可以用四個字來形容：利益攸關。成也薪酬，敗也薪酬。」（註五）

(四)員工分紅費用化對員工之影響：

曾有科技產業的員工說：「以前我領五百萬年薪，忙到一年眼睛曾爆掉四根血管，如果以後薪水只剩兩百五十萬，那就做慢一點，一年爆兩根血管就好。」（註六）員工分紅由盈餘項目下改列費用項目下，企業為了減少費用，勢必會降低員工分紅費用，這將使得員工覺得努力似乎沒有價值，因而減緩用心程度。

(五)員工分紅費用化 不利企業發展：

員工分紅費用化不僅讓費用變高，還會讓淨利降低，這樣子會讓大部分不懂得看報表的投資者覺得這家公司不太會賺錢，而轉向投資其他公司。「聯華電子榮譽副董事長宣明智說如果不能對員工將心比心，一直比較員工拿的是什麼，員工也會計較自己給的是什麼，失去員工的心會反應在員工的工作上。」（註七）員工紅利會不利企業發展就像是一樣性質的兩家公司，員工的工作態度差異很大，那一定是態度好的員工，公司有發放員工紅利，而另一家公司並沒有發放(或一家較少一家較多)。

二、研究目的：

(一)探討台灣發放員工紅利的概況

(二)員工分紅的影響：

- 1.對員工的影響：
- 2.對企業的影響：

三、研究方法：

(一)各類股代表公司：

我們採用上櫃股票、上市股票裡的各類股的龍頭產業股票為主要研究公司，將公開觀測資訊站(註八)各類股的98年第四季報表的稅後淨利較高者取一至二家公司比較。

(二)員工紅利費用：

我們由公開資訊觀測站，從上列公司的之盈餘分配表，找出99年度第二季報表98年度員工紅利現金股利的實際發放數。

(三)98年度稅後淨利：

我們由公開資訊觀測站，從上列公司之盈餘分配表，列出98年度損益表第四季報表裡的稅後淨利(稅後純益)

(四)計算方法：

利用上述資料，將員工紅利費用除以稅後淨利的百分比數值，得到員工紅利費用佔稅後淨利百分比，我們簡稱為員工分紅分配率。

(五)各家企業員工紅利費用發放表格：

1.依員工分紅分配率取出對求職者有利的排名前十名的各產業公司製成表格資料一。

2.並取出員工分紅分配率比值較低(小於5%)的各產業公司製成表格資料二。

(六)表格及說明：

1.探討台灣發放員工紅利的概況：

上班族的大紅包—員工分紅

爲了讓求職者能了解哪些公司發放員工紅利費用較高，我們取出了前十名的公司做比較。

表一：員工分紅分配率前十名的公司

類股	企業名稱	員工紅利費用	98年度稅後淨利	員工費用佔稅後進利百分比
晶圓代工	聯電	965,003	3,874,028	24.910%
IC設計	聯發科	6,403,395	36,705,640	17.445%
晶圓代工	台達電	1,671,961	11,657,475	14.342%
遊戲股	鈞象	162,660	1,244,181	13.074%
遊戲股	網龍	113,591	1,034,079	10.985%
筆記型電腦	仁寶	1,870,000	19,208,049	9.736%
PCB板	技嘉	184,688	2,038,960	9.058%
封裝測試	日月光	607,009	6,744,546	9.000%
自行車	美利達	101,400	1,126,669	9.000%
筆記型電腦	廣達	1,985,000	22,312,952	8.896%

表格爲本小組自行整理

(單位：爲千元、除百分比外)

前十名的公司獲利能力高，可以發放較高的員工紅利費用，我們可以看出發放員工紅利費用佔百分比比較多的公司有聯電、聯發科、台達電、仁寶、技嘉、日月光、廣達都是屬於科技產業或者遊戲研發類股鈞象、網龍，這些公司都是很需要技術密集的公司，所以較需要員工的創意，更而爲留住人才而發放較多員工紅利，也代表目前蓬勃發展的產業，未來光景一片看好。

表二發放員工紅利佔稅後淨利百分比較低的公司(小於5%)

類股/企業名稱	員工紅利費用	98年度稅後淨利	員工費用佔稅後進利百分比
水泥類股			
亞泥	261,825	7,885,009	3.321%
台泥	60,847	7,424,530	0.820%
塑膠類股			
台塑	79,391	27,533,429	0.288%
南亞	34,375	16,403,765	0.210%
紡織類股			
遠東新	300,732	8,088,696	3.718%

上班族的大紅包—員工分紅

年興	10,700	1,221,469	0.876%
電器電纜類股			
大亞	901	100,134	0.900%
華電	不分配	449,254	0.000%
玻璃陶瓷類股			
台玻	無	(1,321,287)	0.000%
和成	不分配	(243,266)	0.000%
造紙類股			
永豐餘	30,052	1,831,965	1.640%
台紙	無	(95,046)	0.000%
橡膠類股			
台橡	42,881	2,331,579	1.839%
正新	241,763	13,431,251	1.800%
DRAM			
力晶	無	(20,712,755)	0.000%
南科	不分配	(20,753,527)	0.000%
TFT LCD			
友達	無	(26,769,335)	0.000%
新奇美電	不發放	(2,397,073)	0.000%
光碟			
中環	無	(2,952,492)	0.000%
錫德	無	(3,594,294)	0.000%
營建類股			
華固	76,314	2,564,836	2.975%
遠雄	36,225	6,370,407	0.569%
運輸類股			
裕民	43,776	5,663,831	0.773%
通信			
中華電	1,800,929	43,757,426	4.116%
台灣大	374,826	13,888,862	2.699%
金融類股			
國泰金	591	11,051,057	0.005%
富邦金	4,000	19,937,630	0.020%

表格為本小組自行整理

(單位：為千元、除百分比外)

各傳統產業像台玻、和成、台紙因稅後淨損，導致發不出員工分紅，而有些稅後純益的公司例如太亞、華電、永豐餘，也因為相對於高科技產業較不重視人才，所以發放的員工紅利所占比例也相對較低，DRAM裡的力晶、南科、TFT LCD的友達、新奇美電、光碟產業的中環、錙德也逐漸沒落成電子業裡的傳統產業，進而使得求職者紛紛轉向新興高科技產業，卻導致傳統產業越來越沒落。

傳統產業慢慢的沒落，包括電子業的光碟、DRAM等，使得這些企業的稅後損益逐漸呈現虧損狀態，前景不被看好，這將會使得各求職者無法專心在這些公司上班，也有些公司即使盈利高但卻沒有發放較高的員工紅利，可能是該公司費用過高、前年虧損、.....等等。

因上述原因使得傳統產業逐漸式微，也將刺激些許傳統產業積極轉型不想被打敗。

2.員工分紅的影響：

(1)對員工的影響：

如果相同性質的兩家公司像是遠東新、年興兩間公司，這兩間公司所發放的員工紅利費用有些差距，則會使求職者選擇發放較高員工紅利費用的公司，且員工們對公司的向心力也會增加，公司以少數的員工紅利費用，卻能賺取更優渥的盈餘，不也是一舉兩得。

(2)對企業的影響：

聯電、技佳、聯發科、鴻海等幾家公司是台灣出名且能在世界上排名屬一屬二的公司也因為這些公司較重視人才因而發放較高紅利，留住人才也就等於留住錢財。而逐漸成為電子業傳統產業裡的光碟、DRAM這些企業的稅後損益呈現虧損狀，前景不被看好，這將會使得各求職者無法專心在這些公司上班，公司更不能吸引優秀的人才。

參●結論：

一、總結

員工紅利費用會在各產業間產生差異，例如聯電、技佳、聯發科、鴻海等幾家公司都需要很多專業人士的知識、技術而發放的員工紅利則較高，但一樣屬於電子業裡的光碟、DRAM等無法發放紅利，也逐漸成為電子業裡的傳統產業，遊戲業的兩家公

司因需要更多的人才開發遊戲，所以發放很高的員工紅利，葡萄王公司爲了吸引更好的員工，願意付出比中化公司更高的員工紅利費用，吸引更多優秀的人才。台玻、和成、永豐餘、台紙、力晶、南科、友達、新奇美電、中環、鍊德等公司企業皆因爲98年度虧損而沒有發放員工紅利，南亞、大亞、永豐餘、國泰金、富邦金等公司企業即使淨利高，員工紅利費用卻小於40,000千元導致員工分紅分配率比較小，原因有可能爲：盈餘補了前年虧損、今天費用過高等等，都是可能形成的原因。

發放員工紅利費用也可以說是爲了提高員工對公司的向心力、在工作上的努力程度，一間公司員工紅利費用高，能讓員工更有動力爲公司賣命，甚至是發揮員工自身的所長及知識毫無隱藏的貢獻給公司。

二、建議

一家公司的報表會訴說這家公司的營運狀況，如果稅後淨利不高，卻硬要發放太高的員工紅利費用，只會造成公司的營運困難，並不會帶來正面的效益，也有可能造成惡性循環。

所以公司在發放員工紅利費用時必須先了解自家公司的狀況，而不是亂發放員工紅利費用，才不會造成營運上的不順利。

如果想要進入一家好的公司，自己必須要有敏銳的觀察力，由報表中觀察出不同公司的差異，除了敏銳的觀察力之外，本身也要有一技之長在身上，一個專長不嫌少，兩個以上恰恰好！

肆●引註資料

註一 中時電子報 工商時報，2010/11/03，記者：彭暄貽 / 台北報導

註二 爽報，2010年11月9日，第五年231號。

註三 台証記帳士事務所....細心、貼心，照顧您的權益(blog)。取自
<http://tw.myblog.yahoo.com/jw!bESkL8eGGRLPctrnGZ3.tA--/article?mid=614>

註四 數位時代雜誌 10月號/2007 第161期。

註五 高彩鳳(2009)。店鋪薪酬、獎金和紅利分配技術。大陸：中國發展出版社

註六 商業週刊 2007 第1046期。

上班族的大紅包—員工分紅

註七 宜明智員工分紅費用化 不利企業發展 - 產業經濟局勢 - 聚財網 理財論壇。
取自

http://www.wearn.com/bbs/topic.asp?topic_id=167905&forum_id=110&cat_id=19

註八 公開資訊觀測站 取自<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>