



正大聯合會計師事務所

Grant Thornton

專欄

# 員工福利信託之注意事項與風險

曾回依

近年隨著少子化情況加劇，千里馬難尋的就業市場恐怕會持續嚴峻，也因此留才對企業人力資源將占更重要的地位。目前業界留才的福利政策有：酬勞股票、員工認股、員工紅利、久任獎金、員工福利信託等。其中值得注意的是「員工福利信託」，金管會於民國109年9月1日發布信託2.0「全方位信託」推動計畫，鼓勵企業辦理員工福利信託並列為重要措施之一，以提高員工退休金所得增加員工未來生活保障。

「員工福利信託」係由公司及

員工，將其企業公提金及員工自提金信託交付受託銀行管理，結合儲蓄及投資理財的概念規劃員工福利制度，協助企業留才與增進勞資和諧的功能，常見類型有「員工持股信託」、「員工福利儲蓄信託」等。

「員工持股信託」是由員工自由加入並組成員工持股委員會，約定每個月由加入信託員工的薪水提存一定金額，企業也依一定比例提撥相對獎助金。

由委員會指示信託機構購買所服務公司的股票，當員工服務達到約定年限時，員工可以將自提

金以及公提金所創之資產提走。如員工服務未達公司所訂年限，則僅能提領員工自提金的信託資產。

而「員工福利儲蓄信託」與「員工持股信託」類似，差別在於成立員工福儲信託委員會運作，且投資標的不限自家公司股票而可擴及國內外基金、上市上櫃股票，及其他經主管機關核准的標的。

值得注意的是，由於員工福利信託係透過受託銀行進行管理，公司須額外給付受託銀行每月經辦費。也因此考量到經辦費的成

本，若公司未達一定規模者，推動這項福利可能會不符合經濟效益。

而辦理員工福利信託之企業，需要承諾每月提撥一筆公提金，為此公司須更加注意自身的營運狀況，萬一前幾年獲利狀況佳，但後幾年嚴重虧損，容易導致公司於虧損時期承，擔不起額外提撥之費用，而衝擊公司財務穩健度。

此外，銀行每月經辦費之計算係以公司為單位。也因此對於有設立多家關係企業的公司而言，如只有大規模的關係企業推動而

其他較小規模的關係企業不推動，又會有公平性的問題需要考量。

此外，福利基金涉及員工權益，故須經員工授權同意及簽署風險承擔同意書後，持股會/福儲會始得與受託銀行簽訂信託契約並將福利基金存入信託專戶。

萬一員工離職或退休，退出信託契約時，公司須以信託契約約定方式（如給付現金或交付股票）返還予受益人，屆時也會有扣繳稅額申報的問題產生，此複雜申辦程序也會加重

公司內部作業。

企業也須注意由於員工福利信託係以投資理財為主，萬一不幸遇上股市崩盤，亦有可能導致員工在此福利政策下慘賠的狀況，也會讓原本的美意變調。

企業留才往往需要考慮多面向，員工福利信託固然是一項可用的工具但並非是萬靈丹。建議企業可依公司需求自我評估並洽詢專家後再決定推出最佳的留才計畫以增加自我的競爭優勢。（本文作者為正大聯合會計師事務所協理）