



新創公司ESOP員工 認股權計畫

吳芊葦

立勤國際法律事務所
律師

目次	壹、前言	肆、案例說明
	貳、簡述 ESOP 概念及目的	伍、結論
	參、ESOP 員工認股權	

壹、前言

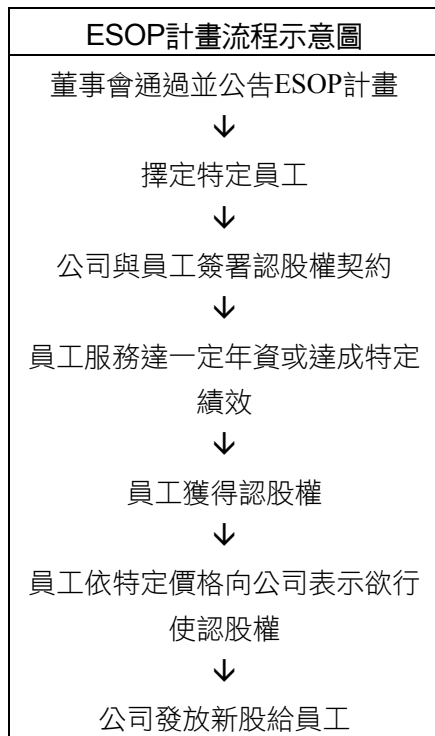
員工認股權計畫 (Employee Stock Ownership Plans, ESOP) 通常被視為員工獎勵的制度之一，本文從筆者常接觸之新創公司的角度出發，第一部分先簡述 ESOP 的概念及目的，第二部分談 ESOP 員工認股權細部內容，包含公司法第 167 條之 2、新創公司發行 ESOP 之時機及比例、Cap Table 上不同的 ESOP 操作模式、常見的認股權規劃以及稅務規劃，最後進行案例說明。

貳、簡述 ESOP 概念及目的

員工認股權計畫為規劃一套給員工的股份認購機制，公司董事會通過「員工認股權計畫」或「員工獎勵計畫」，並對公司所有員工公開該計畫之內容，執行方式為授予特定員工認股權，亦即認購公司股份的「權利」，並約定特定的認購價格¹，員工與公司對於計畫中所有條件、金額都達成共識後，雙方簽署認股權契約，而該特定員工必須在公司繼續服務達一定年資或達成特定績效等等條件，才能

依照認股權契約上所載之特定認購價格行使認股權認購公司股份，公司接獲員工欲行使認股權的通知後，在一定期間內發行新股給員工。

此處需要特別說明的是，員工參與ESOP達成一定條件而順利獲得的權利為「認股權」，並非直接獲得「股份」，員工獲得認股權後，還是必須出資²並向公司表明其要「行使」認股權，非上市櫃公司原則上無法無償獲得股份。



一般新創公司採用ESOP的目的通常為「股權留在經營團隊」以及「激勵團隊」，前者「股權留在經營團隊」之方式為ESOP計畫明定認股權人包含創辦人以及員工，特別要注意的是ESOP既然名為「員工認股權計畫」，那可以獲得認股權

的人當然必須具備「員工」身分，而新創公司之創辦人通常亦會為公司服勞務，創辦人基於員工的身分被公司授予認股權。

「激勵團隊」指的是獎勵團隊中的人才，使其對於公司更具向心力，所以ESOP也常常會稱為「員工獎勵計畫」，而所謂激勵團隊並非是指拿認股權代替大部分的薪水，因為對大多數的員工而言，現金才能滿足基本需求，股份僅具額外的獎勵作用，在新創公司更是如此，新創公司的股份並不像一般上市公司一樣具有流通性，新創公司使用ESOP激勵團隊的初衷應該是公司在草創階段，高階人才願意跟著公司一同打拼，相信公司未來的估值會每年成長，其取得的ESOP股份價值也跟著水漲船高，這也是員工為了公司努力工作的「激勵效果」。因此，若想要「激勵團隊」，公司就必須要思考認股權究竟要發給哪位員工，該位員工能夠看見並認同公司價值，願意與公司一同成長，未來公司估值上漲，該員工手上的股份價值隨之提升，甚至未來公司成功IPO，員工手上的股份價值暴漲，而這即為該員工願意在公司草創階段幫助公司所應得的獎勵。

參、ESOP員工認股權

一、公司法第167條之2

員工認股權規定在公司法第167條之2，本條第1項規定除了法律或公司章程另有規定外，得經董事會特別決議與員工簽訂認股權契約，亦即原則上「除了法律或

公司章程有特別規定」以外，一般新創公司若想推動ESOP計畫僅須經董事會特別決議，建議在決定要發布ESOP計畫前，先審酌公司章程是否對於員工認股權計畫設有特別的限制。

公司法第167條之2第2項規定，「員工取得認股權憑證，不得轉讓，但因繼承者，不在此限」，亦即員工簽署員工認股權契約，達成計畫中設定的條件後，所獲得的「認股權」在尚未行使前，不得轉讓予第三人，而員工若行使認股權獲得公司股份後，除非其簽署的員工認股權契約另有約定外，原則上股份得自由轉讓。

關於ESOP發放的對象，原則上以本公司員工為主，公司法第167條之2第3項規定，「公司章程得訂明第一項員工認股權憑證發給對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工」，亦即若該公司欲與其他子公司或分公司員工簽署員工認股權契約，則須在章程訂明。

二、新創公司發行ESOP之時機及比例

一般新創公司在最初設立時，公司人數可能僅有3至5人，且皆是公司的核心人物，例如創辦人或技術擁有者等等，此時應專注於發展公司業務，努力壯大公司，吸引投資人，通常新創公司會等到開始進行募資時，順勢啟動ESOP專案，實務上通常會保留「整個公司的已發行股份總數」10%-15%。

在開始募資時，若公司欲保留10%的ESOP股份，則須在股權結構表（Cap Table）上顯示欲保留的ESOP股份，讓投資人瞭解未來持有股份的比例，事先告知投資人有部分的股數未來將發放給員工，Cap Table上會保留ESOP欄位。

如前文所述，ESOP計畫會先擇定員工，並與員工簽訂認股權契約，員工依照契約需滿一定年資或達成一定績效才能逐年獲得認股權，也並非直接獲得公司股份，而是獲得「認股權」，須待員工通知公司其欲行使認股權認股，公司最後才發行新股給該員工。

一般來說，完整執行ESOP流程需要1至6年，而募資通常1年內會進行完畢，故該次募資通常不會將ESOP股份一併進行增資、發行新股及會計師資本額查核（驗資）的程序，在Cap Table上顯示的僅是向投資人報告未來公司股份結構可能產生的變化，因為實際上公司只是「計畫」「未來」要發行ESOP股份，現階段尚未發行，簡單來說，可以想像成公司跟投資人及股東內部告知，公司有一套ESOP計畫，未來將根據計畫內容發行新股給員工，但該次募資所進行的增資程序，對外呈報的資料，並不會顯示ESOP保留的股數。

三、Cap Table上不同的ESOP操作模式

若公司欲於某輪募資希望保留10%的ESOP股份，實務上Cap Table會發生兩

種不同操作模式，假使某公司投資前估值為新臺幣（下同）3,000,000元，投資人投資2,000,000元，公司希望保留10%的ESOP，主要癥結點在於ESOP是否影響投資人持股比例：

(一)投前ESOP

一般投資人會認為投前估值為300萬，投資人投資200萬，那麼投資後該投資人所持有的股數應該要占整個公司的40%³，為了符合投資人必須要投資200萬占40%的前提，10%的ESOP必須存在於投前估值中，稀釋原股東之占比，而不影響到投資人加入後的持股比例。

投資人投入資金200萬元，投後估值必須為500萬元，投資人須占40%，那麼剩餘的60%就會是10%的ESOP以及50%原股東。

(二)投後ESOP

投資人投資200萬，投資完成後，公司額外再保留10%ESOP股份，採行這樣的方式，若ESOP全數發行完畢後，投後估值會變成556萬⁴，投資人便不會是占40%，而是被稀釋到接近36%，投後股權比例變化為ESOP股份10%、投資人36%、原股東54%。

上述兩種模式都是可採行的方式，但對於投資人的持股比例的計算上有相當大的落差，為避免公司與投資人的溝通上產生誤解，建議在與投資人商談時，直接將Cap Table上的比例呈現出來，讓投資人清楚了解他投了多少錢、那些資金占公司多少比例的股份以及未來ESOP發行後的持股

變化。

四、常見認股權規劃

員工認股權計畫如前所述，目的可能為「激勵團隊」，為了獎勵團隊中的高階員工，同時達到「留才」的效果，希望員工能夠長期留在公司，與公司一同成長，因此通常被授予認股權的員工，公司會希望簽署的條件為服務達一定時間，才能行使一部分的認股權，即員工向公司要求認購股份，這種「服務一段時間才能行使一部分認股權」的機制稱為「既得（Vest）」，而認股權規劃時程也稱為「既得時程（Vesting Schedule）」，常見ESOP既得時程分為三種模式：

(一)按年既得

為期4年之既得時程，服務滿1年既得25%認股權，服務滿2年既得25%認股權，累計既得50%，服務滿3年既得25%，累計既得75%，服務滿4年既得25%，累計既得100%。

(二)按季既得

為期4年之既得時程，服務滿12個月既得25%認股權，剩餘之75%認股權於3年內按季平均既得，每季（共12季）既得6.25%認股權。

(三)按月既得

為期20個月之既得時程，每個月平均既得5%之認股權。

上述認股權的規劃基本上還是要以

不同公司的狀況進行規劃，更甚至與不同員工之間磋商的條件也會有所不同，例如若本次ESOP計畫的目的非為「激勵團隊」，而係為了「股權留在經營團隊」，則在時程規劃上可能會縮短既得時程，也有可能某位高階人才認為長期的既得時程無法達到激勵作用，希望縮短時程等等，都是有可能發生的情況，因此新創公司要依照公司不同的情況、不同的磋商條件，彈性調整既得時程。

五、稅務規劃——產業創新條例 第19條之1所得稅緩課

產業創新條例第19條之1為員工獎勵股票緩課所得稅之規定，員工行使認股權後，公司可幫該名員工申請緩課，亦即不會在當年度即課徵所得稅，若公司未幫員工申請緩課，則在股份「可處分之日」就要將股份的「時價」和「認購價格」之間的差額計入當年度的其他所得課徵所得稅。若申請緩課，則可以延後到將來實際轉讓股份時，以「實際轉讓價格」計算收益課徵所得稅。

除此之外，產業創新條例第19條之1對於自取得股票日起，持有股票且繼續於該公司服務滿2年者，有額外的獎勵規定，除了可以緩課所得稅，另得以可處分日之時價及實際轉讓股份之價格「較低者」課徵所得稅。

舉例來說，假使X公司於2024年7月1日授予Y員工1,000股，認股價格為10元，並約定2025年6月30日全數既得，Y員工於同日

行使認股權取得X公司股份1,000股，而2025年6月30日X公司股價為100元，則依照上文之敘述有三種不同情境：

(一) X公司未幫Y員工申請緩課所得稅

所得稅為股份的時價和認購價格之間的差額，因此Y員工於申報2025年之所得稅時，該筆交易將計入當年度的其他所得之數額為90,000元〔(100元－10元)×1,000股〕。

(二) X公司幫Y員工申請緩課所得稅，Y員工於2025年7月1日離職（自取得股票日起未繼續服務滿2年），並於2027年8月1日出售X公司股份1,000股，實際轉讓價格為150元

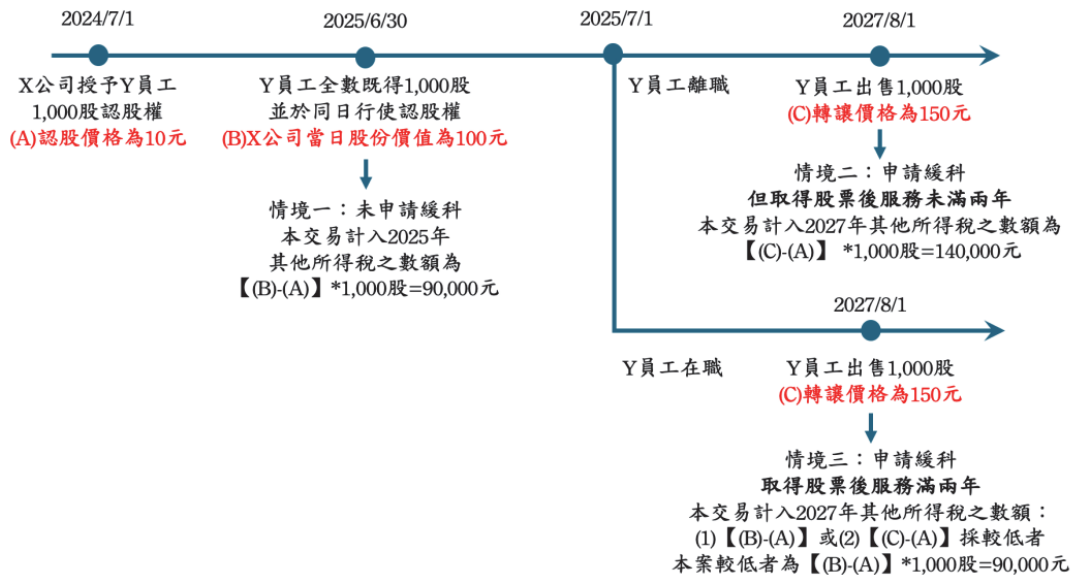
所得稅為股份的實際轉讓價格和認購價格之間的差額，因此Y員工於申報2027年之所得稅時，計入當年度的其他所得之數額為140,000元〔(150元－10元)×1,000股〕。

(三) X公司幫Y員工申請緩課所得稅，Y員工仍在職中並於2027年8月1日（自取得股票日起繼續服務滿2年）出售X公司股份1,000股，實際轉讓價格為150元

因Y員工自取得股票日繼續服務滿2年，股份的時價和認購價格之間的差額為90,000元，而股份的實際轉讓價格和認購價格之間的差額為140,000元，Y員工得以

較低之價格，亦即時價和認購價格之間的差額進行計算，故Y員工於申報2027年之

所得稅時，計入當年度的其他所得之數額為90,000元。



產業創新條例第19條之1所規定之「緩課」僅是「暫緩至實際交易日課稅」，不會在員工一取得股份時即計入所得稅之其他所得中，惟該條對於取得股票之日繼續服務滿2年之員工有特別的優待待遇，可選擇以〔「時價」和「認購價格」之差額〕或〔「實際轉讓價格」和「認購價格」之差額〕，較低者計入所得稅之其他所得，公司若要幫員工申請所得稅緩課時，建議與員工說明差異。

肆、案例說明

假使A公司為新創公司欲以ESOP計畫獎勵B員工，B員工年薪100萬，A公司答應給B員工目前扣除認購成本後價值40

萬元的ESOP股份認股權，依照A公司最近一輪募資估值，每股價值為3元，而雙方約定ESOP股份以每股1元計算，則預計發20萬股⁵的ESOP股份認股權給B員工。

規劃既得時程為4年，總計發20萬股ESOP股份的認股權，服務滿1年既得25%認股權，服務滿2年既得25%認股權，累計既得50%，服務滿3年既得25%，累計既得75%，服務滿4年既得25%，累計既得100%。

A公司發展狀況良好，第1年每股估值上升為4元，第2年每股估值上升為5元，第3年每股估值上升為6元，第4年每股估值上升為7元，以此為背景進行案例說明：

ESOP計畫案例				
年份				總計
第1年	第2年	第3年	第4年	4年
每股估值				
4元	5元	6元	7元	
每一年皆既得25%				
5萬股	5萬股	5萬股	5萬股	20萬股
當時ESOP價值				
20萬元	25萬元	30萬元	35萬元	110萬元
ESOP取得成本				
5萬元	5萬元	5萬元	5萬元	20萬元
員工實際取得ESOP股份之價值				
15萬元	20萬元	25萬元	30萬元	90萬元
員工原始年薪				
100萬元	100萬元	100萬元	100萬元	400萬元
員工年薪加計實際取得ESOP股份價值				
115萬元	120萬元	125萬元	130萬元	490萬元

由上述案例可知，加入ESOP計畫的員工，隨著公司估值提升，其所擁有之ESOP股份價值也隨之不斷上漲，如同上述案例，原先B員工與公司簽署認股權契約時，20萬股ESOP股份之價值扣除成本為40萬元，而A公司每年每股估值皆提升1元，在第4年B員工實際取得ESOP股份之價值增加到90萬元。若本案A公司成功IPO，則B員工所擁有之ESOP股份甚至有可能暴漲數十倍至數百倍，讓員工持有ESOP股份可提升其對公司的向心力，因為對持有ESOP股份的員工而言，公司若能不斷壯大，其手上的股份價值也會不斷提升，因此ESOP計畫對於公司以及員工是一個雙贏的策略。

伍、結 論

本文第一部分簡述ESOP概念，以ESOP計畫流程圖簡單敘述ESOP的流程，並簡介在新創公司通常建立ESOP的目的為「股權留在經營團隊」以及「激勵團隊」。第二部分先從規定員工認股權之公司法第167條之2談起；發行時機與比例部分，通常新創公司發行ESOP的時機為進行募資時，而保留的比例通常為整個公司已發行股份總數的10%至15%；Cap Table上不同操作模式部分，投資人與公司對於ESOP在Cap Table上可能會存在不同的認知，癥結點在於ESOP發行之股數是否會影響新投資人持股之比

例，因而本文區分為投前ESOP及投後ESOP兩種模式；常見的認股權規劃本文略分為三種模式，分別為按年、季、月三種不同之既得時程；稅務規劃部分，本文介紹產業創新條例有關所得稅緩課之規定，並介紹在此制度下可能會發生三種不同情境的案例。最後，本文以一實際案例介紹ESOP計畫在新創公司可能發展的情

形，用以說明前述所介紹之內容。

對於新創公司而言，最寶貴的資產之一莫過於「人才」，若能善用ESOP計畫，則能達到留才的效果，同時對於員工而言，與公司一同打拼，手上的ESOP股份價值也會不斷提升，ESOP計畫使公司與員工有相同的目標，攜手打造美好的未來。♣

註釋

1. 認購價格不得違反公司法第140條之規定，亦即採行票面金額股之公司，不得低於票面金額，參照經濟部91年1月24日商字第09102004470號函釋。
2. 若是以現金以外之出資，可抵充之數額必須依公司法第156條第5項經董事會決議通過，參照經濟部92年8月25日商字第09202175880號函釋。
3. 投資人於投資後所持有的股數占公司股份總數的比例為： $200\text{萬元} \div 500\text{萬元}$ （投前估資300萬元+投資人所投資的200萬元）等於40%。
4. 投資人資金到位後，投後估值為500萬，而在投資後ESOP又要占整個公司股數的10%，設ESOP價值為X， $X \div (500\text{萬} + X)$ 須等於10%，X為555,555.556元，四捨五入為56萬元。
5. 20萬股ESOP股份認股權，因目前每股實際價值為3元，故總價為60萬元，扣除員工認股支出的20萬元，讓員工實際取得價值40萬元的ESOP股份認股權。

關鍵詞：新創公司、ESOP、員工認股、員工獎勵、公司法第 167 條之 2

DOI：10.53106/279069732912

（相關文獻 ♣ 月旦知識庫 www.lawdata.com.tw；
更多裁判分析 ♣ 月旦法律分析庫 lawwise.com.tw）

延伸閱讀



- 公司法：規範與案例 | 邵慶平
- 閉鎖性公司章程的規劃與撰寫 | 陳連順
- 虛擬通貨與非法匯兌支付與非法吸金的距離（影音） | 楊岳平