

限制員工權利新股適用疑義問答

(一一二年六月修正)

目錄	頁次
壹、章程(第一題至第二題).....	1
貳、發行對象(第三題至第八題).....	1
參、發行辦法(第九題至第二十三題).....	<u>4</u>
肆、發行數量(第二十四題至第二十五題).....	10
伍、會計處理(第二十六題).....	<u>12</u>
<u>附件、上市櫃公司、興櫃公司或其控制(從屬)公司發放限制員工權利新股提報 薪酬委員會、審計委員會適用情形</u>	<u>13</u>

限制員工權利新股適用疑義問答

(112年6月修正)

壹、章程

一、公司擬發行之限制員工權利新股，是否應於章程中訂定發行之額度？

答：

- (一) 按「發行人募集與發行有價證券處理準則」(以下稱募發準則)第60條之1規定：「所稱限制員工權利新股，謂發行人依公司法第267條第89項發給員工之新股附有服務條件或績效條件等既得條件，於既得條件達成前，其股份權利受有限制。」
- (二) 公司法尚無規範應於公司章程中載明可發行限制員工權利新股之股份數額，惟應依募發準則第60條之2第1項及第2項規定：「發行人申報發行限制員工權利新股者，應有代表已發行股份總數三分之二以上股東出席之股東會，以出席股東表決權過半數之同意行之。...出席股東之股份總數不足前項定額者，得以有代表已發行股份總數過半數股東之出席，出席股東表決權三分之二以上之同意行之。」辦理。
- (三) 發行人擬發行限制員工權利新股時，應確定公司實收資本加上預計發行之限制員工權利新股數額是否未超過公司章程所載之額定股本。

二、章程是否要載明發行限制哪些權利之股票？

答：公司法並未就「限制員工權利新股」明訂得限制之權利範圍，為增加企業發行彈性，得由公司依股東會之決議自行決定。

貳、發行對象

三、為便於延攬集團人才，發行之對象可否包含國內外之控制或從屬公司員工？

答：募發準則所訂定有關發行限制員工權利新股之法源為公司法，依據新修正公司法第 267 條第 11 項及經濟部 107 年 11 月 30 日經商字第 10702427750 號函釋規定，章程得訂明限制員工權利新股之發放對象包含國內外控制或從屬公司員工，所稱控制或從屬公司，係依公司法第 369 條之 2、第 369 條之 3、第 369 條之 9 第 2 項及第 369 條之 11 之標準認定之。

四、公司發行限制員工權利新股，是否可給與公司之董事或監察人？

答：公司之董事或監察人非屬員工，自不得為限制員工權利新股給與之對象，惟若董事兼有公司員工之身分，則得基於員工身分而為限制員工權利新股給與之對象。

五、公司擬發行限制員工權利新股予經理人或具員工身分之董事，是否應提報薪資報酬委員會應提報審核程序為何？

答：

(一)公司申報發行限制員工權利新股，應訂定發行辦法，其應載明之事項於募發準則第 60 條之 4 第 1 項有明定，公司應確實依該條文規定事項訂定發行辦法內容，並應依募發準則第 60 條之 4 第 2 項規定明定員工資格條件及發放審核程序相關事項。

(二)按上市(櫃)及興櫃公司依證券交易法第 14 條之 6 規定應設置薪資報酬委員會，依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第 7 條第 1 項規定：「薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論...一、訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。二、定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。」同條第 3 項規定：「前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、監察人及經理人酬金一致。」爰發行員工認股權憑證或限制員工權利新股之擬授與對象，如有經理人、具員工身分董事者，應依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，於發行前提報薪資報酬委員會及董事會通過，董事、經理人領取之薪資報酬應提交

薪資報酬委員會討論，爰若認股人為具員工身分董事、經理人身分者，應先經薪資報酬委員會同意。另為強化對限制員工權利新股之獎酬機制，按本會 111 年 8 月 15 日金管證發字第 11103834264 號令，審計委員會於審核發放限制員工權利新股時，應考量員工個人表現及績效等事項，爰若認股人非具經理人身分，應提報審計委員會討論，原則如下，相關審核程序並應載明於發行辦法:(如附件)

1.經理人:發行人或其控制(從屬)公司按相關規定設置薪資報酬委員會者，若認股人為該等公司之經理人，須提報薪資報酬委員會討論後再提報發行人董事會，依規定尚無需設置薪資報酬委員會之公司，需先提報審計委員會討論後再提報發行人董事會。倘上開委員會皆未設置者，則需提報發行人董事會。

2.非經理人:若認股人非為發行人或其控制(從屬)公司之經理人，須先提報審計委員會討論後再提報發行人董事會。倘皆未設置審計委員會者，則提報發行人董事會。

(三)限制員工權利新股發行辦法中有關認股人資格條件的事項，除應敘明相關參酌績效條件等事項，並應敘明將依所參酌相關績效條件等事項訂定分配標準或原則。相關委員會及董事會於審核發放對象、數量時，應依公司所定相關分配標準或原則，充分評估相關發放資料與績效連結之合理性。

六、甲公司發行限制員工權利新股後依企業併購法第 29 條與他公司進行股份轉換而為他(乙)公司之子公司，該公開發行公司員工得否繼續持有轉換後母(乙)公司之限制員工權利新股？

答：依經濟部 102 年 1 月 7 日經商字第 10102446300 號函釋，甲公司員工係合法取得該限制員工權利新股，嗣後因甲、乙公司進行股份轉換，甲公司員工因而改持有乙公司股票，甲公司員工係以甲公司股東之身分取得乙公司之股票，尚非由乙公司發行限制員工權利新股給甲公司員工，故與公司法第 267 條第 89 項規定無涉。是以，甲公司員工得繼續持有乙(母)公司之限制員工權利新股。

七、公司擬發行限制員工權利新股之員工，可否經董事會決議授權董事長決定？

答：公司應衡酌發行目的，審慎訂定獲配或認購資格，具體獲配或認購資格、數量，不得授權董事長決定。

八、外國公司發行之對象可否包含其控制或從屬公司員工？

答：依按「外國發行人募集與發行有價證券處理準則」第 60 條規定，第一上市（櫃）公司及興櫃公司發行限制員工權利新股，準用「發行人募集與發行有價證券處理準則」第 4 章規定，因第一上市（櫃）公司及興櫃公司尚無我國公司法之適用，其給與對象應於符合其註冊地國法令及公司章程規定之前提下，具有該外國發行人或其控制或從屬公司之員工身分者。

參、發行辦法

九、公司得否針對限制員工權利新股限制表決權及配股配息權？限制員工權利新股產生之配股配息可否限制轉讓？限制員工權利新股產生之配股配息公司得否收回？限制期間多長？

答：公司法並未就「限制員工權利新股」明訂得限制之權利範圍，為增加企業發行彈性，得回歸由發行人依公司所需之員工激勵效果及獎酬計畫來設計相關之限制範圍。發行人應依募發準則第 60 條之 4 規定於發行辦法中明訂相關之既得（受限制）期間及受限制權利（如股票轉讓、投票權、參與股利分配權或取得配股配息後是否受限制及得否收回）。

十、公司之發行辦法除訂有既得條件（績效條件或服務條件）外，得否針對是否要限制表決權及配股配息權另行設計績效或目標條件（亦即員工是否取得表決權或配股配息權須視目標是否達成來決定）？

答：雖公司法並未就「限制員工權利新股」明訂得限制之權利範圍，回歸由發行人依公司所需之員工激勵效果及獎酬計畫來設計相關之限制範圍，惟發行人除訂有服務條件或績效條件外，若再針對股利分配或投票權取得與否另行設計目標達成條件，將使未來員工於既得期間內每年取得之股利或投票權具有不確定性並增加股務、會計及稅務處理之複雜性，故建議公司除訂有服務條件或績效條件外，不宜再將股利分配或投票權之限制另行設計目標達成條件，以臻明確。

十一、若公司基於長期規劃，是否可設計兩種以上不同既得條件（服務

條件或績效條件)或發行價格之限制員工權利新股?若不可如此為之時,是否得以兩種不同發行辦法認股條件併同一次送件?

答:申報限制員工權利新股案件可僅檢具一份發行辦法,惟同一發行辦法可針對不同對象設計兩種以上不同之既得條件或發行價格,若同一發行辦法有兩種以上既得條件或發行價格時,應於辦法中將各種條件設計等明確訂定並提報股東會決議,且須符合募發準則相關規範。

十二、公司就未達既得條件所收回或收買之股份額度,可否再轉配發給其他員工?

答:按募發準則第 60 條之 1 第 3 項規定,發行人發行限制員工權利新股,於員工未達成既得條件時,公司依發行辦法所收回或收買之股份額度,視為公司未發行股份,應辦理變更登記,爰不得再轉配發給其他員工。

十三、公司依募發準則第 60 條之 1 第 3 項規定收回或收買已發行之限制員工權利新股辦理減資註銷股本時,是否須向本會申報?

答:

- (一) 按募發準則第 60 條之 1 第 2 項規定:「發行人依公司法第 267 條第 89 項及本準則規定發行之限制員工權利新股,於員工未達成既得條件時,發行人得依發行辦法之約定收回或收買已發行之限制員工權利新股,不受公司法第 167 條第 1 項關於公司不得自將股份收回或收買規定之限制」。又第 3 項規定,「前項收回或收買已發行之限制員工權利新股,視為公司未發行股份,並應辦理變更登記。」
- (二) 有關限制員工權利新股辦理註銷登記之程序,係屬法定減資之事由,無須召開股東會決議通過,亦無須先向本會申報辦理減資。
- (三) 另有關變更登記作業程序,依經濟部「~~公司之登記及認許辦法~~」第 ~~124~~ 條規定,~~股份有限公司登記事項如有變更者~~,應於~~每次減少資本結束變更~~後十五日內,向主管機關申請為變更之登記。

- (四) 依募發準則第 60 條之 1 第 2 項規定收回或收買之已發行股份，應於每季至少向主管機關申請資本額變更登記一次。

十四、公司發行限制員工權利新股是否一定要採信託方式保管？

答：

- (一) 募發準則並未強制規定應採信託方式為之，惟按現行國外有關限制員工權利新股之實務運作，係透過信託保管方式來確保公司可依發行計畫來執行收回或收買未既得之股票。
- (二) 公司依股東會之決議可自行決定相關之限制範圍(如限制股票轉讓、投票權、參與股利分配權或取得配股配息後是否受限制及得否收回等)，惟依現行實務運作，除限制「股票轉讓」外，其餘權利之限制將影響未來公司股東會決議投票權之計算及可參與分派盈餘股份數額之認定，且集保公司及股務單位需有相對配合嚴謹之股東帳務維護及管理要求，故公司限制之權利範圍屬於「股票轉讓」以外之權利，宜交付信託保管，以利股務作業處理及股東會之進行。

十五、公司發行限制員工權利新股如採信託方式保管者，其受託人是否限於信託業者？

答：

- (一) 依信託法第 21 條規定：「未成年人、受監護或輔助宣告之人及破產人，不得為受託人。」另依信託業法第 16 條規定：「信託業經營之業務項目如下：一、金錢之信託。二、金錢債權及其擔保物權之信託。三、有價證券之信託...」；同法第 33 條規定：「非信託業不得辦理不特定多數人委託經理第 16 條之信託業務。但其他法律另有規定者，不在此限。」
- (二) 按限制員工權利新股將依發行人訂定不同既得條件之發行辦法而產生不同標準之受限制權利及期間，其帳務管理相對複雜。考量現行受託人雖得為非信託業之自然人或法人，惟若對不特定多數人辦理信託業法第 16 條規定之信託業務，其適法性不無疑義，且實務運作上公司發行限制員工權利新股若採信託保管者，其受託人(信託業者)必須與集保公司及股務單位進行相關股東(員工)帳簿劃撥等資訊整合作業，需

有相對嚴謹之帳務維護及管理要求，爰發行人發行限制員工權利新股若採信託保管者，其受託人宜由信託業者擔任。

十六、限制員工權利新股於實際發行後，公司得否變更其發行辦法或既得條件？

答：限制員工權利新股實際發行後，考量公司與員工契約關係已存在，公司不宜變更發行辦法。至發行公司若經股東會決議變更發行辦法（如既得條件等）並取得所有員工簽訂之修改同意聲明書，係屬私法關係，日後若有爭議，應循司法途徑解決。

十七、有關公司發行限制員工權利新股交付予員工之股份，可否以「庫藏股」來支應？

答：

- (一) 依公司法第 167 條之 3 規定：「公司依第 167 條之 1 或其他法律規定收買自己之股份轉讓於員工者，得限制員工在一定期間內不得轉讓。但其期間最長不得超過二年。」故公司得依前揭規定收買自己之股份（庫藏股）轉讓予員工，並得限制員工在二年內不得轉讓。
- (二) 另募發準則新增訂之限制員工權利新股相關規範（第 60 條之 1 至 60 條之 9），係依公司法第 267 條第 9 項至第 12 項規定授權，與前開庫藏股之法源及權利限制範圍均有不同，故有關限制員工權利新股仍應以發行新股為之，尚不得以庫藏股來支應。

十八、因公司股票價格上漲，員工可否要求公司於未達成既得條件前先行賣出股票轉成現金保管於信託帳戶？

答：按募發準則第 60 條之 1 規定，「本準則所稱限制員工權利新股，謂發行人依公司法第 267 條第 89 項發給員工之新股附有服務條件或績效條件等既得條件，於既得條件達成前，其股份權利受有限制。」考量公司發行限制員工權利新股之目的，主要係為達成激勵員工替公司創造價值（市值）並留用人才，又員工於既得條件達成前，尚未擁有該限制員工權利新股之完全所有權，故不得請求公司先行賣出股票轉成現金保管於信託帳戶。

十九、公司得否以原發行價格向員工收買其既得之限制員工權利新股？

答：按募發準則第 60 條之 1 第 2 項規定，「發行人依公司法第 267 條第 89 項及本準則規定發行之限制員工權利新股，於員工未達成既得條件時，發行人得依發行辦法之約定收回或收買已發行之限制員工權利新股，不受公司法第 167 條第 1 項關於公司不得自將股份收回或收買規定之限制。」故公司得依前揭規定將員工未達既得條件之股份收回或收買，惟若員工達既得條件，員工則取得該新股之完全所有權，係屬一般之股份，公司如擬收回股份，應依公司法第 167 條第 1 項及證券交易法第 28 條之 2 規定辦理，公司尚不得約定以特定價格向員工收買其已既得之限制員工權利新股。

二十、公司得否約定於既得條件達成後，員工雖取得股份之所有股東權，仍限制其股份在一定期間內不得轉讓？

答：按公司法第 163 條第 1 項規定：「公司股份之轉讓，不得以章程禁止或限制之。」另按募發準則第 60 條之 1 規定：「所稱限制員工權利新股，謂發行人依公司法第 267 條第 89 項發給員工之新股附有服務條件或績效條件等既得條件，於既得條件達成前，其股份權利受有限制。」是以，公司發行限制員工權利新股，其限制之權利得包含股票之轉讓，惟若員工已達既得條件，則其取得股份之權利應不得再受限制，即不得約定既得條件達成後，仍限制其股份不得轉讓。

二十一、限制員工權利新股發行計畫之發行價格、收回或收買價格如何訂定？

答：

(一) 有關發行價格部分：

- 1、按募發準則第 60 條之 4 第 1 項規定，發行人申報發行限制員工權利新股，應於辦法中訂定下列相關事項：一、發行條件（含發行價格...）；另依公司募集與發行有價證券公開說明書應行記載事項第 24 條規定：「本次...發行員工認股權憑證或限制員工權利新股計畫應記載下列事項：...九、說明本次發行價格...之訂定方式。...」
- 2、公司申報限制員工權利新股發行價格之決定，應依相關之股東會及董事會決議內容辦理，公司於向本會申報發行限制員

工權利新股時，應於發行辦法中明確訂定本次發行價格（發行價格應明確敘明「每股發行價格」或「以發行日市價(之成數)」，不得以區間表達），俾利員工及投資人了解及判斷。

- (二) 有關收回或收買價格部分：基於公司法並未就「限制員工權利新股」明訂相關發行及收回或收買之價格，為增加企業發行彈性，得回歸由發行人依公司所需之員工激勵效果及獎酬計畫來設計相關之收回或收買價格。另查國外實務，限制員工權利新股發行計畫若屬無償發行，其收回價格多屬無償；若屬有償發行，其收買價格多係按原發行價格、或依執行買回時之公允價值、或依原發行價格與執行買回時之公允價值孰低者買回。

二十二、公開發行公司依規定發行限制員工權利新股，並於發行辦法明訂相關既得條件（期間），惟公司於員工達成既得條件（期間）時遇有法定停止過戶期間時應如何處理？

- (一) 按員工於達成既得條件取得限制員工權利新股之完全所有權前，應由發行人以書面通知股務單位或信託之受託人，合先敘明。
- (二) 所稱停止過戶期間，按公司法第 165 條規定：「股份之轉讓，非將受讓人之姓名或名稱及住所或居所，記載於公司股東名簿，不得以其轉讓對抗公司。前項股東名簿記載之變更，於股東常會開會前三十日內，股東臨時會開會前十五日內，或公司決定分派股息及紅利或其他利益之基準日前五日內，不得為之。公開發行股票之公司辦理第一項股東名簿記載之變更，於股東常會開會前六十日內，股東臨時會開會前三十日內，不得為之。前二項期間，自開會日或基準日起算。」另「公開發行股票公司股務處理準則」第 41 條規定：「公司於股東常會開會前六十日內、股東臨時會前三十日內，或決定分派股息、紅利或其他利益之基準日前五日內，停止辦理股票過戶。」
- (三) 另依「發行人募集與發行有價證券處理準則」第 54 條規定：「員工認股權憑證自發行日起屆滿二年後，持有人除依法暫停過戶期間外，得依發行人所定之認股辦法請求履約。」又

「中華民國證券商業同業公會承銷商輔導發行公司募集與發行有價證券自律規則」第 4 條之 2 規定：「承銷商輔導發行公司或外國發行人申報發行具有普通股轉換(認購)權之各種有價證券，應注意發行公司之發行與轉換(認購)辦法中應訂明『自發行公司無償配股停止過戶日、現金股息停止過戶日或現金增資認股停止過戶日前十五個營業日起，至權利分派基準日止，辦理減資之減資基準日起至減資換發股票開始交易日前一日止，不得請求轉換(認購)』規定...」。前揭規定旨在確定行使表決權或盈餘分配請求權之股東權，俾利公司股務作業之處理。

- (四) 是以，為利於股務處理作業，發行人若發行屬於限制表決權或限制配股配息權之限制員工權利新股者，宜於發行辦法中明訂相關停止權利期間計算(如「自無償配股停止過戶日、現金股息停止過戶日前十五個營業日起，至權利分派基準日止，此期間達成既得條件之員工，其解除限制之股票仍未享有表決權或盈餘分配權」等)之約定。

二十三、公開發行公司依公司法第 267 條第 89 項規定發行限制表決權之限制員工權利新股，其股東會出席股權及表決權如何計算？

答：依經濟部 103 年 4 月 28 日經商字第 10300562840 號函釋，公開發行公司依公司法第 267 條第 89 項至、第 10 項及第 12 項以及募發準則相關規定發行限制員工權利新股，於其發行辦法規定：「公司所發行限制表決權之限制員工權利新股，在員工未達既得條件前無表決權」者，係將有無表決權繫於條件是否成就，在未成就前無表決權，是此無表決權之股份，性質上，仍與公司法第 157 條第 1 項第 3 款、第 179 條第 2 項所稱無表決權股份有間。是以，公開發行公司於計算股東會出席股東表決權數時，就該無表決權之股份，自不算入已出席股東之表決權數(即視為「不得行使表決權」之股份，依公司法第 180 條第 2 項規定辦理，應計入股東會之出席股份總數，另對於股東會之決議，不算入已出席股東之表決權數)。

肆、發行數量

二十四、募發準則第 60 條之 9 規定累計給予單一認股權人之數量如何計算？

答：

- (一) 按募發準則第 60 條之 9 規定：「發行人依第 56 條之 1 第 1 項規定發行員工認股權憑證累計給予單一認股權人得認購股數，加計認股權人累計取得限制員工權利新股之合計數，不得超過已發行股份總數之千分之三，且加計發行人依第 56 條第 1 項規定發行員工認股權憑證累計給予單一認股權人得認購股數，不得超過已發行股份總數之百分之一...。」
- (二) 公司於計算累計給予單一員工之數量限額時，應將員工認股權憑證及限制員工權利新股之數量累計綜合計算(如員工中間離職後又回任，該員工前已取得之數量仍應包含累計計算)。其計算方式，分述如下：
 1. 有關員工認股權憑證部分，係包含尚在有效存續期間內之已執行及未執行認購股數之累計數量，惟已執行之員工認股權憑證如其執行時間已逾 5 年者，得不計入累計給予單一員工之數量限額內。另公司可於取得員工同意後註銷原已配發之員工認股權憑證，其已註銷之員工認股權憑證可不計入單一認股權人得認購數量之限額內。
 2. 有關限制員工權利新股部分，係包含所有取得已達成既得條件之股份數量及尚未達成既得條件之股份數量，惟如公司依募發準則第 60 條之 1 第 2 項及第 3 項規定，因員工未達成既得條件依發行辦法之約定收回或收買已發行之限制員工權利新股並辦理變更登記，其員工被收回或收買之股數可不計入單一認股權人累計取得數量之限額內。另已達成既得條件之限制員工權利新股如其既得時間已逾 5 年者，得不計入累計給予單一員工之數量限額內。

二十五、募發準則第 60 條之 9 但書規定累計給予單一認股權人之數量不受限制，應於何時向「中央目的事業主管機關」申請專案核准？第一上市（櫃）公司如何適用？

答：

- (一) 公司經董事會或股東會決議發行員工認股權憑證或限制員工權利新股等相關計畫，如擬給予單一員工之員工認股權憑證與

限制員工權利新股之合計數超過前開規定比例者，宜先取具「中央目的事業主管機關」（如經濟部工業局等）專案核准函後，再向本會提出申報；惟考量企業實務運作與彈性，倘公司所訂發行計畫擬給予之員工名單尚未確定，得先向本會申報相關發行計畫，並敘明相關事項，俟公司擬定特定員工名單後再向「中央目的事業主管機關」提出專案核准申請，並應於發行前取得其核准函。

- (二) 另第一上市(櫃)公司發行員工認股權憑證或限制員工權利新股，依「外國發行人募集與發行有價證券處理準則」第 60 條準用募發準則第 60 條之 9 相關規定，倘第一上市(櫃)公司在臺設有分公司、控制或從屬公司且有實際營運事實，其擬給予在臺分公司、控制或從屬公司之特定員工累計取得之數量超過前開規定比例者，亦得依前揭程序向相關中央目的事業主管機關申請專案核准。

伍、會計處理

二十六、公司發行限制員工權利新股，何時須認列相關費用？

答：依財團法人中華民國會計研究發展基金會 101 年 5 月 18 日(101)基秘字第 139 號解釋函規定，企業發行限制員工權利新股係以企業本身權益商品作為對價以取得員工勞務之交易，企業應依財務會計準則公報第三十九號「股份基礎給付之會計處理準則」之規定，以給與日所給與之權益商品公允價值為基礎，於既得期間認列薪資費用及相對之權益增加。員工取得之限制員工權利新股若未限制參與股利分配之權利且員工於既得期間內離職無須返還其已取得之股利，企業應在股利宣告日對屬於預計將於既得期間內離職員工之股利部分按公允價值認列薪資費用。若員工於既得期間內離職須返還其已取得之股利，則企業應於收回時，貸記原股利宣告日所借記之保留盈餘、法定盈餘公積或資本公積。

附件：

上市櫃公司、興櫃公司或其控制(從屬)公司發放限制員工權利新股提報薪酬委員會、審計委員會適用情形

一、上市櫃公司、興櫃公司發放限制員工權利新股予經理人、非經理人適用情形：

<u>項目</u>	<u>薪酬委員會</u>	<u>審計委員會</u>	<u>董事會</u>
<u>經理人</u>	<u>○</u>	<u>NA</u>	<u>○</u>
<u>非經理人</u>	<u>NA</u>	<u>○</u>	<u>○</u>

註：未設置審計委員會者由董事會同意

二、上市櫃公司、興櫃公司發放限制員工權利新股予其控制或從屬公司之經理人、非經理人適用情形：

(一) 發行人為上市櫃公司

1. 發放對象：控制或從屬公司為上市櫃公司、興櫃公司

<u>經理人、非經理人任職於控制或從屬公司</u>		<u>提報會議型態</u>		
		<u>薪酬委員會</u>	<u>審計委員會</u>	<u>發行人董事會</u>
<u>經理人</u>	<u>兼職發行公司經理人</u>	<u>○註 1</u>	<u>NA</u>	<u>○</u>
	<u>兼職發行公司非經理人或未兼職</u>	<u>○註 2</u>	<u>NA</u>	<u>○</u>
<u>非經理人</u>	<u>兼職發行公司經理人</u>	<u>○註 3</u>	<u>NA</u>	<u>○</u>
	<u>兼職發行公司非經理人或未兼職</u>	<u>NA</u>	<u>○註 4</u>	<u>○</u>

註 1：提發行人及控制或從屬公司薪酬委員會

註 2：提控制或從屬公司薪酬委員會

註 3：提發行人薪酬委員會

註 4：提發行人審計委員會

2. 發放對象：控制或從屬公司非為上市櫃公司、興櫃公司

<u>經理人、非經理人任職於控制或從屬公司</u>		<u>提報會議型態</u>		
		<u>薪酬委員會</u>	<u>審計委員會</u>	<u>發行人董事會</u>
<u>經理人</u>	<u>兼職發行公司經理人</u>	<u>○註 1</u>	<u>NA</u>	<u>○</u>
	<u>兼職發行公司非經理人或未兼職</u>	<u>NA</u>	<u>○註 2</u>	<u>○</u>
<u>非經理人</u>	<u>兼職發行公司經理人</u>	<u>○註 1</u>	<u>NA</u>	<u>○</u>
	<u>兼職發行公司非經理人或未兼職</u>	<u>NA</u>	<u>○註 2</u>	<u>○</u>

註 1：提發行人薪酬委員會

註 2：提發行人審計委員會

(二) 發行人為興櫃公司

1. 發放對象:控制或從屬公司為上市櫃公司

經理人、非經理人任職於控制或從屬公司		提報會議型態		
		薪酬委員會	審計委員會	發行人董事會
經理人	兼職發行公司經理人	○註 1	NA	○
	兼職發行公司非經理人或未兼職	○註 2	NA	○
非經理人	兼職發行公司經理人	○註 3	NA	○
	兼職發行公司非經理人或未兼職	NA	○註 4	○

註 1:提發行人及控制或從屬公司薪酬委員會

註 2:提控制或從屬公司薪酬委員會

註 3:提發行人薪酬委員會

註 4:提控制或從屬公司審計委員會

2. 發放對象:控制或從屬公司為興櫃公司

經理人、非經理人任職於控制或從屬公司		提報會議型態		
		薪酬委員會	審計委員會	發行人董事會
經理人	兼職發行公司經理人	○註 1	NA	○
	兼職發行公司非經理人或未兼職	○註 2	NA	○
非經理人	兼職發行公司經理人	○註 3	NA	○
	兼職發行公司非經理人或未兼職	NA	NA	○

註 1:提發行人及控制或從屬公司薪酬委員會

註 2:提控制或從屬公司薪酬委員會

註 3:提發行人薪酬委員會

3. 發放對象:控制或從屬公司非為上市櫃公司、興櫃公司

經理人、非經理人任職於控制或從屬公司		提報會議型態		
		薪酬委員會	審計委員會	發行人董事會
經理人	兼職發行公司經理人	○註 1	NA	○
	兼職發行公司非經理人或未兼職	NA	NA	○
非經理人	兼職發行公司經理人	○註 1	NA	○
	兼職發行公司非經理人或未兼職	NA	NA	○

註 1:提發行人薪酬委員會