

志環會計師事務所



- 台北市明水路557巷12號B1-2
- Tel : (02)8509-5663
- Fax: (02)8509-7667
- Mobile: +886-910-685-434
- Mobile: +86-13910485634
- chchzang@gmail.com

江志烽

Chih Feng Chiang

學歷：

淡江大學會計學學士

專業資格：

中華民國會計師

主要曾出具價格合理意見之公司包括：

- 金融業:新光金控、新光人壽
- 製造業：新麥、聯鈞、三福
- 零售業：高鑫
- 營建業：亞昕
- 生技業：龍燈

職稱：

志環會計師事務所 創辦人
110-116年會計師公會全國聯合會法規會執行長

台灣氣立股份有限公司 獨立董事
來頡科技股份有限公司 獨立董事
凡甲科技股份有限公司 獨立董事

主要曾負責服務之公司包括：

- 製造業：新麥、美喆、中通訊、氣立、三能等
- 電子業：聯鈞、捷敏、凡甲、湧德、欣技等
- 軟體業：凌耀、樂陞、翱騰等
- 食品業：德麥食品
- 金融業：永昌證券(華南永昌證券)、誠泰銀行(新光銀行)
- 生技醫療業：泰領生技、福永等

立法院於113 / 7 / 12 通過「中小企業發展條例部分條文」修正草案

中小企業：公司、**有限合夥**或商業登記，實收資本額或出資額在 NTD 1億元以下，或經常僱用員工數 < 200 人

修法進展

中小企業發展條例部分條文修正案業於7月12日經立法院三讀通過，並於8月7日經總統公布

母法條文

研發支出投資抵減 (第35條)

智財權作價入股緩課 (第35條之1)

增僱員工租稅優惠 (第36條之2第1項)

員工加薪租稅優惠 (第36條之2第2項)

租稅優惠適用限制 (第36條之3)

子辦法修正

中小企業認定標準
中小企業研究發展支出適用投資抵減辦法

中小企業增僱員工薪資費用加成減除辦法

中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法

第35、35-1、36-2條租稅優惠措施，回溯自**113年1月1日**開始適用，且延長施行期間至**122年12月31日**

子法亮點

放寬適用對象限制

- 增僱員工租稅優惠：1. 開放增僱**65歲以上部分工時員工**亦得適用
2. 開放**人力派遣服務業**亦得適用
- 員工加薪租稅優惠：1. 開放為**部分工時員工**加薪亦得適用
2. 開放**人力派遣服務業**亦得適用

提高加成減除比率

- 增僱員工租稅優惠：加成減除率自**150%**提高至**200%**
- 員工加薪租稅優惠：加成減除率自**130%**提高至**175%**

本次修法已刪除「**景氣啟動門檻**」（失業率連續6個月高於3.78%）、刪除「**創立或增資擴展達一定投資額**」（達新臺幣50萬元），故相關租稅優惠措施之施行期間內，**中小企業每年均可申請適用**。

重點1：基層員工加薪薪資費用加成減除

(鼓勵中小企業為員工加薪)



放寬基層員工薪資適用範疇

放寬適用對象

- 開放為**部分工時員工加薪**，亦得適用本項租稅優惠

調整基層員工薪資適用範疇

- 參考勞動部公布之「**職類別薪資調查**」結果，公告113年及114年適用範疇如下：
 1. **全時工時員工**之月平均經常性薪資**6萬3千元**以下
 2. **部分工時員工**：按月計酬之月平均經常性薪資未逾**6萬3千元**，且符合以下要件：
 - 1) **按月計酬之月平均經常性薪資**：該薪資除以雇主與員工約定之每月部分工時數未逾**394元**。
 - 2) **按時計酬薪資**：時薪未逾**394元**。
 - 3) **按日計酬薪資**：日薪未逾**3,152元**

提高優惠效果：增加支付薪資費用，得自當年度營利事業所得額中減除，加成減除率自130%調高至**175%**

延長施行期間10年，且中小企業於辦法發布前已辦理當年度營利事業所得稅結算申報者，得自本辦法發布日起算6個月內，向所在地之稅捐稽徵機關申請適用。

重點1：基層員工加薪薪資費用加成減除

案例說明：

甲公司有50位員工，自113年1月起為10位基層員工加薪1千元，其餘員工薪資均未調動

- 當年度增加每月經常性薪資費用支出：加薪1千元× 10位× 12個月 = **12萬元**
- 中小企業得額外抵減：**12萬元**× **75%**（減除率）× **20%**（營所稅率） = **1萬8千元**

重點2：增僱基層員工薪資費用加成減除

(促進中小企業增僱多元人才)



增僱24歲以下**青年**基層員工 (維持現行規定) 、65歲以上**高齡**基層員工 (本次修法**新增**)

放寬適用對象

- 開放增僱65歲以上部分工時員工亦得適用本項租稅優惠

調整基層員工薪資適用範疇

- 參考勞動部公布之「職類別薪資調查」結果，公告113年及114年適用範疇如下：
 1. 全時工時員工之月平均經常性薪資6萬3千元以下
 2. 部分工時員工：按月計酬之月平均經常性薪資未逾6萬3千元，且符合以下要件：
 - 1) 按月計酬之月平均經常性薪資：該薪資除以雇主與員工約定之每月部分工時數未逾394元。
 - 2) 按時計酬薪資：時薪未逾394元。
 - 3) 按日計酬薪資：日薪未逾3,152元

須符合增僱2人以上要件

- 當年度增僱符合規定員工後之月平均基層員工數，較前一會計年度月平均基層員工數增加2人以上。

提高優惠效果：增僱員工薪資費用，得自當年度營利事業所得額中減除，加成減除率至150%提高**200%**

延長施行期間10年，且中小企業於辦法發布前已辦理當年度營利事業所得稅結算申報者，得自本辦法發布日起算6個月內，向所在地之稅捐稽徵機關申請適用。

重點2：增僱基層員工薪資費用加成減除

案例說明

甲公司原本有50名員工，自113年1月起增僱1名22歲員工（全時月薪為3萬元）、增僱1名66歲部分工時員工（其時薪為200元，每週工作10小時），符合基層員工、適用年齡等要件。

- 當年度增僱該員工所支付薪資支出：青年員工每月薪資3萬元 × 12個月 + 高齡員工200元時薪 × 每週工作10小時 × 4週 × 12個月 = **45萬6千元**
- 中小企業得額外抵減：**45萬6千元 × 100%（減除率） × 20%（營所稅率） = 9萬1千2百元**

重點3：研究發展支出投資抵減

(帶動研發創新，促進升級轉型)

兩種組織型態中小企業

公司 + **有限合夥**
(現行規定) (本次修法增加納入)

得選擇下列方式抵減

方式1

抵減率15%，抵減1年

方式2

抵減率10%，分3年抵減

抵減營利事業所得稅
(當年度抵減上限30%)

研究發展支出

- 一、專門從事研究發展工作全職人員之薪資。
- 二、具完整進、領料紀錄，並能與研究發展計畫及紀錄或報告相互勾稽，專供其研究發展單位研究用之消耗性器材、原料、材料及樣品之費用。
- 三、專為研究發展購買或使用之專利權、專用技術及著作權之當年度攤折或支付費用。
- 四、專為用於研究發展所購買之專業性或特殊性資料庫、軟體程式及系統之費用。
- 五、專門從事研究發展工作全職人員參與研究發展專業知識之教育訓練費用(本次修法增加納入)。

本措施延長期間施行10年，且中小企業如在辦法發布前已申請審查者，得在辦法發布日起算6個月內，就113年1月1日以後支出之「研發人員教育訓練費用」申請審查

重點3：研究發展支出投資抵減

A公司113年研發支出為1,000萬元，A公司113年應納營所稅為500萬元。

擇定當年度抵減：

- 可抵減稅額：為研發支出1,000萬元的15% = 150萬元
- 抵減稅額上限：應納營所稅額500萬元之30% 為150萬元

➤ 當年度全額抵減

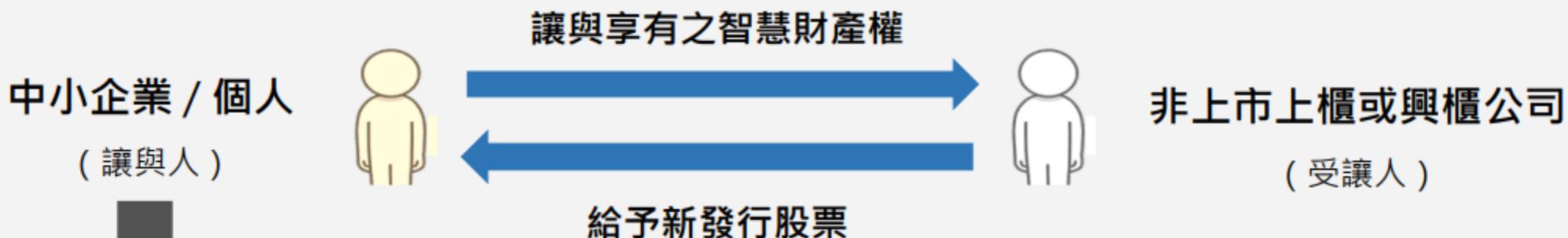
B公司113年研發支出為1,000萬元，113年無獲利不須繳稅，114年、115年應納營所稅分別為200萬元及300萬元。

擇定分三年抵減：

- 可抵減稅額：為研發支出1,000萬元的10% = 100萬元
- 113年：無須繳稅，抵減稅額為0
- 114年：選擇抵減60萬元（抵減上限：200萬元×30% = 60萬元）
- 115年：選擇抵減40萬元（抵減上限：300萬元×30% = 90萬元）

重點4：智慧財產權作價入股緩課

(促進智慧財產權流通，加速研發成果商品化)



緩課優惠效果：免予計入該企業 / 個人當年度營利事業所得額 / 綜合所得額課稅

延長施行期間10年

案例說明：個人A於113年將享有之專利權讓與B公司，取得價值100萬元股票（每股10元 x 10萬股）。

- A申請適用緩課優惠，113年取得股票100萬元免計入當年度所得，**當年度應納稅額為0**。
- A於115年賣出股票，依獲利**200萬元申報所得**，依緩課規定於115年應納所得稅40萬元（200萬 x 20%稅率）。

重點5：租稅優惠適用限制

修正現行規定

不得重複享有租稅優惠：中小企業已依**其他法律**享有租稅優惠者，**不得就同一事項重複享有**本條例所定之租稅優惠；就**同一事項**同時符合**本條例**所定不同租稅優惠規定者，**應擇一適用，不得重複享有**。

新增規定

不得違反勞環衛條款：中小企業最近3年因**違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大**，經各中央目的事業主管機關認定者，不得申請本條例之租稅優惠。

- 確保租稅優惠之衡平，避免重複獎勵
- 督促企業遵守環境保護、勞工或食品安全衛生相關法規，善盡企業社會責任

台財稅字第11304654284號函 - [加值型及非加值型營業稅法第四十八條之二](#)

往後開立電子發票之銷折單，須由開立電子發票之營業人開立，請客戶找到“電子發票請求折讓通知”信，點進信件，點擊“同意折讓”鈕

開立電子發票營業人之折讓證明單，未依時限傳輸存證於一定期間內得免處行為罰

釋令

財政部113年12月12日台財稅字第11304654284號令適用範圍：

- 自114年1月1日起，營業人銷售貨物或勞務開立電子發票後，經買賣雙方合意銷貨退回或折讓、進貨退出或折讓者，應由開立電子發票營業人以網際網路或其他電子方式開立銷貨退回、進貨退出或折讓證明單（以下簡稱折讓單）。
- 營業人應於開立電子發票後翌日起算7日（買受人為營業人）或2日（買受人為非營業人）內，依限將前述折讓單傳輸至該部電子發票整合服務平台（下稱平台）存證。
- 未依規定時限或未據實傳輸存證者得按次處行為罰。
- 但於114年6月30日以前未依上開規定開立折讓單者，主管稅捐稽徵機關應加強輔導，免罰。

院臺財字第1131022789號函 ~ 所得稅法 – 扣繳制度，相關修正

項目	內容
扣繳義務人	由負責人（機關、團體可另行指定），改為營利事業、機關、團體本身
非居住扣繳稅款、憑單申報及發給期限	由代扣稅款起10日內，修正為比照居住者，遇連續3日以上假日，得延長5天
未依規定填報憑單之違章處罰	給予稽徵機關不同程度處罰的裁量權。填報或填發憑單之違章罰則，將原按扣繳稅額之固定比率計算罰鍰刪除，修正為可視其「違章情節」於所訂之上、下限金額內處罰，賦予稽徵機關衡酌違章情節輕重、可受責難程度，給予不同程度處罰。
施行日期	自114年1月1日施行(行政院113年8月27日院臺財字第1131022789號令)

金管會提醒上市（櫃）公司應配合證券交易法修正於114年股東會完成公司章程修訂，以提升基層員工薪酬 (2025 / 02 / 25)

增訂證交法第14條第6項上市櫃公司應於章程訂明，以**年度盈餘提撥一定比率**為基層員工調整薪資或分派酬勞

第N條：本公司年度如有獲利，應依公司法規定提撥O%為員工酬勞及P%為董事酬勞，並依證券交易法規定提撥R%為基層員工調整薪資或分配酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

前項員工酬勞及基層員工酬勞得以股票或現金為之，其給付對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，至於董事酬勞僅得以現金發放。

前二項應由董事會特別決議行之，並報告股東會。

第N條：本公司年度如有獲利，應依法提撥O%為員工酬勞（其中獲利之R%應為基層員工分配酬勞）及P%為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

前項員工酬勞及基層員工酬勞得以股票或現金為之，其給付對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，至於董事酬勞僅得以現金發放。

前二項應由董事會特別決議行之，並報告股東會。

第N條：本公司年度如有獲利，應依法提撥O%為員工酬勞（本項員工酬勞數額之R%應為基層員工分配酬勞）及P%為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

前項員工酬勞及基層員工酬勞得以股票或現金為之，其給付對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，至於董事酬勞僅得以現金發放。

近期公司法解釋函令-1

(一) 有關公司法第228條之1第1項虧損撥補疑義

(經濟部113年5月22日經授商字第11303406610號函)

按公司法第228條之1第1項規定：「公司章程得訂明盈餘分派或虧損撥補於每季或每半會計年度終了後為之。」旨在強化股東投資效益。而依本條規定所彌補之虧損，係指公司於前三季或前半會計年度所發生之本期損益併計前經股東常會承認後累積虧損之合計數。

(二) 公司得於同次股東會決議公積彌補虧損與公積轉增資

(經濟部商業發展署113年5月17日商策字第11300032240號函)

1. 公司法第228條第1項：「每會計年度終了，董事會應編造左列表冊，於股東常會開會三十日前交監察人查核：一、營業報告書。二、財務報表。三、盈餘分派或虧損撥補之議案。」
2. 公司法第241條第1項：「公司無虧損者，得...將法定盈餘積及下列資本公積之全部或一部，按股東原有股份之比例發給新股或現金.....」
3. 根據經濟部98年12月2日經商字第09802163130號函，資本公積須業已實現並累積於帳上，始可辦理公積彌補虧損。
4. 綜上，公司須自行確認是否符合上開規定，如公司之資本公積業已實現並累積於帳上，且經監察人查核確可彌補公司虧損，則基於公司治理之彈性，後續股東會可同時決議公積彌補虧損與公積轉增資。

近期公司法解釋函令-2

(三) 公司可於一年內召開兩次以上股東常會

(經濟部商業發展署113年6月5日商策字第11300640690號函)

1. 公司法第170條第1項：「股東會分左列二種：一、股東常會，每年至少召集一次。」第2項：「前項股東常會應於每會計年度終了後六個月內召開。但有正當事由經報請主管機關核准者，不在此限。」
2. 公司法並無禁止公司一年內召開兩次以上股東常會，惟須注意第一次股東常會應於會計年度終了後六個月內召開。

(四) 公司不得於章程規定董事須具有股東身分

(經濟部113年8月5日經授商字第1130073540號函)

1. 公司法第192條第1項：「公司董事會，設董事不得少於3人，由股東會就有行為能力之人選任之。」未規定董事須具有股東身分。本條修法意旨：符合所有權與經營權分離之國際潮流。
2. 公司章程如已訂定限制董事應具有股東身分之條文者，公司應提下次股東會修正章程，以符合公司法規定。

近期公司法解釋函令-3

(五) 補選董事之人數並無規定應與缺額人數相同

(經濟部商業發展署113年9月16日商策字第11300742060號函)

1. 經濟部90年5月16日商字第09002096490號函：按公司法第201條第1項規定：董事缺額達三分之一時，應即召集股東臨時會補選之。股東會補選董事之人數是否應與缺額董事人數相同，公司法尚乏規定。
2. 另經濟部94年3月28日經商字第09402031450號函：由股東會依法定程序選舉董事，此自然選出結果，如有缺額，仍應准其登記。
3. 又經濟部94年11月30日經商字第09402426290號：公告董監事應選名額時，該名額須由董事會事先予以確定，不得仍依章程規定為「○人至○人」。
4. 因此，補選董監事是否合法，請依上開規定處理。

企業內部控制與改善風險管理 ~ 公司內部控制的基本觀念(1)

A、**台灣新創公司與中小家族企業較偏好寬鬆的內控管理**，較低的控制要求和缺乏外部監督使業主相信他們可更加靈活。常見企業未能在初期建立內部控制制度，等到公司流程員工作業習慣定型後，隨著公司擴大營運規模、甚至引進策略投資或結盟夥伴，老闆才驚覺要花更多有形無形成本，才能讓公司管理步入制度正軌。

B、**新創公司與中小企業老闆們可能認為內部控制會損害效率？** 內部控制是否意味著寫不完的表單、層層覆核的牛步作業、綁手綁腳的控管，以及專看雞毛蒜皮的督導呢？

內控制度的目標就是讓企業運行安全（遵循相關法令）、健康（各種資訊揭露如財務報導即時正確）、舒適（營運作業效率效果的平衡），以達公司短中長期的目標

良好的內部控制就像空中交通管制系統，可整天讓各型飛機進出擁擠的機場和空域，幾乎無例外。系統並不是為了減緩空中交通或阻止飛機飛行，而是為了使飛機以有序、效率、安全地運作。

其實，企業主做決策要依賴內外部資訊的品質。而內控讓管理者對所掌握的資訊更放心，能穩健地採取行動。

企業內部控制與改善風險管理 ~ 公司內部控制的基本觀念(2)

C、內部控制的五大要素：控制環境、風險評估、控制活動、資訊與溝通、監督。

控制環境包含公司所形塑的文化價值觀、行為準則、組織架構...等。

公司經營面對內外多變的環境，e.g. 法令、社會、市場、客戶轉換...等，充斥許多不確定因素，風險評估協助老闆辨識哪些該關注重點或潛在威脅、配置資源。

風險是否企業能承擔？或可透過控制降低、轉移？風險評估後，進入到控制活動的設計、執行；換句話說，企業根據風險評估，設計各樣對應的控制活動或作業，例如職能劃分、表單指標、授權、覆核等，並結合日常作業，成為管理的準則。

所有訊息依據接收、傳遞、判讀、反饋等不同層次，及內容的敏感與重要性，建立清楚的溝通管道，避免知情不報、後知後覺、甚至不知不覺，即內控制度中的資訊與溝通。

而上述一切的設計、執行，都必須被關注管理，此乃內控制度最後一個要素：監督。

企業內部控制與改善風險管理 ~ 公司內部控制的基本觀念(3)

D、許多公司犯的錯誤是假設精心設計的政策或流程也是一種控制。**過程和控制不是同一件事**。流程與交易如何處理或某人如何執行特定任務有關；**控制是一種機制，旨在確保流程按照設計執行**。

e.g. 向供應商付款的簡單範例。許多公司都規定在向供應商付款之前，數量和價格之間必須存在三方匹配：**(1) 批准的採購訂單，(2) 貨物已實際收到的證明，以及 (3) 從供應商收到的發票**。

在此範例中，有多個流程來確保三方匹配政策。一個與採購訂單批准的流程、一個與倉庫收貨的流程、一個過程需要有人將發票輸入系統。並有一個將三個項目匹配並提交付款的過程。

但是，採取什麼控制措施來確保這些流程能如預期執行呢？實體如何知道在這些步驟發生之前供應商沒有收到付款？公司如何知道採購訂單、收貨和發票之間的定價和數量是否相符？公司如何知道支付給供應商的金額是否正確？

我們的工作轉向設計和實施控制措施。在**預防性和檢查性控制之間找到平衡非常重要**。

檢查控制旨在錯誤或問題發生後的查到錯誤或問題。然而，檢查性控制無助於防止問題的發生。

相較之下，**預防性控制有助於從一開始就防止事情出錯**。回到向供應商支付款項的範例。邏輯上，公司都希望阻止未經批准、不正確或欺詐付款。但交易後透過分析報表來尋找差異問題的公司來說，緩不濟急。確實，審查可能會識別出未經授權的、不準確或詐欺付款，但試想是否可從一開始就阻止這些支付呢？

企業內部控制與改善風險管理 ~ 公司內部控制的基本觀念(4)

E、管理風險依賴三個核心因素：人員、流程和技術

有限的時間和資源是進行風險評估或實施內部控制的重大障礙。許多企業根本沒有足夠的人員來掌握開發和維護內部控制的正式系統所需的技能。

新創公司初期應抓緊營運資金與人才，內控制度的建立便可先圍繞在這兩大關鍵，先求有、再求穩、三求好。先針對營運資金的使用與組織權責進行控制設計，以「流程化表單」的概念將控制活動落地施行

新創公司可藉由導入流程化表單，評估是否存有組織分工職能衝突，並初步建立書面化的制度，藉此控管營運資金的使用，也能為新創公司的財會制度奠定良好的基礎；例如應付暨應收帳款的控管、費用核銷撥補、公司印鑑保管使用、合約的審核管理等偏重金流實務運作的控制活動，可以先行導入。

當然若新創公司資金充沛，那內控導入重點可能轉向銷售或採購等產品營運面，優先次序最終仍取決於新創企業主創業初衷(控制環境)，以及腦海中思索過的資源配置(風險評估)，難以以一概全，這也是內部控制理應客製量身訂做、時時調校的原因。

企業內部控制與改善風險管理 ~ 公司內部控制的基本觀念(5)

F、重要的是要了解並非每項控制都必須百分百防範風險，對完美的追求可能會妨礙引入可靠、有效的控制。當組織可以部署自動化控制而不是手動，或預防性控制而不是檢查時，有效性可能會提高。然而，即使是手動檢查也比完全沒有控制要好得多。

當然，在資源無限的理想世界中，最好在 ERP 系統內實施自動化控制，自動執行三方匹配並啟動付款，或在存在差異時拒絕付款。如果人員、流程或技術無法實現此目標，請考慮以實施檢查控制作為起點。

不要陷入完美，因為內部控制很少存在完美。重要的一點是先確定風險最大的領域，然後專注於持續改善可以先詢問

我們在哪些方面仍依賴容易出現判斷和錯誤的手動流程？

管理階層如何知道正在解決哪些風險？

哪些風險一旦成為現實，可能會對我們的業務產生最大的影響？

企業內部控制常見的十大問題匯總

- 1、出納領取銀行對帳單、編製銀行存款餘額調節表。
- 2、領導「一隻筆」審批，缺乏完善內控制度和流程保障。
- 3、過於依賴業務人員，企業資源掌握在個人手中，企業對業務開展失去控制。
- 4、內部控制制度文字描述性東西較多，清晰的流程圖和配套表單較少。
- 5、內部控制制度「救火式」的較多，制度體系缺乏系統性和完整性，甚至政出多門，相互牴觸。
- 6、員工臨時休假或出差時，缺乏明確的工作交接制度。
- 7、人員招聘時注重筆試和面試的考察，忽視背景調查。如果僱傭了不誠實的人，那麼即使是最良好的控制也無法防範舞弊。
- 8、關鍵崗位無強制輪換或帶薪休假制度。
- 9、過分強調控制成本，經常將效率作為弱化或逾越內部控制的理由。
- 10、說一套，做一套，制度放空炮。