



我們都在承擔過去的歷史

我們都在承擔過去的歷史

- 2007年公司化的程序並不完整
- 公司化是一種分割行為，Spin-off
- 權利義務必須完整交代
- 當時在倉促中完成公司化，同仁擔心受到傷害
- 三方協議的條件使得同仁權益得以保障、表面上世曦沒有負擔、風險留給中華
- 我們要把現在的問題弄清楚，沉著面對，解決難題

釋股的提議帶來新的課題

- 專業組織最好的組織方式就是由員工共有
- 公司的價值由同仁來創造
- 醫師、律師、建築師、會計師
- 工程師面對更大的風險，所以要公司化
- 由公司承擔民事風險
- **MOTT、ARUP、中鼎.....**皆是如此
- 只有直接參與的人才真正懂得如何經營
- 釋股後,業務的開展會有更大的自由度

今天的問題何在？

- 如果釋股成功，中華不再是唯一股東，中華該負擔全額嗎？
- 如果薪資快速成長，中華能負擔嗎？
- 三方協議能保障權益到永遠嗎？
- 情事已有變更！對於中華的風險是不確定的
- 退休年齡延後到65歲，增加中華的負擔
- 薪資上漲超過預期，增加中華的負擔
- 對於我們的風險是：薪資調升將受到限制

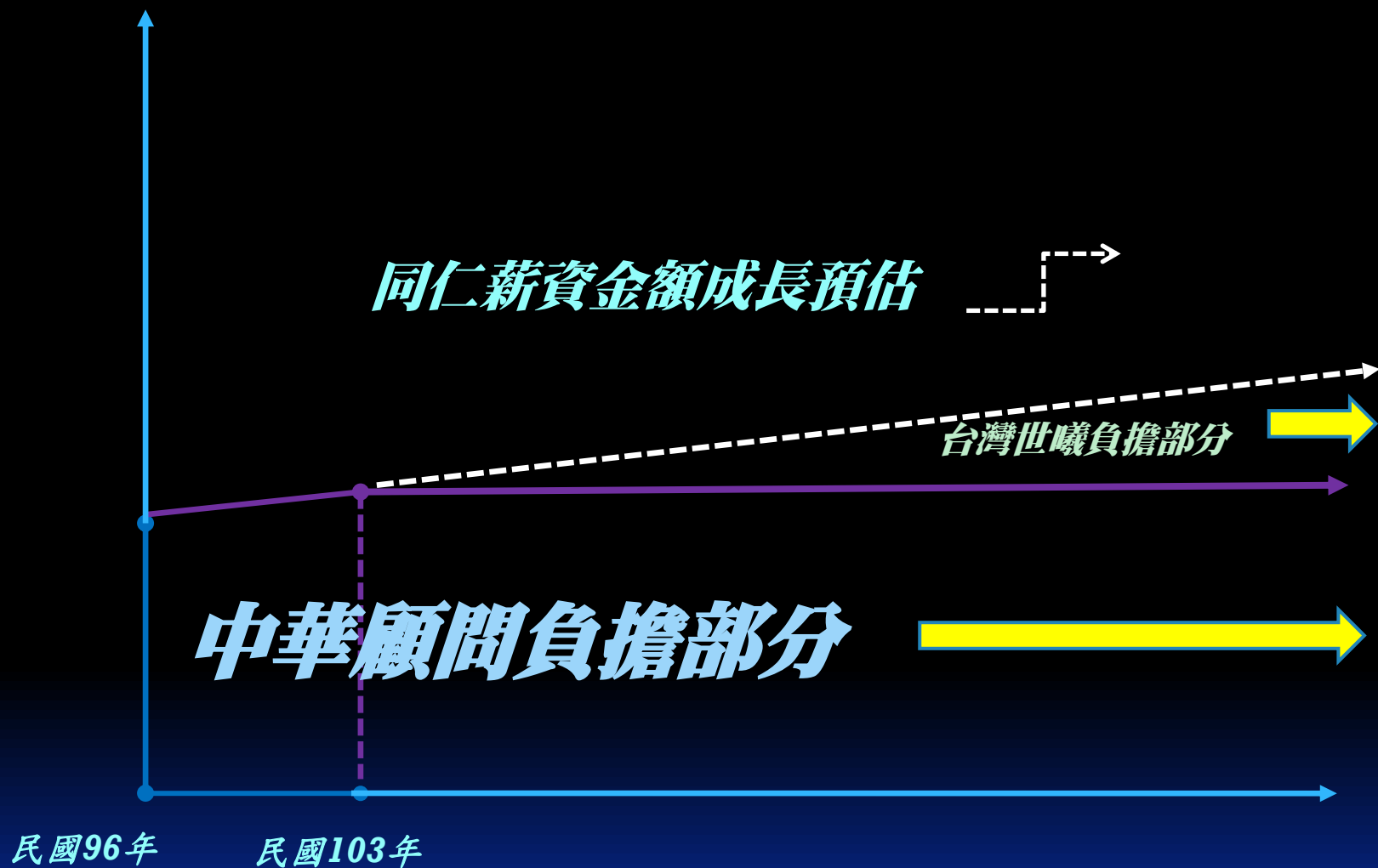
今天的問題何在？

- 中華希望能控制風險
- 第十五屆董事會第八次會議通過：為因應情事變更，中華負擔台灣世曦員工舊制退休金之薪資計算鎖定基準日為103年 12 月31 日(如圖一)
- 薪資增長的金額，由世曦以費用撥付，與股利脫鉤
- 到民國136年最後一位有舊制退休金同仁退休止，估計世曦約需負擔4.77億元，平均每年負擔1450萬
- 以前是隱性的，由世曦上繳股利撥付；現在改成顯性，會計課目明確(如圖二)

小結

- 每位同仁的退休金權益仍得到具體保障，未受影響
- 會計作業方式的改變，同仁不會有感覺
- 世曦帳面上會出現退休金負擔的支出科目，股價評估時會略低
- 股價降低會使得中華收益減少，對於收購人而言進價成本會降低，反而有利
- 釋股進程受到各方關切，仍在努力中
- 釋股完成前，中華是世曦的唯一股東
- 業務是根本，業務要好才有利潤，也才有績效獎金

圖一



圖二

