

「臺灣高薪 100 指數」問答集

一、「臺灣高薪 100 指數」編製目的為何？如何鼓勵企業加薪？

上市公司多數體質健全、營收良好、配股率合理，而社會對調高平均薪酬殷切期待，編製「臺灣高薪 100 指數」可經由將指數授權大型基金作為投資國內股市之指標，或授權投信公司發行被動式投資商品，達到引導資金投資成分股公司，以鼓勵企業加薪、留住人才、將獲利回饋員工、善盡企業社會責任之目的。

二、「臺灣高薪 100 指數」成分股是不是代表最高薪之上市公司「排行榜」？

「臺灣高薪 100 指數」之成分股主要篩選條件為「員工平均薪酬」、「淨利」、「每股淨值」及「員工總薪酬」等多項量化標準，以確保指數績效佳、可投資容量大、成分股替換率低，使指數適合作為被動式投資之追蹤標的，具有可投資性，並非以平均薪酬、員工總薪酬或薪酬成長率單一因素排序之「排行榜」。

三、未入選成分股之上市公司，是否表示提供員工之薪酬待遇欠佳？

「臺灣高薪 100 指數」以多項量化指標篩選成分股，並非單以員工薪酬進行排序之「排行榜」，故未入選成分股不表示該公司之員工薪酬待遇欠佳。

不同的指數有不同的設計和成分股篩選條件，「臺灣高薪 100 指數」為確保指數適合作為被動式投資之追蹤標的，從本國上市公司中選出符合流動性、特定獲利條件、員工平均薪酬為前三分之一且員工總薪酬規模大者作為成分股。

因指數設計特色，導致部分公司雖然員工平均薪酬極高，但可能因流動性、總薪酬規模等條件，而未能入選成分股。此外，因指數編製規則須用單一、明確之量化標準進行成分股篩選，故無法全面考量各公司特性，致部分兼具生產線與研發設計功能之公司，無法如實反應各功能別之薪酬水準。

綜上所述，因各產業屬性差異大，產業結構、薪酬結構、全球分工布局考量或有不同，惟指數編製須統一量化標準，故未入選成分股之上市公司僅是不符合依據指數編製需求而訂定之成分股篩選條件，並不必然為員工平均薪酬不佳，亦不應作為判斷上市公司提供員工薪酬待遇高低之依據。

四、「臺灣高薪 100 指數」成分股和 2015 年 6 月公布之「薪酬進步獎」200 家上市公司為何有所不同？

「臺灣高薪 100 指數」之成分股係透過多項量化標準篩選而成，而「薪酬進步獎」是單以薪酬成長率高低排行之「名單」。因兩者設計不同，故指數成分股及進步獎名單有差異。

「臺灣高薪 100 指數」為利用多項量化標準進行篩選、希望設計出符合被動式投資需求之「指數」，而「薪酬進步獎」之 200 家上市公司是排除變更交易方法、僱用員工人數或員工總薪酬不具市場代表性、及薪酬進步導因於裁員等社會觀感不佳因素之公司後，再單純以薪酬成長率排序前 200 家上市公司，希望建立「鼓勵企業加薪、發揮標竿功能」之目標。

因「臺灣高薪 100 指數」並未用薪酬成長率作為成分股篩選條件，而是作為加權條件，故篩選上市公司之方式與「薪酬進步獎」大相逕庭，所要表彰的訴求及著眼的面向亦不相同，故「臺灣高薪 100 指數」成分股與「薪酬進步獎」名單差異甚大。

五、為何不以「薪酬成長率」篩選成分股？

從指數設計觀點而言，「薪酬成長率」因每年變動性過高，將導致成分股替換率大增，故不適宜做為指數篩選標準。

「薪酬成長率」已作為成分股加權因素之一，惟因員工薪酬包含獎金、紅利，上市公司薪酬成長率可能受景氣循環影響出現較大的變動。此外，部分規模大、成熟型的公司雖然員工平均薪酬高，但不易有較大幅度持續性的加薪；而規模小、成長型的公司可能較易有大幅度的加薪。「薪酬成長率」為一不穩定的因素，若以「薪酬成長率」選股，除會將部分「高薪」、規模大的公司排除，降低指數可投資容量之外，亦會因成分股替換率高，導致追蹤指數進行被動式投資的交易成本大增，使指數不具可投資性。

六、成分股篩選的主要資料來源為何？

1. 員工人數：

- 一般行業公司：各年度僱用之員工人數（不含國內外子公司）。

➤ 投資控股及金融控股公司：「集團合併」（含國內外子公司）所僱用之員工人數。

2. 員工福利費用（下稱「員工薪酬」）：支付上述員工人數之薪酬，涵蓋薪資、勞健保、退休金及獎金、紅利等其他福利費用。

七、成分股篩選方法為何？以下列篩選條件依序篩選出 100 支成分股：

3. 採樣母體：臺灣證券交易所的本國上市公司。

4. 流動性檢測：刪除最近一年日平均交易金額最小的 20% 股票。

5. 高薪及獲利篩選條件：

➤ 高薪→選取最近三年「員工平均薪酬」平均數最高的 1/3。

➤ 獲利能力→選取最近三年「淨利」平均數為正數，且最近 1 年底的「每股淨值」至少 10 元之股票。

➤ 薪酬規模→將同時滿足高薪及獲利能力條件的股票，以最近三年「員工總薪酬」平均數排序，選取最大的前 100 支股票作為成分股。以薪酬規模作為篩選成分股的最後一項條件，除可選出規模大的公司以提升指數可投資容量外，亦可彰顯成分股為對社會貢獻員工薪酬較大的公司。

八、成分股權重如何決定？

「臺灣高薪 100 指數」成分股採用銳聯公司基本面指數加權方法，以提升指數績效，兼顧企業社會責任和投資效率。「臺灣高薪 100 指數」以下列基本面因素作為成分股加權依據，成分股權重上限為 10%：

6. 最近三年「員工總薪酬」平均數 \times (1 + 「員工平均薪酬」三年移動平均數的成長率)。

7. 最近三年「淨利」平均數。

九、為何以「員工總薪酬」、「員工平均薪酬成長率」及「淨利」等基本面因素作為成分股加權依據？

8. 員工總薪酬：薪酬規模大代表公司規模大，故成分股公司員工薪酬越大，權重占比越大，可兼顧指數可投資容量。

9. 員工平均薪酬成長率：以前項「員工總薪酬」結合本項「員工平均薪酬成長率」，兼顧薪酬規模及調薪幅度，經由兩者的乘數效果（最近三年「員工總薪酬」平均數 \times (1 + 「員工平均薪酬」三年移動平均數的成長率)），薪酬規模越大、調薪幅度越大的成分股公司權重占比越大。
10. 淨利：淨利越大，可視為公司員工創造的附加價值越高，亦表示公司越有能力支付員工較高的薪酬。

一〇、是不是員工平均薪酬高或薪酬成長率很高的成分股，權重相對較大？

決定成分股權重的基本面因素包括「員工總薪酬」、「員工平均薪酬成長率」及「淨利」，故並非由單一指標決定權重。

一一、「臺灣高薪 100 指數」是不是「肥貓指數」？

否。經分析權重較大的成分股公司之高階主管人數占整體員工人數比重極低，主管薪酬占整體員工薪酬總額比重亦低，若扣除高階主管人數及其薪酬後，對各該公司全體員工平均薪資無重大影響，不影響成分股資格。

此外，若將高階主管人數及薪酬自員工總人數及員工薪酬總額中扣除，因占總體比例低，對於成分股權重變化亦無重大影響。

一二、計算員工薪酬時為何不排除高階主管薪酬？

公司高階主管因須承擔經營管理責任，對公司營運成敗負有重責，故可獲得較高的薪酬。「臺灣高薪 100 指數」成分股篩選是將所有員工及對應之薪酬資料納入考量，若不計高階主管之報酬，將低估公司薪酬支出。