



發行人：李永然  
社長：張世泰  
總編輯：高長  
焦點主題  
責任主編：蕭新永  
編輯委員：林千右 林永法 鄭瑞崙  
袁明仁 蕭新永 鄧岱賢  
林中和 呂錦峯 陳揚傑  
洪國基 黃鑾銀 邱創盛

執行編輯：巫毓美  
攝影：黃偉遜  
發行所：臺北企業經理協進會  
地址：臺北市信義區基隆路一段  
149號9樓之2  
電話：(02)2756-3266  
傳真：(02)2756-5518  
E-mail：cpmaot@ms22.hinet.net

設地計：瑞明彩色印刷有限公司  
址：新北市新莊區化成路267  
巷13號  
電話：(02)2991-7945  
(02)2991-7529  
傳真：(02)2991-9113  
E-mail：rayming@so-net.net.tw

本刊圖文均有著作權，未經同意不得轉載、翻印

臺商張老師  
諮詢服務申請表



愛滋病防治衛教宣導

AIDS 如何預防愛滋病

★避免性濫交及嫖妓

★不與人共用針頭、針筒

★正確使用保險套

AIDS 詮詢與檢驗

詳見衛福部疾病管制署

<http://www.cdc.gov.tw/>

FB: www.facebook.com/TWCDC  
微博: weibo.com/u/3963161340

## 目錄

本月刊全文均已登上「大陸臺商經貿網」  
網址：<http://www.chinabiz.org.tw>



## 臺商張老師月刊

臺北企業經理協進會發行  
中華民國八十七年五月創刊  
中華民國一一四年十二月十五日出刊

### 焦點主題

- |   |                                 |     |
|---|---------------------------------|-----|
| 2 | 高年齡中位數國家之人力資源發展趨勢               | 林永法 |
| 4 | 2025年大陸勞動法令與政策公布臺商如何合規因應？       | 蕭新永 |
| 6 | 臺商大陸人才「選訓用留」策略建議：<br>應對當前大陸經營環境 | 鍾芳瑾 |

### 法律保障實務

- |    |                                   |     |
|----|-----------------------------------|-----|
| 8  | 臺商資金匯回－2025年大陸公司減資程式指南            | 簡正民 |
| 10 | 臺商投資印尼面對的契約法律問題                   | 蘇南  |
| 12 | 臺商如在中國大陸成立普通或有限「合夥企業」<br>應注意那些規定？ | 李永然 |

### 產業服務實務

- |    |                    |     |
|----|--------------------|-----|
| 14 | 掃碼支付如何兼顧顧客便利與企業內控？ | 邱顯樹 |
|----|--------------------|-----|

### 諮詢解答

- |    |   |     |
|----|---|-----|
| 15 | 臺灣人民無法取得中國大陸農村宅基地住宅                               | 姜志俊 |
| 16 | 虧損公司如何辦理折價增資？                                     | 倪維  |
| 17 | 中國大陸買單出口的稅務新規定，中小企業臺商因應之道                         | 許源派 |
| 18 | 有中國大陸地區護照或其他法定情形，但同時具有<br>第三地居留權或身分者，能否繼承臺灣地區之財產？ | 賴國欽 |

### 兩岸資訊站

#### ■臺灣地區資訊

- |    |              |        |
|----|--------------|--------|
| 19 | 兩岸經濟交流統計速報   | 陸委會經濟處 |
|    | 兩岸重要經濟指標統計速報 | 陸委會經濟處 |

#### ■中國大陸地區資訊

- |    |              |     |
|----|--------------|-----|
| 20 | 中國大陸最新法規動態摘要 | 姜志俊 |
|----|--------------|-----|

### 臺商張老師現場駐診活動時間（一月份）

地點	日期	類別	地點
北部	01/06	產業服務類	臺北企業經理協進會會議室 14:00 ~ 16:00
	01/08	財稅會審類	
	01/13	法律服務類	
	01/15	經營管理類	
	01/20	法律服務類	
	01/22	海關物流類	
	01/27	產業服務類	
	01/29	法律服務類	

駐診活動採「預約制」，並提供現場、電話、視訊等多元諮詢服務，請先致電本會秘書處  
(02)2756-3266，索取駐診諮詢服務申請單，以利後續安排事宜！



# 高年齡中位數國家之 人力資源發展趨勢

■ 林永法

## 一、2023 年主要國家年齡中位數表（由高到低）<sup>1</sup>

國家 / 地區	年齡中位數 (歲)	國家 / 地區	年齡中位數 (歲)
日本	49.0	美國	38
義大利	47.5	澳洲	37.8
德國	45.1	巴西	33.9
西班牙	44.9	土耳其	32.5
韓國	44.5	越南	32.4
臺灣	44 <sup>2</sup>	阿根廷	32.1
瑞士	42.3	印尼	29.8
法國	41.8	墨西哥	28.9
波蘭	41.3	印度	28.1
加拿大	40.3	孟加拉	25.3
瑞典	39.9	菲律賓	25.3
英國	39.8	巴基斯坦	20.3
泰國	39.7	尼日	17.8
俄羅斯	39.5	坦桑尼亞	17.2
中國大陸	39.1	剛果	15.8

附註：「年齡中位數」是指把某個國家或地區所有年齡按照年齡從小到大排列，位於中間位置的年齡即為「中位數」。如果年齡中位數較低，表示該地區擁有較高的年輕年齡比例，勞動力相對充足；如果年齡中位數較高，則表示該地區面臨年齡老齡化，可能出現勞動力短缺的問題，或者是醫療資源、社會福利的需求增加。

由以上年齡中位數表可以看出，2023 年日本的年齡中位數最高，達到 49 歲；其次是義大利，達到 47.5 歲。德國、西班牙、韓國、瑞士、法國、波蘭、加拿大等國的年齡中位數均超過 40 歲。2023 年中國大陸年齡的年齡中位數是 39.1 歲，不但高於美國、澳大利亞等發達國家，也高於絕大多數「發展中國家」。剛果的年齡中位數最低，只有 15.8 歲；坦桑尼亞、尼日利亞、埃塞俄比亞等非洲國家的年齡中位數均低於 20 歲。

## 二、年齡中位數偏高的原因

由上表可知，大部分已開發國家，都在高年齡中位數之列。造成高中位數的主要原因包括生育率下降和人均壽命延長，這兩個因素共同導致

年齡結構老化。當生育率低於死亡率，且老年年齡死亡率持續降低時，年輕年齡比例會縮小，老年年齡比例則會增加，從而推升年齡中位數。當然也會受到政府政策的影響。

1. 生育率下降：晚婚、不婚現象增多，以及女性教育與就業參與度的提高，都降低了生育率。這導致新生兒數量減少，年輕年齡比例下降。
2. 人均壽命延長：醫療技術進步、生活條件改善，以及公共衛生水平的提升，使得人類壽命不斷延長，老年人口的比例因此增加。
3. 政府政策影響：某些國家實施的政策（如計劃生育政策）也可能直接影響新生兒的數量，加速了人口老化。

## 三、高年齡中位數之趨勢對勞動力的影響

### 高年齡中位數國家 2035 年中位數預估

國家 / 地區	2023 年年齡中位數	2035 年年齡中位數預估 <sup>3</sup>
日本	49.0	52.5
義大利	47.5	51.3
德國	45.1	47.1
西班牙	44.9	49.8
韓國	44.5	51.2
臺灣	44	50.9 <sup>4</sup>
瑞士	42.3	45.9
法國	41.8	43.5
加拿大	40.3	42.8
瑞典	39.9	41.3 <sup>5</sup>
英國	39.8	41.5
中國大陸	39.1	45.8
美國	38.0	40.5
澳洲	37.8	40.7

由上表可知，大部分已開發國家往後十餘年，甚至更遠，其年齡中位數越來越高，呈現高齡化趨勢。因為少子化，代表勞動力的短缺趨勢，其後果是，勞動年齡下降，勞動力下降。

由於大多數已開發國家的年齡中位數偏高，而且是一種長期趨勢，高年齡中位數對勞動力產生一定的影響如下：

1. 勞動力人口結構老化：高年齡中位數代表社會平均年齡偏高，勞動力平均年齡隨之增長，老年勞動力比例上升。

2. 年輕勞動力供給減少：年輕勞動力減少，導致整體勞動力供給下降，可能引發勞動力短缺，尤其是在勞動密集型產業。
3. 創新能力下降：年輕年齡比例下降可能導致創新動能減弱，因為年輕人通常是創新和創業的主力軍。尤其晚近科技的應用快速變化發展，例如網路科技的影音串流運用，以及 AI 科技在職場的應用，是年輕勞動者的天下，高齡的勞動者較難跟上腳步。

#### 四、高年齡中位數國家因應高齡化之人力資源發展選項

1. 引進低年齡中位數國家的勞動力以弭補本國勞動力的不足，因此衍生移工的引進與管理問題。
2. 赴低年齡中位數國家投資，以利用當地的勞動力優勢，例如臺商轉進東南亞國家投資，一部分是因應中國大陸高年齡中位數引發的問題採取的措施。
3. 延後退休年齡：延後退休年齡，讓年長者繼續工作，甚至採取退休返聘，鼓勵年長者接受技能再培訓，或擔任適合年長者的工作，有助於緩解短期勞動力短缺，但無法根本解決問題。

#### 五、企業因應高年齡中位數的人力資源發展趨勢

##### 1. 生產自動化

製造業常見的自動化案例，包括：傳統工業機器人、協作型工業機器人和移動式機器人平台。自動化可利用「機器」或「程式」來執行人類原本需要手動操作的工作，其主要目的是提高效率、減少人力成本和錯誤率。自動化與智能化的差異在於，自動化只是將人類的工作流程轉移給機器或程式，而不涉及到對工作內容或目標的分析和改進；而智能化則是讓機器或程式能夠根據數據和環境的變化，自主調整和優化工作方式和結果。

##### 2. 智能化（AI 導入）

根據《日經亞洲》報導，日本知名連鎖便利商店 LAWSON 預計從 1 月起，啟用首位虛擬分身，由一名居住於瑞典的日籍人士遠端操作，為東京與大阪直營門市的深夜顧客提供結帳與指導服務。瑞典之所以成為首選，是因日本與瑞典之間有 8 小時時差，使這些遠端員工能在瑞典白天、日本深夜工作，大幅填補夜班人力的缺口。<sup>6</sup>

依據《網路溫度計 DailyView》運用《KEYPO 大數據關鍵引擎》輿情分析軟體，整理出網友最常點名「容易被 AI 取代的工作 TOP10」：No.10：收銀員、售票員：例如 7-Eleven 於海洋

大學設置的「X-STORE 8」，結合光學雷達與 AI 智慧貨架技術，實現全程無人服務，顧客最快 30 秒完成購物流程。此與日本知名連鎖便利商店 LAWSON 的無人化商店對 AI 的運用雷同。No.9：餐廳店員、服務生：餐飲集團如千葉、築間、鼎泰豐等已啟用機器人進行帶位、送餐及互動表演。No.8：軟體工程師：AI 如 Cursor AI 已可根據簡單指令完成寫程式、開發出具哈利波特語氣的聊天機器人。No.7：內容編輯、企劃。No.6：倉儲、物流人員：AI 已能處理如庫存管理、揀貨與路徑優化等重複性任務，並降低人力錯誤與營運成本。No.5：客服人員，No.4：翻譯員，No.3：司機：因為電動車的興起及普及化，可能因為自駕功能而減少用司機。No.2：記者：AI 在生成標準化新聞方面展現高效率，包括即時快訊、財報摘要等。No.1：醫護人員：有些人預測，5 年內機器人可在技術上部分取代醫護人員功能。

輝達黃仁勳說，「我要任何有辦法用 AI 自動化的工作，都用 AI 自動化」，「我向你保證，你會有工作做」。因為員工可以做更多更有創意、更有價值的工作，不會被 AI 機器人取代。<sup>7</sup> 由此可見，面對高年齡中位數的趨勢，運用 AI 自動化取代傳統人力，儼然成為企業要面對的人力資源發展趨勢。其管理對象，從純自然人的管理，到人機協作的管理，再進階到自然人與 AI 機器人並存的人力資源管理，成為人力資源的重要管理課題。（本文作者林永法現為三泰管理顧問公司董事長、臺商張老師）

註 1：騰訊網，世界各國最新年齡中位數和人均預期壽命排名，[https://news.qq.com/rain/a/20250218A0151U00?uid=&media\\_id=](https://news.qq.com/rain/a/20250218A0151U00?uid=&media_id=)

註 2：年齡推計圖表彙編 -2022 年版，[https://nabi.104.com.tw/posts/nabi\\_post\\_e58ab2af-d2b8-4e9e-8554-4fb4e817c5ef](https://nabi.104.com.tw/posts/nabi_post_e58ab2af-d2b8-4e9e-8554-4fb4e817c5ef)

註 3：財經 M 平方，年齡中位數，<https://www.macromicro.me/cross-country-database/median-age>

註 4：政府資料開放平臺，主要國家年齡中位數，<https://data.gov.tw/dataset/39498>

註 5：Worldometers，瑞典年齡，<https://www.worldometers.info/zh/%E4%BA%9C%E9%96%BA%95%8C%E4%BA%95%8F%A3/%E7%91%99%BA%95%85%BA%95%8F%A3/>

註 6：東森財經，大夜缺工怎解？這間便利店「從北歐僱人」三更半夜也能遠端結帳，2025.1.3，<https://tw.news.yahoo.com/%E5%A4%A7%E5%A4%9C%E7%BC%BA%E5%B7%BA%E5%80%8E%E8%A7%A3-%E9%80%99%E9%96%93%E4%BE%BF%E5%88%A9%E5%BA%97-%E5%BE%99%E5%8C%97%E6%AD%90%E5%83%B1%E4%BA%BA-%E4%8B%89%E6%9B%BA%E5%8D%8A%E5%A4%9C%E4%9F%9E%88%BD%E9%81%A0%E7%AB%AF%E7%85%90%E5%8B%83-092000200.html>

註 7：聯合新聞網，少用點 AI？你瘋了嗎？」黃仁勳促：能用 AI 就用 強調工作機會不會少，2025.11.26，<https://tw.news.yahoo.com/%E5%80%91%E7%94%A8%E9%BB%9Eai-%E4%BD%A0%E7%98%8B%E4%BA%86%E5%97%8E-%E9%BB%83%E4%BB%81%E5%8B%3E4%BF%83-%E8%83%BD%E7%94%A8ai-%E5%8B%0B%1E7%94%A8-%E5%BC%7E8%AA%BF%E5%8B%7A%5E4%BD%9C%E6%A9%9F%E6%9C%83%E4%8B%8D%E6%99%C%83%E5%8B%091-222253206.html>



# 2025 年大陸勞動法令與政策公布臺商如何合規因應？

■ 蕭新永

## 壹、前言

有幾位臺商人資主管詢問今（2025）年中國大陸在勞動社保政策方面新的規範或法律的調整情形，有哪些變化？因為臺商人資管理制度的程序及內容，每年要進行檢討，合規修正，避免管理上滋生法律風險。

在 2025 年，中國的勞動和社保領域確實有一些值得關注的新動態，主要集中在勞動爭議處理的司法實踐上。

2025 年 9 月 1 日開始實施的《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律問題的解釋（二）》（以下簡稱為「解釋二」）以及因應「解釋二」第 13、14、15 條有關競業禁止的解釋，由人力資源與社會保障部（以下簡稱為「人社部」）所發布的《企業實施競業限制合規指引》（以下簡稱為「指引」）等等規定都是今年臺商人資管理部門所要關注的新政策，以做為調整人資管理制度與作業的法律依據。

《解釋二》主要是為了解決用人單位勞動爭議實踐中常見的勞動爭議問題，重點在規範社保費繳納、競業限制、勞動合同訂立與實施等規定，在實踐上產生勞動爭議，而統一法院的裁決及裁判尺度。

本文僅提出對社保費繳納、競業限制的見解，有關勞動合同訂立與實施的討論將在下期月刊中另外提出討論。

## 貳、社會保險費繳納之強制性規範

### 一、承諾無需繳納社保費的約定或協議是無效的

《解釋二》第 19 條第 1 款規定，用人單位與勞動者約定或者勞動者向用人單位承諾承諾無需繳納社保費的，人民法院應當認定該約定或者承諾無效。用人單位未依法繳納社保費，勞動者可根據中國大陸《勞動合同法》第 38 條第 3 項規定請求解除勞動合同、由用人單位支付經濟補

償的，人民法院依法予以支持。

綜上，《解釋二》第 19 條第 1 款是在強調任何關於「無需繳納社保」的約定或承諾均屬無效。因為繳納社保費是勞雇雙方的法定強制性義務，不能經由私下協議免除其義務。否則勞動者不論自願簽署或被動要求，都可據此解除勞動合同，並要求用人單位支付經濟補償金。換言之，即使勞動者曾聲明「自願放棄」，仍受到法律的保護。

### 二、用人單位可要求返還已支付的社保補貼

《解釋二》第 19 條第 2 款規定，有前款規定情形，用人單位依法補繳社保費後，請求勞動者返還已支付的社保費補償的，人民法院依法予以支持。

這是有利於企業的條款，是指用人單位在補繳社保費用後，有權要求勞動者返還已支付的社保費補償。例如工資單中所列「社保補貼」的工資名目。當用人單位在補繳設保費後，可要求勞動者返還。但用人單位需明確證明該筆款項的性質和具體金額，否則在追索時可能面臨困難。

綜合《解釋二》第 19 條第 1、2 款內容，規範了「社保補貼」換「放棄社保」的協議無效，

用人單位仍將面臨支付經濟補償金的風險。但允許用人單位追回社保補貼，這在一定程度上平衡了利益，降低了用人單位的經濟損失。

### 參、競業限制的可操作性規範

#### 一、不是全員都是競業限制人員

《解釋二》第 13 條第 1 款規定，勞動者未知悉、接觸用人單位的商業秘密和與知識產權相關的保密事項，勞動者請求確認競業限制條款不生效的，人民法院依法予以支持。

由於中國大陸《勞動合同法》第 24 條設定的三種競業限制人員是「高級管理人員」、「高級技術人員」、「其他負有保密義務的人員」。



只有這三種人才能簽訂競業限制協議。但有些企業在定義「其他負有保密義務的人員」時，基於企業管理需要，擴大解釋為全體員工，並與全體員工於「勞動合同」文本內簽訂競業限制條款或另訂協議書，顯然不利於員工的擇業權。

因此，《解釋二》第 13 條第 1 款的內涵，就是法院支持「未知悉、接觸用人單位的商業秘密和與知識產權相關的保密事項」的勞動者，不是所謂的「其他負有保密義務的人員」的對象，例如：普通職位的保全人員、清潔工等等，他們僅僅掌握業界通用的專業知識與技能，工作中接觸到的只是企業一般管理規定及操作技術，不屬於負有義務保密的人員。在他們的「勞動合同」文本內列入競業限制條款或另訂協議書，顯然是無效的規定。

因此，建議企業應當在內部規章制度內確定競業限制人員範圍僅限於「高級管理人員」、「高級技術人員」和「其他確實負有保密義務的人員」，才能避免「全員都是競業限制對象」的違法定義。

## 二、超過合理比例部分無效的

《解釋二》第 13 條第 2 款規定，競業限制條款約定的競業限制範圍、地域、期限等內容與勞動者知悉、接觸的商業秘密和與知識產權相關的保密事項不相適應，勞動者請求確認競業限制條款超過合理比例部分無效的，人民法院依法予以支持。

本款的重點在於競業限制的職業範圍（競爭關係的產業性質及工作性質、內容）、區域、期限等等限制條件，必須和勞動者知悉、接觸的保密資訊相符合，不得有超越合理比例部分，否則會被認定為無效，其內容請參閱下述的內容：

### (一) 從業範圍（可建立企業名錄）

《指引》第 10 條第 2 款規定，限制從業範圍應限定在與本單位生產或者經營同類產品、從事同類業務的有競爭關係的其他企業。企業應當盡可能對限制從業範圍作出具體、明確的約定，有條件的可列明競業限制「企業名錄」。

判斷業務競爭性來限制從業範圍，企業需要結合本身與競業者的業務實況、供應鏈關係等情形進行綜合評估，《指引》更指出有條件的企業，可列明競業限制對象名稱，建立企業名錄，這是

很實際的作法。

### (二) 地域範圍（一般不得約定全國或全世界）

《指引》第 10 條第 3 款規定，所謂的地域範圍，應當與企業經營業務的範圍相符合，無充足理由一般不得約定全國或全世界競業限制的地域範圍。約定地域範圍為全國或全世界的，需在協議中充分「說明理由」。

原則上不得約定全國或全世界競業限制的地域範圍，如要約定，需有充足理由且說明清楚。例如企業的業務僅涵蓋國內部分，且沒有證據顯示企業的業務在近期內有擴展至全世界的計畫或行動，則競業限制的地域範圍不應約定為全世界範圍，否則會導致競業限制的地域範圍約定被認定為無效。

### (三) 期限範圍（與涉密程度有關）

《指引》第 11 條規定，根據勞動者涉密程度和商業秘密時效合理確定，不得超過二年。也就是說根據中國大陸《勞動合同法》第 24 條規定期限時，還要考量到涉密程度。例如以期限來講，對於知悉保密客戶資訊的相關崗位人員，如果該保密資訊的更新時間是一年，且更新以後原資訊不再有保密要求等，則該等勞動者離職後的競業限制期限不應設定為兩年。

## 三、在職期間的競業限制義務無須支付補償金

《指引》第 14 條規定，用人單位與高階主管、高級技術人員和其他負有保密義務的人員約定在職期間競業限制條款，勞動者以不得約定在職期間競業限制、未支付經濟補償為由請求確認競業限制條款無效的，人民法院不予支持。

勞動者在職期間必須保守商業祕密外，用人單位可否約定競業限制以及支付競業限制補償金等企業關心的管理項目，中國大陸《勞動合同法》第 23 條、第 24 條並未明文規定，此次《解釋二》明確規定用人單位可以與勞動者約定在職期間的競業限制，該期間用人單位不用支付競業限制補償金。

因此，用人單位以後可以對現有的勞動合同、競業限制協議條款進行適當調整。對於確有必要崗位，可以考慮將在職期間的競業限制義務相關要求約定在勞動合同中。（本文作者蕭新永現為遠通國際經營管理顧問公司總經理、臺商張老師）



# 臺商大陸人才「選訓用留」策略建議：應對當前大陸經營環境

■ 鍾芳瑾

## 前言：當前經營現況與人才挑戰

當前臺商在大陸的經營環境，面臨的主要挑戰包括人力成本上升、市場競爭加劇、地緣政治風險抬頭，以及供應鏈「去中心化」。這導致臺商的營運策略從過去的「製造中心」逐漸轉向「區域營運中心」或「高價值研發製造」模式。

在人才管理上，臺商面臨的主要困難是：

- (一) 中高階人才短缺與流動率高：特別是中階幹部和資深經理人層級出現人才斷層。
- (二) 管理模式過於僵化：傳統的台式「高壓／製造業思維」與當地年輕一代的文化價值產生衝突。
- (三) 人才流向轉移：優秀人才的目光轉向東南亞或具備更高薪資與更多元機會的陸資／外資企業。

基於此背景，以下建議將圍繞「選訓用留」四大策略展開：

## 1. 選才策略（Selection）：重塑能力與視野

面對外部環境變化，選才的核心應從過度依賴「台籍幹部空降」轉向「選拔具備跨文化能力與適應性的高潛力人才」。

策略目標	具體對策	執行細節
1. 擴大人才池，降低成本	深化校園與內地招聘	積極與中國中西部地區大學合作，進行校園招聘。這些地區的人才相對薪資期望較低，且透過系統培訓，可成為未來中階幹部。

2. 鎖定關鍵能力	側重「軟實力」與風險意識	在評估人才時，除了專業技能，更應著重於抗壓性、跨文化溝通能力、快速學習能力以及對地緣政治和法律法規的風險與合規意識。
3. 啟用「新台籍幹部」	遴選具備國際視野的台幹	選擇派駐大陸的台幹應具備「賦能者」而非「管理者」的思維，能適應扁平化組織結構，並擅長與不同背景的本地團隊協作。

## 2. 訓才策略（Training）：彌補斷層，提升轉型能力

培訓目標是為公司的產業升級和管理模式現代化提供人才支撐，重點彌補中高階管理人才的斷層。

策略目標	具體對策	執行細節
1. 強化中階管理能力	定期化「接班人計畫」	針對高流動率的中階主管，實施加速培訓計畫，專注於領導力、衝突管理、專案管理、以及數據決策能力，確保組織快速補位。
2. 推動文化融合	跨文化領導力工作坊	開設針對台籍與陸籍管理層的訓練課程，專門討論兩岸在溝通風格、權力距離、和工作價值觀上的差異，目標是建立相互理解、高效協作的團隊文化。
3. 結合產業升級	技術與數位轉型培訓	針對大陸廠區向中低階研發或自主接單轉型的需求，提供與新製程、自動化、工業互聯網相關的專業技術培訓。

## 3. 用才策略（Utilization）：權力下放與賦能

在營運環境日益複雜的背景下，傳統的中央集權式管理（Top-Down）已難以應對快速變化的在地市場。應將權力下放給具備能力、熟悉當地的陸籍人才。



策略目標	具體對策	執行細節
1. 提升決策效率	授予在地化決策權	讓高潛力陸籍幹部在市場行銷、供應鏈協調、以及部分產品開發上擁有更大的在地決策權限，改變過去凡事需請示台灣總部的習慣。
2. 鼓勵內部調動與再分配	以內部人才取代外部招聘	優先評估現有員工的潛力，透過職位輪調 (Job Rotation) 將具備策略思維的內部人才調動到更具挑戰性的職位，以控制成本並彌補人才缺口。
3. 建立扁平化結構	打破科層制管理	減少管理層級，讓資訊傳遞更順暢，鼓勵跨部門協作，並將公司的「製造思維」轉變為「價值創造思維」。

#### 4. 留才策略 (Retention)：結合長短期激勵與個人發展

高流動率是臺商的普遍痛點。有效的留才策略必須超越單純的薪資，結合長期穩定性和個人職涯願景。

策略目標	具體對策	執行細節
1. 薪酬制度的競爭力	接軌在地薪酬水準	確保關鍵人才（尤其是工程師和中高階主管）的整體薪資福利包能夠與當地同業或外資企業水準持平，避免因「小氣」的管理形象導致人才流失。
2. 運用獎金制度穩定人心	設置與績效掛鉤的留才獎金	採用季度或專案結算的留才獎金制度，而非僅年終發放，以短期激勵綁定員工對特定項目的投入，有效應對高流動性。
3. 提供明確的職涯發展	加速晉升通道與接班機會	針對高潛力人才，提供比競爭對手更快速的晉升路徑。將晉升透明化，讓員工清楚看到公司內部的成長天花板更高。
4. 結合長期穩定激勵	彈性福利與長期資產連結	考慮提供與當地住房或長期資產相關的福利（如購房補貼或員工宿舍認購權），以長期利益來有效穩定核心人力。

#### 5. 結合 AI 科技賦能策略 (AI Enablement)：提升效率與預測能力

AI 的應用能讓傳統的人資管理從被動反應轉向主動預測和高度個性化。

策略環節	AI 賦能目標	AI 具體應用與效益
選才 (Selection)	提高匹配度和效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. AI 履歷篩選與評估：利用自然語言處理 (NLP) 分析履歷內容和面試腳本，精準識別「軟實力」、「風險意識」等關鍵特質，取代傳統的關鍵字比對。</li> <li>2. 預測文化契合度：通過 AI 驅動的行為評估工具，預測候選人與臺商企業文化（尤其是跨文化協作）的契合度，降低試用期淘汰率。</li> </ul>
訓才 (Training)	實現個性化和沉浸式學習	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 智能學習路徑：AI 系統根據員工的職位、能力差距和職業目標，動態生成個性化的培訓內容與學習順序。</li> <li>2. 模擬情境訓練：運用生成式 AI (Generative AI) 技術，創建高擬真、互動式的跨文化衝突模擬場景，讓管理層在虛擬環境中練習處理敏感的兩岸溝通情境。</li> </ul>
用才 (Utilization)	優化組織配置與決策授權	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 團隊配置優化：AI 分析員工技能、性格和歷史績效數據，推薦最優的跨部門、跨地域項目團隊組合（如台籍技術 + 陸籍市場），提升協作效率。</li> <li>2. 量化決策影響：通過數據分析工具，追蹤在地化決策權對市場反應、營收或供應鏈效率的實際影響，用數據來證明並合理化向陸籍幹部授權的必要性。</li> </ul>
留才 (Retention)	預測離職風險並主動干預	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 預測離職模型 (Flight Risk Model)：利用機器學習分析多維度數據（薪資變動、晉升速度、內部社交通訊、薪酬競爭力等），準確預測中高階主管的潛在離職風險。</li> <li>2. 個性化福利建議：根據員工的家庭狀況、年齡和地域偏好，AI 系統推薦最能滿足其需求的彈性福利組合（如住房補貼、子女教育或健康管理），提升留任意願。</li> </ul>

綜上，面對大陸經營環境的結構性變化（高成本、高流動率、供應鏈重組），臺商的人才管理策略必須從傳統的「製造思維」，轉變為「在地賦能與價值創造」。成功的臺商應運用 AI 工具實現人才管理的精準化、個性化與預測性，並將管理權限下放給熟悉當地市場的優秀人才，才能有效應對當前的經營挑戰。（本文作者鍾芳瑾現為埃米生醫科技（股）公司副總經理、臺商張老師）



# 臺商資金匯回－2025年大陸公司減資程式指南

■ 簡正民

## 一、中國大陸公司減資的法定依據與實務可行性

- (一) 根據《中華人民共和國公司法》、《外商投資法》及其實施條例等相關規定，公司減少註冊資本時必須嚴格遵循以下法律程式：首先應編製資產負債表及財產清單，此為減資的基礎財務文件；其次須履行通知債權人義務，公告應在國家企業信用資訊公示系統上發佈，期限為公告期不得少於 30 日，在此期間債權人有權要求公司清償債務或提供相應擔保。對於負面清單之外的領域，外商投資企業的減資事項已由“審批制”改為“備案制”。企業應在變更後通過“企業登記系統”或“外商投資資訊報告系統”線上辦理變更報告。目前實行“多報合一”，企業在完成市場監督管理部門（工商）變更登記時，系統將資訊同步共用至稅務等部門。
- (二) 在實務操作層面，減資已成為臺商將中國大陸境內資金合法匯出境外的兩大主要途徑之一（另一途徑為盈餘分配）。近年來中國大陸外匯管理部門對於資本項下的資金流出監管趨嚴，臺商在規劃減資方案時應提前與當地外匯指定銀行溝通具體操作細節。

## 二、減資涉及的稅負問題

- (一) 就實收資本部分而言，依據中國大陸《國家稅務總局關於企業所得稅若干問題的公告》（2011年第34號）第5條規定，減資返還股東原始出資金額部分，不視為投資資產轉讓所得，不計入應納稅所得額。企業應備妥驗資報告、銀行進帳單等證明檔，具體包括：1.公司設立及增資時的驗

資報告；2.股東出資的銀行流水憑證；3.工商登記檔案等。實務爭議多集中於混合出資情況下各期出資的認定，建議委託會計師事務所出具《減資專項審計報告》，並取得主管稅務機關對出資性質的書面確認。

- (二) 資本公積部分之稅務處理，應嚴格區分其形成來源：1.股本溢價部分，依據《企業所得稅法實施條例》第56條，憑驗資報告及股東出資證明可認定為免稅收入；2.其他資本公積，包括：①資產重估增值（需提供評估報告及相關決議檔）；②接受非貨幣性捐贈（需提供捐贈協議及公允價值證明）；③權益結算股份支付（需提供股權激勵計劃備案檔）。該等項目於減資返還時，應按 25% 稅率繳納企業所得稅。需特別注意，各地稅務機關對「無法證明來源的資本公積」可能從嚴認定為應稅所得，建議減資前完成資本公積的專項梳理並取得稅務備案。

- (三) 未分配利潤部分之稅務處理，根據中國大陸《企業所得稅法》第26條及《國家稅務總局關於非居民企業所得稅源泉扣繳有關問題的公告》（2017年第37號）第3條規定，應按 10% 稅率扣繳預提所得稅。計算公式為：減資應稅所得額 = 減資總額 × (截至減資決議日的未分配利潤賬面餘額 ÷ 減資基準日所有者權益總額)。實務中應注意：1.未分配利潤金額應以最近年度審計報告為基礎，並經會計師事務所出具《減資基準日專項審計報告》確認；2.若存在合併報表情形，需按個別報表數據計算；3.境外間接轉讓可能觸發《國家稅務總局關於非居民企業間接轉讓財產企業所得稅若干問題的公告》（2015年第7號）



之申報義務。

- (四) 在跨境稅務管理方面，根據中國大陸《國家稅務總局關於非居民企業所得稅源泉扣繳有關問題的公告》(2017年第37號)的要求，減資涉及向境外支付款項時，支付人應在實際支付前辦理稅務備案手續，填報《服務貿易等項目對外支付稅務備案表》，並提交相關證明材料。銀行在辦理資金匯出時將嚴格審核以下檔案：商務部門出具的減資批准檔、最近三年的財務審計報告、債務清償或擔保情況證明等。自2023年起，服務貿易等專案對外支付稅務備案已實現電子化，支付人可通過電子稅務局線上填報《服務貿易等專案對外支付稅務備案表》簡化程式。

### 三、實施減資前應注意的重要事項

(一) 從籌劃角度考量，建議企業按照以下優先順序優化資本結構：首先考慮分配未分配利潤(適用10%預提所得稅率)，其次返還資本公積(需仔細區分應稅與免稅部分)，最後再減資收資本(免稅)。若企業存在累積虧損，可先利用當期利潤進行彌補，但需注意資本公積不得用於彌補虧損的禁止性規定。在檔案準備方面，除常規的股東會決議外，可委託具有證券期貨業務資格的會計師事務所出具《減資專項審計報告》，對減資涉及的各項權益科目進行專業劃分，此舉既能降低稅務風險，也可為後續可能的稅務稽查提供有利證據。

(二) 針對外匯管理實務，企業需特別注意以下操作要點：一是及時辦理外匯登記變更，根據中國大陸《外匯管理條例》的規定，企業應在工商變更登記後30日內到外匯管理局辦理外商投資企業外匯登記證的變更手續；二是完整準備跨境支付檔，包括但不限於《境外投資者減資備案表》、商務部門批准檔、稅務備案表等；三是對於大額資金匯出(超過500萬美元)，建議分批次操作以降低外匯監管關注度。近年來

外匯管理部門的審查重點集中在交易真實性證明(如原始投資憑證)、資金來源合法性(反洗錢審查)以及最終受益人識別(需提供UBO聲明)等方面，企業應提前做好相應準備。

### 四、減資與盈餘分配的比較分析

(一) 在稅負成本方面，通過具體案例測算可明確區分兩種情形：當企業資本結構中股本溢價佔比較高時(如註冊資本1000萬元，資本公積800萬元均為股本溢價，未分配利潤200萬元，擬匯出500萬元)，依序返還實收資本及免稅資本公積，可實現零稅負，顯著低於盈餘分配之50萬元稅負(按10%稅率計算)；反之，當企業資本公積中含較高比例應稅項目時(如註冊資本1000萬元，資本公積500萬元中含300萬元重估增值，未分配利潤800萬元，擬匯出500萬元)，按比例分攤計算將產生50萬元(重估增值部分25%稅率)及17.4萬元(未分配利潤10%稅率)之稅負，合計67.4萬元，反較盈餘分配50萬元稅負為高。此差異關鍵在於資本公積中應稅與免稅項目之占比結構。(免稅部分主要指股本溢價，需提供驗資報告等證明檔；應稅項目則包括資產重估增值、接受非貨幣性捐贈、權益結算股份支付等形成的資本公積。)

(二) 從適用情境角度分析，建議臺商企業根據自身實際情況選擇最適方案：對於帳面存在大量可分配利潤且急需資金回流的企業，盈餘分配具有效率優勢；對於希望部分撤資但維持在中國大陸繼續經營的企業，減資是更合適的選擇；而對於資本結構嚴重失衡(如權益資本過高導致ROE偏低)的企業，減資能夠直接改善財務指標。實務中還可考慮組合策略，即先分配部分利潤再進行減資，如此既能滿足短期資金需求，又可實現長期資本結構優化。(本文作者簡正民現為仁通法律事務所律師、臺商張老師)



法律保障實務



# 臺商投資印尼面對的 契約法律問題

■ 蘇 南

## 一、前言

目前臺商在印尼投資面臨的契約爭議多數源於法規差異、執行難度及語言障礙等因素。印尼法律體系比臺灣複雜，且法治環境仍有提升空間，使得契約在執行過程中可能遇到挑戰。許多臺灣商人因未充分理解當地法律或忽略契約細節，導致爭議頻生。我國政府推動新南向政策，隨著印尼經濟發展及對外資政策的進一步開放，臺商投資機會將增加，契約管理與風險控管需更謹慎，以減少爭議發生。

## 二、印尼民法法源及體系與臺灣不同

印尼《民法》(Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, KUH Perdata)源自1848年荷蘭殖民時期引進的《荷蘭民法典》(即拿破崙法典系統)。1945年印尼獨立後雖有局部修訂，但至今仍保留大量殖民時期條文。印尼《民法》屬於大陸法系，但因印尼是多民族、多宗教國家，習慣法(adat law)與伊斯蘭法在民事領域仍有重要地位。印尼《民法》沒有完整的如臺灣民法之五編體系。印尼《民法》條文較為分散、過時，實務上常需搭配其他特別法(lex pecialis)、宗教法、習慣法才能共同適用。例如，穆斯林大多適用伊斯蘭法，其餘族群可能依民法或習慣法。

臺灣《民法》制定於日治時期與民國初期，主要參考德國《民法典》(BGB)與日本《民法典》。經過數次大修，形成目前的五編體系：總則、債、物、親屬、繼承。臺灣民法係以民法典為核心，並配合特別法(例如《消費者保護法》、《不動產法》、《票據法》等)，適用範圍清楚。在立法技術上，臺灣民法相對於印尼《民法》更加「現代化」與「體系化」，結構更明確。

印尼法律係多元並存，《民法》適用法源包括：(1) 民法條文；(2) 特別法；(3) 伊斯蘭法；(3) 習慣法等，所以法院通常採「法律多軌制」來判決。印尼契約法規範較為簡略，部分仍維持19

世紀荷蘭用語，易生解釋上爭議。針對許多現代契約(例如BOT、PPP、投資契約)，於印尼《民法》上需依特別法或行政法規處理。臺灣《民法》的契約自由原則明確，債法體系完整(典型契約、侵權行為、無因管理、不當得利等)。

## 三、印尼契約法與臺灣之比較

印尼《契約法》與臺灣的《契約法》在許多方面存在差異，主要體現在法律體系、法律來源、契約的成立與效力、契約履行與違約責任等方面。主要不同點如下：

- (一) 法律體系：印尼法律體系受到荷蘭殖民法的影響，主要依據《民法典》(KUH Perdata)及其他相關法律。而臺灣的法律體系則是基於德國法和日本法的影響，主要依據《民法》中的債編。
- (二) 契約成立：印尼《契約法》強調「合意」的原則，契約的成立需要雙方當事人達成一致的意見。而臺灣的契約法同樣強調當事人雙方合意，但對於契約成立有更明確的規定，例如明確的要約與承諾。
- (三) 契約效力：印尼的《契約法》對於契約的效力有一些特殊的規定，例如某些契約需要書面形式才能生效。而臺灣的《契約法》則對於契約的效力有較為詳細的規範，包括契約無效的情形及可撤銷的情形。
- (四) 契約履行與違約責任：印尼《契約法》對於違約救濟措施相對較為靈活，當事人可以約定違約金等條款。而臺灣《契約法》則對於違約責任有較明確規定，包括損害賠償計算方式及違約金限制。
- (五) 消費者保護：印尼在消費者保護方面的法律相對較新，相關規定仍在發展中。臺灣則有較成熟的消費者保護法，對消費者權益有明確保障。
- (六) 強制性規定：印尼的《契約法》中有一些強制性規定，特別是在某些特定商業交易



## 法律保障實務

中。臺灣《契約法》也有強制性規定，但通常會更注重當事人意思自治。

總結，雖然印尼和臺灣的《契約法》在基本原則上有相似之處，但在具體法律規定和實務操作存有顯著差異。瞭解這些差異對於臺商投資商業或法律實務具重要意義。

### 四、投資印尼常用契約及爭議解決

臺商到印尼投資，須理解當地投資法律、《公司法》外，《契約法》及「政府行政規範」等。印尼《契約法》不像臺灣有完整體系，必須從印尼《民法典》加上特別法規及行政規範等來拼湊。印尼《民法典》對契約原則主要規定在 1320 條，明確指出契約有效需具備四個條件：當事人同意、當事人具有行為能力、契約標的明確及契約具有正當原因（約因），並且不得違反法律強制規定、公共秩序與善良風俗；但重視契約自由原則。

#### (一) 臺商常用契約類型

##### 1. 投資契約 (Investment Agreement)

印尼的「投資契約」（包含外商投資）必須符合印尼的投資政策，在 2021 年第 10 號總統令頒佈後，已從「負面投資清單」轉為「鼓勵投資清單」，並將大部分行業領域對外資開放，但仍需遵守針對酒精飲料等特定產業設下的限制。根據印尼《投資法》(Law No.25/2007 on Investment)，外資通常需與當地公司合作 (PT PMA 形式)，而合資契約 (Joint Venture Agreement, JVA) 常與印尼當地企業或政府機關合作。尤需注意股權比例限制、董事會權力分配、爭議解決等（常用仲裁，特別是 BANI 或 SIAC）。

##### 2. 建設工程契約 (Construction Contract)

依據《1999 年第 18 號建設服務法》(Construction Services Law, as amended by 2017 Law No.2) 之規定。而 BOT、PPP 等專案契約則常參考 FIDIC 標準契約來擬定，但有經過調整以符合印尼法律規定。

##### 3. 商務代理、經銷契約 (Agency/Distribution Agreement)

通常係依《貿易法》與《商業代理人規範》等相關法規制定。外國公司若要進入印尼市場，須透過印尼籍代理商或經銷商；且經銷契約須登記於貿易部。

##### 4. 租賃契約 (Lease Agreement)

適用於不動產租賃，因外資不能擁有土地，

只能透過「建築使用權 (Hak Guna Bangunan, HGB)」或「使用權 (Hak Pakai)」來操作，但需符合土地法規與經當地政府核准。

##### 5. 勞動契約 (Employment Agreement)

主要由《2003 年第 13 號勞動法》構成，該法律對勞動契約、薪酬、工作時間、解雇等方面作出規定。勞工權益受嚴格保障，且終止僱傭則需支付高額遣散費。

##### 6. 融資擔保契約

印尼《信託擔保法》(Fiduciary Law)，允許動產和部分智慧財產權作為信貸擔保，賦予定型資產所有權者或受讓人在債務償還上的優先權。允許將包括智慧財產權在內的各種動產、無形資產作為擔保品，並已由 2022 年第 24 號《創意經濟政府條例》進一步細化和支持智慧財產權融資機制。

#### (二) 契約爭議解決

印尼契約對語言的要求，依《適用印尼法的契約語言要求：近期法律發展見解》(Language Requirements in Contracts Applying Indonesia Law: Insights from Recent Legal Developments) 規定，所有對外契約須有印尼文版本；而若只有英文或中文版本，可能會影響法律效力。

針對契約爭議解決途徑，因為印尼法院審理慢且程式繁瑣，實務上多建議在契約中約定國際仲裁 (BANI, SIAC, ICC)。亦須瞭解投資印尼產業的強制規定，因為印尼法律規定，外資不得進入某些產業，例如毒品、賭博業、涉及瀕危動植物的交易等。契約若違反投資負面清單，則契約無效。

### 五、結語與建議

建議臺商投資印尼產業，於投資法律風險及契約設計上應重點掌握印尼《民法典》第 1320 條（契約有效要件）、新的《投資法》（印尼法規第 25/2007 號）、印尼建設服務法及印尼營造業法(UUJK, 2017)、《勞動法》、《貿易法》、「代理 / 經銷契約」、《土地與農地基本法》及《關於仲裁和替代性爭議解決方式》（1999 年第 30 號法律）等。臺商到印尼投資，契約法律風險主要在契約語言、外資產業限制、土地使用權限制及勞工保護與合資股權比例等法規；並須瞭解契約爭議解決途徑。（本文作者蘇南現為國立雲林科技大學名譽教授、臺商張老師）



# 臺商如在中國大陸成立普通或有限公司「合夥企業」應注意那些規定？

■ 李永然

## 一、中國大陸臺商可以成立「合夥企業」

中國大陸自 1997 年 2 月 23 日由全國人大常委會通過《合夥企業法》，該法並於 2006 年 8 月 27 日修正；新修正規定並自 2007 年 6 月 1 日起施行。臺商在中國大陸除設立「公司」外，成立「合夥企業」也是另一種選擇。中國大陸運用該法藉以規範「合夥企業」的行為，保護「合夥企業」及其合夥人、債權人的合法權益；不論「普通合夥企業」或「有限合夥企業」均受此一法律規範。

按「合夥企業」乃指自然人、法人或其他組織依照《合夥企業法》在中國大陸境內成立企業，而合夥企業依其合夥人的債務承擔責任不同，又可分為「普通合夥企業」或「有限合夥企業」，謹分述如下：

(一) 普通合夥企業：其乃指由「普通合夥人」組成，合夥人對「合夥企業」債務承擔「無限連帶責任」；但《合夥企業法》對「普通合夥人」承擔責任的形式有特別規定的，從其規定（中國大陸《合夥企業法》第 2 條第 2 款）。

在中國大陸《合夥企業法》第 2 條第 2 款但書所做之特別規定的「普通合夥企業」，又稱為「特殊的普通合夥企業」，目前僅限於以專門知識和專門技能為客戶提供有償服務的「專業服務機構」，才可以設立為「特殊的普通合夥企業」（參見中國大陸《合夥企業法》第 55 條第 1 款）。

(二) 有限合夥企業：其乃指由「普通合夥人」和「有限合夥人」組成，「普通合夥人」對「合夥企業」債務承擔「無限連帶責任」，「有限合夥人」則僅以其認繳的出資額為限，對「合夥企業」債務承擔責任（參見中國大陸《合夥企業法》第 2 條第 3 款）。

## 二、設立「普通合夥企業」的條件：

### (一) 成立普通合夥企業的法定條件

按中國大陸《合夥企業法》第 14 條規定對於成立「普通合夥企業」訂有法定條件，即：

1. 有二個以上合夥人，如果由「自然人」做為

合夥人時，以具有「完全民事行為能力」為限（註 1）。

2. 有「書面」、「合夥協議」（註 2）。
3. 有合夥人認繳或者實際繳付的出資（註 3）。
4. 有合夥企業的名稱和生產經營場所。
5. 法律、行政法規規定的其他條件。

### (二) 中國大陸臺商成立合夥企業的注意事項

台商成立「合夥企業」，需注意大陸全國人民代表大會於 2019 年 3 月 15 日所通過的《外商投資法》及其實施條例，《外商投資法》及其實施條例自 2020 年 1 月 1 日起施行。

依據《外商投資法實施條例》第 48 條，臺灣地區投資者在大陸投資，適用《臺灣同胞投資保護法》及其實施細則的規定；《臺灣同胞投資保護法》及其實施細則未規定的事項，參照外商投資法和本條例執行。又因《臺灣同胞投資保護法》及其實施細則並未規定合夥企業相關事項，因此台商在大陸設立「合夥企業」應適用《外商投資法》及其實施條例。

根據《外商投資法》第 31 條，外商投資企業的組織形式、組織機構及其活動準則，適用大陸《公司法》、《合夥企業法》等法律的規定。由前述規定，可知中國大陸臺商個人或臺灣的企業可以在中國大陸境內設立「合夥企業」。

臺商於設立時應注意下列事項：

1. 注意相關法律、行政法規及規章：  
臺商如在中國大陸設立「合夥企業」，須遵守大陸《外商投資法》《合夥企業法》、等相關規定。
2. 注意合夥形態：  
臺商所組成的合夥企業，可以是 2 個以上臺灣企業或者臺灣人民在中國大陸境內設立合夥企業；或者臺灣個人與中國大陸的自然人、法人或其他組織在中國大陸境內設立「合夥企業」。具體需符合大陸《合夥企業法》及《外商投資法》規定及合夥企業設立所在地的相關管理辦法的規定。
3. 須申請《營業執照》：  
設立合夥企業必須依法向「市場監督管理部門」辦理登記，完成登記並申請《營業執照》後，方可從事經營活動，營業執照上的“類型”欄會注明為“外商投資合夥企業”。（參



## 法律保障實務

見中國大陸《合夥企業法》第 9 至 12 條）。

### 三、「有限合夥企業」之「有限合夥人」須知

其次談到「有限合夥企業」，依法須由「二個」以上「五十個」以下合夥人設立，但其中至少要有「一人」為普通合夥人。設立「有限合夥企業」也須有「合夥協議」（參見中國大陸《合夥企業法》第 63 條）。

有限合夥的合夥人不論係「普通」或「有限」合夥人，均負有出資義務，而有限合夥人可以用「貨幣、實物、智慧財產權、土地使用權或者其他財產權」作價出資，但不得以「勞務」出資。又有限合夥人不執行合夥事務，不得對外代表「有限合夥企業」。

有限合夥人尚須注意其依法可以轉為「普通合夥人」，但如果「合夥協議」另有限制，則不在此限。又如果有限合夥人要轉變為「普通合夥人」，應當經「全體合夥人」一致同意，一旦轉變為「普通合夥人」後，則其對其作為有限合夥人期間「有限合夥企業」發生的債務承擔「無限連帶責任」。

### 四、如何訂立「合夥協議」？

再者談到如何訂立「合夥協議」？由於設立一般的普通合夥企業必須具備「合夥協議」，且訂立合夥協議為「要式行為」，必須以「書面」形式訂立（中國大陸《合夥企業法》第 4 條）；且訂立時，必須遵循平等、自願、公平、誠實信用原則（參見中國大陸《合夥企業法》第 5 條）。至於該「合夥協議」至少應包含下述內容：

1. 合夥企業的名稱和主要經營場所的地點；
2. 合夥目的和合夥經營範圍；
3. 合夥人的姓名或者名稱、住所；
4. 合夥人的出資方式、數額和繳付期限；
5. 利潤分配、虧損分擔方式；
6. 合夥事務的執行；
7. 入夥與退夥；
8. 爭議解決方法；
9. 合夥企業的解散與清算；
- 10.違約責任（參見中國大陸《合夥企業法》第 18 條）。

前述的「合夥協議」之成立生效採「一致決」，即應經「全體合夥人」簽名、蓋章後始生效力；至於其「修改」或者補充，原則上也應經「全體合夥人」一致同意，但如果「合夥協議」另有約定時，則從其約定（參見中國大陸《合夥企業法》第 19 條第 2 款）。

### 五、合夥人之合夥企業財產份額的「轉讓」與「出質」：

又合夥人出資成立，其出資後已成為「普通合夥企業」或「有限合夥企業」財產合夥人僅擁有「合夥企業財產份額」，其「轉讓」與「出質」受有限制，分述如下：

1. 轉讓：「普通合夥企業」的合夥人向合夥人以外之人轉讓其在「合夥企業」中的全部或部分財產份額時，須經其他合夥人一致同意（中國大陸《合夥企業法》第 22 條第 1 款）；其他合夥人享有「優先購買權」（中國大陸《合夥企業法》第 23 條前段）；至於「有限合夥企業」之「有限合夥人」也可按照「合夥協議」約定，向合夥人以外的人轉讓其在有限合夥企業中的「財產份額」，但應當提前「三十日」通知其他合夥人（依中國大陸《合夥企業法》第 73 條）。
2. 出質：「普通合夥企業」合夥人以其在「合夥企業」中的「財產份額」出質，須經其他合夥人一致同意；未經其他合夥人一致同意的，則該行為「無效」（參見中國大陸《合夥企業法》第 25 條前段）。有限合夥人也可以對其在「有限合夥企業」中的「財產份額」出質，但「合夥協議」另有約定除外（中國大陸《合夥企業法》第 72 條）。

### 六、結語：

綜上所述，臺商在中國大陸設立「普通合夥企業」、「有限合夥企業」一定要注意相關法律、行政法規的規定，並完善「合夥協議」，方能正確地操作，並確保自身之合法權益。

註 1、中國大陸《合夥企業法》第 14 條第 1 款規定：「完全民事行為能力人」是指，按照大陸《民法典》第 17 條規定：“18 周歲以上的自然人為成年人。不滿 18 周歲的自然人為未成年人。”

第 18 條規定：“成年人為完全民事行為能力人，可以獨立實施民事法律行為。

16 周歲以上的未成年人，以自己的勞動收入為主要生活來源的，視為完全民事行為能力人”。

註 2、中國大陸《合夥企業法》第 4 條規定。

註 3、依中國大陸《合夥企業法》第 16 條第 1 款規定：合夥人可以用「貨幣」、「實物」、「知識產權」、「土地使用權或者其他財產權利」出資，也可以用「勞務」出資。（本文作者李永然現為臺北企業經理協進會理事長、臺商張老師）



「掃碼支付」已成為商品交易收付款的趨勢，由於非常方便，顧客往往忽略索取憑證，且只要能取得服務或商品，消費者掃碼時不會核對收款對象是個人還是企業，因而企業營收及稅務就有不合規的風險。

## 一、首先先介紹中國大陸內地掃碼支付的平台與模式：

### (一) 按「平台」劃分：

1. 個人對個人 (P2P) 掃碼轉帳
  - (1) 平台代表：微信支付個人版、支付寶個人版。
  - (2) 模式：個人用戶生成自己的收款二維碼，另一個個人用戶掃碼後，資金直接從付款方個人錢包轉到收款方個人錢包。
  - (3) 特點：簡單方便，但不適合企業商用。資金流入個人帳戶，難以追溯、對帳和納稅。
2. 商戶對客戶 (B2C) 掃碼收款
  - (1) 平台代表：微信支付商戶平台、支付寶商戶平台、銀聯商戶平台等。
  - (2) 模式：企業向支付平台申請官方商戶號，獲得官方的收款二維碼。客戶掃碼付款後，資金直接進入企業的官方帳戶或特約商戶帳戶。
  - (3) 特點：這是企業正規經營應採用的模式。資金流清晰，有官方交易記錄，便於財務管理、對帳和稅務合規。

### (二) 按「模式」劃分：

1. 主掃模式 (客戶掃商戶)
  - (1) 商戶出示固定的或動態生成的收款二維碼，客戶打開手機 App (如微信) 掃碼後輸入金額完成支付。
  - (2) 常見場景：便利店、餐廳、攤販的靜態碼。
2. 被掃模式 (商戶掃客戶)
  - (1) 客戶打開手機 App 展示自己的「付款碼」，商戶用掃碼槍或終端機掃描客戶的付款碼，自動完成扣款。
  - (2) 常見場景：連鎖超市、百貨公司等。

## 二、當客戶以電子轉帳給業務人員時，企業如何營收內控

這是內控的高風險地帶，必須建立嚴格的制度來防範資金挪用和賬務混亂。核心原則是：讓業務人員經手的現金流最小化，並確保所有銷售收入最終都流入公司可控的帳戶。

1. 提供官方收款渠道。
2. 為業務部門申請企業官方微信收款碼 (商戶版)，並將二維碼製作成卡片或壓克力牌發放給每位業務人員。
3. 建立特殊情況處理流程：萬一客戶因特殊原

# 掃碼支付如何兼顧 顧客便利與企業內控？

■ 邱顯樹

因（如年齡大不會操作），只能轉帳給業務個人，必須有嚴格的應急流程，包括限時上繳，憑證保留…等。

4. 建立「備用金」制度：為經常需要處理此類情況的業務團隊設立備用金制度，業務人員收到現金後，定期或定額依收付款憑證結算備用金。

## 三、掃碼支付後的稅務內控

1. 開立發票：內地現在已經普遍採用電子發票，消費者可事先在微信或支付寶內個人資料內鍵入企業的發票稅籍資料。

在消費支付後請商家提供開立發票的二維碼，再次掃碼，商家或第三方開票平台就會自動依微信或支付寶內存的公司稅籍資料生成並發出電子發票。如商家未提供在線發票入口二維碼，那必須向商家索取紙本發票或有效憑證。

2. 報銷計入成本：員工在報銷時，需要將以下材料一並提交給財務部門：

- (1) 主憑證：合法的增值稅發票 (紙質或電子版打印件)。
- (2) 輔助憑證：支付截圖，顯示商戶名稱、金額、時間的支付成功頁面截圖。

3. 商家的營收及稅務：在掃碼支付至企業官方收款碼時就已確認企業已收款，並儲存於支付平台內，商家僅需從支付平台下載電子收款檔案，供核算報時使用。

## 四、給企業的內控建議

1. 制定清晰的差旅費報銷制度：明文規定報銷流程、所需憑證、標準等。

2. 提供技術工具：推薦或統一使用能方便連接電子發票的平台 (如微信、支付寶、滴滴...等專業支付平臺)。

3. 推行電子發票報銷：鼓勵員工獲取電子發票，並集成到公司的 OA 或 ERP 系統，實現自動驗證，提高效率。

4. 加強員工培訓：定期對員工進行財務報銷流程和稅務知識的培訓，強調合規發票的重要性。

## 五、結語

掃碼支付的便利性與稅務合規並不矛盾；核心在於支付後必須主動索取或在線申請合規的增值稅發票，並以發票作為主憑證，支付記錄作為輔助證明，完成報銷流程。而營收的確認，在消費者支付成功的瞬間就已經完成，企業可以透過整合系統實現訂單，發票，結算的自動關聯及帳務處理，提升財務效率。(本文作者邱顯樹為前達欣開發股份有限公司總經理、臺商張老師)

# 臺灣人民無法取得 中國大陸農村宅基地住宅

■ 姜志俊

## ■ 臺商諮詢問題摘要

我父親於 10 年前回老家山東省聊城市高新區大石槽村出錢翻修老家房子 5 棟，我叔叔說分給我爸爸 2 戶，他留 3 戶。後來該 5 戶房子被徵收拆遷作為高新技術園區的一部分。我叔叔他們家人除了領到拆遷補償費外，還另外分配了 3 間房子。我叔叔不久過世，我父親並沒有拿到拆遷補償款，我堂弟妹們說 3 間房留 1 間給我們來探親旅遊時使用，我們要求該房過戶到我爸爸名下，他們卻一直拖著不辦手續。請問該間房及其上土地可以辦理過戶登記為我爸爸名義的產權嗎？

## ■ 臺商張老師諮詢解答

- 一、經檢視申請人提供的「住宅房屋拆遷補償協議」內容，拆遷人甲方為聊城高新區大石槽村拆遷安置指揮部，被拆遷人乙方為申請人叔叔的姓名，並非申請人之父親；而且拆遷的房屋是蓋在宅基地上，拆遷後另外分配的房子也是農村集體所有的宅基地房。
- 二、按中國大陸《民法典》第 362 條規定：「宅基地使用權人依法對集體所有的土地享有占有和使用的權利，有權依法利用該土地建造住宅及其附屬設施。」又中國大陸《土地管理法》第 62 條規定：「農村村民一戶只能擁有一處宅基地，其宅基地面積不得超過省、自治區、直轄市規定的標準。農村村民建住宅，應當符合鄉（鎮）人民政府審核批准；農村村民出賣、出租、贈與住宅後，再申請宅基地的，不予批准。」此外，中國大陸國務院國辦發（2007）71 號《關於嚴格執行有關農村集體建設用地法律和政策的通知》規定，農村住宅用地（即宅基地）只能分配給本村村民，城鎮居民不得到農村購買宅基地、農民住宅或「小產權房」。（註）
- 三、由上述法律、法規等規定可知，農村宅基地使用權是指農村集體經濟組織成員（即本村村民）依法對集體所有土地享有占有、使用的權利，有權利用該土地建造住宅及其附屬設施，因此，只有該集體經濟組織成員（即該村村民）才能取得宅基地的使用權，城鎮居民、退休幹部及非集體成員（包括其他村的村民）均無法取得宅基地使用權。而且宅基地如果要轉讓，受讓人必須為本集體經濟組織成員，並符合「一戶一宅」規定，還需要經過集體經濟組織（即村民委員會）的同意並辦理變更登記。
- 四、本件申請人之父親雖從山東老家撤遷來臺，目前係為臺灣居民，並非中國大陸居民，更非山東省聊城高新區大石槽村村民，且非山東老家房屋之所有權人，因此，無法取得拆遷補償款，也無法取得拆遷補償後分配之宅基地住房，更無法以出賣或贈與等轉讓方式登記為拆遷補償後分配之宅基地房屋所有權人。建議申請人務實地和堂弟妹們聯繫、商量，盡量收回父親 10 年前出錢改建老家房屋的款項；並爭取其堂弟妹答應之其中一間房屋的「實際」居住使用權，以便於日後前往老家探親旅遊時臨時居住之用，並維持家族間親誼的和諧關係。

註：「小產權房」不是法律概念，而是沒有合法房產證住房的一種通俗的說法。它是指在農村集體土地上建設的房屋，未辦理相關證件，未繳納土地出讓金等費用，其產權證不是由國家房產機關頒發，而是由鄉政府或村頒發，亦稱「鄉產權房」，是國有土地上建設的歷史遺留的產物。（本文作者姜志俊現為翰笙法律事務所主持律師、臺商張老師）

# 虧損公司如何辦理折價增資？

■ 倪 維

## ■ 臺商諮詢問題摘要

我們用境外公司投資中國大陸，中國大陸公司雖買地建廠投資多年仍在虧損，資本幾消耗殆盡；若中國大陸公司辦理現金增資的話，新股東可以折價增資嗎？會因為土地評估價高於原成本而繳稅嗎？大致程序為何？

## ■ 臺商張老師諮詢解答

### 一、方案一：中國大陸公司先依法辦理減資，再以新股東資金進行增資

依據 2024 年 7 月 1 日起施行的中國大陸《公司法》第 214 條規定，公司的公積金用於彌補公司的虧損、擴大公司生產經營或者轉為增加公司註冊資本。

公積金彌補公司虧損，應當先使用任意公積金和法定公積金；仍不能彌補的，可以按照規定使用資本公積金。

第 225 條規定，公司依照本法第 214 條第二款的規定彌補虧損後，仍有虧損的，可以減少註冊資本彌補虧損。減少註冊資本彌補虧損的，公司不得向股東分配，也不得免除股東繳納出資或者股款的義務。

依照前款規定減少註冊資本的，不適用公司應當自股東會作出減少註冊資本決議之日起十日內通知債權人的規定，但應當自股東會作出減少註冊資本決議之日起 30 內在報紙上或者國家企業信用資訊公示系統公告。

公司依照前兩款的規定減少註冊資本後，在法定公積金和任意公積金累計額達到公司註冊資本百分之五十前，不得分配利潤。

故，現中國大陸《公司法》下彌補虧損之優先順序為：1. 盈餘（當年度及累積） 2. 盈餘公積金（任意及法定） 3. 資本公積金 4. 減少註冊資本。

比較簡化作業的是，此種對公司實收資本的減資程式不必先完成通知債權人和處理債權人異議的流程，僅需進行公告。

公司減少註冊資本，報送檔包括了資產負債表及財產清單。減資完成後，再辦理新股東現金增資程式。

### 二、方案二：先對中國大陸公司進行估值，再由新股東增資

虧損公司整體估值可以很低，相對而言，新股東用很少的錢就能獲得較大股權。[即來函所稱折價增資]

例如：公司虧損→經雙方認可公司估值僅 100 萬；新股東增資 20 萬→獲得 20% 股權；因公司虧損→市場估值下降→合法，即只要新股東的出資（現金或資產）價值真實，就合法。

中國法律不要求增資金額必須 ≥ 帳面價值或淨資產。

[過去對國有企業有「不得低於淨資產」的規定，但現已失效。現在沒有法律強制規定所有公司的增資價格都不能低於淨資產。增資價格的決定會受多種因素影響，包括公司價值、市場條件和投資人意願。]

#### 實操步驟

1. 老股東與新股東協商公司估值（建議有評估報告為基礎）

2. 新股東用現金 / 資產出資

3. 簽署《增資協定》

4. 全體股東通過增資擴股決議

5. 進行工商增資變更及新股東資金匯入

### 三、企業所得稅方面：增資擴股，不存在徵稅問題

1. 國家稅務總局江西省 12366 納稅服務中心答覆：企業增資擴股（稀釋股權）是股東投資行為，不屬於取得企業所得稅應稅收入範圍。因此，A 公司股權稀釋行為不需要繳納企業所得稅。

2. 2012 年 4 月 11 日總局答疑：《中華人民共和國企業所得稅法》第六條及其實施條例相關條款規定了企業所得稅收入的不同類型，企業增資擴股（稀釋股權），是企業股東投資行為，可直接增加企業的實收資本（股本），沒有取得企業所得稅應稅收入，不做為企業應稅收入徵收企業所得稅，也不存在徵稅問題。

根據上述規定可見：增資擴股企業所得稅方面，不存在徵稅問題。（本文作者倪維現為海峽兩岸企管顧問股份有限公司資深顧問師、臺商張老師）

# 中國大陸買單出口的稅務新規定， 中小企業臺商因應之道

■ 許源派

## ■ 臺商諮詢問題摘要

請問一下中國大陸以往買單出口沒有問題，但最近要出貨遇到原本的報關行說要有雙證才能做買單出口，請問一下是中國大陸政策有什麼變化？要如何因應這種狀況？就教臺商張老師。

## 臺商張老師諮詢解答

其實，從 2024 年開始，“買單出口”就被嚴加審查。買單出口企業要預繳申報時要同步報送實際委託出口方基礎資訊和出口金額情況。

若企業未準確報送，將作為自營方式，由其承擔相應出口金額應申報繳納的企業所得稅。

但事實上，“買單出口”本身並不等同於漏稅或逃稅，只要依法申報就可以。但在操作過程中，如果涉及“買單配票退稅”虛構交易，或虛開增值稅發票，就會演變為騙取中國大陸國家出口退稅的違法行為。

近年來，中國大陸國家稅務總局、海關總署通過“金稅四期”“單一窗口 + 區塊鏈”等方式聯動資料，實現出口資料交叉驗證。對高頻出口、零申報、高退稅額、頻繁買單行為的企業，列為重點監控對象。

2025 年 3 月 27 日，中國大陸海關總署發佈了《中華人民共和國海關進出口貨物申報管理規定》（海關總署令第 277 號），並於 5 月 1 日起執行。根據 277 號令要求，報關行對報關單負責（即出口業務報關行為負責，對於虛構行為，買賣關單行為嚴厲打擊）。

3 月 28 日晚，國家稅務總局、財政部、商務部、海關總署、市場監管局 5 部門聯合印發了《關於應徵國內環節稅貨物出口優化服務 規範管理有關事項的公告（2025 年第 8 號）》。

2025 年 7 月 7 日，中國大陸國家稅務總局發佈《關於優化企業所得稅預繳納稅申報有關事項的公告》（2025 年第 17 號），自 2025 年 10 月 1 日起施行。其中，第 7 條對企業出口業務影響重大，特別是“買單出口”模式。

其中針對外貿出口的稅務規定，在第 7 條明文規定如下：

「七、以代理，包括以市場採購貿易、外貿綜合服務等方式代理出口貨物的企業，在預繳申報時應同步報送實際委託出口方基礎資訊和出口金額情況（附件 2）。企業未準確報送實際委託出口方基礎資訊和出口金額的，應作為自營方式，由該企業承擔相應出口金額應申報繳納的企業所得稅。實際委託出口方是指出口貨物的實際生產銷售單位。」

同時規定「關於優化企業所得稅預繳納稅申報有關事項的公告」，並自 2025 年 10 月 1 日起施行。

中國大陸稅務機關對於違規出口業務一追到底，如果是報關行違規，處罰報關行；如報關行註銷，就追溯貨代責任；貨代不存在了，找代理公司，找貨主。一秉勿枉勿縱的原則。

## 對中小企業的影響及應對建議

針對以往依賴“買單出口”的中小企業，應儘快調整業務模式。一方面，可以考慮申請自己的進出口經營權；另一方面，也可以選擇正規的外貿綜合服務企業進行代理出口，借助其專業服務滿足中國大陸國家監管的相關規範要求。同時，企業要加強內部財務管理和稅務合法意識，避免因違規操作帶來巨額損失。

中小企業臺商還是需要合規化的競爭。對於中國大陸市場主體而言，唯一的出路就是符合當前中國大陸法律規範，深耕並融入其制度發展，選擇合適的營銷路徑（自營、合規代理、市場採購、跨境電商），建立完善的內部風險控制，以因應法治化的中國大陸外貿新制度環境。

未來在中國大陸經營，最好須遵守海關及稅務相關規定，同步進行正式出口證照申請，落實企業經營思維及策略，如建立符合最近的社會保險的相關規定之企業經營成本計算，不要在用以往打帶跑的舊經營思維或成本計算方式，即使因而提高報價，也要符合中國大陸的相關法規，才是中小企業臺商未來在中國大陸生存的長期經營策略。（本文作者許源派現為派博國際有限公司品牌行銷企劃總監、臺商張老師）

# 有中國大陸地區護照或其他法定情形，但同時具有第三地居留權或身分者，能否繼承臺灣地區之財產？

■ 賴國欽

## ■ 臺商諮詢問題摘要

徐老先生（被繼承人）出生於中國大陸地區，民國 38 年來臺，具有中華民國國籍，並設籍於臺灣。其子徐先生（繼承人，直系血親卑親屬）出生於中國大陸地區，並留在中國大陸生活，成年後移居西班牙，目前持有中國大陸護照，並取得西班牙永久居留權。因徐老先生死亡，徐先生擬繼承徐老先生在臺灣地區之遺產，徐先生是否得繼承或是否受有繼承限制，說明如下。

## 臺商張老師諮詢解答

### 一、本件核心在於：

1. 徐先生是否應被認定為「大陸地區人民」？
2. 若徐先生屬中國大陸地區人民，其繼承臺灣地區遺產之權利是否受到《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》（下稱兩岸條例）第 67 條限制？

### 二、相關法令

#### (一) 大陸地區人民之定義

依兩岸條例第 2 條第 4 款、第 3 條規定：「大陸地區人民」係指「在大陸地區設有戶籍之人民」、「大陸地區人民旅居國外者，仍適用本條例關於大陸地區人民之規定」。

又依《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》施行細則（下稱兩岸條例施行細則）第 5 條規定，符合下列情形者仍屬大陸地區人民，包括：在大陸地區出生，父母一方或雙方為大陸地區人民，或領用大陸地區護照者等。換言之，兩岸條例施行細則明確將「領用大陸護照」視為大陸地區人民之判斷基準之一。

#### (二) 中國大陸地區人民繼承臺灣地區遺產之限制

依兩岸條例第 67 條第 1 項、第 4 項規定：

大陸地區人民繼承臺灣地區遺產者，其可取得之遺產總額，每人以新臺幣 200 萬元為限。超過部分由臺灣地區同為繼承人取得；無同為繼承人者，由次順位繼承人取得；臺灣地區無繼承人者，歸屬國庫。

若遺產包含不動產，應將大陸地區繼承人之應繼分折算為價額。但如不動產係臺灣地區繼承人之生活所需，大陸地區繼承人不得繼承，且該不動產價額不計入遺產總額。

### 三、法律評析

(一) 徐先生父母均為「臺灣地區人民」，然徐先生出生於中國大陸地區，且持用中國大陸護照。依兩岸條例施行細則第 5 條之規定，只要「領用大陸地區護照」，即屬大陸地區人民。因此縱使徐先生已取得第三地（西班牙）永久居留權，仍可能被認定為「大陸地區人民」。

(二) 徐先生是否具第三地居留權並不影響大陸人民身分之認定。兩岸條例第 3 條已明定，大陸地區人民旅居國外者仍適用同條例，故持有西班牙永久居留權不影響徐先生在法律上被認定為大陸地區人民。

(三) 徐先生為《民法》第一順序繼承人。依《民法》第 1138 條，直系血親卑親屬為第一順位繼承人，故徐先生本得繼承。

(四) 徐先生作為中國大陸地區人民時，即受兩岸條例繼承限制之適用，即其所得財產總額不得逾新臺幣 200 萬元；如徐老先生遺產包含不動產，應將徐先生之應繼分折算為價額；如該不動產係臺灣地區繼承人之生活所需，徐先生除不得繼承該不動產，該不動產價額亦不計入徐老先生遺產總額。

### 四、結語

徐先生雖取得西班牙永久居留權，仍因持有中國大陸護照而可能被認定為「大陸地區人民」。因此徐先生得繼承徐老先生在臺灣之遺產（身分資格無問題），但須適用兩岸條例第 67 條關於中國大陸地區人民之繼承限制，包括：可繼承之遺產總額以 200 萬元新臺幣為限；若包含不動產，須折算價額，且若係臺灣地區繼承人賴以居住之不動產，則不得繼承，且其價額不計入遺產總額。（本文作者賴國欽現為賴國欽律師事務所主持律師、臺商張老師）



## ■ 中國大陸地區資訊

## 中國大陸最新法規動態摘要

■ 姜志俊輯錄

## 行政法規

## ● 森林草原防滅火條例

中國大陸國務院 2025 年 11 月 16 日公布，共 6 章 63 條，自 2026 年 1 月 1 日起施行，其主要內容如下：

- 一、立法目的及適用事項：為了有效預防和補救森林草原火災，保障人民生命財產安全，保護森林草原資源，維護生態安全，制定本條例。本條例適用於中華人民共和國境內森林草原火災的預防、補救和災後處置。城市市區的森林草原防滅火工作，按照國家有關規定執行。
- 二、相關政策制定實施：國務院林業草原主管部門應當制定森林草原火險區畫等級標準，及時向社會公布；並會同應急管理部門等有關部門，編制全國森林草原火災防治方案，森林草原火災應急預案，報國務院批准後組織實施。
- 三、減火安全與減火責任：各類森林草原防滅火隊伍，應當建立防滅火安全制度，按照有關標準配備個人防護裝備，定期進行培訓和演練，並組織補救安全教育和安全避險演練，建立聯防聯訓聯戰機制，加強銜接配合。森林、林木、林地、草原經營單位和個人，在其經營區域內承擔森林草原防滅火責任，應當建立森林草原防滅火責任制，劃定責任區，確定責任人，定期排查並及時消除火災隱患。
- 四、分級預警制度：國家建立森林草原火災分級預警制度，按照森林草原火險的緊急程度、發展事態和可能造成的危害程度，分為一級、二級、三級和四級，分別用紅色、橙色、黃色和藍色標示，一級為最高級別。
- 五、火災等級及災後處置：根據受害森林草原面積和傷亡人數，森林草原火災，分為一般、較大、重大和特別重大四個等級。縣級以上人民政府應當組織有關部門及時對森林草原火災發生原因、受害面積和蓄積人員傷亡、其他經濟損失、生態環境影響以及應急救援處置等情況進行調查評估，形成調查評估報告，確定火災責任單位、責任人，並依法處理。

## 部門規章

## ● 銀行間市場經紀業務管理辦法

中國大陸中國人民銀行 2025 年 11 月 12 日公布，共 6 章 25 條，自 2026 年 1 月 1 日起施行，其主要內容如下：

- 一、立法目的與依據：為規範提供經紀服務的金融機構（以下簡稱經紀機構）與金融機構投資者（以下簡稱委託方）雙方在銀行間市場開展經紀業務，維護市場穩健運行，保護市場參與者合法權益，根據中華人民共和國中國人民銀行法等有關法律、法規，制定本辦法。
- 二、經紀業務及經紀服務：本辦法所稱經紀業務及經紀服務，是指經紀機構接受委託方的委託，為促成金融交易提供的報價、詢價信息和撮合交易意向等中介服務，包括向委託方提供貨幣市場、票據市場、黃金市場、銀行間債券市場及相關衍生品市場等經紀服務，不得為金融機構參與債券發行業務提供經紀服務。
- 三、經紀機構與從業人員：經紀機構進入銀行間市場從事經紀業務，應當向中國人民銀行報告，提供各項經紀業務規則、內部風險管理制度等材料，並按照金融監管部門有關規定履行審批、備案等程序；並應當具備健全的業務管理制度和內部控制制度，審慎開展相關業務，採取有效措施防範風險。經紀業務人員上崗前應當經過相關職業培訓，每年接受年度培訓，並嚴格

遵守經紀行業從業人員職業操守。

- 四、盡職調查與服務協議：經紀機構向委託方提供銀行間市場經紀服務前，應當對客戶資質進行盡職調查，並與委託方簽署服務協議，向委託方充分說明報價及撮合規則、服務費率、獲得報價的優先級等內容；不得直接或間接為未簽署協議的客戶提供詢價、報價及撮合等經紀服務；不得為非銀行間市場參與者提供服務，不得為未簽署債券回購、債券借貸、衍生品交易等主協議的機構提供相關市場經紀服務。
- 五、健全通訊管理制度：經紀機構應當建立健全通訊管理制度，加強對各類通訊工具的管理。經紀業務人員向客戶提供詢價、報價等表述應當符合規範要求；交易時間經紀業務人員的移動電話、掌上電腦等移動通訊工具應當集中保管。符合條件的即時通訊工具，應當實施監控並完整留痕；錄音、通訊紀錄等實現交易相關資料，應當全程、完整留痕，並至少保存五年以上。

## 地方性法規

## ● 蘇州市行政檢查辦法

中國大陸蘇州市人民政府於 2025 年 11 月 14 日公布，共 5 章 42 條，自 2026 年 1 月 1 日起施行，其主要內容如下：

- 一、適用範圍：本市行政區域範圍內的行政檢查活動，適用本辦法。本辦法所稱行政檢查，是指行政執法主體依照法定職權和程序，對公民、法人或者其他組織遵守法律、法規、規章和執行行政決定、命令的情況下，進行了解、掌握、核驗的活動。行政執法主體立案後的調查取證活動，不適用本辦法。
- 二、法定資格：實施行政檢查的主體，應當具備法定資格。市、縣級市（區）人民政府應當依法對本行政區域內的行政檢查主體進行資格確認，並向社會公告。政府議事協調機構、檢驗檢測機構、科研院所、中介機構等非行政執法主體，不得實施行政檢查。未取得執法證件的人員不得實施行政檢查；執法輔助人員可以獨立承擔行政執法中的事務性、技術性和保障性工作，或者在執法人員帶領下從事行政執法輔助工作。
- 三、清單管理：行政檢查實行清單管理制度，除法律、行政法規和國務院的決定、命令規定不實行清單管理的以外，行政執法機關應當按照要求制定行政檢查事項清單，逐項列明事項名稱、檢查依據、實施成績等基本要素；行政檢查事項清單應當向社會公布並確實動態管理。國家或者省已經制定行政檢查事項清單的，行政執法機關可以根據具體情況，細化行政檢查事項清單。
- 四、實施方案：行政檢查的實施方案包括現場檢查和非現場檢查，通過非現場檢查能夠達到行政檢查目的的，原則上不再進行現場檢查。本辦法所稱現場檢查，是指行政執法主體通過查閱複製資料、詢問、抽樣（採樣）、現場檢查（勘驗）等方式，在檢查對象的生產、經營、管理等場所開展的行政檢查；非現場檢查是指行政執法主體通過視頻連線、數據監測、自動巡查、智能預警等遠程方式，對檢查對象開展的行政檢查。
- 五、檢查規範：實施行政檢查時，執法人員應當主動出示執法證件，出具行政檢查通知書或者檢查碼等憑證，除法律另有規定外，執法人員不得少於兩人。行政檢查結束後，執法人員應當將行政檢查的相關情況及時告知檢查對象，並依照法律、法規的規定及時公布檢查結果。（本文作者姜志俊現為翰笙法律事務所主持律師、臺商張老師）