

股权激励纳税筹划的实施注册税务师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/625/2021_2022__E8_82_A1_E6_9D_83_E6_BF_80_E5_c46_625480.htm 目前，我国很多公司在设计高管股权激励体系时，往往忽视纳税问题，致使公司虽然投入了大笔资金，却往往达不到预想的激励效果。实施股权激励纳税筹划，在现行庞杂的税收政策体系框架内，对各种激励模式的税收问题进行分析研究，将有助于公司规避纳税风险，降低激励对象的税负，增加税后收益，使薪酬方案达到最理想的激励效果。股权激励主要可以分为股票期权激励和股票激励两种形式。根据税收政策的差异以及纳税筹划的需要，按照不同的结算方式，股权激励又可以分为以权益结算和以现金结算两种形式。根据以上两个纬度，股权激励方案可以分为两大类、四小类：以权益结算的股权激励计划只要公司决定其股权激励计划采取以权益结算的方式，无论授予的是股票还是期权，其纳税规定都是一致的。以权益结算的股权激励计划包括股票期权、限制性股票、业绩股票等。《关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕5号）是对限制性股票、业绩股票与股票期权在个人所得税方面的规定的统一。在进行具体的方案设计时，纳税筹划点又可以体现在以下几个阶段：取得股票时根据财税〔2005〕35号的规定，员工接受实施股票期权计划企业授予的股票期权时，除另有规定外（如期权本身在授予时即约定可以公开交易），一般不作为应税所得征税。也就是说，在授予股票期权时，一般是不产生纳税义务的。无论是授予股票期权还是直接授予股票，其纳税

义务都是发生在真正取得股票时。即若直接授予股票，纳税义务马上发生；若授予股票期权，员工在接受实施股票期权计划时，不发生纳税义务，当员工行权时才发生纳税义务。根据财税〔2009〕5号和财税〔2005〕35号的规定，员工从企业取得股票的实际购买价（施权价）低于购买日公平市场价（指该股票当日的收盘价，下同）的差额，应按“工资、薪金所得”适用的规定计算缴纳个人所得税。由上述规定可以看出，股票的市价与激励对象支付的对价之间的差额越大，激励对象的税负越高。故在进行纳税筹划的时候，公司可以通过选择有利的“行权日”、“行权日股票市价”和“授予价”，降低股票期权的应纳税所得额；而对于直接授予限制性股票或业绩股票的情况，公司可以不采取无偿赠送的方式，而由激励对象支付一定的对价，甚至采用激励对象自行出资购买的方式，使应纳税所得额达到最低。针对期权缴纳个税实际操作中的问题，财政部和国家税务总局于2009年5月4日又出台的《关于上市公司高管人员股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕40号）明确规定：针对上市公司董事、监事、高级管理人员等（以下简称上市公司高管人员）受到《中华人民共和国公司法》和《中华人民共和国证券法》对转让本公司股票在期限和数量比例上的一定限制，导致其股票期权行权时无足额资金及时纳税问题，经主管税务机关审核，可自其股票期权行权之日起，在不超过6个月的期限内分期缴纳个人所得税。财税〔2009〕40号中6个月期限的分期缴纳规定，不仅一定程度上缓解了存在纳税困难的高管的资金压力，还为纳税筹划拓展了渠道。分红时根据现行税法的规定，员工因拥有股权而参与企业税后利

润分配取得的所得，应按照“利息、股息、红利所得”适用的规定计算缴纳个人所得税。即当公司分红时，激励对象确认红利所得的实现，按20%的税率由公司代扣代缴个人所得税。根据《财政部国家税务总局关于股息红利个人所得税有关政策的通知》（财税〔2005〕102号），自2005年6月13日起，对个人投资者从上市公司取得的股息红利所得，暂减按50%计入个人应纳税所得额，依照现行税法规定计征个人所得税。而对于非上市公司，则没有相关的税收优惠政策，如果高管持股较多或公司股权激励计划的规模较大，可以考虑采用信托的方法进行合理避税。转让股票时根据财税〔2009〕5号以及财税〔2005〕35号的规定，员工将行权后的股票再转让时获得的高于购买日公平市场价的差额，是因个人在证券二级市场上转让股票等有价证券而获得的所得，应按照“财产转让所得”适用的征免规定计算缴纳个人所得税。即如果授予人将所持有的股票流通变现，则在变现的当天确认财产转让所得，我国目前对个人买卖境内上市公司股票的差价收入暂免征收个人所得税；对个人转让境外上市公司的股票而取得的所得以及转让非上市公司的股权，没有相关税收优惠，应按税法的规定计算应纳税所得额和应纳税额，依法缴纳税款。以现金结算的股权激励计划把全年一次性奖金除以12后再确定适用的税率，能大大降低税负。以现金结算的股权激励计划包括股票增值权、虚拟股票、业绩单位等。《国家税务总局关于个人股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知》（国税函〔2006〕902号）规定，员工在行权日不实际买卖股票，而按行权日股票期权所指定股票的市场价与施权价之间的差额，直接从授权企业取得价差收益的，该项

价差收益应作为员工取得的股票期权形式的工资薪金所得，按照财税〔2005〕35号文件的有关规定计算缴纳个人所得税。而财税〔2009〕5号也明确了股票增值权也参照以上规定执行。也就是说，当股权激励计划采取以现金形式结算时，在结算的当天确认“工资薪金”所得的实现。根据《关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》（国税发〔2005〕9号）中所阐述，纳税人取得全年一次性奖金，单独作为1个月工资、薪金所得计算纳税；当月内取得的全年一次性奖金，除以12个月，按其商数确定适用税率和速算扣除数。由于工资薪金采用的是超额累进税率，把全年一次性奖金除以12后再确定适用的税率，能大大降低税负。上述全年一次性奖金的计算方法每年只能用一次，实务中可以把股票增值权、业绩股票单位等以现金支付的股权激励计划解释成具有年薪或年终奖金的双重性质，从而使用国税发〔2005〕9号的规定，这样既没有增加公司的成本，又使激励对象获得相对有竞争力的税后收入。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com