



“税”到渠成， 破解资本市场税 务难题——拟上 市公司员工股权 激励的税务前瞻



心向未来，践行今朝。
kpmg.com/cn



近年来，随着国内资本市场注册制改革，特别是科创板及创业板的活跃发展，越来越多的民营企业开始对标国际和国内先进经验，实施员工股权激励计划。向优秀员工承诺和发放股权，已经从最初企业吸引人才的附加题，迅速演变为市场主流，成为企业主制定人才战略的必修课。

企业实施员工股权激励，需要制定适合公司发展目标和人才战略的定制化激励方案，从激励目标、激励工具、激励股权份额、激励对象选择、业绩考核指标、进入和退出机制等各个层面进行全面的梳理和规划，才能达到事半功倍的效果。

本期我们将探讨员工股权激励中的几个热门的个人所得税问题：

- 员工股权激励的个人所得税义务、税负成本和纳税时点
- 员工股权激励的个人所得税递延政策的实操问题
- 用合伙企业作为员工股权平台的实操问题及优化思路



员工股权激励的中国个人所得税影响

员工在股权激励周期中可能产生的中国个人所得税成本，常常成为股权激励方案能否真正达到预期激励效果的关键性因素之一。

实务中，很多企业在计划和实施员工股权激励方案时，重视商业、法律和人力资源效应，却容易忽视税务方面的考量，例如：

1

股权激励方案设计时，没有考虑员工所需承担的个人所得税

2

没有在与员工就股权激励方案的沟通中涵盖员工的税务成本分析和介绍，在产生纳税义务时，员工的心理预期和实际所须承担的成本，出现显著差异，使得股权激励的实际效果大打折扣

3

忽视公司对员工就股权激励安排所产生的个人所得税的扣缴义务，造成企业税务合规的瑕疵，成为企业进一步走向资本市场的障碍。

那么，员工在股权激励计划周期中，将会产生什么样的个人所得税成本？以市场上最常见的限制性股权和期权激励为例，获激励的员工需要承担的纳税义务和纳税时点一般如下图所示：



特别值得关注的是，典型的员工股权激励计划，一般都会以较大幅度低于市场价值（如相比公司净资产或外部投资者的投资价格）的价格将公司股权授予员工，在员工达到解锁条件（限制性股权）或实际行权（期权）的时点，员工实际投入的成本与公平市场价格之间的差额，在税法上会被视为员工因在公司任职受雇而获得的所得，因而需要按照工资薪金所得纳入个人综合所得，缴纳个人所得税，税率最高达45%。而取得股权后，员工再行转让，财产转让的个人所得税税率为20%（如采用境内持股平台，则有一定概率被要求适用生产经营所得征收方式，最高税率为35%）。

通常在达到解锁条件/实际行权的时点，员工仅仅获得了对股权所有权的法律确定性，并没有在此时获得实际的经济收益，因而，在解锁/行权时发生的个人所得税成本，员工需要在得到实际收益前先行付出，是企业在实施股权激励时不得不为员工考虑的额外成本压力。因此，企业在设计方案时应妥善考量如何合法降低员工的税负成本，提升股权激励的实际效果。



享受个人所得税递延纳税的实操问题

为了鼓励非上市公司实施员工股权激励计划，财政部、国家税务总局曾于2016年出台《关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》，即“财税101号文”。符合101号文规定的非上市公司股权激励计划，员工在取得股权激励时可暂不纳税，递延至转让该股权时，按照“财产转让所得”税目适用20%个人所得税率。

这一递延纳税的优惠，可以有效解决上述员工股权激励的税务难题：享受递延纳税优惠后，员工只需在最终处置股权、取得实际经济收益的时点缴纳税款，股权激励各环节的综合税负也将相应降低。这对于降低员工股权激励的税务成本、优化激励效果，将有立竿见影的成效。



101号文规定，享受递延纳税政策的非上市公司股权激励须同时满足以下条件：

非上市公司适用股权激励递延纳税需满足的条件

适用范围	适用于境内居民企业；
激励计划	经董事会、股东（大）会审议通过。并应列明激励目的、对象、标的、有效期、各类价格的确定方法、激励对象获取权益的条件、程序等；
激励标的	激励标的应为境内居民企业的本公司股权；
激励对象	激励对象应为公司董事会或股东（大）会决定的技术骨干和高级管理人员，人数不得超过最近6个月在职职工平均人数的30%；
持有期限	股票期权：自授予日起满3年，且自行权日起持有满1年； 限制性股票持有期限：自授予日起应持有满3年，且解禁后持有满1年； 股权激励奖励持有期限：获得奖励之日起应持有满3年
行权期限	股票（权）期权自授予日至行权日的时间不得超过10年；
行业限制	不属于《股权激励税收优惠政策限制性行业目录》范围

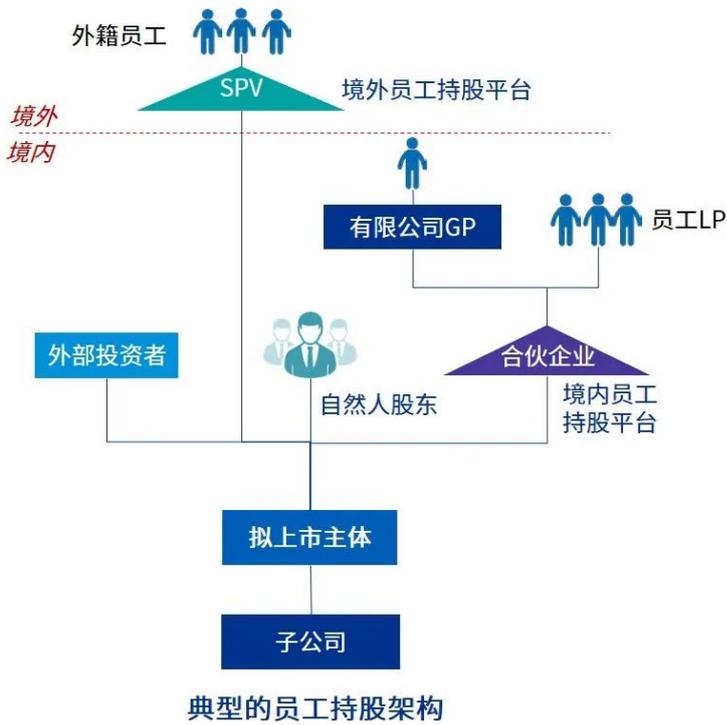
值得注意的是，101号文明确规定的条件之一，是激励标的须为境内居民企业的本公司股权。然而，出于对公司控制权、行政管理成本等各方面因素的考量，绝大多数非上市公司选择通过搭设有限合伙企业作为股权激励平台，而员工作为有限合伙企业的有限合伙人，直接持有的是合伙企业份额，间接持有公司股权。这样的间接持股结构，是否符合101号文的上述规定，在实务中成为能否享受递延税务处理的关键。

根据我们对公开案例的研究和实操经验，目前税务机关对101号文中激励标的要求的解读均持较谨慎的态度，大多数地区的税务机关，作为实施激励方案的公司所在地的主管税务机关，通常仅接受员工直接持有公司股权的激励形式进行101号文备案，而不接受以合伙企业持股平台的形式进行101号文备案，因此，非上市公司员工股权激励要享受递延纳税的，需要和税务机关进行沟通确认。

提醒大家注意的是，亦有极少数拟上市公司在上市信息中披露历史期间曾以合伙企业持股平台的架构完成了101号文备案，但根据公开信息，其备案地主要为合伙企业所在地的主管税务机关，并非拟上市公司所在地主管税务机关，获得备案的税务征管效力和后续管理，可能仍存在较大不确定性。

用合伙企业作持股平台的税务实操问题

以合伙企业作为员工激励的持股平台，除了享受递延纳税的实务障碍之外，还会遇到其他的税务处理疑难，市场讨论较多的一点集中于员工处置股权、获得实际收益时的税务处理。



一般而言，在合伙企业持股平台的架构下，为实现减持股权（如在上市后向公开市场出售）的目的，首先需要由合伙企业持股平台减持公司股权，再由持股平台将收益分配给员工，员工同步减持相应的合伙企业份额。

根据现行税法的规定，自然人合伙人从合伙企业获得的收益，应按照经营所得，适用5%-35%的个人所得税税率。随着各地合伙企业征管更为合规化，以往合伙企业自然人合伙人直接适用20%税率，或者申请核定征收的实务操作，已经日趋少见。若员工获得的收益超过一定数额，适用经营所得处理的税务成本，很可能高于员工直接持股的情况下适用财产转让所得的20%税率。同时，我们还注意到对通过合伙企业持有公司限售股的员工在股票解禁后从上市公司分得的股息

红利，很多地方税务机关不允许享受差别化税收政策（持有期限超过一年，按5%税率；大于一个月小于一年的，按10%税率），原因在于不是个人直接持有上市公司股票，因此，对于员工持股架构也提出了新的挑战。

针对此税务问题，市场上常见的优化思路之一，是在符合条件的情况下，合理适用税收优惠区域的个人所得税政策，如海南自贸区实行的个人所得税实缴超过按15%计算的部分免征。此外，合理考虑合伙企业持股平台选址地的财政支持政策，通过缴纳个人所得税后可获得的地方财政支持，部分降低员工实际税负。不过，各地财政支持的时效性、稳定性等都不尽相同，而持股平台与企业设立在不同税务辖区，可能亦会产生其他潜在税务争议。因此，企业在员工激励的持股架构搭建和后续优化时，就需要有更为前瞻性的视野和专业意见，全面考虑未来的各项合规要求和相应成本，找到最契合企业实际情况的平衡点。



毕马威的股权激励服务团队为各种类型的企业提供包括员工调研、方案设计、财税优化和落地实施的一站式股权激励服务，如贵公司有员工股权激励及其相关财税问题，敬请与我们联系。

联系我们



李一源

税务业务发展主管合伙人
毕马威中国
电话: +86 (20) 3813 8999
邮箱: lilly.li@kpmg.com



王军

税务合伙人
毕马威中国
电话: +86 (571) 2803 8088
邮箱: john.wang@kpmg.com



谭伟

税务合伙人
毕马威中国
电话: +86 (28) 8673 3915
邮箱: wayne.tan@kpmg.com



肖鑫

税务合伙人
毕马威中国
电话: +86 (512) 6999 6162
邮箱: robin.xiao@kpmg.com

所载资料仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的资料，但本所不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据所载资料行事。

© 2021毕马威企业咨询(中国)有限公司—中国有限责任公司，是与英国私营担保有限公司—毕马威国际有限公司(“毕马威国际”)相关联的独立成员所全球性组织中的成员。版权所有，不得转载。在中国印刷。

毕马威的名称和标识均属于毕马威国际的注册商标或商标。