

## 企业对员工的股权激励中有哪些税务风险呢

产品名称	企业对员工的股权激励中有哪些税务风险呢
公司名称	上海秦苍财务咨询（集团）公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	剑川路955弄康博科创大厦1008室
联系电话	13020135683 13020135683

### 产品详情

日前，小米公布了财务报告，第二季度75.92亿元的经营亏损引起了广泛的关注。在财务报告会议上，小米CFO周受资解释称，亏损是公司上市前向董事长雷军支付99亿元股权激励等因素导致的。另据小米《招股说明书》显示，截至2018年3月31日，小米全球共计拥有14513名全职员工，其中超过5500名(不含高管)员工拿到了小米公司的股份。此消息一经发布，便引发了公众对股权激励税务风险的关注。那么，企帮帮小编就来谈谈：企业对员工的股权激励中，究竟有哪些值得关注的税务风险呢？

个税计算有不同方法

现行税收政策对上市公司

股票期权、限制性股票、股票增值权以及股权激励这几种类似的股权激励计划都有明确的规定。然而，对于上市公司的员工持股计划，现行税收政策尚未明确规定。

举例来说，A公司为境内上市公司，其总经理张先生参与了股票期权的奖励政策，销售部经理王先生参与了员工持股计划。A公司已经按照35号文件的相关规定向主管税务机关完成税务备案手续。2015年12月31日，张先生获得3000股的股票期权奖励，并于2018年7月1日对股票期权进行行权。行权当日，A公司股票收盘价格为15元/股，其需要支付的股票购买价格为5元/股。根据《财政部、国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》(财税〔2005〕35号，以下简称35号文件)规定，张先生应缴纳个税金额为： $[(15-5) \times 3000 \div 12 \times 10\% - 105] \times 12 = 1740$ (元)。

同时，王先生根据其参与的员工持股计划，于2018年7月1日按照5元/股的价格购买A公司股票3000股，其7月工资为2万元。如果员工持股计划可以适用35号文件规定，王先生应缴纳的个税金额为1740元，即与上述股票期权的计算方法相同。

如果不可以适用35号文件的规定，则应将应纳税所得额并入其当月工资，假设不考虑社保扣除，计算出当月应缴纳个税金额为： $[(15-5) \times 3000 + 20000 - 3500] \times 30\% - 2755 = 11195$ (元)。当月2万元工资应纳个税金额为3120元，即股权激励所对应的所得的应纳税额为8075元。

从以上案例的比较中不难看出，如果员工持股计划不能适用35号文件的个税计算方法，则员工需多缴纳个税。同一公司内参与不同类型股权激励计划的员工，所面对的个税税负会有极大的不同。

公司在设计员工股权激励政策时应充分考虑法律和税务方面的相关政策，使得激励政策在法律框架内尽可能享受现行税收优惠政策，为员工提供福利的同时避免增加员工的纳税负担。

#### 备案符合合规性要求

根据现行政策，无论是享受递延纳税、分期纳税或者特殊的个税计算方法，都需按照相关规定向主管税务机关备案。

《财政部、国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》(财税〔2016〕101号，以下简称101号文件)中关于享受递延纳税和分期纳税，虽有备案要求，但没有规定具体的备案内容。这就需要企业在准备备案文件过程中，同主管税务局进行沟通，并获取备案资料清单。

例如，B公司为上市公司，于2016年1月1日起为集团高管实施股票期权的奖励政策。2017年7月1日，有10名高管人员行权取得应税所得，B公司人力资源部门根据35号文件规定的计算方法，确定7月行权个人的个税应纳税额为8万元，并完成个税申报缴纳手续。2018年2月，B公司收到主管税务局的个税稽查通知。通过稽查发现B公司就上述股权激励政策的实施，没有及时完成税务备案手续。稽查局因此判定，B公司员工参与的股票期权计划取得的所得，不符合享受优惠的个税计算方法，应将行权所得计入当月“工资、薪金所得”，一并计算个税，其应补税金额为15万元，且另需缴纳滞纳金和罚款。

#### 税会差异应及时处理

关于股权激励，税法和会计准则上有不同的规定。

会计处理方面，《企业会计准则第11号——股份支付》规定，除了立即可行权的股份支付

外，无论是权益结算的股份支付还是现金结算的股份支付，企业在授予日均不作会计处理。企业应当在等待期内的每个资产负债表日，将取得职工或其他方提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

税务处理方面，《国家税务总局关于我国居民企业实行股权激励计划有关企业所得税处理问题的公告》(国家税务总局公告2012年第18号，以下简称18号公告)规定，对于股权激励，上市公司等待期内会计上计算确认的相关成本费用，在当期在计算企业所得税应纳税所得额时不得扣除。实施股权激励的企业，只有在股权激励计划可行权后，按照该股票实际行权时的公允价格(一般是实际行权日该股票收盘价)与当年激励对象实际行权支付价格的差额及数量，计算确定作为当年上市公司工资、薪金支出，依照税法规定进行税前扣除。

无论是在股权激励成本费用金额的确认上，还是在扣除时点的确定上，会计准则和税法都存在明显的差异。这需要企业在进行企业所得税申报时，进行必要的纳税调整。

例如，上市公司C公司2015年1月1日开始为15名高管实施员工股票期权激励计划。根据计划，该15名员工如果连续3年满足销售收入、税前净利润金额和增长率考核要求，则于3年后可以以5元/股的价格购入3000股股票，授予日C公司股票公允价格为20元/股。假设3年内没有高管离职，根据《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，C公司在2015年~2017年应确认的费用，分别为： $3000 \times 15 \times 20 \div 3 = 30$ (万元)。

同时，C公司在这3年完成汇算清缴时，根据18号公告的规定，在等待期内，该公司当年确认的30万元股权激励费用，不得在企业所得税前进行费用列支，全部需要纳税调增处理。待2018年高管实际行权时，确定当年可税前列支的费用为： $(15-5) \times 3000 \times 20 = 60$ (万元)

对于上述税会差异，企业应充分认识并于纳税申报时进行必要的纳税调整，以降低税务风险。