

员工持股合伙企业适合上市公司操作流程吗

产品名称	员工持股合伙企业适合上市公司操作流程吗
公司名称	深圳合泰企业咨询市场部
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	深圳市南山区桃园路田厦国际中心A座1804
联系电话	18033423281 18033423281

产品详情

在获得股权阶段，个人从公司以低于公平市场价格取得股权的，在不符合递延纳税的情况下，应在获得股权时，对实际出资额低于公平市场价格的差额，按照“工资、薪金所得”适用3%-45%的超额累进税率；在股权转让阶段，根据《股权转让所得个人所得税管理办法（试行）》的规定，个人转让股权以股权转让收入减除股权原值和合理费用后适用20%的“财产转让所得”项目缴纳个人所得税。

但如果符合101号文的上述递延纳税的条件，激励对象仅就股权转让阶段缴纳20%的个人所得税，不需要在获授股权阶段缴纳个人所得税。

激励股权的来源

（一）控股股东或大股东向激励对象出让股权

根据支付对价的不同可以分为两种情形：一是股份无偿赠予；二是股份出让，出让的价格一般以企业注册资本或企业净资产的账面价值确定。根据《公司法》的规定，有限责任公司股东向股东以外的人转让股权，应当经其他股东过半数同意，不同意的应予以购买，同意转让的股权，原股东具有优先购买权。

实践中，初创企业通常会在激励股票期权池里预留激励股权并由大股东代持，当员工持股平台搭建好后，大股东向持股平台转让股权。因此，在与各轮股权融资的投资方签署《投资协议》或《股东协议》时，需要注意协议里应包含有投资人同意对这部分激励股权不行使优先购买权的条款。事实上，风险投资基金和私募股权投资基金在投资前，都会要求创始人对员工激励股权做好安排，以吸引更多的人才加入，也有利于保持高管和核心员工团队的稳定性。

（二）向激励对象增发

公司授予股权激励对象以相对优惠的价格参与公司增资的权利。根据《公司法》的规定，有限责任公司新增资本时，股东有权优先按照实缴的出资比例认缴出资。但是，全体股东约定不按照出资比例优先认缴出资的除外。因此，这种形式也是法律允许的方式。需要注意的是，在增资过程中也要处理好原始股东的优先认购权问题，在《增资协议》及《股东协议》中约定好原始股东对于股权激励有关的增资事项

放弃优先购买权。

员工持股平台

101号文还规定了激励股票来源的第三种方式是“法律法规允许的其他合理方式授予激励对象的股权”，我们理解法律法规允许的合理方式包括通过有限公司或有限合伙持股平台间接持股方式授予激励对象股权。但各地税务机关理解可能有不一致的地方，建议在设立员工持股平台时，可与持股平台所在地的税务机关进行沟通。

（一）员工持股平台可采用有限公司或有限合伙的形式，实务中采用有限合伙形式居多，其原因有以下三点：

- 1、从对持股平台的控制权上考虑。有限公司通常是按照持股比例来行使表决权，创始人需要在持股平台里占有比较大的股份才能控制有限公司，而持股平台是为授予员工激励股权而设，创始人很难成为大股东。

有限合伙企业的合伙人分为两类，一是普通合伙人（GP），二是有限合伙人（LP）。GP不管在有限合伙企业里占多少股份，只要合伙协议里约定了GP作为有限合伙企业的执行事务合伙人，则他可以对持股平台所持有的公司股份行使表决权。

2、从税务方面考虑。对于有限公司的员工持股平台，如果要转让所持有的公司的股份，首先对溢价部分要交一部分所得税，持股平台向员工分红的时候，员工要缴纳个人所得税，但有限公司的员工持股平台从公司分得的红利是不需要纳税的，仅对转让和股份增值层面需要纳税。

而有限合伙是先分后税，有限合伙持股平台如果转让所持有的公司股份，有限合伙企业不需缴纳所得税，直接在合伙人层面纳税。

3、从变更手续便利性方面考虑。合伙人的退伙完全可以由合伙协议进行约定，比《公司法》里规定的股东变更灵活。《合伙企业法》第45条设定的退伙事由包括：（1）合伙协议约定的事由出现；（2）经全体合伙人一致同意；（3）发生合伙人难以继续参加合伙的事由；（4）其他合伙人严重违反合伙协议约定的义务。

（二）约束与退出机制

在设立员工持股平台时，为避免未来的法律纠纷，很重要的一点是非上市公司制定的股权激励计划需要事先明确约束与退出机制，如合同期满、辞职辞退、或激励对象业绩不达标的情况出现时，已实现及未

实现权益的归属和强制退出的股份转让价格/回购价格计算方法，如果是向大股东转让，在激励授予合同中还要约定或另行出具其他股东承诺放弃优先购买权的文件。

股权激励对上市的影响

（一）对盈利指标的影响

如前所述，公司实施股权激励应当在授予日按权益工具的公允价值计入相关成本或费用，并相应增加资本公积。因此，会产生成本与费用。对于有上市安排的公司，应提前筹划股权激励计划的实施时间，避免因实施股权激励影响公司的盈利指标。

（二）对股权结构的影响

根据《公开发行股票并上市管理办法》与《公开发行股票并在创业板上市管理办法》的规定，对于拟上市公司的股权都明确要求：发行人的股权清晰，控股股东和受控股股东、实际控制人支配的股东持有的发行人股份不存在重大权属纠纷。

股权激励方案中设置的考核条件对激励对象的行权有等待期间，对是否能获得股权、公司是否可能需要回购股份、以及股份的转让限制等问题均可能导致股权不清晰和不稳定。因此，监管机构一般要求拟上

市公司的股权激励方案在上市前应实施完毕或终止实施。

但在实务中很难判断什么是股权激励实施完毕或终止执行，基本判断标准是看其后续安排是否影响到企业股权的清晰和稳定。实务操作中，实施了股权激励计划的公司在IPO前在控股股东或员工持股平台层面对激励对象进行各种限制，包括禁止转让、收益上缴、由实施股权激励的主体进行股份回购等，以满足股权清晰与稳定的监管要求。

因此，拟上市公司在设计股权激励计划及起草激励股权授予合同中要注意这些监管要求，提前在做好安排。

根据《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第28号——创业板公司招股说明书（2015年修订）》第37条，发行人应披露正在执行的对其董事、监事、管理人员、其他核心人员、员工实行的股权激励（如员工持股计划、限制性股票、股票期权）及其他制度安排和执行情况。

由此可见监管机构对拟到创业板上市的公司不要求股权激励方案在上市前实施完毕或终止实施，但要披露。即便如此，监管机构也会关注股权激励方案是否影响到公司的股权清晰和稳定。

以上是对非上市公司股权激励几个法律问题和税务问题的理解和归纳。非上市公司在实施股权激励方案时，应了解对公司盈利指标及未来上市的影响，选择合适的时点和模式实施股权激励计划。

由于各地税务机关对法律和财税政策存在不同的理解，在制定股权激励计划、与员工签署股权授予合同之前，也建议和当地税务机关进行沟通。