

## 摘要

二十世纪末,股权激励引入我国。历经数十年的发展逐步替代了传统的薪酬制度,受到越来越多的上市公司的青睐。一方面,股权激励使得企业所有者和经营者的目标一致,约束经营者为了自身利益而忽略企业长期目标的短视行为,为优化委托代理关系提供了新的思路;另一方面,股权激励注重长期激励效果的发挥,绑定激励对象和企业,留住核心技术人才,并且能够起到示范作用,激励公司其他员工积极工作,提高人力资本的效率。近几年,随着我国经济改革的逐渐深入,中小企业在快速发展的同时面临激烈的人才竞争,越来越多的非上市公司开始选择利用股权激励来提高自身的竞争优势。但是,发展滞后的非上市公司股权激励税收政策在一定程度上阻碍了非上市公司的发展,使得股权激励的实施效果大打折扣,此类问题在员工通过持股平台获得激励股权个人所得税处理方面尤为明显。因此,对我国非上市公司员工通过持股平台获得激励股权的个人所得税政策进行分析和优化显得尤为必要。

本文以我国非上市公司员工股权激励的个人所得税为重心,通过对现有政策的梳理和归纳,分析当前个人所得税政策问题所在,借助 M 公司通过有限合伙型持股平台 Z 实施股权激励的案例,对我国非上市公司员工通过持股平台获得的激励股权的个人所得税政策提出优化建议。首先,本文对股权激励进行界定,介绍了股权激励实施的理论基础,通过比较指出通过员工持股平台持股的优势,并且介绍了个人所得税对股权激励的促进作用;其次,对我国非上市公司实施股权激励个人所得税政策的演变历程进行了梳理,比较了直接持股和通过持股平台持股两种情况下在授予、持有和转让阶段的个人所得税的具体税务处理,对现行政策存在的不足进行剖析;再次,从涉税实务角度出发,选取非上市公司 M 作为分析案例,通过对其股权激励实施情况进行深入研究,对比分析在各个阶段受激励对象个人所得税的纳税义务,并在此基础上探讨在实践中股权激励的税务处理问题。

在综合以上理论分析、案例分析的基础上,结合我国国情,提出在非上市公司通过员工持股平台实施股权激励的情况下个人所得税的政策建议:其一,明确合伙企业作为持股平台的税收地位;其二,完善非上市公司股权激励所得税的法规建设;其三,加强股权激励税收监管;其四,加强企业税收风险管控。总之,本文试图通过以上研究来优化非上市公司通过员工持股平台实施股权激励的个人所得税政策,降低因持股方式造成的税负不公,推动我国非上市公司股权激励制度健康发展。

**关键词:** 股权激励; 员工持股平台; 个人所得税

## Abstract

At the end of the 20th century, China introduced equity incentive system. After decades of development, it gradually replaced the traditional compensation system and became more and more favored by listed companies. On the one hand, the equity incentive system makes the owner and operator of an enterprise have the same goal, and restricts the short-sighted behavior of the operator that neglects the long-term goal of the enterprise for their own interests, which provides a new idea for optimizing the principal-agent relationship; on the other hand, equity incentive system focuses on the long-term incentive effect, bundles the incentive objects and enterprises, retains the core technical personnel, and can play a demonstration role in motivating other employees to work actively. In recent years, with the gradual deepening of China's economic reform, small and medium-sized enterprises are facing fierce talent competition while developing rapidly. Therefore, more and more non-listed companies choose to use equity incentive system to improve their competitive advantages. However, the lagging tax policies for equity incentives of non-listed companies hinder the development of non-listed companies, making the implementation effect of equity incentives greatly discouraged, especially in the treatment of income tax on the employee stock ownership platform. Therefore, it is particularly necessary to analyze and optimize the income tax of the employee stock ownership platform of non-listed companies.

This thesis focuses on the individual income tax on the equity incentive of the to the non-listed companies, analyzes the problems of the current individual income tax policy by sorting out and summarizing the existing policies, and puts forward the optimization measures for the income tax policy on the equity incentive of the non-listed companies of our country through the limited partnership holding platform Z. First of all, this thesis introduces the definition of the equity incentive, analyzes the theoretical basis of the implementation of equity incentive and points out the advantages of the employee stock ownership platform compared with the direct shareholding. It also introduces the promotion effect of individual income tax on equity incentive. Secondly, this thesis combs the evolution of individual income tax policy of non-listed companies, compares the specific tax treatment of direct holding and holding through holding platform, and analyzes the shortcomings of the current policy. Then, from the perspective of tax-related practice, this thesis selects non-listed company M as an example to analyze the implementation of equity incentive,

compares the tax payment obligations of incentive recipients in each stage, and discusses the tax treatment of equity incentive in practice.

On the basis of the above theoretical analysis and case analysis and in light of the national conditions of our country, this thesis puts forward some policy suggestions on individual income tax under the circumstance that non-listed companies implement equity incentives through the employee stock ownership platform: firstly, clarify the tax status of partnership enterprises as shareholding platforms; secondly, improve the construction of laws and regulations on the income tax on equity incentives of non-listed companies; thirdly, strengthen the tax supervision on equity incentives; fourthly, strengthen the management and control of enterprise tax risks. In a word, this thesis tries to optimize the individual income tax policy of non-listed companies through the employee stock ownership platform, reduce the unfair tax burden caused by shareholding, and promote the healthy development of equity incentive system of non-listed companies.

**Key Words:** equity incentive; the employee shareholding platform; individual income tax

# 目 录

导论.....	1
一、研究背景及意义.....	1
二、文献综述.....	2
三、研究内容与研究方法.....	8
四、主要创新点及不足.....	9
第一章 非上市公司股权激励个人所得税理论分析.....	11
第一节 股权激励相关概念界定.....	11
一、股权激励.....	11
二、员工持股平台.....	12
三、递延纳税.....	15
第二节 股权激励所得税政策理论依据.....	15
一、委托代理理论.....	15
二、激励理论.....	16
三、实质课税原则.....	16
四、税收中性原则.....	17
第三节 个人所得税对股权激励的促进作用.....	17
一、促进股权激励长期激励效果的发挥.....	17
二、引导企业科学实施股权激励计划.....	18
第二章 非上市公司股权激励个人所得税政策分析.....	19
第一节 非上市公司股权激励所得税政策发展历程.....	19
第二节 非上市公司股权激励个人所得税具体规定.....	21
一、取得环节.....	21
二、持有环节.....	22
三、转让环节.....	22
第三节 非上市公司股权激励所得税政策问题剖析.....	24
一、缺少专门处理持股平台股权激励的税务规范.....	24
二、合伙企业所得税性质认定不明确.....	24
三、执行口径不统一.....	25
第三章 非上市公司股权激励个人所得税案例分析.....	27
第一节 M公司股权激励概况.....	27
一、M公司简介.....	27
二、M公司股权激励方案.....	28
三、M公司股权激励的特点.....	29
第二节 股权激励员工个人所得税税负分析.....	29

一、取得环节.....	29
二、持有环节.....	30
三、转让环节.....	31
四、税收政策有效性分析.....	32
第三节 非上市公司股权激励员工税收政策实践问题分析.....	33
一、适用政策不明确.....	33
二、合伙企业作为持股平台的税收规定不完善.....	34
三、备案所在地不明确.....	34
第四章 非上市公司股权激励个人所得税政策建议.....	35
第一节 明确合伙企业在股权激励中的税收地位.....	35
一、设立合理原则.....	35
二、允许保持所得性质.....	35
三、制定合理的税收优惠措施.....	36
第二节 加强税收法规建设.....	36
一、明确员工持股的实行标准.....	36
二、完善持股员工的退出转让机制.....	36
三、提高所得税的立法层级.....	37
第三节 加强股权激励税收监管.....	37
一、完善非上市公司股权激励备案制度.....	37
二、推进部门间信息共享.....	38
三、加强执法队伍建设.....	38
第四节 加强企业风险管控.....	38
一、防范税务风险.....	38
二、制定科学的股权激励管理制度.....	39
三、加强与税务机关的沟通协调.....	39
参考文献.....	40

## 导论

### 一、研究背景及意义

#### （一）研究背景

在一个公司的发展过程中，员工始终是不可或缺的关键因素。现如今，越来越多的公司开始采用股权激励的方式授予核心员工股东权益，使其具有主人翁意识，从而激发公司核心人才的工作热情，让他们与企业结合成利益共同体，进而成为促进公司实现可持续发展目标的重要战略工具。自 1993 年以来，国内的股权激励制度不断优化。到了 2005 年，资本市场实行了股权分置改革，这成为了我国股票市场的一个重要的历史转折点，从此，我国股权激励制度进入了一个新的历史阶段。股权激励极大地提高了企业的生产效率，消除了传统财务管理中由于所有权与经营权分离所造成的一系列负面影响。就股权激励的形式而言，主要分为两种：一是直接持股，二是通过持股平台持股。而第二种方式又可以划分为通过合伙企业持股、通过公司持股或者前述两种方式的嵌套等多种模式。但是，由员工直接持股可能会造成许多问题：公司表决权不受控、公司股权结构不稳定、长期约束力不足、不符合监管对激励人数的限制等。因此，在实践中，通过持股平台实施股权激励成为企业的普遍选择。与公司相比，合伙企业无须额外缴纳企业所得税，所以受到更多青睐。财政部、国家税务总局于 2016 年联合发布的《关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》为非上市公司推进股权激励税收实践提供了更加明确、规范的参考。紧接着，《国家税务总局关于股权激励和技术入股所得税征管问题的公告》、《国家税务总局关于做好股权激励和技术入股所得税政策贯彻落实工作的通知》、《国家税务总局所得税司关于印发〈股权激励和技术入股个人所得税政策口径〉的通知》等规范性文件相继出台，为非上市公司在税收优惠、税收征管等方面提供了有力政策抓手。尽管现行的文件在规范业务实质、填补法律漏洞、增强相应监管等进行了持续性的改进，但依然存在着一些问题：如部分政策缺失、政策之间存在冲突、政策设计存在漏洞等。税收政策总是在问题产生之后，才会像填补漏洞般一个接一个地制定出台，而不是有预见性地、前瞻性地提供所有人一个法律框架，让第一批“新经济的拓荒者”有法可依（欧惠，2019）。以此为基础，笔者希望通过对这些问题进行讨论和分析，为现有的非上市公司员工股权激励税收政策提供有益的建议，促进我国股权激励机制的发展，并使其在人才市场中起到积极作用。

#### （二）研究意义

##### 1. 选题的理论意义

### （1）有利于丰富学术界的相关研究

当前，上市公司是股权激励的研究重点，非上市公司对员工授予股权激励的难点及相应的解决办法也是研究的某一方面，但是着眼于财税领域对非上市公司授予股权激励开展研究的文献较少。制度的规范跟不上实践发展的速度，势必会导致市场发展方向的偏离甚至脱轨。因此本文从财税视角出发，立足国家新发展阶段，对非上市公司员工股权激励所得税提供参考，降低税务风险，促进企业规范、健康发展。

### （2）有利于明确在通过持股平台实施股权激励的背景下员工所得税属性及递延纳税属性的适用

现有的对非上市公司员工股权激励所得税的研究中存在两个较大的争议点：其一，员工持股所得税属性的判断；其二，员工通过持股平台方式税收政策的适用，即该种持股方式是否适用于《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）中所规定的递延纳税政策。针对上述两个争议点，学术界没有形成统一的看法。基于此，本文将结合具体的税收实践案例对政策背后的逻辑和精神进行系统分析，提出相应的理解。

## 2.选题的现实意义

### （1）有利于补充对非上市公司的案例研究

在我国的税收实践中，非上市公司的相关数据披露较少，有效数据不足制约了对非上市公司通过持股平台实施股权激励个人所得税案例的研究。本文以 M 公司的数据做支撑，以其为例对现阶段我国非上市公司通过员工持股平台实施股权激励个人所得税税收政策、税收负担进行综合分析，有助于弥补相关案例研究不足。

### （2）有利于对个人税收政策提出合理建议

目前我国股权激励税收政策呈现政策制定与激励目标相冲突、企业所得税与个人所得税的有效衔接不足、税收制度规范落后于实践发展、政策分布不均衡等问题。对我国当前非上市公司员工持股税收政策的制定目标、原理、实践进行探讨分析，从而提出合理建议，是解决实际问题的关键。

## 二、文献综述

### （一）关于股权激励

#### 1.股权激励动因研究

股权激励机制发展至今，其设置目的因企业而异，针对其学者们主要从以下三个方面进行分析：

#### （1）股权激励可以缓解委托-代理矛盾

在现代企业中，由于所有权与经营权分离，致使提供物质资本的所有者和提供人力资本的经营者之间产生了一种有碍于公司发展的“委托-代理关系”。在公司治理中，合理的股权激励计划被认为是解决这一问题的重要途径（Jensen and Meckling, 1976）。完善的股权激励机制能够降低代理成本、改善治理结构、提升管理效率、增强公司凝聚力和市场竞争能力（Morck, 1988; Mehran, 1995）。自 1993 年股权激励开始在中国发展，到如今资本市场的火热场面，我国的股权激励制度的确有助于缓解管理层和股东的利益冲突，通过约束公司无效率投资从而达到减少代理成本的效果（吕长江和张海平，2011）。陈文强和贾生华（2015）在理论上通过构建“股权激励-代理成本-企业绩效”的中介效应模型并进行实证检验，结论显示股权激励的确可以调节股东和经营者之间的利益冲突，对缓解公司的代理成本起到了重要的作用。赵平（2019）利用经验数据，从成本粘性的角度对我国上市公司实施股权激励的影响展开了实证分析，结果同样表明：股权激励政策的有效实施能显著抑制成本粘性。企业所有者与管理者之间的信息不对称导致了公司成本粘性的形成，但股权激励的有效实施可以将二者的利益在一定程度上实现趋同，从而可以有效地减少管理者利用信息不对称，以成本粘性来进行利润管理等违法行为的发生。

### （2）股权激励可以提高企业绩效

Berle 和 Means（1932）及 Jensen 和 Meckling（1976）都认为股权激励能实现经理人员和股东的共同利益，并对经理人员起到促进作用，激励他们提高公司业绩。Vergos 等（2014）对 200 多家美国上市公司进行实证研究，研究结果表明企业实施股权激励的确可以促进企业资本增值。国内在这方面的研究结果展示了相同的答案。基于中国 A 股上市公司的样本数据，陈文强和贾生华（2015）、毛剑峰和李志雄（2016）对实证检验的结果展开分析，他们指出研发支出、企业绩效与高管股权激励之间均存在明显正向关系，股权激励不仅能发挥预期的激励效应，而且对企业绩效表现出良好的促进作用。合理的高管激励比例区间能够正向影响企业绩效（贺立龙等，2021）。臧秀清等（2022）从高管股权激励角度出发，利用 2015-2019 年沪深 A 股上市公司的相关数据，运用中介效应检验程序得出加强股权激励有利于提升企业市值管理效果的结论。

### （3）稳定管理层，留住人才

部分学者将股权激励的研究重点转向留住高管的功能（Oyer, 2004）。Oyer 和 Schaefer（2005）、Tzioumis（2008）以美国企业为对象验证股权激励对高管的留住效应，宗文龙等（2013）以 2006-2012 年中国上市公司为研究对象，检验了股权激励与高管更换之间的关系。他们的研究结果都表明，如果将公司绩效等其他因素考虑在内，实施股权激励后公司管理层发生变动的可能性确实显著减少，股权激励的确可以留住



高管，保持公司结构稳定。原因在于：一方面，股权激励在一定程度上捆绑了管理层和企业的利益，有利于推动公司长期目标的实现；另一方面，还能够关注到经营者和核心员工的长期利益（何世文，2015）。因为在员工注重长期利益后会在很大程度上避免短视行为，利用股权激励使员工从雇佣关系转变为公司的一分子，激发员工产生更多的动力来实现自己的价值（刘芳菲，2021）。张家华（2022）持相同意见：通过股权激励，管理者和所有者可以共同参与制定公司发展的战略决策，既能留住优秀人才，又能调动企业员工的工作积极性。

## 2. 股权激励实施效果研究

达到公司实行股权激励机制动因的条件是被激励对象长期持股。但是，一些学者通过实证研究证明股权激励会促使高管减持，与预期的稳固管理层作用背道而驰。

关于股权激励和高管减持股票行为的关系的理论是壕沟防御效应。它是指由于持股增加使得高管在巩固了地位的同时减少了公司对其的约束，他们为了自身的利益可能会对公司其他股东产生不利的影响。出于降低因持股增加导致的市场风险（Lewellen 等，1987；Hung 等，2012）、人力资本多元化（Smith 和 Watts，1992）以及利用内幕消息实现套利等原因，高管会表现出减持行为。冯怡恬和杨柳勇（2018）以 GEM 的数据为样本进行了实证分析，研究发现，壕沟防御效应确实存在，公司实施股权激励后高管的股权减持行为明显减少。

### （二）关于股权激励所得税的研究

在实施股权激励时，企业员工是否会长期持股以实现激励意图，其中一个重要的影响因素就是个人所得税（邢俊英，2008）。以加拿大公司为例，Klassen 与 Mawani（2000）的研究发现，所得税的税率对企业实施股权激励的积极性有显著的影响。为引导企业积极实施股权激励，加拿大政府出台了专门的税收优惠政策，可以发现，企业发布的股权激励的公告数量有显著的提升。同样的结论适用于美国和比利时，Sweetn（2002）通过对比分析美国和比利时关于股权激励的税收政策后得出结论：税收政策对公司是否实施股权激励产生了直接的影响，比利时的税收负担相较于美国的更为沉重，这使得当地的股权激励手段发展较为滞后。娄贺统等（2010）也指出，在众多影响股权激励能否实现预期的诸多因素中，税收是一个关键因素，它与激励成本和现金流量的大小有着直接的联系。因为，在税收政策实施过程中，激励对象可能会因为过高的税务负担而放弃投资；但在税收负担偏低的情况下，股权激励也可能是导致财富分配不均的另一个因素（李婉迪，2016）。因此，股权激励的所得税政策对激励预期的实现尤为重要。

关于股权激励所得税问题的探讨，学者们普遍关注于税收政策设计目的与激励目标之间的冲突、纳税时点、税收优惠、政策之间不协调的问题。

### 1. 税收政策设计目的与股权激励目标之间的冲突

股权激励的目的是实现股东权益最大化的同时，给予经营者奖励，它实现了税收促进效率的目的，但是与实现社会公平、调节收入分配有很大的差别。目前，我国股权激励税制的设置明显偏重于效率而忽视了公平的发展（范镛杰，2020）。然而，张英明和徐晨（2021）对此提出了截然不同的看法，他们指出，我国现行股权激励税收政策主要以“公平优先、兼顾效率”为原则，在对股权激励进行“公平优先，兼顾效率”的考量上过于注重公平，没有对企业实施股权激励行为进行有效的引导和推动，造成了税收政策设计目的与股权激励目标之间的冲突。曾庆超（2016）则持有的是一个折中的看法，他认为税收的目的是为了达到社会的公平和提高劳动效率，而股权激励目的是为了了解决委托-代理问题，从而使股东的利益最大化，所以二者是不同的。

### 2. 纳税时点的研究

股权激励制度在美国首先提出，目的是通过降低企业所得税的边际税率来减小对员工工作积极性的影响。1993年，深圳万科开始了对股权激励制度的研究，但是直到1998年相关政策的制定和发布工作才开始进行，学术界也逐渐关注到股权激励制度。在2005年3月，财政部、国家税务总局颁布《关于个人股票期权所得征收个人所得税的通知》（财税[2005]35号），第一次对股权激励所得个人所得税的计算方法予以明确回复。但此时的税收政策并不利于股权激励的发展，员工行权时不仅需要支付巨额的购股资金，还需要缴纳相应的税款，迫使员工在二级市场上抛售所持股票期权以偿还税款，纳税义务发生时间过早会极大地削弱股权激励的效果（祝建军、肖华芳，2007）。此外，根据“确认原则”和“量能课税原则”，此时的应纳税所得额并没有真实反映股权激励所得的实际收益，较为合适的股票期权纳税时点可以设置为股票抛售时点（娄贺统等，2010；赵立新、方重，2013）。根据收付实现制的原则，纳税的前提是款项被“实际”收到。但此时，员工行权并没有充分的现金流支撑其履行纳税义务，这给员工纳税带来了困难（刘骏、付春，2016）。“101号文”实施后，税收流程得到了简化，行权等环节纳税现金流不足的问题也得到了解决，税收负担比原来减少了10%-20%，纳税人的税负得到了很大程度的减轻（上官鸣、丁小文，2017）。

### 3. 税收优惠的研究

在税收政策方面，学术界普遍存在着一些问题，如：股权激励方面的税收政策不够完善，缺少对员工持股的引导作用等。张英明与徐晨（2021）指出，我国上市公司的股权激励主要是以美国为参照，但是差异依旧存在。我国股权激励税收实践缺少部分政策规定，如优惠政策不明确、优惠力度不大等，这些问题都不能很好地指导和推动股权激励的长期效果的发挥。目前，我国的有关税收政策对激励对象持股时间长短一律按照“工资、薪金所得”征收，缺乏鼓励长期持股的税收优惠，这与股权激励的

长期性要求背道而驰（刘芳，2012）。目前的税收政策没有区分激励对象持股份的时间的长短，长期持有和短期持有的税收政策相同，即便是延长股票的持有时间，在税收上也没有延期缴税的利得；与此同时，这也很有可能会导致企业高层在经营决策和管理上存在着一种短视的行为，即他们只是将注意力集中在那些能够在短期内提高公司绩效的投资项目上，却忽略了那些会对公司长期稳定发展有重要作用的投资项目，在他们获得了股票期权并能够行权之后，就会立刻将其卖掉，从而获得高额的价差收益。企业所得税与股权激励的长效机制不能很好地结合，因而很难体现出企业的“激励性”（邢俊英，2008）。薛薇与魏世杰（2013）提出，在我国公司对股权激励的相关税收政策中，可以加入三年以上的持股年限，从而达到对长期股权激励的目的。李婉迪（2016）提出，法国的“双税”制度，也是可以参考的，我们可以考虑在股权激励模式下，按照股权激励的期限，对股份转让的收益设定一个较低的税率。

#### 4.政策之间不协调

问题主要集中于实施股权激励的企业直接授予员工公司股权的税收政策和通过持股平台实施股权激励的税收政策二者之间不协调。在没有明显证据证明究竟是鼓励激励人员直接持股更有利于激励预期的实现，还是应当提倡通过持股平台实施股权激励效果更好的情况下，税收政策不应该对企业的有关决策产生影响（薛薇，2017）。但是现行政策在直接持股和通过持股平台持股之间的政策分布存在很大的不平衡性。在上市公司与非上市公司员工具备相同的纳税能力的情况下，由于不能适用延缓纳税的政策而使得非上市公司的员工比上市公司持股员工承担更多的税负，那么，当需要缴纳的税额达到一定程度后，即便是享受了税收优惠的非上市公司员工所承担的税负也会比上市公司的员工更重。因此，我们需要对非上市公司关于股权激励的税收政策不断完善和改进，重振国家经济的生命力（王常青，2021）。

#### （三）合伙企业税收地位研究

在目前的情况下，作为企业激励雇员最佳的激励模式，企业在落实股权激励方案时仍然存在着诸多难点。这就要求公司对股权激励和相应的持股平台深入研究，以保证企业设计的激励方案能够得到切实落实，预期的激励目标也能得到实现（柴金秀，2020）。现如今，投资方式日趋多元化，可供企业选择的持股平台的类型日渐丰富，从单纯的普通公司型持股平台，也逐渐衍生出合伙型平台持股（王常青，2021）。由于其控制方便、权属清晰、机制灵活等优势，以有限合伙形式成立员工持股平台的方式被广泛采用，受到普遍欢迎（范镒杰，2020）。

合伙企业是介于自然人和法人之间的一类经营实体，其税制设计以简便征收、支持发展为原则，实行有别于法人企业的差异化的税收政策（毕大庆，2021）。目前，关于合伙企业性质的理解主要有“实体论”和“集合论”两种学说（魏志梅，2014）。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/016023223042010232>