

# 谈完善我国股票期权收入个人所得税政策

华中科技大学管理学院 祝建军 肖华芳

所谓股票期权是指上市公司按照规定的程序授予本公司及其控股企业员工的一项权利,该权利允许被授权员工在未来时间内以某一特定价格购买本公司一定数量的股票。可见,股票期权通过股票价格这一媒介将人力资本所有者和物质资本所有者的利益紧密联系在一起,从而实现对人力资本所有者的激励,最终达到双方利益最大化的目的。目前,全美已有40%以上的公司实施了股票期权,其中有500家大公司实施股票期权的比例高达90%以上。

## 一、我国股票期权税收制度的相关规定

1998年1月20日,国家税务总局出台了《关于个人认购股票等有价证券而从雇主取得折扣或补贴收入有关征收个人所得税问题的通知》(国税发[1998]9号),对个人认购公司股票所得的性质认定、计税方法、申报材料等问题进行了相应的规定。该税收法规对员工认购本公司股票所得的认定分为两个阶段:认购阶段和转让阶段。其中,认购阶段所取得的收益按个人因受雇而取得的工资薪金所得认定,按照《个人所得税法》及其实施条例和其他有关规定计算缴纳个人所得税;转让阶段所取得的收益按有价证券转让所得认定,按照有价证券转让所得的有关税收条例征收个人所得税。计税方法则是在报经当地主管税务机关批准后,自其实际认购股票等有价证券的当月起,在不超过6个月的期限内平均分月计入工资、薪金所得,然后计算缴纳个人所得税。

上述国税发[1998]9号文的使用范围比较广,并没有特别提到股票期权的相关税收问题。

2005年3月28日,财政部和国家税务总局共同出台了《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)。该法规对股票期权的有关税收问题进行了比较全面的规定,包括股票期权的界定、股票期权所得性质的认定、征免税、股票期权应纳税所得额的计算、应纳税额的计算及征收管理等。

## 二、我国股票期权税收制度存在的问题

财税[2005]35号文对股票期权的有关问题进行了比较详细的规定,具有较强的可操作性,同时比国税发[1998]9号文的规定有了更多优惠政策,但是仍然存在一些问题:

**1. 股票期权所得性质的认定问题。**财税[2005]35号文将股票期权所得认定为根据员工在企业的表现和业绩情况而取得的与任职、受雇有关的所得,因此应按“工资、薪金所得”适用的规定计算缴纳个人所得税。这种观点显然站在了“资本雇佣劳动”的立场上,忽视了人力资本的重要性。现代人力资

本理论认为,人力资本是企业最重要的资本(至少应该和物质资本一样重要),因此人力资本也应该拥有企业的所有权,平等分享企业的剩余收益。股票期权实际上就是人力资本获得和拥有企业所有权的一种途径,其所得应该是人力资本收益,而不是普通的工资薪金所得。

**2. 股票期权所得纳税时点问题。**从财税[2005]35号文来看,股票期权所得纳税时点应该是股票期权行权时。由于员工行权时需要拿出大笔的购股资金,如果还要支付税款,则必然迫使员工将所购股票马上在股票二级市场上抛售,以支付购股金和税款。这不仅会造成本公司股价的非正常波动,而且股票期权的激励作用也将随之消失。

既然经营者不能长期持有公司股份,则必然会大大调动经营者造假的积极性,以使自己在股票期权行权时获得超额收益。具体而言,经营者会在即将行权前的一段时间虚增企业利润,以抬高股价,在行权后再将利润调回,从而侵害普通股股东的利益。

**3. 应纳税额的计算问题。**股票期权应纳税额的计算公式为:股票期权形式的工资薪金应纳税所得额=(行权股票的每股市场价-员工取得该股票期权支付的每股施权价)×股票数量;应纳税额=(股票期权形式的工资薪金应纳税所得额-规定月份数×适用税率-速算扣除数)×规定月份数。

显然,公式中的“规定月份数”对应应纳税额具有重大影响。对此,财税[2005]35号文规定,规定月份数是指员工取得来源于我国境内的股票期权形式工资薪金所得的境内工作期间月份数,长于12个月的,按12个月计算。虽然这一时间比国税发[1998]9号文中规定最长6个月的时间长了一倍,但是仍然不合理,因为2005年12月31日中国证监会出台的《上市公司股权激励管理办法(试行)》中规定“股票期权授权日与获授股票期权首次可以行权日之间的间隔不得少于1年”。既然股票期权的性质是“根据员工在企业的表现和业绩情况而取得的与任职、受雇有关的所得”,则不应该规定最长只有12个月。

**4. 股票期权的分类问题。**目前我国没有对股票期权加以分类,基本上是“一刀切”。从《上市公司股权激励管理办法(试行)》这一法规来看,我国的股票期权似乎是激励性的,但是在税法中却没有体现这一点,总的感觉是税负较重。从股票期权发源地的美国来看,他们将股票期权划分为激励性和非激励性两大类,并且在税收法规中对激励性的股票期权给予优惠,以鼓励企业实施股票期权,同时还鼓励员工长期持股。如美国税法规定,员工行权后,持有股票的时间越长,可以享受

# 对职工薪酬和企业年金基金 准则应用指南的完善

天津 贺琼华

## 一、职工薪酬准则

《企业会计准则第9号——职工薪酬》规范了企业职工薪酬的会计处理和相关信息的披露。该准则在部分借鉴了《国际会计准则第19号——雇员福利》做法的基础上,结合我国国情明确定义了职工薪酬的内容,即包括:工资、奖金、津贴和补贴;职工福利费;医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费;住房公积金;工会经费和职工教育经费;非货币性福利;因解除与职工的劳动关系给予的补偿;其他与获得职工提供的服务相关的支出。虽然其具体分类与国际会计准则不同,但其涵盖的内容却与国际会计准则一致。在会计处理方面,该准则已基本上与国际会计接轨。如以往除了工资、津贴和福利费等按职工提供服务的受益对象计入成本及当期费用外,其他职工薪酬全部计入当期费用。该准则统一了各类职工薪酬的会计处理,即在职工提供服务的会计期间确认为负债,根据受益对象计入当期成本或当期

的税收优惠就越大。对持有股票时间在12个月至18个月之间的,其长期资本利得的税率为28%;对于持有期超过18个月的,其税率为20%。但是,如果受益人出售股票的时间不满足上述要求,则期权收益将作为普通收入缴纳个人所得税,最低税率为15%,最高税率可达39.6%。对拥有较多股票期权的经营者来说,显然按28%或20%的长期资本利得税要优惠一些,从而他们更愿意长期持股。

## 三、我国股票期权税收制度的改进建议

1. 将股票期权所得性质认定为资本收益。企业之所以对某些员工进行股权激励,是因为这些员工具有较高的人力资本。但是,由于人力资本具有隐含性和与其载体的不可分离性,其发挥作用的程度受到人力资本所有者的主观能动性影响,不宜直接确认为股权。因此可采用期权的方式,视人力资本作用发挥的大小再相应确认其股权。

股票期权实质上是人力资本投入企业从而分享企业股权的一种形式,人力资本所有者因股票期权所取得的收益当然应该属于资本收益的范畴,尤其是企业经营者所获得的股票期权。至于将普通员工所获得的股票期权所得按工资薪金所得处理则有一定的道理,因为其份额有限,可以视为延期支付的工资或奖金。

2. 将股票期权计税时点与纳税时点分开。将纳税时点定为行权之时会给行权者造成很大的现金压力。为了鼓励员工

费用,因而该准则的处理较以往更加确切地界定了为获取职工服务而发生的支出的归属。此外,该准则还引进了“辞退福利”这一概念,并将其纳入职工薪酬的核算范围,使薪酬规范的内容更为完整。基于以上几点,该准则的制定确实是一个很大的进步。但对于该准则应用指南,笔者认为还存在有待完善之处。

1. 关于科目设置。职工薪酬准则指南取消了原先的“应付工资”、“应付福利费”科目,增设“应付职工薪酬”一级科目,并在其下按照“工资”、“职工福利”、“社会保险费”、“住房公积金”、“工会经费”、“职工教育经费”、“非货币性福利”、“辞退福利”、“股份支付”等项目进行明细核算。其总的科目设计思想是合理的,但由于养老保险在我国日益受到重视,养老保险支出在职工薪酬中占较大的比重,因此笔者建议将“社会保险费”中包含的养老保险费和非养老保险费(包括医疗保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等)分开设置明细科目,

长期持有因股票期权而获得的股票,可以将计税时点与纳税时点分开,即计税时点为行权时点,而纳税时点为员工将行权后的股票变现的时点。

3. 将分摊股票期权形式的工资薪金应纳税所得额的“规定月份数”按授权日至行权日之间的实际月份数计算。如果将股票期权所得性质认定为工资薪金所得,则分摊时间限制在12个月以内没有任何依据。由于股票期权所得是员工自授权日至行权日努力工作获得的额外报酬,因此“规定月份数”应该是授权日至行权日之间的实际月份数。但是,为了公平起见,应该将分摊后的每月所得和当月工资薪金合并计算,再按《国家税务总局关于印发〈征收个人所得税若干问题〉的通知》(国税发[1994]089号)的规定计算所得税。

4. 将股票期权分为法定股票期权和非法定股票期权,并使用不同税率计税。所谓法定股票期权是指符合《上市公司股权激励管理办法(试行)》各项要求的股票期权,非法定股票期权指其他的股票期权或类似股票期权(如虚拟股票期权)。为了有利于国家有关部门对股票期权的监管,可以鼓励企业实施法定股票期权,并采用税收手段加以引导,给予法定股票期权较低的优惠税率。

建议参照美国的做法,对于长期持有股票期权而拥有本公司股票的员工给予一定的税收优惠,而且持有时间越长,税率越低。○