

分类号
U D C

密级
编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

(专业学位)

论文题目 上市公司限制性股票激励的所得税
风险识别及防范——基于多案例分析

研究生姓名: 张雨欣

指导教师姓名、职称: 侯志峰 教授

学科、专业名称: 应用经济学 税务

研究方向: 财税理论与实践

提交日期: 2024年6月3日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名：张雨欣 签字日期：2024.6.2

导师签名：侯志峰 签字日期：2024.6.2

导师(校外)签名：刘金 签字日期：2024.6.2

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定，同意（选择“同意”/“不同意”）以下事项：

1.学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2.学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分內容。

学位论文作者签名：张雨欣 签字日期：2024.6.2

导师签名：侯志峰 签字日期：2024.6.2

导师(校外)签名：刘金 签字日期：2024.6.2

Income tax risk identification and prevention of restricted shares of listed companies--based on multiple case studies

Candidate : Zhang Yuxin

Supervisor:Hou Zhifeng

摘 要

随着市场竞争的日益激烈,传统的薪酬制度已经无法吸引和留住企业核心人才。因此,大多数企业开始引入股权激励计划。股权激励通过向激励对象发行股票,能够降低代理成本、减少税收成本、提升企业绩效。其中,发行限制性股票是股权激励最主要的应用形式。相较于国外,我国实施激励的时间较短,很多企业的股权激励方案都存在缺陷。特别是在税收方面,股权激励各环节的税负成本会直接影响股权激励的收益以及员工个人的现金流,但相当多企业在实务处理中没有相关经验,对于税会处理不正确,对税收政策不能很好把握,因而产生税务风险,影响到激励方案的有效性。因此本文重点研究如何识别限制性股票激励过程中两大重点税种——企业所得税与个人所得税存在的风险,并就如何防范所得税风险提出建议,确保企业股权激励的有效实施。

本文使用案例分析法,系统梳理了当前股权激励领域的研究概况及理论支撑,就当前文献在税务风险维度的缺陷进行讨论。其次对限制性股票相关概念基础进行界定,并梳理了目前其适用的企业所得税及个人所得税相关税收政策。本文选取三家具有典型性的上市公司作为案例研究对象,深入探讨了这些企业在股权激励的全流程中的税会处理方式及差异。通过单个案例分析,识别出各个公司存在的税务风险,并进一步开展了三个案例的综合分析。案例研究发现,在激励计划实施的整个过程中,企业因方案设计不合理、备案不合规、税务与会计存在费用扣除差异、个人所得税的计算扣缴错误、税收法规的变化等问题,都存在着所得税风险。最后结合本文案例,就如何防范激励过程中的所得税风险提出相关建议:上市公司应优化方案设计,建立关于股权激励的所得税风险管理机制,包括实行全过程风险管理、管理重点税种、加强备案管理,提高涉税风险的管理意识。同时,国家及相关部门也应针对企业的股权激励进行税收政策的完善,如优化个人所得税征税时点、完善个人所得税税收优惠政策、明确企业所得税税前扣除办法等,以期让股权激励在国家经济和企业发展中发挥更大的作用。

关键词: 股权激励 限制性股票 税务风险

Abstract

In the increasingly competitive market, the classic reward system is no longer able to attract and retain the core talents of enterprises. Therefore, most enterprises have started to introduce equity incentive plans. Equity incentives can reduce agency costs, reduce tax costs and enhance corporate performance by issuing shares to incentive recipients. Among them, the issuance of restricted shares is the most important application form of equity incentives. However, China has been implementing incentives for a relatively short period of time compared to other countries, and the equity incentive programmes of many enterprises are flawed. Especially in terms of taxation, the cost of the tax burden of the various aspects of equity incentives will directly affect the earnings of equity incentives and the cash flow of individual employees, but a considerable number of enterprises do not have the relevant experience in the practice of dealing with the incorrect treatment of the tax will be dealt with, and the understanding of the tax policy is not in place, which often brings tax risks to the enterprise, which in turn affects the effectiveness of the incentive programme. Herefore, this paper focuses on how to recognize the two main tax risks (corporate income tax and personal income tax) during the course of restricted stock incentives, and throws out suggestions on how to avoid income tax risks to make sure the effective implementation of corporate equity incentives.

This paper employs a blend of theoretical research and case analysis to sort out the current research status and theoretical foundation related to equity incentives, and on this basis, analyze the shortcomings of the current equity incentive literature in terms of tax risks and other aspects, with the aim of providing a theoretical basis for follow-up work. To fulfill the research aims, this paper initially defines and categorizes the concept of restricted shares, and combs through the current enterprise income tax and individual income tax related tax policies applicable to them. Subsequently, a multi-case analysis is conducted, in which three representative listed companies are selected to analyse the various tax handling of the companies by these companies during the implementation phase and identify the different income tax risks they face. The case study finds that throughout the implementation of the incentive scheme, companies have income tax risks due to unreasonable scheme design, non-compliance of filing, differences in expense deduction between tax and accounting, wrong withholding of individual income tax calculation, and changes in tax laws and regulations. Finally, combined with the case of this paper, relevant suggestions are made on how to prevent income tax risks in the process of incentives: listed companies should optimise the design of the scheme, establish an income tax risk management mechanism regarding equity incentives, including implementing risk management in the whole process, managing key taxes, strengthening

filing management, and raising the awareness of management of tax-related risks. At the same time, the state and relevant departments should also improve the tax policy for the enterprise's equity incentives, such as optimising the time point of individual income tax, improving the tax incentives for individual income tax, and clarifying the deduction method for the enterprise income tax, so as to make the equity incentives play a greater role in the national economy and the development of the enterpris.

Keywords:Equity Incentives; Restricted Shares; Tax Risks

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景及意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究意义	1
1.2 文献综述	2
1.2.1 股权激励的动因研究	2
1.2.2 限制性股票的激励效果研究	4
1.2.3 限制性股票的税会研究	5
1.2.4 上市公司限制性股票激励的所得税风险研究	6
1.2.5 文献述评	8
1.3 研究内容和方法	9
1.3.1 研究内容	9
1.3.2 研究路线图	10
1.3.3 研究方法	11
1.4 创新与不足	11
1.4.1 创新点	11
1.4.2 不足之处	12
2 相关概念与理论基础	13
2.1 相关概念	13
2.1.1 限制性股票	13
2.1.2 税务风险识别与防范	14
2.2 理论基础	16
2.2.1 风险管理理论	16
2.2.2 委托代理理论	17
3 案例研究设计	19
3.1 案例研究步骤	19

3.2 案例选取	19
3.2.1 案例选取标准	19
3.2.2 案例选取步骤	20
3.3 案例数据收集	21
4 案例分析	22
4.1 案例一：伊利股份限制性股票激励	22
4.1.1 伊利股份限制性股票发行方案	22
4.1.2 伊利股份限制性股票的税会处理	24
4.1.3 伊利股份限制性股票的所得税风险识别	26
4.1.4 伊利股份案例小结	27
4.2 案例二：宝钢股份限制性股票激励	27
4.2.1 宝钢股份限制性股票发行方案	28
4.2.2 宝钢股份限制性股票的税会处理	29
4.2.3 宝钢股份限制性股票的所得税风险识别	30
4.2.4 宝钢股份案例小结	31
4.3 案例三：泰格医药限制性股票激励	31
4.3.1 泰格医药限制性股票发行方案	31
4.3.2 泰格医药限制性股票的税会处理	32
4.3.3 泰格医药限制性股票的所得税风险识别	33
4.3.4 泰格医药案例小结	34
4.4 跨案例分析	34
4.4.1 发行前：方案设计及备案合规性风险	35
4.4.2 等待期内：会计处理与税务处理差异调整风险	35
4.4.3 可行权后：个人所得税的计算处理风险	37
4.4.4 可行权后：应对税收法规变化风险	38
5 上市公司限制性股票的所得税风险防范措施	39
5.1 优化限制性股票激励方案的设计	39
5.2 建立关于股权激励的所得税风险管理机制	39
5.2.1 实行限制性股票激励全流程的所得税风险管理	40

5.2.2 关注限制性股票激励过程中的重点税种	40
5.2.3 加强对限制性股票激励的相关备案管理	41
5.3 提高对于限制性股票激励的涉税风险管理意识	42
5.4 优化限制性股票相关的税会政策	43
5.4.1 优化个人所得税征税时点	43
5.4.2 完善个人所得税税收优惠政策	43
5.4.3 明确企业所得税税前扣除办法	44
6 结论与展望	46
6.1 主要研究结论	46
6.2 研究展望	46
参考文献	48
附录 股权激励相关的所得税政策	52
致谢	54

1 绪论

1.1 研究背景及意义

1.1.1 研究背景

股权激励的产生最初是为了解决公司制企业中存在的委托代理问题。公司通过向激励对象发行股票，使其成为公司股东，参与公司决策、分享收益、共担风险，为公司长远尽责服务。限制性股票是一种普遍的股权激励手段，是指上市公司按照股权激励计划中所确定的标准，向公司的职工（被激励对象）授予特定数量的公司股份，如果被激励对象达到要求的工作期限或者业绩考评标准，则可以通过销售限制性股票得利。企业通过实行股权激励，能够吸引并留住核心人才，改善公司经营绩效，从而推动企业永续发展。最近几年，限制性股票作为一种重要的员工激励手段，在上市公司中普遍使用。

不过与其他国家相比，我国的股权激励还处于起步阶段。不论是公司股权激励方案的设计，还是相关监管部门在对应法规的制定出台等方面的发展均不成熟。大多数公司既没有科学设计股权激励计划的经验，也没有对激励过程中产生的纳税义务正确缴纳的经验。许多因素共同叠加作用，最终影响到公司能够达到实施股权激励的目标。在这其中，税务问题因为与成本关系紧密而显得最为重要，能否妥善处理税务问题，直接关系到股权激励的实施效果，尤其是在股权激励中最为重点的企业所得税与个人所得税两个重点税种。上市公司若不能良好规范地解决税务问题，就会带来风险。一旦发生了税务问题，很可能会影响到企业的经济效益和声誉。所以，企业的生产和运营都需要控制税务风险，并将税务风险管理当作一项长期的工作进行。因此，有必要深入研究限制性股票激励过程中出现的所得税风险，提升企业税务风险意识，更好发挥股权激励对企业的正向作用。

1.1.2 研究意义

本文重点研究上市公司股权激励中限制性股票存在的所得税风险，通过对案例公司的分析，提出相应完善建议，具有一定的意义。

(1) 理论意义

丰富了股权激励在税收领域的理论研究。现阶段对股权激励的研究方向多为股权激励的动机及对企业的绩效影响,较少着眼于税收方面,研究不够全面。本文以委托代理理论、人力资本理论与风险管理理论为基础,结合股权激励相关的税收政策,识别并案例企业在激励过程中存在的企业所得税与个人所得税风险,进而对防范税务风险提出相关建议,不仅能够为股权激励的研究提供税收方面的视角,也提供出完整的案例分析留给之后的研究讨论。同时,尝试从税收学视角拓展研究领域,为股权激励提供更加开阔的视野。

(2) 现实意义

优化上市公司股权激励的实践,并就防范税务风险提出相关建议。税务问题在企业实行股权激励中起重要作用,本文通过分析税会两个维度,旨在协助企业完成股权激励在这两方面的实务操作,从而有效降低所得税风险。本文深入讨论不同企业在实施股权激励过程中存在的税务风险,提出针对性的风险解决措施,以期构建更为完善的股权激励风险防控机制。这一研究不仅具有理论价值,更具备现实的实践意义,能够帮助企业更好发挥限制性股票激励的作用。在我国,股权激励经历了从无到有的过程,并取得了显著的成效。展望未来,还会有更多的企业加入到实施股权激励的行列中来。对于这些正在实施或者计划实施股权激励的企业而言,股权激励不仅对员工的激励效果格外明显,同时对自身的成长具有积极的推动作用。因此,深入分析与研究股权激励所带来的税务风险,具有极其重要的理论意义和实践价值。通过研究,能够为国内实施股权激励的企业提供有益的税务风险管理经验与参考,从而帮助他们更好地管理和控制相关风险,推动企业健康、稳定地发展。

1.2 文献综述

1.2.1 股权激励的动因研究

从上个世纪五十年代以来,美国首先实施股权激励,至今已经发展得较为完善。大部分学者认同股权激励的有效性,并指出其具有正向、长效的激励作用,从而提升公司的价值。目前,学术界关于股权激励动机的研究大致可以分为三个

方面：一是减少代理成本，二是吸引和保留人才，三是确保公司长远成长。

（1）降低委托代理成本

现代企业中存在着所有权和经营权相分离的现象，因此，许多企业都采取了股权激励的手段来应对这一难题。Jensen 和 Meckling（1976）指出，企业采取股权激励能够使管理层与经营者具有相同目的，使管理者将注意点集中于公司长期利益上，降低短期行为的可能性，能极大减少代理问题。通过企业治理视角，Baker 和 Collins（2003）提出实施股权激励能够降低信息不对称的代理费用，从而督促企业按时发布公告信息。沈小燕和王跃堂（2015）以代理理论为基础进行分析，提出当管理者拥有越多的控制权，个体收益会越来越与股东利益目的相吻合，从而减轻代理矛盾，减少成本。杜跃平和徐杰（2016）提出股权激励使经营者获得一定的控制权，经营者通常会采取更为科学的公司运营策略以化解与股东的观念冲突，进而减轻代理矛盾，收获个人利益。

（2）吸引并留住人才

Spalt（2013）提出，减少人才流失和吸引激励目标是企业进行股权激励的一个关键动因。陈艳艳（2015）同样认为，股权激励能够减少企业核心人员流失。王亚波（2017）研究表明，我国大部分上市公司通过实施股权激励来吸引出色员工，增强其抵御各类风险的力量。焦婕（2018）分析了企业实施股权激励的动机，提出了公司实施目的在于激发员工工作热情，增强其主人翁意识，并在员工与企业间建立利益关系，降低员工离职的不利影响。罗杰明（2020）提出企业通过对核心员工实施激励，既可以留住现有员工，又可以引进优秀人才。同时可以借助汇聚人才，提升企业在市场中的竞争优势。彭茶芳（2019）还发现，一个好的股权激励方案，能够用高额股份期权吸引和保留优秀人才，紧密联系企业的利益和核心员工的长远收益，从而激发员工增加公司绩效、提升公司核心竞争优势的动机。同样，学者对创业板公司研究得出相似结论。魏春燕（2019）研究认为，在我国创业板市场中，实行股权激励最重要的需求是引进人才。叶小杰和吕少华（2020）通过对泰格医药进行案例分析，认为 CRO 企业主要是通过实行激励来吸引和留住人才、降低收购成本。

（3）推动企业持续发展

王相志和文峰（2009）认为，尽管我国上市企业实行股权激励的动机不尽相

同,但无论其采用哪一种,其背后的驱动力都是对管理者进行正向激励,从而促进公司的持续成长。Bulan 和 Sanyal (2011) 分析发现,通过股权激励,企业能够加大产品创新研发投入,提升企业创新能力,进而提高绩效。王秋霞 (2014) 提出,企业高管与股东通过股权激励得以形成起一种利益关联,通过这种关联,可以降低由于信息不对称引起的危机,营造出一个好的公司管理生态,从而实现企业的良性成长。Chang 等 (2015) 发现团体协作与管理对企业的创新能力具有关键意义。因此,扩大员工股权激励规模,壮大股权激励对象数目,有助于企业创新。企业创新能够提升企业核心竞争实力,增强企业在行业中的竞争优势,从而改善企业效益。巩娜、俞方君 (2016) 研究指出股权激励能够帮助公司稳步进步,改善内部管理结构,推动企业成长性。并在某种角度上对保留高管、调动员工积极性起到了正面作用。邱丹平 (2020) 认为股权激励对企业发展有积极正向作用。王怀明等 (2021) 研究了核心员工的激励水平与创新效果之间的联系,同样认为增加激励水平能够提高企业的创新能力,进而促进企业发展。杜建菊和朱沛文 (2020) 研究发现,股权激励能够减少代理费用,改善企业经营水平。

1.2.2 限制性股票的激励效果研究

企业使用限制性股票已经成为主流趋势。Gregory Besner (2004) 分析了微软公司用限制性股票替换股票期权的情况,认为限制性股票在企业中流行的原因是政府管制、高管工资水平改善及市场环境的改变。Hochberg (2010) 发现,限制性股票中的年平均授予股权价值会随着时间的推移而增加,股票期权则反之,所以多数企业都偏向发行限制性股票。焦晏如 (2018) 依托样本,分析了不同的激励方法与执行效果之间的关系,结果证明,限制性股票更能提高绩效。Sualihu Mohammed Aminu (2021) 通过对几种模式的考察,同样得出了在普遍具有的正向影响下,限制性股票更加能够提升企业的积极性,但也会带来投资风险的结论。雷再娟 (2019) 通过分析认为当前大部分企业更倾向使用限制性股票进行激励。因为限制性股票已经让管理者付出了成本,为了获得收益,他们不得不更加认真工作以解锁条件,因而企业的经营水平也会逐步提高。扶青 (2020) 通过对股权激励的研究也发现,限制性股票比股票期权有更好的促进作用,并推进企业绩效提高。因为存在沉没成本及风险损失,员工会主动为企业带来收益,通过抬高股

价来收回已付出的成本。

纪纲和程昔武（2021）研究发现，和员工持股计划与股权期权模式相比，实施限制性股票能够提高企业经营状况，相关的评价指标表现更好。从员工角度出发，徐扬（2020）以阿里巴巴为例，发现限制性股票既能激发员工工作动力，体现自身价值，又能保障员工间的公正公平。因此在实施过程中，充分考虑到企业特点，推出契合自身发展的限制性股票方案，能够增强核心竞争优势。

1.2.3 限制性股票的税会研究

在我国，股权激励的企业所得税处理多使用将期权费用化的处理。通过对集团内限制性股票股份的财务与税务处理进行分析，王冬超（2017）提出了企业在财税实务操作时，要准确把握相关财税处理准则，特别是可能存在的税会差别，并据此计算递延所得税。同时，在税务实务操作上，需要高度关注汇算清缴时的纳税金额调整，激励解锁后注销或者行权等处理差异。对于限制性股票来说，在税会处理上与其他激励模式不同的地方在于其存在等待期，不同学者针对等待期中及之后的计税问题进行研究。江宗智（2020）就提出可行权条件会在等待期内发生变化，并且税会准则之间也有差异。因此，上市公司在发行限制性股票时，应特别注意税法与会计上的差异，谨慎进行计算。田凤欢（2021）认为会计的费用确认时间与税法的税前扣除时间点不一致，因而存在等待期内的递延所得税资产能否确认的争议。因此，应根据实际建立一套既好理解又便于使用的会计核算体系与税务制度。张娜等（2021）提出我国现有的股权激励费用化准则是模仿国际准则而得来的，但在计算成本时存在摊销期限确认不明以及产生的成本过高的问题，从而对企业的财务造成不利影响。此时由于会计方面的不当处理，限制了股权激励发挥作用。当前股权激励在税会两方面的实务处理分别采取不同的方式，会计上多选择公允价值，税务上倾向于内在价值，这种差异也导致了税会之间的复杂性，在实际操作中需要特别关注与协调。余祖平（2022）也提出在成本费用扣除的周期上以及价值的计量方面，都是的会计与税法口径产生不同，造就了税会处理的复杂化。当前一些企业正面临着这些问题，无法进行规范处理。

1.2.4 上市公司限制性股票激励的所得税风险研究

(1) 税务风险的识别与防范研究

Sanford (1995) 引入纳税风险的概念以界定税务风险, 他主张税务风险是源于纳税人在遵循国家或者地方颁发的税收法规时所面临的不确定性。类似地, Walsh 和 Chris (2008) 亦指出, 税务风险作为一种风险, 拥有典型的不确定性。这种性质可能源自外部因素, 如国家税制的变革及经济调节措施, 是企业无法预测并直接控制的因素。然而, 企业可以对内部各要素进行调整, 比如构建完善的税务风险体系等有效管理风险, 进而减少税收费用。2000 年我国学者王震寰率先提出, 如果企业在纳税过程中出现不合法现象, 则可能引发税务风险。蔡昌 (2007) 定义税务风险为企业由于不符合税收政策进行的涉税行为, 从而给企业带来潜在的经济损失。2009 年国家颁布的《大企业税务风险管理指引》, 为企业提供政策支持及帮助。指引文件帮助企业防范税务风险, 纳税时保护自身的合法利益。据此文件, 盖地、张晓 (2009) 提出了税务风险的防控方法。即企业的税务风险管控应首先明确经营目标, 并构建相应管理体制。其次是加强准确辨识风险的能力。最后是对风险进行控制, 完善治理机制。

第一, 在确定管理目标方面。尹淑平、杨默如 (2009) 认为明确风险管控目标是企业进行税务风险管理的根本政策及准则。要首先设立管理的目标, 企业才能够更好开展风险管理。Samariddin (2015) 提出, 企业在管理税务风险时, 首要之务是提升风险管理的战略地位, 确保风险意识能渗入企业运作的每一个角落。在此基础上, 确定明确的管理措施, 并积极与税务部门建起清晰透明的合作关系。

第二, 在识别与评估税务风险方面。胡云松 (2010) 提出, 建立快速有效的税务风险识别体制和评估机制, 是确保税务风险管理顺利开展的重要保障。税务风险具有特定规律, 对企业税务风险的过往资料进行搜集整理, 并构建相关数据系统, 可以构建行之有效的风险评价体系, 为企业防范税务风险提供参考。李琳 (2009) 提出在税务风险的识别与评估过程中, 应围绕核心业务流程展开, 系统性地梳理与税务相关的各项事宜, 从而精准定位潜在的税务风险点。进而深入分析这些风险点发生的可能性和触发条件, 以量化评估其潜在的影响程度和范围。在评估方法的选择上, 应确保定性与定量分析的有效结合, 通过全面、系统、持续且动态的监控机制, 实时跟踪税务风险的发展动态, 并评价防控体系的有效性

及实施情况。

第三，在风险控制方面。金道强（2005）认为，企业在进行经营活动时，要从实际情况出发对税务风险进行防范。于姗姗（2017）认为大型公司的财务数据既能看出其生产运营水平，还可以作为税务风险的预警信号。企业应分层级确定预警标准，依照行业特性确定每一项标准并赋予比重水平，借鉴学习同行业优秀企业的预警平均水平来实时监控企业风险。白庆辉、侯立新（2021）也提出在当前大数据背景下，企业要加强投资力度至税务平台的搭建。通过从中获取信息，基于信息间的逻辑关联与企业自身，构建动态智能的税务分析框架，从而节约成本。

（2）股权激励中的税务风险研究

国内外对于股权激励尤其是限制性股票激励中存在的所得税风险研究较少。Huddart（1998）通过深入的理论研究，强调了税收问题在股权激励实施成效中的重要性。他指出，在选择股权激励的行权时点及其他内容时，应充分考虑相关税收制度及规定，以实现税负最小化和利益最大化。李菁（2021）认为，在实际操作过程中，企业因为对税收政策的认识与运用不到位，会产生税务风险。例如税会差异导致的成本计算不当、等待期转送股后的个人所得税计算有误、采用持股平台间接持股而产生的税务处理瑕疵等税务风险。张红梅等（2019）在深入研究 A 股上市公司相关案例的基础上，提出了如下建议：第一，建立税收调整制度，优化顶层模式。第二，加强股权激励的内外监督。通过配套相关设施以确保股权激励有效实施。这些建议有助于企业在推行股权激励时更好地考虑到税收因素，实现激励效果最大化。

由于股权激励涉及的金额较大，产生的税收金额会使企业和管理者产生避税行为。有学者指出，股权激励可能促使高管寻找避税途径，减轻自身税负，从而增加企业财务税务方面的不确定性。郑红霞和韩梅芳（2008）从股权和产权结构的角度出发，通过实证检验，提出相较于国有企业，非国有上市公司更倾向于在股权激励时采取高管避税措施，实现个人利益的最大化。然而从长期来看，这种避税行为可能会增加更多成本，给企业带来风险。戴德明和赵佳雯（2023）利用实证探究税收待遇如何作用于公司高管，得出结论：股权激励强度和个人所得税税负是驱动高管进行盈余管理的主要原因。在股权激励强度恒定的情况下，高管

面临的预期税负越高，越有可能通过避税减轻负担。同时他们还提出，税收因素在股权激励办法实施过程中的影响主要体现在两方面：一是高管所承担的实际税收负担，二是纳税时限的紧迫性。这些因素共同作用于高管的行为决策，进而影响公司的经营。

在探讨股权激励与企业所得税的关系时，大多数研究聚焦于激励成本是否能在税前扣除的议题。辛连珠、王自荣等（2016）特别关注了股权激励在企业所得税方面的问题，他们认为，比起个人所得税，对于企业所得税的关注重视尚显不足。特别是费用扣除的问题可能会加大企业税务风险。范锰杰（2020）针对我国股权激励的所得税政策体系进行梳理，认为现有政策过于聚焦个人所得税，对于企业所得税存在的集团内股权激励的税前扣除问题、相应支出归属的纳税主体等观点存在争议，无法有效管理企业所得税风险。

在研究股权激励与个人所得税的关系时，学者们分别进行了多个视角分析。张英明（2012）发现，在达到可行权条件后，公司高管为了自身利益，更容易出现操控股价以降低税负、获得更多收益的行为。姜新录、慕容晓（2019）对于限制性股票存在的个人所得税问题进行分析，认为企业在进行个人所得税处理时存在偏差，并就各要素进行梳理。

1.2.5 文献述评

梳理国内外学者的文献发现，学者们对于股权激励及税务风险方面的研究已经取得了较多的成果，这对于研究股权激励存在的税务风险具有一定的指导意义。但与股权激励有关的研究仍存在需要继续深入的问题，具体如下。

第一，在限制性股票的税会差异方面。国内学者针对限制性股票在税法与会计的处理口径不一致方面进行了相关研究，但多为简单案例的分析，对于上市公司多期解锁的限制性股票案例研究略显单薄。近年来，我国的会计准则愈发向国际趋同，二者均采用期权费用化。然而当前研究显示，我国在会计方面的政策准则仍然需要调整完善，在实务处理中亦存在诸多难题，特别是税会差异方面。为此，本文将股权激励的税会处理相结合，进行更为深入的探讨，以期为解决问题提供有益参考。

第二，在当前的股权激励的税务处理方面。目前学者更多聚焦于讨论个人所

得税，对于企业所得税的讨论较少。但在股权激励的实施过程中，企业所得税与个人所得税占有相同重要的影响地位，企业所得税的计算直接影响当年可扣除的工资薪金支出，进而影响到企业的经营。

第三，在限制性股票的所得税风险方面。已有研究多从限制性股票的激励效果、财务绩效等方面入手，对于税收问题的研究较少，在税务风险方面的研究更为少见。而税收问题是影响股权激励成与否的最重要问题，企业在享受优惠的条件和征管方面管理非常严格，无法顺利解决税收处理问题，企业将会面临税收负担重、补缴税款、缴纳罚款、遭受经济和名誉损失等方面的风险。

综上所述，全世界学者对股权激励的研究已经相当深入，他们分别采取了不同的方法和角度，为本文在研究这一话题提供诸多宝贵的经验。但对于股权激励尤其是限制性股票在实施中存在的所得税风险研究仍然存在不足之处。针对如上问题，本文在已有研究的基础上，利用多案例分析法，构建所得税风险分析框架，对案例公司限制性股票激励存在的所得税风险进行分析，并提出识别及防范建议，以期丰富限制性股票税收方面的研究讨论。

1.3 研究内容和方法

1.3.1 研究内容

全文一共六个部分，以下是具体内容：

第一章：绪论。阐述了选题背景与意义，系统梳理国内外该领域的研究成果。明确论文的研究思路、采用方法，并提出了研究的创新和不足之处。

第二章：相关概念与理论基础。本章详细阐述了与股权激励紧密相关的风险管理理论、委托代理理论以及人力资本理论，旨在为后续的分析奠定坚实的理论基础。

第三章：案例研究设计。本章主要对多案例分析法进行阐述，并对案例选取的标准及后文的研究步骤进行说明。

第四章：案例分析。先对三个案例企业分别进行分析，包括限制性股票激励方案概述、税务及会计处理及涉税问题三部分。再结合三个案例，对限制性股票按照激励流程进行所得税风险识别。

第五章：上市公司限制性股票的所得税风险防范措施。根据上文对案例企业的风险分析，提出防范风险的建议，包括优化方案设计、建立风险管理机制、实施全流程风险管理、关注重点税种及提高风险管理意识等。

第六章：结论与展望。总结案例分析结果，归纳论文结论，并进行展望。

1.3.2 研究路线图

通过梳理和阅读文献，形成本文的研究路线图。见图 1.1。

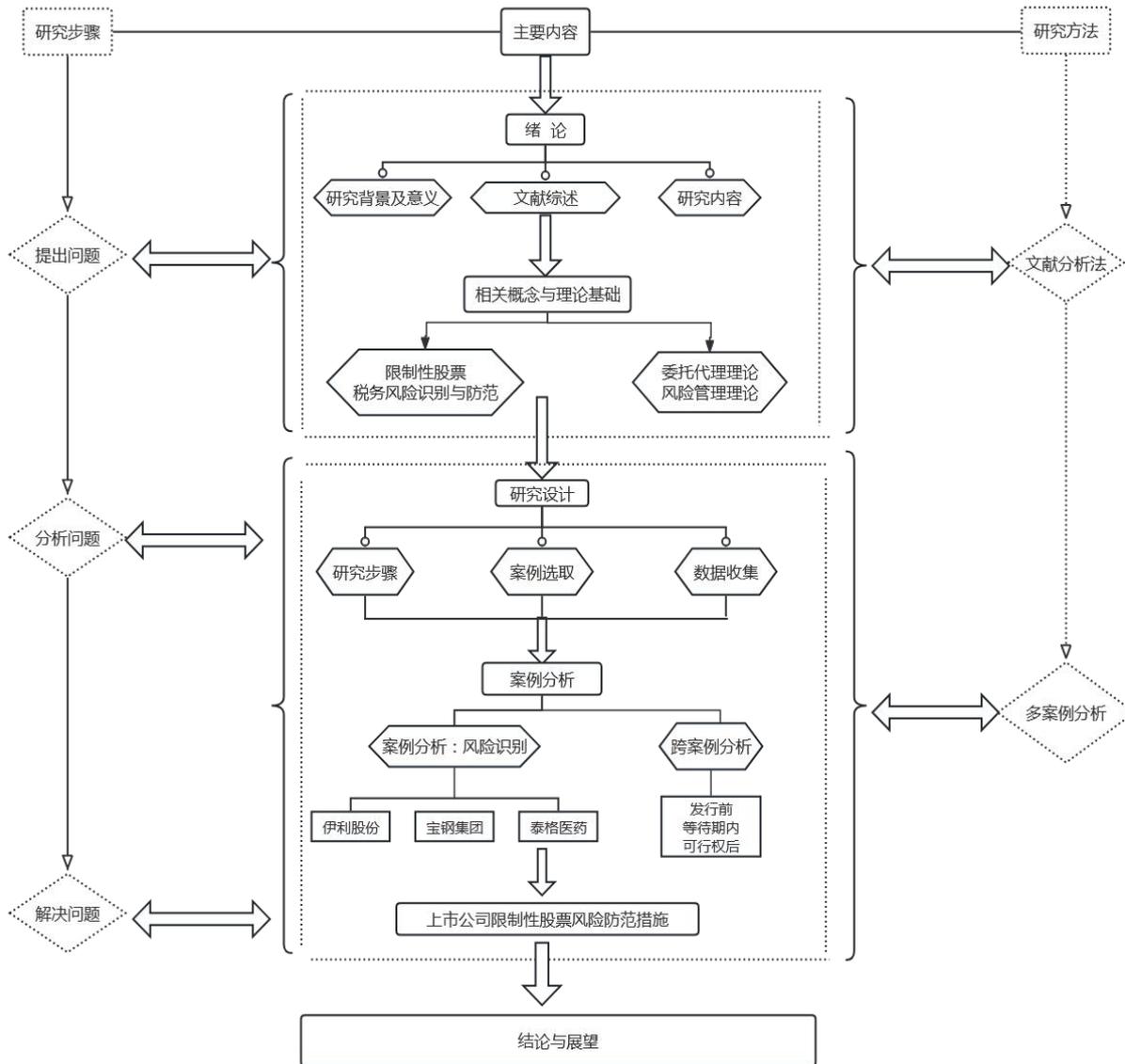


图 1.1 技术路线图

1.3.3 研究方法

(1) 文献研究法

经由国际、国内的资料数据，对税收学、管理学、经济学等多种学术专著和文章及税收政策进行梳理进行文献资料的搜集、整理、分类和研究，为本文研究提供了坚实的理论基础。

(2) 多案例分析法

多案例研究法是在理论抽样原则的指导下，通过比较多个案例，找出个案间的相同与不同。本文通过对三个案例公司的限制性股票股权激励研究，分析了其进行限制性股票激励过程中可能面临的个人所得税、企业所得税风险，并就防范风险提出相关建议。

(3) 比较分析法

本文以伊利股份、宝钢股份和泰格医药为例，利用公开信息，如上市公司公告、财务报表等，对限制性股票激励存在的所得税风险进行研究，进一步丰富和补充本文研究成果，以期通过分析对比发现提高企业管控税务风险的能力，更好地为我国企业实行股权激励提供良好的税收环境。

1.4 创新与不足

1.4.1 创新点

第一，研究视角。在国内对于股权激励的税务风险研究还不多见，而税务问题也困扰企业实行股权激励带来的发展与经营。为此，本文认为企业应该系统化管理股权激励过程中的税务处理，并针对企业可能遇到的问题，提供了相关应对建议和对策。

第二，研究内容。已有研究主要从两个方面展开：一是税务实务中的合规合法问题；二是股权激励过程中的税收筹划的方案设计。这些案例往往经过了简化处理，在分析的过程中对政策原理和存在问题的探讨相对不足，且以单案例为主。本文以多案例展开，有助于补充股权激励税收案例的研究。

1.4.2 不足之处

第一，参考文献及相关资料较为有限。目前专门对股权激励的税务风险的研究相对较少，研究的角度和方法较为单一。同时，有些上市公司的相关信息较为保密，无法获得具体的股权激励信息。第二，由于股权激励的模式众多，且存在几种激励模式组合使用的情况，本文无法全面分析各个模式存在的所得税风险，针对最广泛应用的限制性股票进行研究。

2 相关概念与理论基础

2.1 相关概念

2.1.1 限制性股票

限制性股票是指企业通过设立限制条件，对激励对象授予的本公司股票，属于先分利后分权模式。包括第一类和第二类限制性股票，主要应用于发展成熟的企业股价波动较小时。传统成熟的上市公司更适宜采取第一类，对这类公司而言，决策层有能力认为未来股价将保持相对稳定的态势，能更好地提高员工的积极性和创造性。创业板上市公司倾向于选择第二类，若归属日的股价低于授予价，激励对象可以选择不归属，因此第二类限制性股票的约束性较弱。

《企业会计准则第 11 号——股份支付》（以下简称 11 号准则）中规定，股权激励划有权益结算和现金结算两类。权益结算涵盖限制性股票、股票期权；而现金结算则包括股票增值权、虚拟股等。在我国，股权激励最广泛的应用方式主要是股票期权、限制性股票及员工持股计划。近年来，我国股权激励制度不断完善，进行股权激励已经成为主流。越来越多的上市公司选择定期推出股权激励方案，将股权激励作为长期有效的人才管理方式。截至 2023 年 12 月 31 日，我国 A 股上市公司中有 2929 家实施了股权激励，股权激励广度（实施股权激励的企业数量/上市公司企业数量*100%）为 54.90%，选择限制性股票的企业在所有激励企业中比重超过 70%，具体工具选择详见图 2.1。

差,使得企业无法完全享受国家颁布的优惠政策,承受了正常运营外的税收负担,产生了本不用承担的额外经营成本,属于税务经济风险。还有一种是即因税负降低效果不佳而对公司的未来收益构成潜在威胁。前者为显性的税务风险,后者为隐形的税务风险(李琳,2009)。

税务风险识别是企业通过多种识别手段对可能面对的税务风险进行全面持续的认知,当税务风险出现时,企业必须要对其有清晰正确的认识分析。这不仅是风险管理的首要步骤,学术称之为风险识别。风险识别是主客观共存的,并且在识别时要主客观相结合。主观方面,要依靠经营者运用认知与阅历进行预测;客观方面,企业要从公司内及市场上汇总信息并分析归纳。采用上述方法识别可能存在的风险,并对风险发展的趋势进行预判。因此,风险识别也是一个甄别、检测、诊查的动态阶段。过滤筛查内外部可能对税务风险有影响的信息,如现行税率、税收政策、企业财务数据等,这个过程是甄别。其次是对某些还未发生或者已有的风险持续观测。最后寻找风险发生的起因,并推测预计带来的损失。

税务风险主要采取两种识别办法,一是识别税收种类,二是识别税务流程。在对风险识别时,还可以将风险阶段分为事前、事中和事后。自政府推行简政放权后,税务部门在管理上发生了改变,由审批报备转向了纳税人自查,这无疑增加了纳税人的挑战与风险。

税收贯穿企业生命周期始终,对于企业成立、日常管理、资本运作有着重要的意义。为了有效防控企业税务风险,必须建立一个完善的税务合规管理体系,完善各类税收管理体系与业务标准。因此,首要任务是构建企业内的税务风险管理框架,并明确各部门的税务任务。其次,针对企业的日常经营活动,制定切实可行的税务风险内部控制规定,在经营中重点防控税务风险。同时,在企业进行一些重大决策时,如投资并购等,要有计划性预先提出应对策略。再者,针对税务会计、税务申报和税款缴纳、税务档案等税务行政事项进行必要的流程细化、职责划分等。除此之外,企业还可建立定期自查制度,针对企业税务登记、纳税申报、税款缴纳、发票使用情况以及其他税务检查与稽查中常见的税务问题进行自我检查,周期性定时审核企业内部的税务问题,及时找到并纠正税务问题,防止补缴税款、罚款与滞纳金。

2.2 理论基础

2.2.1 风险管理理论

学术界普遍对美国于 20 世纪 30 年代首次产生风险管理理论表示认同。按照重大事件带来的风险管理方式的变革，学术界将风险管理理论划分为三个时期。在传统风险管理时期，企业普遍认为，在生产与贸易过程中潜在的金融及信贷风险需要得到妥善管理。而 1993 年首席风险总监（CRO）职位的设立，则标志着现代风险管理阶段的正式开启，为企业风险管理体系的构建与发展奠定了重要基础。学者提出整合风险管理，并对风险集成管理与传统风险管理进行区分。进入全面风险管理阶段，研究成果层出不穷。Fraser（2008）对企业在全方位风险管理中广泛存在的几种误区进行了分析，并给出相关管理建议。2004 年，COSO 委员会发布了 COSO 框架，全面风险管理由此进入新的历史水平。

税务风险管理是从风险管理理论中延伸而来。设置健全的内部控制制度能够帮助企业降低税务风险，同时能够帮助企业完成税务实操，确保顺利成长的重要手段。反之，不能有效控制税务风险，大概率会收到各类风险的影响，从而无法顺利应变并采取行动控制调节。我国颁布《大企业税务风险管理指引（试行）》对企业在经营过程中采取的风险管理手段做了多种约束并进行了较为详尽的阐述。企业应该要根据自己实际状况，建立一套“量身打造”的风险管理系统，从而完善内部控制制度。至今为止，风险管理已发展地非常完善。其核心目标是建立一种管理机制，以预防未来可能出现的风险，从而让企业达到利益最大化。一系列的识别防范风险的管理理论在学者理论研究与企业现实应用中逐渐完善起来，得到了大多数企业的认可并采用。可以说，在企业成长的进程中，风险管理已经构成经营战略的关键环节。

风险管理理论为本文重点讨论的限制性股票发行过程中存在的税务风险提供理论基础。根据风险管理理论，本文在研究中首先对于限制性股票可能存在的风险点进行识别，如激励计划的设定、扣除方法的选择等是否正确。其次对于其中的所得税风险进行评估，分析其可能发生的概率，并基于此制定相应的风险管理计划，例如优化激励方案设置、建立风险管理机制等。同时，在企业日后的经营中提供风险监控，优化股权激励相关的风险管理效果，以提高文章的研究价值。

2.2.2 委托代理理论

Ross.S (1973) 最先提出委托代理这一观念, 即: 一方为了实现自己的利益, 委托另一方并赋予其相应的决策权力, 这时便产生了代理关系。以非对称信息为基础, 委托代理理论随之产生。以专业化作为准则, 企业的实际所有者与经营者分离, 所有者委托经营者处理经营自己的财产, 经营者代为履行决策权进行运营与治理。学者在以往的研究中发现, 委托人拥有的资源更多, 但不得不外包给他人。不过代理一方并不是免费服务的, 必须要收取薪酬并提出更多利好条件。在这种基础上, 处理好委托人需要支付的多余成本, 是委托代理理论需要研究的地方。在完善公司治理的过程中, 两权分离的原则无疑提升了管理效率, 实现各职能的明确分工。然而, 这种分工也带来了相应的利益冲突, 让经营者与管理者在立场上存在不同程度的分歧。在实践中, 常常出现经营者为了个人利益, 而牺牲企业的长远利益, 这就构成了企业的代理矛盾。在过去的数十年中, 国内外学者都对这一问题开展系统深刻的谈论, 并形成了一套较为完整的理论研究体系。

Broussard (2004) 提出薪酬绩效敏感度这一理念, 即: 给经营者提高一定薪酬后, 其对公司业绩的改善程度。这一理念也被认为可以度量企业与员工利益一致性。

Jensen (1976) 由此认为, 薪酬绩效敏感度与企业员工之间的利益关联有一定相关性。如果能够设立薪酬激励制度, 能够帮助企业激励员工, 以最大限度保护自身的利益。当企业与员工出现强烈矛盾时, 这种机制有化解矛盾、协调双方的效果, 使得员工获得更多薪酬, 企业收获更多利益, 股东得到更多分红。

为了解决代理问题, 设立合理的激励机制就显得尤为重要。激励机制旨在连结代理人与委托人, 使其拥有共同的利益目标, 达到激励与约束有机统一。企业通过授予员工股份, 授予其低价买入公司股票、在等待期结束后能够按市价卖出获取收益的权利, 让员工拥有公司的所有权。在这样的机制作用下, 由于公司经营水平直接反映在股票的价格上, 股票价格的上涨意味着代理人能够获得更大的利益报酬。因此, 激励对象为了实现自身利益的最大化, 自然会加倍努力工作, 致力于提升公司的经营水平。因此, 股权激励在把管理层收益与公司效益连结方面发挥了关键作用, 高效调和了所有者与管理者之间的利益矛盾, 从而降低了委托代理问题带来的问题。

本文利用委托代理理论, 分析得出股权激励中存在的经营者与所有者的利益

冲突，并在此冲突下研究其存在的行为决策冲突。同时，在后文优化股权激励方案的讨论中，依据委托代理理论，力求使激励方案能紧密贴合企业的实际经营状况与长远发展需求。例如股权激励的行权条件、解锁期限及税务处理方式等细节，旨在确保股权激励计划不仅能够有效激发经营者的积极性，同时也有助于降低潜在的税务风险，从而缓解委托代理矛盾，为企业创造更为稳定和健康发展环境。

3 案例研究设计

3.1 案例研究步骤

本文使用多案例研究，对三个案例企业进行内部分析以及合并分析，得出不同企业限制性股票存在所得税风险的异同。本方法旨在增强研究的有效性，推进研究结论的适用性。之所以采取此方法，出于以下两方面原因。第一，案例研究可以对未说明的理论问题进行彻底而深刻的分析。本文旨在填补当前研究的理论空白，提出新的想法，详细总结、深入论述、认真探寻。所以，使用案例研究可以清楚了解并总结演进过程及规律。第二，多案例研究能够代表更多的样本，更精准地得出结论。同时由于数据的获取难度较高，实证研究较难实现。本文通过案例研究可以清晰地描述上市公司进行股票激励的整体过程以及过程中存在的风险。多案例研究比单案例更具有研究的普适性，能够为研究结果提供强有力的支撑，增加研究的有效性。

因此，本文规范使用多案例研究的分析方法，进行案例样本选择、设计研究方案、案例收集、描述、案例分析等流程，最后做出总结，以期增加最终结论的严密性与准确性。如图 3.1 所示，



图 3.1 多案例研究法步骤

3.2 案例选取

3.2.1 案例选取标准

由于股权激励已经成为大多数上市公司改变内部结构和增强管理水平的常用方式，因此，有大量的案例公司可以借鉴参考。然而，案例的选择直接会影响到研究的成功与

否，一些没有普遍性与新颖性的案例不仅不能帮助推进研究的进展，反而会扰乱研究的进行，更有可能无法获得能够推广开来的结论与建议。这一点在多案例中最为明显，因此，本文将根据以下几点标准精选案例。第一，代表性。选择的案例应该是本行业的龙头企业，技术水平高，管理经验丰富。第二，典型性。选择的案例应该分别来自各个行业，且所处的行业都具有一定地位或重要性。第三，数据可获取性。选择的案例企业的限制性股票激励方案及数据具有可获得性。

3.2.2 案例选取步骤

在本文中，目标企业的选定采用了分两阶段筛选的方式，详见图 3.2。本文选择乳制品行业的伊利股份、钢铁行业的宝钢股份及医药行业的泰格医药。

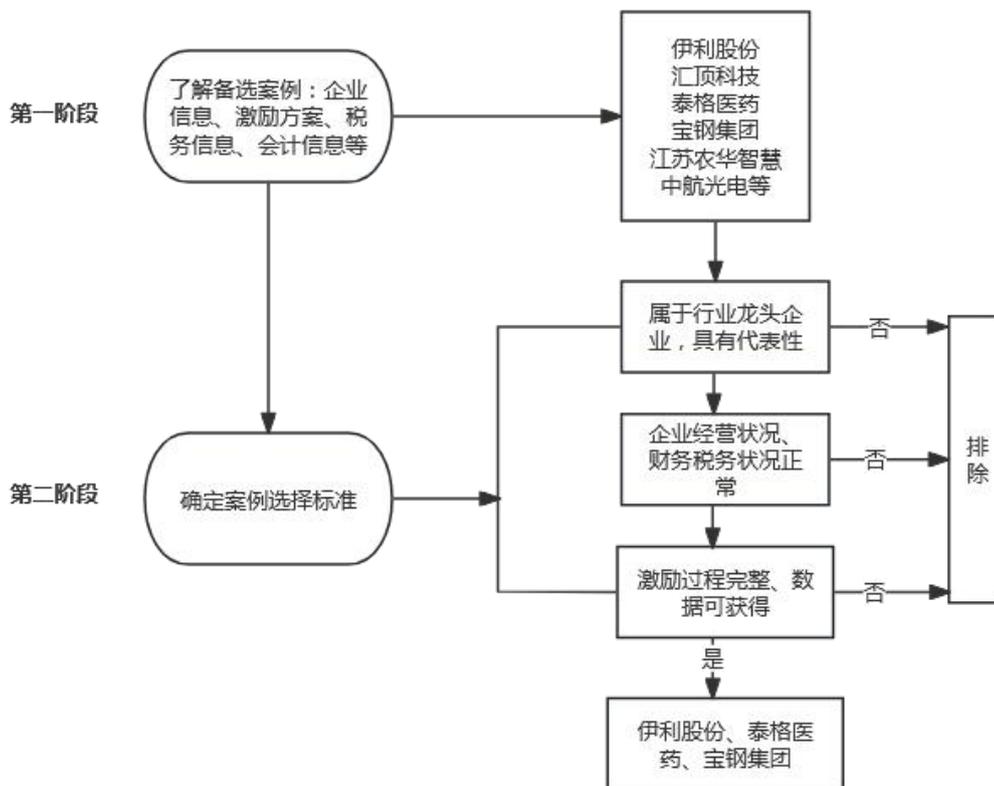


图 3.2 两阶段程序筛选图

首先，案例具有代表性和典型性。案例研究的是限制性股票激励对上市公司的所得税风险，因此在选取目标案例时，应当实现行业的多样性，确保每个案例都能代表各自的行业。伊利股份稳居全球乳业五强，泰格医药为中国临床 CRO（临床研究机构）的行业龙头，宝钢股份属于中央直接管理的国有重要骨干企业，位居全球钢铁企业首位。三家企业所处行业不同，企业性质不同，选取其作为案例能够多方面探究限制性股票与所得税风险之间的关系。

其次，案例数据的可得性。为了进行深入分析，应选择经营历史悠久、经营水平稳健的企业，并选择易获取资料数据的案例。在这个角度，伊利股份、宝钢股份及泰格医药都具备行业优势，分别是我国各个行业的龙头企业。它们不仅具有长久的历史发展，而且也能准确完整披露财税信息，从而强有力保障了案例研究。案例基本信息如表 3.1 所示。

表 3.1 案例基本信息

企业名称	成立时间	案例背景	上市时间	主营业务
伊利股份	1993 年	国家先进制造业和现代服务业融合发展企业	1996 年	各类乳制品及健康饮品的加工、制造与销售活动
宝钢股份	2000 年	全球领先的现代化钢铁联合企业	2000 年	加工和制造钢铁产品
泰格医药	2004 年	国内规模最大的医药投资行业	2012 年	临床试验技术服务、临床试验相关服务及实验室服务等

3.3 案例数据收集

本案例研究的数据资料来自如下方面：（1）案例公司的官方网站、发布的年报以及限制性股票激励的公告与方案等官方信息；（2）知网、维普网等的相关研究分析资料；（3）上海证券交易所、中国证监会等官方平台披露的公告；（4）专业的财经网站，如巨潮资讯网、东方财富网、中国证券网等。在进行研究前，对所获取的数据进行多种途径的核实与验证，保证数据真实有效，为案例研究打下良好的数据基础。

4 案例分析

4.1 案例一：伊利股份限制性股票激励

伊利股份于 1993 年在内蒙古呼和浩特市成立，1996 年在 A 股成功上市。伊利是中国也是全球乳制品业的主力军，并连续 9 年保持在亚洲行业的首位。伊利股份努力增加在技术与原料上的竞争优势，降低生产成本，提升产品的性价比。同时，伊利注重于拓展销售渠道，占领目标市场，最终从创新技术和加强推广几个方面，实现了对市场的占领，可以说伊利股份已经成为行业内的领头羊。2019 年伊利股份实施股权激励方案，将公司股票以 15.46 元/股授予公司员工 473 人，五年后解锁。

4.1.1 伊利股份限制性股票发行方案

伊利股份历史上多次实行股权激励方案，具体的背景原因有三点。第一，伊利股份的战略目标。伊利曾在 2018 年提出立志在 2030 年实现全球乳制品行业第一、健康食品前五名的目标。不过我国的乳制品行业发展已经接近饱和，市场竞争异常激烈，战略目标对于当时的伊利来说较难实现。第二，外来竞争。近年来，国外产品不断涌入中国市场，企图抢夺市场资源。由于国外产品具有天然的奶源与生产技术优势，国内乳制品企业不得不提高自身产品质量以应对竞争。第三，新市场的开发。伊利股份初步踏入健康食品领域，为了获取收益，迫切需要提升技术水平。综上所述，面对外来竞争与内部发展，伊利股份第三次实行股权激励。本次激励的目的在于激发核心员工的工作热情，提升公司创新水平，促进产品开发与升级。同时将员工与企业长远连结在一起。

伊利股份在 2019 年 8 月 5 日公布限制性股票激励计划草案，计划将公司股票以每股 15.46 元共 152,200,000 股授予员工，发行股票类别为人民币 A 股普通股，共占公司总股本的 2.5%。该激励计划面向公司 473 名对象，其中包括公司董事、高管、核心技术（业务）骨干及其他员工。本次计划共分五年五期行权，计划的详细内容具体如表 4.1 所示。

表 4.1 伊利股份限制性股票激励计划详情

激励对象	授予的股票数量（万股）	占比（%）
潘某	5,066	33.29
刘某	833	5.47
赵某	833	5.46
闫某	41.70	0.27
邱某	33	0.22
其他核心员工（共 468 人）	8,413.30	55.28
合计（共 473 人）	152,200,000	100.00
行权条件	1.激励对象在当年度绩效考核中达标，且在整个激励期限内，不得做出任何损害企业利益的不当行为。 2.以 2018 年净利润作为基准，设定五个锁定期，每期 12 个月。在五个锁定期内，净利润的增长率应当高于 8%、18%、28%、38%、48%。 3.每个锁定期内，净资产收益率维持在 20%以上，现金分红比例高于 70%。	
授予价格	15.46 元/股	
有效期	从授予日开始，直到所有股票解锁或完成回购，整个区间低于 72 个月。	
实施进度	已实施四期	

数据来源：内蒙古伊利实业集团股份有限公司关于 2019 年限制性股票授予结果

截至目前，伊利股份本轮限制性股票的相关指标已基本实现，具体执行情况见表 4.2。

表 4.2 伊利考核指标实际执行情况（单位：%）

时间	净利润增长率	净资产收益率	现金分红比例	是否满足行权条件
2019	8.93	24.36	70.86	是
2020	20.78	25.25	70.47	是
2021	39.65	24.86	70.58	是
2022	48.68	23.62	70.21	是

注：根据伊利股份 2019 年报—2023 半年报数据整理（下同）

4.1.2 伊利股份限制性股票的税会处理

由于伊利股份选择了有等待期、不立即行权的限制性股票计划，股份支付的会计准则规定，等待期内公司应该对激励方案的成本进行估算，并按照最优估算结果计入账务。估算依据是刨除已经离职及预计未来离职的员工后，依照授予日价格确定成本。2019年以来的激励成本摊销具体见表 4.3。

表 4.3 伊利股份累计摊销费用（单位：万元）

摊销合计	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
138,974.36	15866.24	56,516.24	32,195.73	19,456.41	10,770.51	4,169.23

（1）会计处理

2019 年伊利股份会计处理：收到认股款、等待期内摊销及递延所得税（单位/万元）。

借：银行存款 235301.2（ $15220 \times 15.46 = 235301.2$ 万元）

贷：股本 15220

 资本公积—股本溢价 220081.2

借：库存股 235301.2

 贷：其他应付款 235301.2

借：管理费用 15866.24

 贷：资本公积—其他资本公积 15866.24

借：递延所得税资产 3966.56

 贷：所得税费用 3966.56

在计算 2019 年企业所得税时，管理费用无法税前扣除，应增加应纳税所得额 3966.56 万元。2020-2024 年会计处理做相同做法：计算管理费用、对不能行权部分回购注销、计算递延所得资产。

（2）企业所得税处理

《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 号文件）做出规定：采取不能立即行权、具有等待期的激励计划，在等待期确认的成本不得在该年度计算缴纳企业所得税时扣除，需要进行纳税调增。当年度可以扣除的工资薪金=（解锁日股票收盘价-实际支付金额）×解锁数量。

查询资料可得，2019年伊利股份在授予日，股票的收盘价是24.89元/股。在2020年之后的每一个解锁日，其收盘价格分别为37.48元、37.62元、31.26元、26.57元。

$$2020 \text{ 年税前扣除费用} = 152,200,000 \times 20\% \times (37.48 - 15.46) = 67028.88 \text{ (万元)}$$

$$2021 \text{ 年税前扣除费用} = 152,200,000 \times 20\% \times (37.62 - 15.46) = 67455.04 \text{ (万元)}$$

$$2022 \text{ 年税前扣除费用} = 152,200,000 \times 20\% \times (31.26 - 15.46) = 48095.2 \text{ (万元)}$$

$$2023 \text{ 年税前扣除费用} = 152,200,000 \times 20\% \times (26.57 - 15.46) = 33818.84 \text{ (万元)}$$

在解锁日计算得出的扣除费用，可以再该年度作纳税调减处理并作为三项费用（福利费、教育经费、工会经费）的扣除基础。同时，激励对象如果为直接参与研发的核心人员，可以享受研发费用加计扣除。

（3）个人所得税处理

我国目前的所得税政策中对上市公司与非上市公司在计算限制性股票方面的规定各不相同。伊利股份（600887）为上市公司，根据《关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》（财税〔2018〕164号）及附录所梳理的相关政策中，适用“在2023年12月31日之前，所取得的股权激励收益不纳入综合所得范畴，而是采用全额单独的方式，按照综合所得的计算方法进行处理。”这条规定。

《国家税务总局关于股权激励有关个人所得税问题的通知》（国税函〔2009〕461号）有规定，个人获得的限制性股票所得，应按照如下公式进行计算：应纳税所得额=（股票登记日的收盘价+解禁日收盘价）/2×解禁数量-本批解禁股票在授予日的授予价格。

以伊利授予高管邱向敏33万限制性股票为例（该高管在激励期间始终任职于伊利）：

$$2020 \text{ 年：应纳税所得额} = (24.89 + 37.48) / 2 \times 33 \times 20\% - 15.46 \times 33 \times 20\% = 103.79 \text{ (万元)}$$

应纳税额=（103.79/12×45%-1.516）×12=28.51（万元）。该高管可选择在解禁当期申报纳税，也可将相关税务信息向主管税务机关进行报备，自限制性股票解禁之日起，纳税人享有在12个月内延期缴纳税款的优惠。

$$2021 \text{ 年：该高管应纳税所得额} = (24.89 + 37.62) / 2 \times 33 \times 20\% - 15.46 \times 33 \times 20\% = 104.25 \text{ (万元)}$$

应纳税额：（104.25/12×45%-1.516）×12=28.72（万元）；之后年份做同样应纳税额处理。

同时，税法规定激励对象在可行权后转让股票所得免征个人所得税。

4.1.3 伊利股份限制性股票的所得税风险识别

(1) 企业所得税计税依据的计算风险

当前，我国遵循国际财务准则，采取期权费用化的处理方式。鉴于伊利股份的限制性股票股权激励存在长达 5 年的等待期，因此，每期计算得出的费用可纳入成本费用中。然而，现行法律对这类激励费用的摊销时间、比例和方式尚未给出明确指引。因此，伊利在会计政策上拥有一定选择权，可以自主选择集中摊销或分期摊销激励费用。伊利股份本次股权激励共授予了 15220 万份股票，为回购库存股付出的金额高达 233627 万元。如此高昂的金额，使得管理者有将股权激励集中摊销的驱动性。然而，这种做法会导致公司年度期权费用增加，进而增加了公司的成本负担，甚至有会使企业盈利转为亏损的可能性。因此，选择不同的摊销方式可能会造成公司人为调整收益的不当行为。企业会基于本身水平选取合适的会计政策，管理盈余，降低税收负担。股权激励费用通常会纳入管理费用，这将直接影响企业所得税的计税依据。税务处理的不同方式会对公司的财务表现产生影响，而过度的盈余管理可能会带来不利后果。

(2) 考核指标引发的避税风险

根据案例分析，伊利本次限制性股票计划中业绩考核指标为净利润增长率、净资产收益率和现金分红比例，设置较为单一，主要聚焦于财务层面。这种设置可能会增加内部员工操作数据指标的可能性，他们为了收取更多利益，会采取一些违规会计方法来“美化”企业业绩，例如虚增收入，虚报成本等。同时，经过对激励方案的分析，发现伊利股份设置的行权条件能够非常简单达成。查阅伊利历年财务数据发现，其近几年的净资产收益率基本不低于 20%，方案中的条件其实非常容易实现。这种不合理的考核指标让激励对象轻易获得被授予的股票，激励程度过大，从而引发利益输送的可能性。业绩指标的不合理设计导致市场波动，直观表现就是伊利在 2019 年 8 月发布股权激励方案后，股价大幅下滑，这与股权激励解决“委托代理问题”的目标相违背，激励方案达不到预期的效果。在评价企业股权激励的实施情况时，需要综合考虑整体的税收负担水平。对于获得的股权差价按照“工资、薪金所得”计算税款，但因为我国实行累进税率，带来过重的税负。从案例中能看出，尽管激励对象能够轻易的达成行权条件，实现限制性股票的解锁，但实际上选择行权的人数并不占大多数。这其实也表明了激励对象在这个过程中没有获得实际的收益，带来的激励效果有限。此外，激励对象个人所得税的缴纳也是影响股权激励效果的重要因素。如果其背负着过高的税收压力，可能会导致计划失败。

高管为了减少税负，可能会选择操控股价。但这种违规违法行为会给企业带来高额的非税成本，反而面临了更大的税务风险。一旦遭到税务机关的查处惩罚，将直接不利于企业发展。

（3）高管的个人所得税计算风险

伊利股份本轮的激励数量中，43%左右的股权都授予了公司高管，其中董事长潘刚就占30%以上。对于管理层而言，激励程度愈强，其愈有动机通过避税获益，有可能产生逃避税行为。同时，根据伊利股份对外披露的资料查询发现，伊利股份的高管均为居民个人，适用居民个人的相关个人所得税规定。税法遵循的是收付实现制，由于在授予日授予股票并不等同于其真正持有股份，同时也没有产生实际纳税的现金流，因而在授予日不需要缴纳个人所得税。当限制性股票解锁，进入行权期后，高管需要就行权缴纳个人所得税。国家税务总局规定，股权激励所得可以分期纳税，所以伊利股份有责任做好企业员工行权阶段的个人所得税的代扣代缴工作，并积极与税务部门联系备案。

4.1.4 伊利股份案例小结

针对于伊利股份的案例分析发现，伊利本轮的股权激励方案在发布之初产生了较大的负面影响，股价大跌，源于激励方案对高管的激励程度过大，价格过低，行权条件容易达成。这也为伊利带来了一定的风险，如将大量的股份授予公司高管，减少持股成本，会引发利益输送行为。在此过程中，因为方案的设计瑕疵，产生了相应的所得税风险，如企业所得税的摊销扣除、高管的避税问题等。伊利股份在2023年宣布将要发行第四轮股权激励，推出为期10年的员工持股计划，尽管与本轮使用的限制性股票分属股权激励的不同模式，但这其中存在的风险具有相同性。如第四轮草案中同样将大量的股份分配给公司高管，董事长获得大量股份¹，可能会损害股东利益。将伊利此次限制性股票发行的经验总结，能够为其之后10年期的股权激励提供启示：应当细化激励标准，设置公平的激励方案，平衡高管与中小投资者的利益，实现激励的目的，推动公司发展。

4.2 案例二：宝钢股份限制性股票激励

宝钢股份（600019）于2000年2月成立，同年12月在上海证券交易所挂牌上市。宝钢是全球最大的现代钢铁公司，隶属于中国宝武的核心企业。宝钢在2017年完成了

¹ 内容来自于《内蒙古伊利实业集团股份有限公司2023年持股计划（草案）》。

对武钢的合并收购，逐渐发展为世界上生产碳钢规模最大的企业。宝钢是一家国有控股公司，拥有者高度股权集中度的国有企业。

为了解决改善治理结构，提升运作效率，宝钢股份开展了两次限制性股票激励计划，并拟于 2024 年实行第三次激励。

4.2.1 宝钢股份限制性股票发行方案

2017 年 12 月 23 日，宝钢股份公开《关于向激励对象首次授予限制性股票的公告》。以每股 3.99 元向 1067 名激励对象共授予股票 16,682.82 万股，约为公司股本总额的 0.7548%，授予价格为每股 3.99 元。激励对象有公司董事、高管等核心员工。宝钢的激励方案特别点在于 2018-2020 年是业绩考核期，不进行解锁，在 2019-2021 年进行解锁。具体计划及实际考核情况见表 4.4、表 4.5。

表 4.4 宝钢股份限制性股票计划详情

激励对象及职务	授予数量（万股）	比重（%）
诸骏生 执行董事	35.7	0.21
储双杰等 5 人 副总经理	33.3（每人）	0.20
吴琨宗 财务总监	33.3	0.20
其他核心管理、技术、业务、 技能骨干（1,060 人）	16,447.32	98.59
合计	16,682.82	100
行权条件	1、以 2014—2016 年为基期，限售期 24 个月，三个解锁期的利润总额较基期的平均利润总额（78.56 亿）的复合增长率分别高于 24%、18%、15%。 2、相较于“国内 8 家对标钢铁企业”的利润总额均值，每期利润至少为其的 3.2 倍、3.5 倍、4 倍。 3、吨钢 EBITDA 高于同期国内对标钢铁企业 75 分位值；分别位列同期全球对标钢铁企业前四名、前三名、前三名； 4、宝武协同效应定比 2016 年分别不低于 20 亿元、30 亿元、30 元； 5、解锁比例均为每期 1/3，实际的解禁数量必须与当年的绩效评估相结合。	
授予价格	3.99 元/股	
实施进度	已结束	

注：数据来自宝钢股份第二期 A 股限制性股票计划（草案）。

表 4.5 宝钢考核指标实际执行情况

时间	利润复合增长率	利润总额均值倍数	吨钢EBITDA	宝武协同效应	是否满足行权条件
2018	88.2%	4.7	第四	27.1	是
2019	24%	5.2	第三	33.7	是
2020	19.5%	5.1	第三	41.7	是

由于宝钢股份的股权激励限售期为 24 个月,即首次授予的股份从 2020 年开始解锁,预留授予从 2021 年开始解锁。历次解锁情况见表 4.6。

表 4.6 宝钢限制性股票历次解锁情况

	解锁期	解锁上市日期	解锁数量(万股)
首次授予	第一个解锁期	2020 年 1 月 16 日	5489.57
	第二个解锁期	2021 年 1 月 18 日	5318.19
	第三个解锁期	2022 年 8 月 29 日	4963.947
预留授予	第一个解锁期	2021 年 1 月 18 日	318.8912
	第二个解锁期	2022 年 8 月 29 日	318.8912
	第三个解锁期	2023 年 1 月 31 日	300.8165

4.2.2 宝钢股份限制性股票的税会处理

在等待期内,宝钢股份对以后期间需要摊销的费用进行估计并进行会计处理,满足谨慎性原则。具体的会计处理同案例一,后文不再详细列明。

表 4.7 宝钢股份累计摊销费用(单位:万元)

需摊销的总费用合计	2018 年	2019 年	2020 年
45,475.70	29,249.15	11,590.39	4,636.16

11 号会计准则规定,公司在报告期各期内,应估算员工的变动人数、市场条件及非市场条件的达标情况,及时更新各期的数据,计算管理费用。

授予日:按照实际发行股票数量与对象人数确认股本和资本公积。

等待期:于每个资产负债表日,将员工提供的服务计入“管理费用”,并在“资本公积——其他资本公积”做贷记处理。

解锁日：如果达到解除限售条件，可以解除限售。如果没有达到计划中规定的解锁条件，进行如下处理。2020年1月，第一批达到解锁条件的股票应借记“其他应付款”，贷记“库存股”；同时将原先计入“其他资本公积”的数额转入“股本溢价”科目。若因为达成解锁条件而引发回购，则借记“其他应付款”，并在“银行存款”做贷记处理；同时按注销数量确认“库存股”。以后年度处理相同。

同时，宝钢股份在等待期内，在会计上计算确认的相关成本费用，不应纳入相应年度可以税前扣除的企业所得税依据，而需要调整增加应纳税所得额。在2020年股权激励达成条件解锁后，宝钢每年的税前扣除费用=授予数量×解锁比例×（解锁日收盘价格-授予价格），计算作为当年上市公司的工资薪酬支出，并依据税法规定进行相应的税前扣除。个人所得税则全额单独适用综合所得税率表，计算纳税。

4.2.3 宝钢股份限制性股票的所得税风险识别

（1）激励计划带来的实施成本风险

宝钢股份设置的目标较为多维，但主要指标还是与利润收入相关的财务指标。部分考核条件的达成难度较低，无法起到靠股权激励提升上市公司业绩的作用。宝钢股份对于利润总额的指标规定最高不过137亿元，但其在2017年就已经实现了145亿元的利润，过于轻易地实现了此条件。这种不合理的指标设置，可能会导致激励人员轻松获得被授予的股票，大幅度的激励程度带来了利益的输送嫌疑。此外，宝钢股份授予股票的获取并非来自于市场上的提前回购，而是先要达成既定的考核指标，再由企业委托代管人从二级市场购买。这种回购方式无疑增加了公司与激励对象在回购股票时的成本。同时方案的设计过分复杂，也增高了实施成本，在税务方面增加了企业的负担：宝钢的设计方案引入了17种约束条件，包括授予条件、激励幅度、回购股票的资金来源等，进而对公司的税务处理产生负面影响。

（2）国有企业激励的实操风险

宝钢股份属于国有企业，2018年国资委大力度推行国企混改的落地，宝钢股份的激励计划正是在此背景下开展。从我国国有资产管理的精神和方向来看，国有企业的员工股权激励一直处在法律实务的模糊地带，《关于印发〈国有科技型企业股权和分红激励暂行办法〉的通知》（财资〔2016〕4号）（下称“4号文”）和国资委、财政部与证监会联合印发的《关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见》的通知（国资发改革〔2016〕133号）（下称“133号文”）在国企股权激励多方面有规定的差异。4

号文对员工离职或被解聘的,取得的股权必须在半年内按照净资产返还;对因公调离的,取得的股权必须在半年内按净资产与实际出资成本孰高返还。133号文规定,员工离开公司可将股权按照协商价格转让给持股平台、其他员工或非共有资本股东,员工存在取得收益的可能性。133号文对股权流转未作严格限制,在实践中国有企业可以在此设置多种退出形式,对受让人员、转让价格、转让方式做出灵活的约定。因此在实务处理中,如何根据相关规定设置股权激励的退出机制,在一定程度上规避税务风险,成为实操难题。公司与员工在税务方面还存在一个重要议题,即代扣代缴义务。依据“源泉扣缴原则”激励对象即便是已经离职,依然可以收取在任职期间获取的激励收益。因此,上市公司在此时仍然需要承担扣缴义务。

4.2.4 宝钢股份案例小结

宝钢股份作为大型国有企业,其进行的股权激励能为多数国有企业带来参考。根据分析发现,宝钢的激励方案也存在着行权条件过于轻易达成、设计复杂等瑕疵,增加了企业的税务负担。同时,国有企业的激励推出机制还比较模糊,也会影响激励方案的实施,增加企业的税收负担。股权激励是符合国有企业深化改革的有效工具,未来的国有企业在实施激励时应当更加注意激励方案的精准设计、考核目标的科学设置与后续的灵活调整,健全退出机制,防范税务风险,提高精准性。同时政府也应完善税收配套政策,如完善纳税时点、税率、税务与会计处理的协调性等,保护国有资产安全。

4.3 案例三:泰格医药限制性股票激励

杭州泰格医药科技股份有限公司(300347.SZ)于2004年成立于杭州,2012年在创业板上市。泰格医药主要从事医药产品研发和临床试验专业服务,目前已经在世界范围内开设60多家子公司及100多个分支机构、实验室和研发中心等。2019年泰格医药推出限制性股票计划,向429人授予459.8657万股股票,授予价格为每股39.83元。

4.3.1 泰格医药限制性股票发行方案

泰格医药目前已成为国内临床CRO的核心企业,公司经营水平持续成长。截至2019年,泰格医药已经形成了一个高度成熟的内部生态系统,经历多轮融资与并购,管理架构已经相对稳定。因此,与其继续盲目扩张,还不如先强化因为扩张带来的管理问题,

留住核心研发人才以应对后续发展。因此,在考虑到公司的发展周期后,泰格医药于 2019 年 6 月推出限制性股票计划,激励对象人数确定为 429 人,具体计划及考核执行情况见表 4.8、表 4.9。

表 4.8 泰格医药限制性股票计划概述

人员类别	获授的限制性股票 数量(万股)	占授予限制性股票 总数的比例(%)	占目前股本总额 的比例(%)
核心技术人员、工作满 3 年的人员	382.7763	83.24	0.77
预留股份	77.0894	16.76	0.15
合计	459.8657	100	0.92
行权条件	以 2018 年净利润为基数,限售期限 12 个月,三个限售期的净利润增长率分别不得低于 40%、75%、105%。解锁比例为 30%、30%、40%。		
授予价格	39.83 元/股		
实施进度	已结束		

表 4.9 泰格医药考核指标实际执行情况

时间	净利润增长率(%)	是否满足行权条件
2019	56.31	是
2020	98.34	是
2021	245	是

注:根据泰格医药 201—2021 年报数据整理。

4.3.2 泰格医药限制性股票的税会处理

股权激励一般是在上市公司自身和其拥有的子公司内开展,因此经常出现接受服务主体与结算主体不相符的情形。因此,股权激励较为关注不同主体在各自的报表和合并财务报表中的会计处理。根据泰格医药的激励对象授予名单能够清晰看到,429 名激励对象部分来自于其全资子公司,属于集团内的股份支付。对母公司泰格医药(结算企业)及子公司美斯达、嘉兴泰格、仁智等(接受服务企业)需要分别做会计处理,并在合并报表中做摊销。

(1) 会计处理

当泰格医药授予股票时,应按照向自身及向子公司分别进行处理。在合并报表中,将母公司长期股权投资与各子公司的资本公积进行抵销。具体见表 4.10。

表 4.10 泰格医药股权激励会计处理

	结算企业（泰格医药自身）	接受服务企业（子公司）
个别报表	借：长期股权投资 贷：资本公积——其他资本公积	借：管理费用 贷：资本公积——其他资本公积
合并报表		借：资本公积 贷：长期股权投资

（2）税务处理

对于泰格医药而言，股权激励的费用是由接受服务的子、孙公司一起分担的。因此这种激励成本是不能有泰格医药自身在税前抵扣的，应该由子、孙公司在实际可行权后扣除。扣除金额=（行权公允价值-行权实际支付）×行权数量。

4.3.3 泰格医药限制性股票的所得税风险识别

（1）外籍员工参与股权激励的个人所得税计算风险

2018年8月，中国证监会颁布《关于修改<上市公司股权激励管理办法>的决定》，扩大了股权激励中外籍人员的认定范围，由在境内工作的外籍员工扩大至所有外籍员工。根据泰格医药披露的授予对象名单发现存在外籍员工，但无法确定其在境内工作的天数，不能准确判断其是否属于非居民个人。而我国在税务上对于居民身份的激励对象与非居民身份的处理不同，如果是非居民个人，首先要看其所属国家与中国之间有没有签署税收协定。若有，便依照协议处理。若没有，应按国家税务总局规定：应纳税所得额=股权激励收入×境内工作天数/公历天数（刨去无工作时间），使用月度税率进行计算。所以，如果泰格医药激励对象中有非居民个人，那么必须遵循税收协定与国家规定，准确进行代扣代缴。

（2）集团股份支付的税会处理风险

通过对泰格医药的激励对象的名单查阅发现，其子公司存在部分非上市公司，如仁智（苏州）医学研究有限公司、美斯达（上海）医药开发有限公司等。集团内非上市公司的员工得到了上市公司的股票，这就涉及到了集团内的股权问题。《企业会计准则解释第4号》明确了谁受益谁确认。而18号文件仅就上市公司自身的激励对象做出规定，没有明确对子公司、孙公司员工进行激励时如何处理。因此，在这一点上很可能会因为成本错误扣除而引发税务风险。

（3）指标设计带来的税务合规风险

首先,通过分析泰格医药的股权激励计划可以得知,公司在进行业绩考核与评价时,主要运用的两个指标均为盈利指标,即:营业收入增长率和净利润增长率。虽然上述指标可以更直接的体现其盈利情况,但若是把高管作为激励对象,那么以上述两个指标进行考核就可能会导致出现舞弊问题,成为高管操纵利益的工具,高管可能利用自己的地位及工作方便,对会计报表弄虚作假。最后既没有达到股权激励的目标,也损害了会计工作的公正客观。进而在税务方面不合规不清晰,会导致对企业的罚款、税务部门的调查等严重后果。

4.3.4 泰格医药案例小结

与同为医药行业的药明康德相比,泰格医药的数次股权激励有效期短、连续性强。泰格医药的激励方案一般在4年左右,长期作用不强。但其激励范围扩大至核心技术人员,体现了人才在医药行业中的重要性。但仍存在一定瑕疵,如当前针对于集团股份支付的税会处理问题、外籍个人参与的计税问题以及激励方案的设计引发税务合规风险。对于集团企业、外籍企业实行股权激励也带来了启示:外籍员工参与股权激励应当参照《关于修改<上市公司股权激励管理办法>的决定》²,企业为外籍员工开立A股账户,依照税法规定进行代扣代缴;以母公司股票向子公司进行激励,历来存在税务争议,企业应积极与税务机关沟通学习,进行正确计算扣除。

4.4 跨案例分析

前文所分析的三个案例分别是不同行业间、国有企业与民营企业之间、不同实施规模与期限的限制性股票计划。经过分析发现,三家企业都存在共性风险,如方案及指标的设计瑕疵带来的税务计算与合规风险,但同时也存在不同:伊利股份在高管的个人所得税计算上存在所得税风险、宝钢股份在国有企业的股权激励实操上存在风险、泰格医药在外籍员工的个人所得税计算及集团股份支付带来的税会问题上存在风险。接下来将横向对比三个案例,根据发行限制性股票的时间顺序,将其存在的风险异同进行汇总,分析所得税风险存在的普遍性,从而更全面完整地识别限制性股票激励的所得税风险。

² 2016年《上市公司股权激励管理办法》第8条第一款:在境内工作的外籍员工任职上市公司董事、高级管理人员、核心技术人员的,可以成为激励对象。2018年做出补充,取消了参与激励的外籍员工必须在境内工作的限制。

4.4.1 发行前：方案设计及备案合规性风险

从以上分析中发现，各个案例公司都在激励方案的设计中存在瑕疵。例如伊利股份的考核指标不够多样，宝钢股份的考核条件比较容易实现、泰格医药设置的指标维度单一易造成财务舞弊等。激励方案的不合理设置，会使激励对象为了达成目标做出利益输送的行为。公司高管为了获得更多的收益，可能会产生为避税而操纵股价的行为，避税行为导致的非税成本不容小觑，这无疑提升了企业遭受税务稽查的风险。

对于实施股权激励的上市公司，计算个人所得税时，往往会灵活运用多种政策工具。这些政策工具包括但不限于递延纳税、分期缴纳等方式。无论企业选择哪种税收优惠政策，都必须按照相关规定，向主管税务机关进行备案登记，以确保合规操作并享受相应的税收优惠。我国税务机关发布的文件虽然对递延纳税的相关手续进行了规定，但未进行详细说明。因此，企业应该在选择优惠政策后，主动与税务机关联系，了解准备何种资料。如果税收政策使用不当，未来可能会面临税务机关的严格审查与相应处罚。这不仅会加重激励对象的税收负担，导致额外的经济压力，同时也会增加整体的纳税成本，对企业的财务健康产生不利影响。因此，正确理解和合规使用税收政策至关重要。

4.4.2 等待期内：会计处理与税务处理差异调整风险

股权激励有立即行权和不能立即行权两种。立即可行权是不存在税会差异的，所以无需做任何调整，正常计算缴纳税款。本文讨论的三个案例都是具有等待期的，所以存在税会差异。通过对上述案例的分析，发现等待期内对股权激励费用的摊销方法及正误直接影响到企业所得税的计算。鉴于股权激励业务实施区间较长，财务人员的专业水平又不同一，对政策法规的理解可能存在偏差。这种差异理解会导致企业在限制性股票激励的相关实务处理中存在着会计与税法的差异，从而增加了调整风险。

（1）会计处理

企业依据 11 号会计准则进行股权激励的会计处理。准则将股权激励分为现金结算与权益结算两种处理情形，企业应该先分清自己的股权激励种类，进而在股权激励的几个重要节点进行会计处理。限制性股票属于权益结算，一般情况下公司都不会选择立即行权，因此会计核算从授予日后的第一个资产负债表日到行权日这个范围。

在企业实际操作中，一些企业将限制性股票的成本在等待期平摊或者授予时一次性及损益。这种做法与权责发生制相违背，对企业在会计上的损益产生影响。如果企业发

布的是多期股权激励，该如何分期计算成本。对此，中国证监会在 2009 年针对这个问题做出过解释，应按照等待期所占比例分摊。

（2）企业所得税处理

18 号文件明细了等待期成本的税前扣除问题，工资薪金的确认基数=（行权公允价值-实际支付金额）×行权数量，同时不能在税前扣除。该公告目前的规定尚存诸多不足之处，比如并未明确股权激励的税前扣除流程，也没有明晰企业做出的税前扣除是否要上报审批。在实践中，税企理解存在偏差。

2014 年中国证监会发布监管报告，提出当前由企业股权激励在确认递延所得税资产方面存在一些误区。具体表现为：不确认递延所得税资产；不分期确认；用当期费用而非公允价值确认计税基础等。按照税务总局发布的公告，在每个等待期的资产负债表日，上市公司需要将当年确认的管理费用在应纳税所得额中调整增加。在此基础上，确认暂时性差异=（行权公允价值-支付金额）×数量×激励人数×等待期占比，按照期末价值估计可抵扣暂时性差异，未来可能取得税前抵扣的确认递延所得税资产。同时将可抵扣大于等待期费用的部分计入所有者权益。

（3）未调整差异的风险分析

有两种造成税会差异的因素。一是在计算扣除时间上有差异。会计上规定等待期内的成本计入管理费用，但税法上要求不能提前列支，只能在解锁后行权时税前扣除，因此造成了税会上的差异金额。二是金额有差别。管理费用的计算与税前扣除的计算有不同，会计上通常反映的是股权在授予日的价值，而税法上则更侧重于行权日的价值。这种差异导致了与工资相关的相应扣除费用计算基数的调整。鉴于股权激励业务的等待期往往较长，税会差异的调整工作变得相当繁琐复杂。因此，在授予日后的每个期间，都需要对纳税金额进行适时的调整，以确保税务处理的准确性和合规性。若税务处理不当，企业将面临错缴税款的风险，甚至可能受到税务部门的罚款，这些风险均源于会计与税法差异调整的不准确。

会计遵循权责发生制，当期发生的费用是可以进行扣除的。而税法遵循收付实现制，限制性股票在等待期并没有在市场上流通，没有实际行权就无法再税前扣除。因此造就了会计和税法上的差异，存在纳税调整的问题。在等待期内，需要调整增加纳税所得额，增加税款缴纳。所以企业在处理二者差异时，要准确区分两种处理方法，准确扣除。企业应该积极处理，减少限制性股票处理不当带来的税务风险，避免不规范不、不合理的实务操作。

4.4.3 可行权后：个人所得税的计算处理风险

会计上上市公司限制性股票主要涉及四个关键节点——授予日、登记日、解禁日、出售日。授予日与登记日，被激励对象取得股票所有权，由于并没有取得实际收益，所以不缴纳个人所得税。在等待期结束，股票解禁之后，个人所得税的纳税义务由此产生。

个人所得税法以及相关条例曾做出规定，个人在上市公司任职收到的限制性股票所得，上市公司依法代扣代缴个人所得税。应纳税所得额=（登记日市价+解禁日市价）/2×解锁数量-实际支付金额×（解锁数量/授予数量）。行权日后，员工转让股票取得的收入，免征个人所得税。

与其他股权激励方式相比，限制性股票的特殊之处在于，被激励对象取得股票的日期和有权处置股票的日期存在时间差。在授予日授予股票，直到股票解锁后才可以流通并获取收益。因此现行政策将这两个时点综合起来，平均二者的市价作为计税基础，降低时间差异造成的不利效应。但由此便带来了激励对象取得的真正收入与所计算的所得额不一致的现象。限制性股票在解锁前无法流通，股票登记日的股票价格往往不能如实反映被激励对象的实际收益情况，真正影响被激励对象收益的因素是股票成本和变现价格。公司为了减少税收成本，可能会出现通过操纵股价避税的情况。

（1）代扣代缴问题

不论员工是否在职，企业都必须严格遵守税法的相关规定，采用股票授予日和解禁日的平均价格来确定出售收入。同时对于员工的代扣代缴要区分居民个人与非居民个人，对于在境外工作的外籍员工（港澳台属于境外概念），那么企业的纳税规则需要遵守当地的规定，避免不必要的税务风险。

（2）税收优惠的适用问题

税务总局对于股权激励存在的税收优惠发布相关规定，明确了延期纳税与分期缴纳的备案要求。限制性股票可以在解锁后行权日起，在12个月内缴纳个人所得税。同时国内符合条件的高新技术企业对其所涉及的科技成果转化成果奖励的股权，如果一次性纳税有压力，可以按照自身能力，在5个公历年度内分期缴纳。

虽然前述股权激励优惠措施可以降低员工的税收负担，为员工减轻科技仍在研发阶段的税收压力，但它们的适用是有前提条件的，即——向主管税务机关备案。国家税务总局发布公告指出，企业发行股票激励，应在作出决定的次月15日内，向主管税务机关提交相应资料，税务人员如果没有合规的财税意识，不及时办理备案，可能会面临不

享受股权激励递延纳税优惠政策；未经备案将相关支出予以税前扣除的，容易引起税务局关注调查，甚至不排除税局对未经备案的企业股权激励支出不予认可，要求企业相应调增收入；未经备案，导致纳税人逃税、漏税的，还可能面临税务局的罚款。

（3）高管的避税问题

如案例一中分析，公司将激励计划的大部分股权授予高管，容易使高管为了获取更多利益，发生避税行为。同时，相对于国有企业，非国有企业的管理层更容易在股权激励中产生避税行为。我国为了防止国有资产的流失，出台众多条例以限制国有股权私有化。例如国资委在 2008 年发布的通知就约束限制了激励对象获得的收益。这种限制条例无疑降低了对激励对象的激励效果，影响了股权激励的成效。相较于国有企业，非国有企业更倾向于获得更多自身收益。管理层在拥有股份后也成为了企业的所有者，共同享受收益。由于非国有企业不会被国资委等部门出台的限制条例影响，因此会根据立即对象的重要性去设置行权条件，以达到最佳效果。这也使得非国有企业更有避税动机，激励水平越高，避税行动的冲动也越强，从而带来更多风险。合法节税与不合理避税之间的界限较为模糊，如果企业没有进行科学谋划，很容易被税务机关调查，增加了经营风险与税务风险。

4.4.4 可行权后：应对税收法规变化风险

随着我国财税体制改革的深入推进，股权激励的相关政策也在不断更新调整，以适应时代发展的需要。新政策的出台意味着旧政策的废止，这其中的政策时效性就显得尤为重要。如《关于延续实施上市公司股权激励有关个人所得税政策的公告》（财政部、税务总局公告 2023 年第 25 号）规定将继续延续优惠，即股权激励所得继续单独计算，不并入综合所得。这一规定也保证了股权激励的连续性和稳定性。然而，由于 2024 年以后的股权激励政策还未有明确的规定，特别是因为等待期过长，也增加了企业在进行税收工作时面临的不确定性。特别是在新旧政策交替之际，这种不确定性可能会对激励对象充分享受国家税收优惠红利的能力产生不利影响，进而对税收筹划的效果造成一定的负面冲击。

5 上市公司限制性股票的所得税风险防范措施

股权激励能够很好激励企业员工、有效推动企业成长，对企业与员工之间的利益关系协调起到了非常重要的作用。限制性股票作为激励效用最强的形式，研究方面更应该得到重视。由于税务问题十分复杂，能够发挥好股权激励的效果。主要依赖于税务实务能够正确操作。为了更好地发挥股权激励改善公司治理结构、吸引优秀人才的积极效应，本章从多主体提出如下建议。

5.1 优化限制性股票激励方案的设计

股权激励方案的实施深刻关系到税务处理。因此，在方案设计之初，税务问题便应成为企业综合考虑的关键点。上市公司在优化股权激励计划时，应以税务风险管理为指引，预先做好细致计划，确保股权激励整个流程的程序合规性。在这一过程中，企业需要深入了解各种主流的激励模式，精准把握各个环节的税务处理，并合理预估涉税成本。例如，在处理个人所得税时，应选择既能促进上市公司发展又能满足激励对象需求的设计方案。方案的实施只是起点，后续还需根据实际情况不断调整和优化方案，确保其适应性和有效性。通过这样的方式，企业可以更有效地实施股权激励计划，实现激励效果的最大化。例如，应当考虑到激励过程过程中的员工离职情况，设立一个针对股权激励的退出机制，以防因事先约定不明确而导致的税务困境。此外，时刻动态优化是股权激励的核心所在。同时，与股权激励相关的内部决议应该要通过股东大会的审议，外部相关条件则需上报证监会并得到准许，以确保方案符合相关规定，防止因不合规导致的股权激励效果不佳，进而引发税务风险。另外，应当明确规定好股权激励的退出操作，并就各方面进行约定，依照协议确认能否实施。在税务处理上，还需结合现实。如遇公司有困难，无法及时完成税款的扣缴，应及时上报当地税务机关，寻找解决方法，从而积极解决潜在的税务风险。

5.2 建立关于股权激励的所得税风险管理机制

在金税四期的大背景下，企业应定期进行税务风险检测、打造智能税务系统。定期做好税务风险检测，对企业可能出现的税务问题，如会计账目、成本扣除错误、收入不合理确认、纳税有误等方面进行全面检查，针对存在的问题提出切实可行的对策。结合企业的经营状况与管理模式，建立起契合企业特点的税务管理规范及智能化的税务风险

管理体系。

5.2.1 实行限制性股票激励全流程的所得税风险管理

税务风险伴随限制性股票从制定激励方案到授予日、等待期、行权日的全过程。股权激励内部的税务问题遍布，税会处理造成的实务差异有可能会给企业带来风险，将风险影响到流程的每一个节点。由于不同股权激励模式间存在着差异，税务实务计算有不同，这进一步加剧了解决税务风险措施的复杂性。因此，上市公司应按照法律法规，强化税务风险管理意识，为股权激励设计一套全过程的所得税风险管理系统。要紧密关注企业股权激励从产生想法、实施方案到不断调整的全部环节。对每一环节中可能产生的所得税风险，都需有清晰的认知与明确的解决方案，避免以偏概全造成风险。

另外，企业有些业务处理不规范，虽然并不会直接给企业带来风险，但因为其与相关规定相抵触，可能会造成股权激励失败。而激励失败也会间接给税务处理带来不利影响，如果不能规范操作，不及时调整，便也会带来税务风险。所以，在进行全过程风险管理的过程中，也必须明确每一项业务的操作处理是否正确。

5.2.2 关注限制性股票激励过程中的重点税种

股权激励的成功实施需要兼顾企业成本效益与被激励对象的个人收益，因此主要关注的税种为企业所得税和个人所得税。

(1) 加强对于税会差异调整的管理

因为股权激励性质特殊，在成本扣除与计算中存在税会差异，造成了复杂琐碎的会计与税法处理现状。一些企业在税会处理上遇到了问题，不能很好的实现实务的规范化处理。由于会计准则与税收政策存在差异，税会最终追求的目标不尽相同，这导致了以会计准则为基准核算的费用与按照企业所得税规定计算得出的扣除额之间存在差异。为控制所得税税务风险，必须准确掌握税收会计差异调整的方法。企业实施股权激励应密切关注相关成本的税法扣除条例，并及时做出税前的金额调整。

第一，建立专门的纳税调整台账。为确保精确完整地记录税会差异及其调整步骤，应详细记下各年度的纳税调整，以确保每年纳税计算的准确无误，避免误缴税款，从而防控税会差异调整带来的税务风险。

第二，学习相关准则。上市公司在实行股权激励前，应该仔细学习并理解有关的会

计准则与税务政策，对涉及到的税会问题如何处理做好准备，正确、真实体现出企业的经营水平。同时，第三方机构需要不断审查上市公司的股权激励方案，促使其规范处理，发挥出股权激励的积极效应，推动企业成长。

第三，引入第三方。在构建风险管理机制的过程中，上市公司不仅要在内部严格控制税务风险，还应积极利用独立第三方机构的专业力量，以实施有效的税收筹划和税收风险稽查。然而，在借助第三方机构的同时，必须高度警惕其筹划失败可能带来的风险，并将这一风险纳入整体的风险管控体系之中，以确保公司税务管理的稳健与高效。

(2) 建立动态的个人所得税代扣代缴机制

评价股权激励效果的一大标准是企业的税务实务操作，特别是个人所得税的缴纳问题。一般而言，个人在股权激励中通常承担一定的税收压力，若事先没有制定合理的计划，不能很好缓解员工的负担，股权激励可以说是失败的。

因此，上市公司在实行股权激励时，首先需要清晰地梳理股权激励整个过程中涉及的个人所得税法规，特别是要密切关注那些容易出现税务风险的节点。在这些节点中，个税的扣缴风险更是需要格外重视，随时学习国家的相关政策，在实行股权激励的过程中按照规定代扣代缴。比如，是否需要扣缴、如何计算扣缴金额、扣缴税款何时上等。企业应正确处理，以免因为不合规收被惩罚。通过深入了解和掌握这些法规和处理规定，可以更好地管理税务风险，确保股权激励计划的顺利实施。

同时，税收居民身份的差异导致了企业在扣缴义务上的不同责任。因此必须遵循法律规定，准确确认身份并切实履行扣缴义务。此外，上市公司与激励对象在税务筹划方面存在共同需求，由于税收政策的不断变化和纳税人风险管理意识的不足，股权激励筹划过程中往往伴随着各种风险。鉴于此，企业应建立一套完善的风险评价机制，预先识别和评估潜在风险，并加强对风险高发环节的把控。同时，企业还需制定相应的后备计划和补救措施，以应对可能出现的风险情况。

5.2.3 加强对限制性股票激励的相关备案管理

企业实施股权激励应把控资料的备案内容和提交时间要求，以提升备案管理的专业水准。针对股权激励的备案与报送，税务部门已经制定了详尽且严格的规定。因此，为确保合规性，公司必须保证备案资料中的激励对象、行权时间、激励股票数量等各项信息与实际业务情况完全一致，这样才能确保股权激励计划的顺利实施，并避免可能的税务风险。在整个激励过程内，企业都应高度重视股权激励计划的实施及备案资料的合规

性，对股权激励计划的合规性进行严格审核，以确保所有操作均符合相关法规要求。

(1) 限制性股票激励的备案管理

上市公司发行股权激励，应在官方机构提前进行备案，并在管理部门公示之后的十五日内，将准备好股权激励有关的资料，及时上报税务机关，完成备案手续。资料包括实施方案、相关协议、授予名单等。

(2) 税收优惠政策的备案管理

关于延期纳税的政策中规定，上市公司在自取得股权、限制性股票解锁行权的次月起15天之内，填写好备案表，及时上报给税务机关。同时也要报送股权激励计划方案、股东大会的决议情况等。

5.3 提高对于限制性股票激励的涉税风险管理意识

总结过往的相关案例可以发现，企业管理层及相关部门不重视对于税务风险的管理，不及时学习国家税收政策的变化，往往会给企业带来税务风险。因此想要做好风险管理，第一步便是加强企业上下对于风险管理重要性的学习。在企业实际经营中，为确保相关激励计划的税务问题得到妥善管理，各部门应协同工作，对股票数量以及激励对象的资质进行严格审核，以更好符合激励管理要求。若不符合规定，可能引发企业相关费用的产生和税务处理问题。此外，还需关注激励对象人数的比重变化，以及财务数据的及时更新。这些问题若得不到及时妥善处理，随时可能给企业带来潜在的税务风险。因此，各部门应密切关注并积极应对这些问题，以降低企业的税务风险。

在制定股权激励方案的过程中，公司管理层的参与至关重要。管理层的首要之务是强化风险意识，确保激励过程中的风险得到规范化和标准化的管理，以确立统一的管理准则。此外，为了优化税务风险管理环境，还需不断完善相关机制。同时，针对参与股权激励业务的各类员工，公司应提升对其工作标准的要求，确保在各环节均能准确无误地完成工作，从而保障股权激励方案的顺利实施和公司的稳健发展。要加强员工的风险管理意识，要加强队伍建设，定期开展税务培训，从最细小的环节减少风险可能发生的可能性。员工要及时学习国家对政策的调整，强化自身能力。

5.4 优化限制性股票相关的税会政策

5.4.1 优化个人所得税征税时点

为了优化再分配的财政支持，税收制度的设计至关重要。当前，股权激励相关的个人所得税制度存在明显的不足，特别是纳税时点的设置，既要考量员工纳税时的可支配收入，又需权衡税收征管成本。为了改善这一状况，应科学地设定股权激励的征税时点，不仅有助于缓解激励对象的资金压力，更能促进税收征管模式的优化。

因此，建议将征税时点调整至股权权益的转让日。在传统股权激励计划中，纳税义务通常发生在授权日或行权日，此时激励对象尚未获得实际收益，容易选择放弃行权或迅速出售，这种短视行为虽能减少股票下跌带来的风险，但无形中增加了税务部门的征管成本，纳税人的税负压力也未能得到有效缓解。同时，对于上市公司的限制性股票而言，其实际纳税时间多设定在行权后的 12 个月内，且并不享受递延纳税的税收优惠，导致股权激励的效果大打折扣。因此，将征税时点推迟至转让日，即激励对象真正实现股权或权益时，不仅更为合理，也更具操作性。在转让日，激励对象的收益已明确，税收负担能力也更容易评估。这种调整不仅符合股权激励的初衷，还能有效减轻激励对象的资金压力，延长其持股时间，避免短视行为，从而维护公司与股东的长期利益。

5.4.2 完善个人所得税税收优惠政策

个人所得税政策将员工因取得股份而少支付的对价视为公司支付的一项薪酬所得，按照“工资薪金所得”的标准征收个人所得税。尽管这一政策设计反映了股权激励作为员工薪酬计划的核心特性，但它却与个人所得税的实际发生原则相悖。在限制性股票解锁环节，员工虽然获得了股票的所有权，但受限于公司法、证券法等法规，这些股票在出售比例和出售时间上均有所限制。因此，上市公司员工在行权或解锁环节实际上并未实现股票变现的货币收益，不应立刻承担个人所得税的缴纳义务。我国虽已为非上市公司制定了递延纳税的相关政策，但在上市公司方面尚缺乏类似的规定。这一现状削弱了公司的激励效果，导致了受益群体间税负差异的复杂性和悬殊性，同时，也增加了纳税遵从成本和税收监管成本。

为了改善这一状况，建议将非上市公司的递延纳税优惠扩展至上市公司，并确立与之相同的递延纳税机制。具体而言，当员工处于行权与解锁环节时，暂不征收个人所得

税，而是将此部分税收递延至股票实际转让时，再按照“财产转让所得”的类别进行征收，并委托证券登记结算公司负责代扣代缴工作。

首先，需明确上市公司限制性股票中授予的股票在税务处理上的定位。尽管这些股票属于流通股范畴，但其来源和交易条件与普通流通股存在显著差异。这些股票通常通过非公开发行或二级市场回购获得，购买价格低于市场价格，且持有期间存在“禁售期”。鉴于此，建议对现行股权激励个人所得税政策进行调整，将上市公司股权激励授予的股票纳入“财产转让所得”的征税范围。

其次，明确扣缴义务人的身份。参照限售股个人所得税扣缴义务人的确定原则，指定个人开户的证券机构作为扣缴义务人。同时，证券登记结算公司应完善上市公司股权激励股票的成本原值登记工作，将股权激励股票在系统中标注为应税股票，并接收上市公司提供的员工股权激励股票成本原值数据。当员工出售股票时，证券登记结算公司将根据实际转让收入和成本原值，扣除合理税费后，按照 20% 的税率直接计算应扣缴的个人所得税税额，并由个人开户的证券机构负责代扣代缴。这一措施旨在确保上市公司与非上市公司在股权激励方面的税收待遇一致，同时提高税款扣缴的便捷性、准确性和及时性。

5.4.3 明确企业所得税税前扣除办法

上市公司普遍采用分期行权的方式，从授权日延续至最终行权日，整个等待期的长度至少为三年。鉴于现行制度中对于摊销期的规定存在模糊地带，这可能导致企业因一次性大额摊销费用而承受利润冲击。因此，本文建议在税收政策的修订中纳入：针对可税前扣除的股权激励费用，应依据行权期限进行分期扣除，并设定自最后一次股权激励所得缴纳个人所得税起，至少为期三年的摊销期，以减轻企业因税前大额费用扣除而对所得税收缴形成的压力。

此外，针对集团企业实施股权激励时的税前扣除问题也需进行明确的规范。现实中，诸多集团企业选择以上市母公司为主体，向上市公司及其子公司的高管和员工授予股权。在会计处理上，这被视为母公司对子公司的股份增资，再由子公司执行股权激励。然而，对于这笔费用的税前扣除归属，即是由母公司还是子公司承担，当前所得税政策尚未有明确的指引。多数税务机关倾向于，若母公司股权激励涵盖子公司员工，则不视为激励，从而不允许母公司在税前扣除。同时，由于子公司并未产生实际支出，亦不被允许税前扣除。然而，单纯从形式判断母子公司是否发生实际支出并不合理，应依据实质重于形

式的原则，认定股权激励的实质，允许子公司税前扣除股权激励费用是合理的。但须注意，股权激励费用的税前扣除与个人所得税的缴纳方式需保持一致，若被激励对象选择以“财产转让所得”递延缴纳个人所得税，则子公司不应享有税前扣除股权激励费用的权益。因此，对于限制性股票的企业所得税税前扣除问题，税务机关应及时调整相关政策，并加强对企业进行税收缴纳的宣传与教育，以确保企业能够合规、准确地处理税前扣除问题。

6 结论与展望

6.1 主要研究结论

在企业成长发展、吸引人才的过程中，股权激励是必不可少的一种方式。但税务问题繁杂不好处理，如不能很好处理税务问题，可能会导致股权激励失败。因此，本文对上市公司限制性股票激励的所得税风险做了案例分析，结合实际案例，识别其中存在的的企业所得税以及个人所得税风险，并就风险提出防范措施，为上市公司管理股权激励过程中的税务风险提供借鉴。

首先通过整理和分析学者的研究成果，系统梳理股权激励的动因、限制性股票的激励效果、税会差异以及所得税风险等相关文献。通过对这些文献的深入剖析，为股权激励的实践提供更为全面深入的理论支持。同时就股权激励的相关理论概念、激励模式等信息归纳整理，为后文研究奠定理论基础。

本文使用多案例分析法，首先确定案例研究步骤，确定案例选取标准并进行案例的选取及数据的收集。在案例分析中，先就单个案例分别进行限制性股票的方案说明、税会处理以及所得税风险的识别。案例分析发现，伊利股份在考核指标上的设置单一及高管的个人所得税计算上存在所得税风险；宝钢股份因为考核条件过于容易达成以及国有企业的股权激励实操相对不明确而存在风险；泰格医药在外籍员工的个人所得税计算、考核指标的设置及集团股份支付繁琐带来的税会问题上存在风险。再整合案例进行分析，以更全面地识别风险。研究发现限制性股票的激励过程中，发行激励计划前方案的设计及备案的合规性、等待期内的税会差异、可行权后个人所得税的计算扣除及税收法规的变化上都存在所得税风险。

通过对风险的识别，文章最后针对限制性股票的各个过程提出防范措施。企业在实施股权激励前，应该优化设计方案；建立关于股权激励的税务风险管理机制，对股权激励实行全流程的风险管理，并就重要税种进行关注，对相关方案及能够享受的税收优惠及时备案；提高企业对于股权激励的税务风险意识。同时，国家及相关部门也应针对企业的股权激励进行税收政策的完善，如优化个人所得税征税时点、完善个人所得税税收优惠政策、明确企业所得税税前扣除办法等，更好助力企业实现激励目的。

6.2 研究展望

在市场经济的飞速发展下，企业对人才的需求更加强烈。在未来，会有更多的企业

为了优化内部结构而推行股权激励。在我国大力支持企业创新的背景下，股权激励定会得到更多的重视，相信未来的相关政策法规会越来越完备。上市公司必须对股权激励的相应政策全面学习，努力提高税务业务水平，才能更好地享受税收优惠，降低企业风险，从而更好地服务于我国的经济社会发展。

参考文献

- [1]Gregory Besner. Restricted Stock: Regulations, Trends and Technologies[J]. Compensation & Benefits Review,2004,36(1).
- [2]Jensen Michael C.,Meckling William H.. Theory of the firm: Managerial behavior, a agency costs and ownership structure[J]. Journal of Financial Economics,1976,3(4).
- [3]Samariddin Elmirzaev. Tax Risk Assessment and Management in Private Sector: Evidence from Uzbekistan[J]. European Journal of Business and Management,2015,7(29).
- [4]Smith Clifford W.,Watts Ross L.The investment opportunity set and corporate financing, dividend, and compensation policies[J]. Journal of Financial Economics,1992,32(3).
- [5]Steven Huddart. Patterns of Stock Option Exercise in the United States. Chapter 8 in Executive Compensation and Shareholder Value[M]. Kluwer Academic Publishers,1998,186-210.
- [6]Sualihu Mohammed Aminu,Rankin Michaela,Haman Janto. The role of equity compensation in reducing inefficient investment in labor[J].Journal of Corporate Finance,2021,66.
- [7]Terry Baker,Denton Collins,Austin Reitenga. Stock Option Compensation and Earnings Management Incentives[J].Journal of Accounting,Auditing & Finance,2003,18(4).
- [8]白庆辉,侯立新.税务智能稽查的运行逻辑与企业税务风险管控策略[J].财务与会计,2021(23):70-71.
- [9]蔡昌.税务风险:防范,化解与控制[M].机械工业出版社,2007.
- [10]曹爽.关于股权激励税会差异的思考[J].投资与创业,2022,33(13):59-61.
- [11]陈嘉智.风险管理理论综述[J].特区经济.2008(06).
- [12]戴德明,赵佳雯,孙安文.个税税负、市值管理与高管减持——基于股权激励配套措施的研究[J].烟台大学学报(哲学社会科学版),2023,36(06):78-98.
- [13]杜建菊,朱沛文.股权激励对上市公司财务绩效的影响研究[J].价值工程,2020,39(14):77-79.
- [14]杜跃平,徐杰.CEO股票期权激励与并购决策关系研究——代理成本的中介作用和CEO过度自信的调节作用[J].审计与经济研究,2016,31(04):50-61.
- [15]范镔杰.公平视角下完善我国股权激励所得税政策体系的思考[J].财会月刊,2020(22):

150-155.

[16]樊轶侠,郝晓婧.股权激励个人所得税政策优化:国际比较的视角[J].财政科学,2022(07):97-105.

[17]扶青,谢作为.股权激励对公司绩效影响实证研究——基于限制性股票与股票期权视角[J].财务管理研究,2020(02):23-34.

[18]盖地,张晓.企业税务风险管理:风险识别与防控[J].财务与会计,2009,(16):11-12.

[19]高雅倩.上市公司股权激励方式的税负比较[J].税务研究,2016,(03):113-117.

[20]巩娜,俞方君.股权激励实施经济后果分析——基于青岛海尔与美的公司的比较[J].财会通讯,2016(17):74-77.

[21]郝娜娜,陈颖,吴蕾娟,等.股权激励中财务与税收问题的探析[J].中国管理信息化,2010,13(16):44-45.

[22]胡云松.税收风险管理探索与实践[J].税务研究,2009(11):80-81.

[23]李大苇.股权激励的个人所得税政策研究[D].中国财政科学研究院,2021.

[24]李菁.股权激励重点涉税风险解析[J].财务与会计,2022(24):52-54.

[25]李琳.浅谈大型企业的税务风险管理[J].交通财会,2009,(10):81-84.

[26]栗艳玲.限制性股票股权激励财税处理要点及建议——以定向增发为例[J].财会月刊,2015(34):60-62.

[27]梁媛,冯昊.委托代理理论综述[J].中国经济评论,2004(1):62-67.

[28]林天义.关于加强大企业税务风险管理的思考[J].税务研究,2010,(09):89-91.

[29]刘丽,夏宏伟.股权激励税收政策研析[J].税务研究,2015(10):35-39.

[30]刘骏,付春.现行股权激励计划的个人所得税政策探析[J].税务研究,2016(10):115-120.

[31]纪纲,程昔武.股权激励不同模式对公司绩效的影响分析[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2021(11):81-84.

[32]姜新录,慕容晓.限制性股票的个人所得税处理及注意事项[J].中国税务,2019(11):65-67.

[33]江宗智.浅析上市企业股权激励中的税务及会计问题——以限制性股票激励方式为例[J].纳税,2020,14(31):31-32.

[34]金道强.企业税务风险及其防范[J].冶金财会,2005(09):38-39.

[35]金香爱,贾梓欣.基于股权激励的个人所得税制度优化路径探析[J].洛阳理工学院学报(社会科学版),2023,38(02):43-47.

- [36]雷再娟.管理层股权激励对企业创新绩效的影响探析[J].农村经济与科技,2019,30(20):144-145.
- [37]彭茶芳.上市公司股权激励的动因分析[J].现代企业,2019(01):97-98.
- [38]邱丹平.股权激励与企业费用粘性[J].中国注册会计师,2020,(09):54-57.
- [39]沈小燕,王跃堂.股权激励、产权性质与公司绩效[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2015,17(01):71-79.
- [40]史成泽.股权激励所得的个人所得税计算探讨[J].财会学习,2011(01):64-65.
- [41]唐轶.上市公司股权激励税收政策有效性研究[D].中南财经政法大学,2021.
- [42]田凤欢.限制性股票期权激励的会税处理分析[J].财会通讯,2021(05):97-101.
- [43]王冬超.集团内权益结算股份支付的财税处理分析——限制性股票为例[J].财会研究,2017(06):47-50.
- [44]王怀明,钱二仙.核心员工股权激励、市场竞争异质性与企业创新绩效[J].财会月刊,2021,(06):43-50.
- [45]王秋霞,李泽辉.上市公司股权激励方案分析与评价——以青岛海尔为例[J].会计之友,2014,(14):22-26.
- [46]王相志,文峰,李清财.上市公司股权激励的动因分析[J].消费导刊,2009(16):84.
- [47]王亚波.我国上市公司股权激励问题研究[J].全国流通经济,2017,(18):55-57.
- [48]王震寰.不可忽视的税务风险[J].新财经,2000(04):33.
- [49]魏春燕.创业板公司股权激励的影响因素研究[J].会计研究,2019(07):51-58.
- [50]吴育坚.上市公司股权激励的会计处理与税务处理差异问题分析[J].注册税务师,2020(03):65-67.
- [51]辛连珠,王自荣,陈爱明.完善改进股权激励企业所得税政策[J].中国税务,2016,(12):55-56.
- [52]邢俊英.股权激励税收政策的理论和现实分析[J].中央财经大学学报,2008(01):12-16.
- [53]许亥隆,鞠铭.关于完善股权激励税收政策的思考[J].财务与会计,2024,(03):40-42.
- [54]徐扬.关于限制性股票的股权激励浅析[J].企业科技与发展,2020(04):125-126.
- [55]叶小杰,吕少华.CRO 企业股权激励动机及实施效果探析——以泰格医药为例[J].财会月刊,2020(18):24-33.
- [56]伊羽.限制性股票激励个人所得税问题分析与探讨[J].财会学习,2022(26):137-139.
- [57]尹淑平,杨默如.企业税务风险成因及管理系统构建[J].财会通讯,2009(29):139-140.

- [58]于珊珊.大企业税务风险预警体系的构建——基于 AHP 分析法[J].税务与经济,2017(03):95-101.
- [59]余祖平.关于上市公司股权激励的财务与税务问题探讨——以限制性股票为例[J].财会学习,2022(17):115-117.
- [60]张红梅,夏青.我国股权激励实施现状与对策研究[J].商讯,2019,(13):47-48.
- [61]张娜,郑冰婵,王春子等.股权激励会计应用问题分析[J].财会学习,2021,(33):93-95.
- [62]张涛,王斌,施颖.企业税务风险内部控制设计研究[J].会计之友,2014,(34):96-101.
- [63]张英明,徐晨.关于完善上市公司股权激励税收政策的思考[J].财政科学,2021(03):44-54.
- [64]郑红霞,韩梅芳.基于不同股权结构的上市公司税收筹划行为研究——来自中国国有上市公司和民营上市公司的经验证据[J].中国软科学,2008,(09):122-131.
- [65]张力.解码股权激励税收新政[N].中国经营报,2016-12-26(E03).
- [66]中国注册会计师协会.税法[M].北京:中国财政经济出版社,2022.
- [67]周健.关于限制性股票的财税处理[J].税收经济研究,2013,18(06):25-28.
- [68]周云波,张敬文.经理人股权激励可以提升企业价值吗?——来自中国 A 股上市公司的证据[J].消费经济,2020,36(01):26-34.

附录 股权激励相关的所得税政策

附录 1 企业所得税

表 1 限制性股票企业所得税相关政策

适用条件	扣除处理
	立即行权
	达到条件后行权
上市公司计算价管理费用，作为换取激励对象提供服务的对价。	等待期内不得将成本在对应年度计算缴纳企业所得税时扣除，可行权后才可税前扣除。

资料来源：《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）。

附录 2 个人所得税

随着上市公司股权激励业务实际情况的不断发展，相关个人所得税法规也进行了相应的调整。这些税收法规在不同时期存在交叉引用和参照适用的情况，以确保其适应性和有效性。截至 2023 年 12 月 31 日，相关个人所得税税收法规详列于附表 2。

表 2 限制性股票个人所得税相关政策

政策名称	文号	主要内容
关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题	财税[2009]5 号	增加对股票增值权和限制性股票两种模式的纳税方法。
关于上市公司高管人员股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的通知	财税〔2009〕40 号 (全文废止)	对于高管人员所获得的股票期权，若在行权时面临纳税困难，经过主管税务机关的审核后，可从行权之日起，在最长不超过六个月的期限内分期缴纳个人所得税。
关于股权激励有关个人所得税问题的通知	国税函〔2009〕461 号 (部分有效)	细化了股票增值权和限制性股票的所得性质界定、税款计算公式以及纳税义务的相关规定。
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	股票期权、限制性股票和股权激励的纳税期限从六个月延长至十二个月。
关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知	财税〔2018〕164 号	对于符合规定条件的股权激励收入，在 2021 年 12 月 31 日之前不并入当年综合所得，全额单独适用综合所得税率表的方式进行计算纳税。

续表 2

政策名称	文号	主要内容
关于延续实施有关个人所得税优惠政策的公告	财政部、税务总局公告 2023 年第 2 号	自 2023 年 1 月 1 日起至 2023 年 12 月 31 日止继续实行优惠。
关于延续实施上市公司股权激励有关个人所得税政策的公告	财政部、税务总局公告 2023 年第 25 号	延续优惠规定。

资料来源：国家税务总局

致谢

已经在脑海里构思过无数遍论文致谢，想象我写下这段文字该是怎样的心情，此刻真要下笔时却觉得短短几百字难以表达求学近二十载的感触。

感谢学校与老师。感谢我的导师侯志峰老师，侯老师十分关心我们的学习与生活。他严谨的治学之风，事必躬亲的工作之风引导鼓励我踏实求索。在研究生三年，侯老师认真负责地指导了我论文从选题至定稿的每一个过程。感谢教授我知识、给我指引人生方向的所有老师。

感谢父母。我人生中最宝贵的财富是拥有着永远支持我的父母，在我考试失利时总是先给我鼓励与安慰，在我处于低谷时永远最关心照顾我。我总是感慨想要永远做爸妈的小孩，但今后我希望自己能做爸妈可靠的支柱。

感谢所有在我生命中带给我快乐的朋友。我一直觉得自己还挺幸运的，来来往往遇到的朋友都很善良。也许有些人会走散，但我们彼此留下过快乐的瞬间就已足够。

感谢我的一个特殊的朋友。他说希望自己身上不服输的精神能够感染到大家，在学习和工作中都有一颗不断上进的、不断想要进步的心。我们都无法预知未来，但不被定义的人生才有趣，愿你我的人生都没有极限，愿他健康顺利地实现自己的梦想。

最后想对自己说句辛苦了。我并不优秀，成长过程犯了不少错，我笨拙、不善于表达，但我永远对生活充满希望。写下这篇致谢的当晚，和高中同学久违一聚。我们聊现在，聊未来，聊过往，谈起曾经共同的回忆时哈哈大笑。二十四岁，站在这特殊的人生节点，和陷在工作和考编漩涡里的他们相互碰撞。于是我问自己，想成为怎样的大人。我希望，是快乐的大人吧。即使有过很多挫折，也都能笑着说“你还记得我曾经……”。

《海阔天空》有句歌词在此刻颇为应景，“仍然自由自我，永远高唱我歌，走遍千里。” 众企亘亘，意思是高峰与低谷、悲伤与畅快都是人生的常态，万般艰险总会过去。祝福所有人都有一个海阔天空的人生。