



Grant Thornton 正大稅務專欄
An instinct for growth

認識股權獎勵計畫

林玉秋

股權獎勵計畫是企業為了加強競爭力及吸引人才經常採用之獎勵辦法。一般可分為三種：

- (1) 股票選擇權 (Stock Options) 是一種使員工報酬與公司業績連動的獎勵制度。作法是公司給予員工認購公司股票的權利，員工得以事先約定價格，在約定期間內買

進約定數量之公司股票。選擇權的重點在於員工可以自行決定行使其認購權，也可以棄權。

- (2) 員工股票購買計畫 (Employee Stock Purchase Plan, ESPP) 這項計畫是指員工用經過折扣後之價格購買公司股票。在計畫施行日到真正購買股票日期期間，員工每個月自薪資中扣除約定金額，直到期滿，員工即可以其所累積金額購買約定公司股票之福利計畫。

- (3) 受限制股票 (Restricted Stock Unit, RSU) 指公司有附帶條

件配發給員工之新股，而員工無須支付購買成本；但在附帶條件未達成之前，其股份權利之行使是受到限制的。例如服務條件或績效條件等。

在台灣許多外商公司的員工都享有員工認股權制度的獎勵福利，可以取得外國總公司的股票，不管是不是在外國上市與否，根據財政部台財稅字第09604503990號函釋內容，「外國公司台灣分公司員工參加國外總公司認股計畫取得外國公司股票及國內公司依證券交易法或公司法規定，將收買之股份轉讓予員工，員工取得股票之時價超過員工認股價格之差額部分，核屬所得

稅法第14條第1項第10類規定之其他所得」，亦即員工取得股票的成本和行使權利取得的股票當天之市場價格的差額，將視為該員工之其他所得，必須列入個人應稅所得總和，於次年5月合併計算繳交個人綜合所得稅。

「我國境內之公司於交付股票日免予扣繳稅款，惟應依所得稅法第89條第3項規定，依限列單申報主管稽徵機關及填發免扣繳憑單」，如果不依規定辦理申報及填發扣繳憑單，該公司將會遭受處罰。

外商公司在我國境內之子公司、分公司或辦事處的員工，因其勞務提供地在我國境內，如果有取得並

執行外國總公司發行之員工認股權而獲利者，千萬不要以為這是來自外國公司股票的價差酬勞，而誤認屬於個人基本所得額之海外所得。未將此項「其他所得」併入個人所得總額申報個人綜合所得稅，以致漏報恐遭補稅被罰。

另外，當員工執行股票選擇權或取得公司所配發的受限制股票後，該公司的股票已經透過國外股票經紀商轉換到員工的名下，成為員工的個人財產。但往往因為時空的距離，缺乏真實感，而忽略實際上該員工因為取得股票之時價超過其認股價格之價差已

經產生了「其他所得」。依台灣稅法規定，員工必須將此筆所得列入個人應稅所得總和，於次年5月合併計算繳交個人綜合所得稅。

在實務上，常有員工未能掌握正確稅務資訊，選擇較有利的時機行使其股票選擇權，最終反而承擔較高的稅負，十分可惜。關於員工認股權相關申報義務及規畫，公司或員工個人若有任何問題，可及早尋求專業諮詢與協助，事先做好完善的規畫和準備。
(本文作者為Grant Thornton Taiwan 正大聯合會計師事務所稅務經理)



Grant Thornton Taiwan
正大聯合會計師事務所稅務經理林玉秋