

为吸引和留住核心人才，越来越多的中小企业也开始推行股权期权激励。谈到虚拟股权激励，不得不提华为公司。如下图所示，华为公司的股权激励经历了4个阶段，在1998年-2012年期间，公司股权激励规模逐渐扩大，逐步由实体股转为虚拟股，员工获得丰厚收益，华为业绩也迅猛发展。由于虚拟股权激励方式进行的分红没有明确的法律强制性规定，2013年引发了华为员工刘平黄灿就股权激励分红案件。那么，企业给员工的这部分分红究竟应如何定性呢？



## 一、虚拟股权分红的定性

根据《公司法》的相关规定，如公司为有限责任公司，股东应有出资证明书并在公司股东名册中记载，同时在登记机关进行登记。如公司为股份有限公司，股东应持有公司的股票。而受激励员工取得的公司虚拟股权，并不对公司进行出资或认购公司股份，没有出资证明或公司股票，故受激励员工不属于公司的真实股东，不属于持有公司股权。

同时，根据最新《个人所得税法实施条例》第六条规定，工资、薪金所得，是指个人因任职或者受雇取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与其任职或者受雇有关的其他所得。利息、股息、红利所得，是指个人拥有债权、股权等而取得的利息、股息、红利所得。

因此，员工未持有公司股权，取得的虚拟股权分红不属于取得股息、红利所得。员工取得虚拟股权分红是因其在公司任职或受雇而取得的，属于劳动分红性质的工资

、薪金所得。

### 三、虚拟股权分红的征税相关规定

#### 1.虚拟股权分红能否税前扣除

《企业所得税法实施条例》第三十四条规定，企业发生的合理的工资薪金支出，准予扣除。《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函〔2009〕3号）第一条规定，合理工资薪金是指企业按照股东大会、董事会、薪酬委员会或相关管理机构制订的工资薪金制度规定实际发放给员工的工资薪金。

因此，员工取得公司支付的虚拟股权分红，是根据公司的虚拟股权制度取得虚拟股权，在公司业绩等满足一定条件下，才能取得的收入。该收入与员工在公司任职相关，属于公司的工资、薪金支出，准予在税前扣除。

#### 2.虚拟股权分红是否属于计提社保的工资总额

《关于规范社会保险缴费基数有关问题的通知》（劳社险中心函〔2006〕60号）第三条关于计算缴费基数的具体项目规定，根据国家统计局的规定，下列项目作为工资总额统计，在计算缴费基数时作为依据：3. 奖金，包括：（1）生产（业务）奖包括超产奖、质量奖、安全（无事故）奖、考核各项经济指标的综合奖、提前竣工奖、外轮速遣奖、年终奖（劳动分红）等；

因此，员工取得的虚拟股权分红属于劳动分红，为工资总额中的奖金，应作为社保的缴费基数。

### 四、法律建议

企业进行虚拟股权激励，给员工的虚拟股权分红并非字面上的股权分红，其在税务上属于员工工资、薪金所得，允许企业进行税前扣除，但计算社保缴费基数时也计入工资总额。因此，企业在选择股权激励方案时，需要综合考虑多种因素。

湖南芙蓉  
律师事务所高级合  
伙人、税法专业部门执行主任叶赛兰  
律师建议

各大企业应谨慎选择合适的股权激励方式，综合考虑股权激励法律与税务政策等各方面因素，进行合法合规的股权激励计划，在留住核心人才的同时最大程度的降低企业税负和法律风险。（来源：湖南芙蓉律师事务所）

