

限制性股票激励什么时候缴款...员工持股计划 股权激励有什么区别-股识吧

一、华为的股权激励发展历程

答：华为的股权激励堪称经典。

1、股票激励1990

年，初创期的华为面临着扩大再生产和提高研发能力的双重需求。

而无论是迅速占有更多的市场份额还是通过提高研发投入增强自主产权能力都需要大笔资金。

起步的华为也有融资难的问题摆在面前。

所以，同时期华为采取股票激励计划，以1元的股票发行价格，按照税后利润的15%作为红利向内部发行股票。

据文献显示，当时华为的员工工资水平在1万元左右，平均持股在1.5万股左右，每年股票分红0.7元/股，年终奖大概在1万元左右。

同时，对于年终奖不够派发额的，华为还为员工提供担保进行银行贷款。

2、虚拟受限股2000年

，由于网络泡沫危机，华为在接受大量关于服务器、路由器等系统巨额订单的同时，还面临着老员工懈怠、核心员工出走问题。

为了解决资金和激励问题，华为再次进行调整，实施虚拟受限股，主要强调股票的增值与分红，激励对象不再享有表决权，同时强调员工离职的激励福利丧失。

该类期权的行权期限以4年为周期，每年四分之一，而且从初创期的全员激励走向了核心技术员工以及管理层的重点激励方向上。

3、进一步调整后的限制性虚拟股2003年

，SARS危机致使通信行业的出口收到严重影响，同时面对员工出走思科等现象，为了进一步强化股权激励的效果，吸引和留住核心人才，此次调整后的股权激励计划明确了配股锁定期，即员工3年内不得兑现，一旦离开期权即作废。

同时兑现比例下降到年1/10的比例。

该计划的实施基本扭转了当时华为所处的困境。

4、饱和配股2008年金融危机大爆发

，华为也发生了员工大批赎回所持股票的现象。

为了稳定人心，吸引人才，华为进一步革新，以员工岗位级别明确持股上限的方式实施了饱和配股激励计划。

当然，该计划的实施，致使老员工基本已经达到持股上限，没有参加配股。

但是，由于此次股权激励的年利率是6%，明显高于同期银行存款利率，致使老员工仍然持有公司股权。

基本实现了企业的稳定。

5、TUP计划2022年

，由于华为的虚拟股信贷计划遭到主管机构的暂停，面对老员

工工作积极性降低问题，更重要的是为了通过长期激励计划招募更多的西方高管进行海外扩张。

华为推出了TUP(Time unit

Plan)计划，即每年根据不同员工的岗位及级别、绩效，配送一定比例的期权。

这种期权不需要花钱购买，周期一般是5年。

购买当年没有分红，前三年每年分红1/3，第四年获得全部分红。

同时最后一年获得股票增值结算。

然后股票数额清零。

二、上市公司实施股权激励，个人选择在不超过12个月期限内缴税的，是否需要备案？备案有何要求？

根据《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》(国家税务总局公告2022年第62号)规定：“一、关于个人所得税征管问题(五)企业备案具体按以下规定执行：2.上市公司实施股权激励，个人选择在不超过12个月期限内缴税的，上市公司应自股票期权行权、限制性股票解禁、股权激励获得之次月15日内，向主管税务机关报送《上市公司股权激励个人所得税延期纳税备案表》(附件2)。上市公司初次办理股权激励备案时，还应一并向主管税务机关报送股权激励计划、董事会或股东大会决议。

”

三、股权激励税率计算

a.印花税：成交金额 × 1‰
b.手续费（佣金）：成交金额 × 券商设置的佣金（‰）（不足5元的按5元收取）
c.上交所手续费：成交金额 × 0.018‰
d.深交所手续费：成交金额 × 0.0207‰
e.过户费：成交金额 × 0.013‰（上海收取，深圳不收）

不足一元的按一元收取）
 $a+b+c+d+e = \text{实收的所有费用}$
股票期权个人所得税计算方法
1、税目为工资薪金，应税项目为“股票期权所得”。

本表仅计算股票期权所得的税额。

2、分摊月份数应大于等于1，小于等于12（最长只能分摊12个月）；

3、“含税收入额”指员工行权时，从取得股票的实际购买价（施权价）低于购买日公平市场价（指该股票当日的收盘价）的差额。

4、“捐赠扣除额及其他”为选填。

以上数字填写均为正数。

5、应纳税所得额（计税金额）= 含税收入额 - 捐赠扣除额及其他6、税率和速算扣除数根据“应纳税所得额（计税金额）÷ 分摊月份数”的计算结果，对照税率表自动填列（对照表见《工资薪金税率表》）。

7、应扣缴税额 = 【应纳税所得额（计税金额）÷ 分摊月份数 × 税率 - 速算扣除数】 × 分摊月份数；

若计算结果为负则默认为0。

8、“已缴纳税额、抵扣额或减免额”可填可不填，如填写应为正数；

9、应入库税额 = 应扣缴税额 - 已缴纳税额、抵扣额 - 减免额；

若计算结果为负数，则默认为0。

四、如何用员工持股平台实现股权激励

根据你的提问，经邦咨询在此给出以下回答：通过员工持股平台间接持股进行股权激励没有法律障碍，限制性股票的激励方式可行。

以员工持股计划作为激励方式进行股权激励可以由大股东自愿赠予股票或非公开发行股票作为激励计划的股票来源，且激励计划管理机构可以是公司内设机构，也可以委托外部机构、管理。

1、概念对于我们创业者来说，不需要知道这么专业的定义，在此注意两大要素：在母公司之外建立企业或公司，这个企业或公司持有母公司的部分股权；

一大目的：以员工激励为目的。

可能有伙伴们会问：是所有的员工都需要把她放在员工持股平台当中吗？不是。

只需要把对您公司有价值、有贡献、有资源、很重要的员工放进来，您可以直接称呼他们为元老。

2、构成员工持股平台的条件（1）员工不能直接持有母公司股权，必须间接持有（

2）只有正式员工才能参与股权分配，实习生、兼职、非公司内部人员不可以参与

（3）用于员工激励的股份不能继承，而且公司需要对其交易设置好限制条件（4）

被激励员工不能参与母公司的决策（最多是可以选出员工代表参与）（5）持股的

员工是通过二次利润分配参与母公司的分红。

一次利润分配，是当母公司产生了利润之后，在约定的固定时间（一般为每年末）由员工持股平台先进行利润分配；

二次利润分配，是在员工持股平台公司分配完母公司利润之后，再按照被激励员工所占股份份额进行分红。

以上就是经邦咨询根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经邦咨询，17年专注于股改一件事。

五、限制性股票股权激励的会计处理怎么做？

问得比较模糊，也只能从原则上试着回答一下了。

除授予时可以立即行权的以外，限制性股票在授予时不做会计处理；等待期的每个资产负债表日应按等待期限平均计入成本费用和其他资本公积；行权时“其它资本公积”转入“股本”或“股本溢价”。

六、什么是股权激励？

说白了股权激励就是管理层干好了能够赚更多的钱，鼓励他们好好干。一般对股票来说算是利好。

七、对研发人员的股权激励支出是否可以加计扣除？

《国家税务总局关于印发 企业研究开发费用税前扣除管理办法（试行） 的通知》（国税发〔2008〕116号）第四条规定，企业从事《国家重点支持的高新技术领域》和国家发展改革委员会等部门公布的《当前优先发展的高技术产业化重点领域指南（2007年度）》规定项目的研究开发活动，其在一个纳税年度中实际发生的下列费用支出，允许在计算应纳税所得额时按照规定实行加计扣除。

（三）在职直接从事研发活动人员的工资、薪金、奖金、津贴、补贴。

《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2022年第18号）第二条规定，上市公司依照《管理办法》要求建立职工股权激励计划，并按我国企业会计准则的有关规定，在股权激励计划授予激励对象时，按照该股票的公允价格及数量，计算确定作为上市公司相关年度的成本或费用，作为换取激励对象提供服务的对价。

上述企业建立的职工股权激励计划，其企业所得税的处理，按以下规定执行：（一）对股权激励计划实行后立即可行权的，上市公司可以根据实际行权时该股票的公允价格与激励对象实际行权支付价格的差额和数量，计算确定作为当年上市公司工资薪金支出，依照税法规定进行税前扣除。

（二）对股权激励计划实行后，需待一定服务年限或者达到规定业绩条件（以下简称等待期）方可行权的。

上市公司等待期内会计上计算确认的相关成本费用，不得在对应年度计算缴纳企业所得税时扣除。

在股权激励计划可行权后，上市公司方可根据该股票实际行权时的公允价值与当年激励对象实际行权支付价格的差额及数量，计算确定作为当年上市公司工资薪金支出，依照税法规定进行税前扣除。

（三）本条所指股票实际行权时的公允价值，以实际行权日该股票的收盘价格确定。

根据上述规定，对在职直接从事研发活动人员发放的股权激励，按上述规定作为当年上市公司工资薪金支出扣除的，记入研发费用部分可以加计扣除。

八、员工持股计划 股权激励有什么区别

员工持股计划(Employee Stock Option Plan，简称ESOP)是指通过让员工持有本公司股票和期权而使其获得激励的一种长期绩效奖励计划。

在实践中，员工持股计划往往是由企业内部员工出资认购本公司的部分股权，并委托员工持股会管理运作，员工持股会代表持股员工进入董事会参与表决和分红。

二者的主要区别如下：

参考文档

[下载：限制性股票激励什么时候缴款.pdf](#)

[《买到手股票多久可以卖》](#)

[《股票涨30%需要多久》](#)

[《公司上市多久后可以股票质押融资》](#)

[下载：限制性股票激励什么时候缴款.doc](#)

[更多关于《限制性股票激励什么时候缴款》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/51744063.html>