



## 税务快讯

# 捷克、意大利等海外投资地 股权激励税制变化与合规提示

中国 | 税务与商务咨询 | 雇主人力资源全球服务 | 2025 年 4 月 10 日

在 2024 年第四季度和 2025 年初，捷克、意大利等地相继更新股权激励计划的有关税制或申报要求。本期税务快讯将解析相关内容，同时对部分中国企业海外热门投资目的地关于股权激励的雇主涉税合规义务作简要梳理与介绍，旨在为相关出海企业提供参考，助力企业完善全球人才管理策略，确保全球业务合规运营。

### 捷克：员工持股计划纳税新政

2025 年 3 月，捷克通过一项关于员工持股计划（Employee Stock Ownership Plan – ESOP）的涉税提案，该项提案允许就此类计划下的员工纳税时点是否递延作出选择。上述新政于 2025 年 4 月 1 日起生效，并可追溯适用于 2024 年 1 月 1 日至 2025 年 3 月期间的股票授予。

在 2024 年之前，捷克税法规定，ESOP 计划下的员工纳税时点通常为员工以折扣价格或零成本取得股票的时点。2024 年之后，相关税法作出调整，将上述纳税时点予以递延，理想状态下员工可以在处置相应股票后，再将实际兑现的处置收益用来支付相关税费。考虑到上述递延机制的管理成本较高，此次通过的涉税提案允许就是否适用纳税时点递延作出选择，即可以选择放弃纳税时点递延待遇，而适用 2024 年之前的不予递延处理。

### 建议

在捷克设立机构且实施 ESOP 计划的中国企业应关注上述新政的影响，结合企业情况决定是继续适用纳税时点递延机制，还是恢复到 2024 年之前的不予递延处理。对于不同的计划类型或员工群体，可以考虑采取不同的方法；同时需要考虑递延纳税制度前后衔接或变更实施带来的额外申报义务以及对工资系统部署的影响。

此外，相关企业也应考虑向参与 ESOP 的员工进行必要的说明，以便员工了解有关税务影响并遵守税务规定。

## 意大利：申报表修订及加强后续管理

2024 年期间，意大利对税务申报表进行了修订，涉及员工股权计划（Employee Share Plan - ESP）的申报内容被进行了分拆，从而使得相关的申报合规工作变得更加复杂。与此同时，对于意大利税务居民而言，当其因参与 ESP 计划在不通过意大利本地经纪的情形下持有海外投资时，其就有关的海外资产和投资及其关联所得在意大利负有特定的申报义务。

基于上述框架，意大利税务部门愈发关注在涉税信息国际交换机制下发现的纳税人违规迹象，并据此发起核查，对核查未能及时有效回应的可能会导致个人遭受重大罚款。意大利经济部长亦在去年年末宣布，意大利税务部门将在 2025 年第一季度发出 300 万封涉税风险的警示通知。

### 建议

中国企业在意大利设立机构并实施股权激励，据此授予有关员工境外股票的，作为雇主应当考虑为其员工（作为股权计划的受益人）提供支持，帮助其履行有关的涉税合规义务，妥善处理复杂的跨境税务申报事宜。

## 部分出海目的地股权激励雇主涉税义务概要

美国 税务年度： 1 月 1 日至 12 月 31 日	根据股权激励计划的不同类型，雇主应向税务机关或员工提供 Form 3921（适用于激励性期权 ISO）或者 Form 3922（适用于员工购股计划）。Form 3921 通常应于行权下一年的 1 月 31 日前提供给员工本人，并于 2 月 28 或 29 日（纸质）/3 月 31 日（电子）前向美国税务局 IRS 进行递交。若公司需提交超过 10 份表格，必须通过电子渠道，否则可能面临处罚。Form 3922 提供给员工和向 IRS 递交的要求与 Form 3921 相同。
新加坡 税务年度： 1 月 1 日至 12 月 31 日	雇主需要在每年的 3 月 1 日前向雇员提供 Form IR8A 以及 Appendix 8B，列明上一日历年内雇主提供给员工的、与新加坡任职受雇有关的所有应税收入。其中 Appendix 8B 用于报告所有股权激励相关的收入（包括期权行权、限制性股票单位的得权、员工持股计划的股票购买等情形下的相关收入）。
香港 税务年度： 4 月 1 日至次年 3 月 31 日	雇主应在每年 4 月 30 日前向香港税务局 IRD 提交 Form IR56B 列明 4 月 30 日前的一个纳税年度中雇主提供给雇员的各项薪俸收入（包括股权激励收入）。与股权激励相关的收入必须明确授予日、得权日、行权/购买日、股票的数量、得权日/获取日当日的股价和实际出资金额。
英国 税务年度： 4 月 6 日至次年 4 月 5 日	英国税务局（HMRC）针对不同种类的股权激励工具，要求雇主提交各类型的申报表，包括 Other Employment Related Securities(ERS), Sharesave or Save as you Earn plan (SAYE), Company share option plan (CSOP), Share Incentive Plan (SIP), Enterprise Management Incentive Plan (EMI)等，且必须于发生报告事项的税务年度结束后的 92 天内（7 月 6 日前）提交。同时股权激励计划需要在提交申报表之前通过月度申报系统（PAYE）向 HMRC 进行备案。

## 结语

随着中国企业国际化的不断推进，众多大型跨国民营企业与国有企业积极拓展海外市场。为持续扩大商业版图并吸引、留住当地人才，许多中国企业在其海外公司或者分支机构实施了包括股权激励在内的长期激励措施，这类措施的海外税务合规也正在成为“走出去”企业的一项重要挑战。

需要注意的是，不少国家和地区对股权激励计划往往设置了较为特殊的税务合规框架，部分司法管辖区还针对此类计划提出了额外的申报或披露要求，并且这些规则往往会跟随经济形势以及各投资地的政策导向发生变化。因此，出海企业必须密切关注海外投资地有关股权激励的法律法规进展，及时调整合规工作安排，以准确履行涉税义务，规避潜在风险。

税务快讯为德勤的客户和专业人士编制，内容仅供一般参考之用。建议读者在根据本通讯中包含的任何信息采取行动之前咨询其税务顾问。

## 作者

### 梁晴

合伙人

+86 21 6141 1059

[mliang@deloittecn.com.cn](mailto:mliang@deloittecn.com.cn)

### 周璐

总监

+86 571 8972 7660

[luzhou@deloittecn.com.cn](mailto:luzhou@deloittecn.com.cn)

### 郑义

经理

+86 21 2316 6754

[fzheng@deloittecn.com.cn](mailto:fzheng@deloittecn.com.cn)

## 捷克

Tereza Kavan Klimesova

合伙人

+42 02 4604 2743

[tklimesova@deloittece.com](mailto:tklimesova@deloittece.com)

## 意大利

Serena Civardi

合伙人

+39 02 8332 4045

[scivardi@sts.deloitte.it](mailto:scivardi@sts.deloitte.it)

如您有任何相关问题，请联系我们：

## 雇主人力资源全球服务

### 中国

#### 全国主管合伙人

### 梁晴

合伙人

+86 21 6141 1059

[mliang@deloittecn.com.cn](mailto:mliang@deloittecn.com.cn)

### 华北区

### 王欢

合伙人

+86 10 8520 7510

[huawang@deloittecn.com.cn](mailto:huawang@deloittecn.com.cn)

### 华东区

### 俞萌

合伙人

+86 21 6141 1277

[iryu@deloittecn.com.cn](mailto:iryu@deloittecn.com.cn)

### 华南区

### 麦婉群

合伙人

+852 2852 1051

[monmak@deloitte.com.hk](mailto:monmak@deloitte.com.hk)

### 华南区（内地）

### 李菲菲

合伙人

+86 755 3637 7058

[ffli@deloittecn.com.cn](mailto:ffli@deloittecn.com.cn)

### 华西区

### 汤卫东

合伙人

+86 23 8823 1208

[ftang@deloittecn.com.cn](mailto:ftang@deloittecn.com.cn)

### 美国

Mark Miller

合伙人

+1 408 7044308

[mamiller@deloitte.com](mailto:mamiller@deloitte.com)

### 新加坡

Tommy Sanjaya

总监

+65 6800 2694

[tosanjaya@deloitte.com](mailto:tosanjaya@deloitte.com)

### 英国

Liz Pierson

合伙人

+44 20 7303 4636

[lperson@deloitte.co.uk](mailto:lperson@deloitte.co.uk)



#### 关于德勤

德勤中国是一家立足本土、连接全球的综合性专业服务机构，由德勤中国的合伙人共同拥有，始终服务于中国改革开放和经济建设的前沿。我们的办公室遍布中国 31 个城市，现有超过 2 万名专业人才，向客户提供审计、税务、咨询等全球领先的一站式专业服务。

我们诚信为本，坚守质量，勇于创新，以卓越的专业能力、丰富的行业洞察和智慧的技术解决方案，助力各行各业的客户与合作伙伴把握机遇，应对挑战，实现世界一流的高质量发展目标。

德勤品牌始于 1845 年，其中文名称“德勤”于 1978 年起用，寓意“敬德修业，业精于勤”。德勤全球专业网络的成员机构遍布 150 多个国家或地区，以“因我不同，成就不凡”为宗旨，为资本市场增强公众信任，为客户转型升级赋能，为人才激活迎接未来的能力，为更繁荣的经济、更公平的社会和可持续的世界开拓前行。

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为承担责任，而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 [www.deloitte.com/cn/about](http://www.deloitte.com/cn/about) 了解更多信息。

德勤亚太有限公司（一家担保责任有限公司，是境外设立有限责任公司的其中一种形式，成员以其所担保的金额为限对公司承担责任）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过 100 个城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、班加罗尔、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、孟买、新德里、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。