간주 행사 규칙과 QEEBR 이연

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

주식 플랜 제도의 두 가지 특징이 이동성 높은 가상자산 인력과 관련됩니다. 간주 행사 규칙(deemed exercise rule)은 싱가포르에서의 고용을 종료하거나 3개월 넘게 싱가포르를 떠나는 비시민권자 근로자에게 적용됩니다. 그는 종료일에 미행사 옵션을 모두 행사하고 미베스팅 주식 보상이 모두 베스팅된 것으로 취급됩니다. 세금은 그날의 가치 또는 그보다 낮다면 1개월 전의 가치로 계산됩니다.[1] 이 규칙은 미행사 옵션을 가진 채 떠나 다시 돌아오지 않을 근로자로부터 세금을 징수하기 위해 존재합니다. 이 규칙은 주식과 토큰화된 주식에 적용됩니다. 주식이 아닌 토큰 부여는 Section 10(6)의 범위 밖에 있으므로 적용되지 않습니다. 따라서 미베스팅 거버넌스 토큰을 가진 채 싱가포르를 떠나는 외국인 엔지니어에게는 간주 행사가 없으며, 과세된다면 토큰이 베스팅될 때 새 거주국에서 과세됩니다.

적격 임직원 지분 기반 보상 제도(Qualified Employee Equity-based Remuneration Scheme, QEEBR)는 플랜과 근로자가 제도의 요건을 충족하는 경우, 주식 옵션 및 주식 보상 이득에 대한 세금을 최대 5년간 프라임 레이트의 이자를 붙여 이연할 수 있게 합니다. 이 이연은 근로자가 유동성 없는 주식을 보유하여 장부상 이익에 대한 세금을 낼 수 없을 수 있다는 점을 고려한 것입니다.[2] QEEBR은 주식이 아닌 토큰 부여에는 적용되지 않습니다. 그 결과 모든

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

싱가포르 토큰 회사가 직면하는 불일치가 생깁니다. 200만 싱가포르달러 상당의 베스팅된 토큰 부여를 받았지만 팔 시장이 없는 근로자는 이연 없이 200만 싱가포르달러에 대한 세금을 내야 합니다. 동등한 주식 보상을 받은 동료는 5년간 이연할 수 있습니다. 실무적인 해결책은 회사가 현금 부분을 지급하거나 근로자를 대신해 토큰을 매각하여 세금 재원을 마련하는 것이며, 둘 다 회사의 트레저리가 이를 위해 조직되어 있어야 합니다.

실무 메모

싱가포르 토큰 플랜을 운영한다면 모든 베스팅일이 유동화 가능일이 되도록 구조를 짜십시오. 토큰이 거래 가능한 날짜에 베스팅하거나, 베스팅 가치에 대한 근로자의 한계세액에 맞춘 현금 보너스를 지급하거나, 라이선스 거래소를 통한 셀투커버(sell-to-cover) 메커니즘을 운영하십시오. 각 베스팅일의 평가 방법을 문서화하고 일관되게 적용하십시오. 근로자가 신고서를 작성할 수 있도록 각 근로자에게 베스팅 시점의 싱가포르달러 가치를 보여주는 명세서를 발급하십시오. 이러한 점을 무시한 플랜은 팔 수 없는 토큰에 대해 세금을 내야 하는 직원을 만들어 내며, 이는 제가 싱가포르 가상자산 팀에서 본 인력 이탈의 가장 흔한 원인입니다.

주

1. Income Tax Act 1947, s. 10(7) 및 고용을 종료하거나 싱가포르를 떠나는 외국인 근로자에 대한 간주 행사 규칙 관련 조항; IRAS, *Tax Treatment of Employee Share Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans*, 간주 행사 규칙에 관한 부분. ↩
2. IRAS, Qualified Employee Equity-based Remuneration Scheme, 요건 및 신청 절차(이자부 최대 5년 이연, 사용자 확인을 받아 근로자가 신청). ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com