La regla del ejercicio presunto y el aplazamiento QEEBR

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

Dos características del régimen de planes de acciones son relevantes para una plantilla cripto con gran movilidad. La regla del ejercicio presunto (deemed exercise rule) se aplica al empleado no ciudadano que cesa en su empleo en Singapur o abandona Singapur durante más de tres meses. Se considera que ha ejercido todas las opciones no ejercidas y que se han consolidado todas las concesiones de acciones pendientes en la fecha del cese. El impuesto se calcula sobre el valor en esa fecha o, si es inferior, sobre el valor un mes antes.[1] La regla existe para recaudar el impuesto de empleados que de otro modo se marcharían con opciones sin ejercer y nunca volverían. Se aplica a las acciones y a las acciones tokenizadas. No se aplica a las concesiones de tokens que no son acciones, porque quedan fuera de la sección 10(6). Un ingeniero extranjero que abandona Singapur con tokens de gobernanza no consolidados no está sujeto, por tanto, al ejercicio presunto, y tributa, si acaso, en su nuevo país de residencia cuando los tokens se consolidan.

El Qualified Employee Equity-based Remuneration Scheme (QEEBR) permite al empleado aplazar hasta cinco años el impuesto sobre las ganancias derivadas de opciones y concesiones de acciones, con intereses al tipo preferencial (prime rate), siempre que el plan y el empleado cumplan las condiciones del régimen. El

© 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.

aplazamiento reconoce que un empleado puede poseer acciones ilíquidas y no estar en condiciones de pagar impuestos por ganancias sobre el papel.[2] El QEEBR no se aplica a las concesiones de tokens que no son acciones. El resultado es un desajuste al que se enfrenta toda empresa de tokens de Singapur. Un empleado con una concesión de tokens consolidada por valor de 2 millones de S$ y sin mercado en el que venderlos debe impuestos sobre 2 millones de S$ sin aplazamiento. Un compañero con una concesión de acciones equivalente puede aplazarlos cinco años. El remedio práctico es que la empresa entregue un componente en efectivo o venda tokens por cuenta del empleado para financiar el impuesto. Ambas soluciones exigen que la tesorería de la empresa esté organizada para ello.

Nota práctica

Si gestiona un plan de tokens en Singapur, estructúrelo de modo que cada fecha de consolidación sea también una fecha de liquidez. Consolide los tokens en fechas en que el token sea negociable, entregue una bonificación en efectivo calculada según el impuesto marginal del empleado sobre el valor de consolidación o utilice un mecanismo de venta para cubrir el impuesto (sell-to-cover) a través de una plataforma de intercambio con licencia. Documente el método de valoración de cada fecha de consolidación y aplíquelo de forma coherente. Entregue a cada empleado un certificado con el valor en dólares de Singapur en la consolidación, para que pueda completar su declaración. Un plan que ignore estos puntos genera empleados que deben impuestos por tokens que no pueden vender, la causa más frecuente de bajas que he visto en los equipos cripto de Singapur.

Notas

1. Income Tax Act 1947, sección 10(7) y las disposiciones relacionadas sobre la regla del ejercicio presunto para empleados extranjeros que cesan en su empleo o abandonan Singapur; IRAS, *Tax Treatment of Employee Share Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans*, apartado sobre la regla del ejercicio presunto. ↩

© 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.

2. IRAS, Qualified Employee Equity-based Remuneration Scheme, condiciones y procedimiento de solicitud (aplazamiento de hasta cinco años con intereses; solicitud del empleado con la confirmación del empleador). ↩

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