



# Viewpoint

在日米国商工会議所意見書

成長を促進し、日本が国際税務基準  
に準拠するため、法人税法上、損金算  
入が認められる役員給与制度を拡充

Expand Deductibility of  
Director Compensation for  
Corporate Tax Purposes to  
Encourage Growth and Align  
Japan with International Tax  
Standards

税制委員会  
Taxation Committee

2024年8月まで有効  
Valid through August 2024

英語正文

在日米国商工会議所 / The American Chamber of Commerce in Japan

〒106-0041, 東京都港区麻布台 2-4-5, メソニック39MTビル10階  
Masonic 39 MT Bldg. 10F, 2-4-5 Azabudai, Minato-ku, Tokyo 106-0041

Tel +81 3 3433 7358  
Fax +81 3 3433 8454  
external@accj.or.jp

<https://www.accj.or.jp/advocacy-papers>

# ACCJ Viewpoint

## RECOMMENDATIONS

The American Chamber of Commerce in Japan (ACCJ) calls on the Government of Japan (GOJ) to amend the rules in the Corporation Tax Law related to the deductibility of director compensation for corporate tax purposes to allow a deduction for all director compensation that is not deemed to be excessive or unreasonable.

We believe that the current restrictions on deductibility go beyond the original objective of preventing manipulation of taxable income, and that the above amendment to allow deductibility except where unreasonable or excessive would maintain the intent of the law while continuing to disallow deductions where there is risk of manipulation. Further, this amendment would align Japan with international tax norms, while supporting the GOJ's Growth Strategy and the push to strengthen Japan's position as a global financial center by attracting foreign investment and executive talent, which should positively impact Japan's tax revenues.

Furthermore, the ACCJ would like the GOJ to allow a deduction for all compensation, which is not deemed to be unreasonable or excessive, paid to a director of any company that is listed on a recognized stock exchange, or to a director of a subsidiary of such listed company. This amendment would achieve, in part, many of the same benefits identified above and would also remove inherent disadvantages in the current law for foreign listed multinational companies (MNCs).

## BACKGROUND

### I. Historical Background of Current Law on Director Compensation

Both the commercial code and corporate accounting standards originally treated director compensation in Japan as being paid to officers out of the profits of the corporation, and the tax law adopted this treatment. Even as the commercial code and accounting standards moved away from this model, the tax law retained strict limitations on the deductibility of director compensation to prevent companies (in particular, small and medium-sized enterprises (SMEs) and family-owned corporations where a director may own a substantial shareholding in the company) from manipulating their taxable income through a disguised dividend

## 提言

在日米商工会議所 (ACCJ) は、日本政府に対して、法人税法上損金算入が認められる役員給与制度を改正し、妥当性を欠くことのない、もしくは、過大とはみなされない役員給与についてもすべて対象に含めることを提言する。

ACCJは、現在の損金算入の制限措置が、課税所得の操作を防止するという本来の目的以上のもので、妥当性を欠くことのない、もしくは、過大とはみなされない役員給与の損金算入を認めることとする上記の改正を行っても、法の趣旨を維持し、今後も、所得操作のリスクがある場合には損金算入を認めないことが可能だと考えている。さらに、上記の改正により、日本は国際税務基準に準拠し、外国からの投資や役員を誘致することで、日本政府の成長戦略、ならびに、国際金融センターとしての日本の地位を強化するための取組みを支援し、結果的に日本の税収にはプラスの影響がもたらされる。

二次的な提言として、ACCJは、日本政府に対して、一定の証券取引所に上場しているすべての企業の役員およびその子会社の役員への給与のうち、妥当性を欠くことのない、もしくは、過大とはみなされないものについて損金算入を認めることを要望する。この改正により、上記と同様の効果が数多くもたらされ、現行の法律に内在する外資系の上場多国籍企業に対する不利益も解消される。

## 背景

### I. 現行の役員給与制度に係る法律の歴史的背景

当初、日本の役員給与は商法および会計基準上、企業の利益からの支払いとされ、税法上も同様に扱われた。商法および会計基準上の扱いが変更された後も、税法上では、企業(特に、役員が当該企業の株式の大部分を所有する中小企業や同族会社)が役員に「偽装配当」(損金算入ができない配当の代わりに過大な給与を損金算入する)を支払い、課税所得を操作することを防止するため、役員給与の厳格な損金算入制限を維持した。

2006年に税法は改正され、役員給与は利益からの支払いではなく、利益の算出過程の項目になった。しかし、基本的には、役員給与は以下の(所得の操作の可能性が低いと考えられている)3種類以外、損金算入は認められていない。1) 定期同額給与、2) 事前確定届出給与、3) 一部の利益連動給与(有価証券報告書に記載されている金額および算定方法に基づく)。さらに、上記に当てはまる役員給与であっても、妥当性に欠く、もしくは、過大とみなされれば、

# ACCJ Viewpoint

(i.e. excessive deductible compensation in lieu of a non-deductible dividend) to directors.

In 2006, the tax laws were amended to reclassify director compensation as part of the calculation in determining profits, rather than a payment out of profits. In principle, however, such compensation is not deductible unless it fits into one of the following three categories (all of which are considered to present a low risk of taxable income manipulation): 1) fixed/periodical compensation, 2) pre-notified compensation, 3) certain types of profit-linked compensation (based on figures and calculation methods included in published securities reports). Further, even if compensation fits into one of the categories above, any compensation that is deemed to be unreasonable or excessive is non-deductible. While there have been a few other amendments, including expansions of deductible profit-linked compensation in the 2017 and 2021 tax reforms, the 2006 amendments are the foundation of the current law.

## II. Japan's Growth Strategy

Following two decades of economic stagnation, Japan is in the midst of implementing a revitalization plan and has outlined a Growth Strategy which seeks (among other things) to attract foreign enterprises and talent, and to strengthen Japan's competitiveness as a business hub. In order to stimulate demand and increase confidence in the domestic market, the Growth Strategy proposes that companies need to have the flexibility to take risks in new growth sectors and that employees and managers need to be provided with the opportunity to fully leverage their capabilities. Further, one of the aims of the Advisory Panel for Global Financial City Tokyo established by Governor Koike in November 2016, which is focused on measures that could be introduced to improve Tokyo's standing as a global financial center, is to attract financial businesses and personnel with expertise to Tokyo. This plan was further supported in the 2021 tax reform with various provisions aimed at promoting Japan as a global financial hub in Asia.

One key to achieving such goals is to increase the availability of variable compensation packages to company directors in order to reward high performance, which is necessary to attract top executive talent. As a consequence of more highly skilled professionals entering the Japanese work force, the increase in economic output, improvement in company performance, and the

損金算入は認められない。2017年度および2021年度の税制改正でも一部の改定(利益連動給与の損金算入の拡充等)が行われたが、2006年度税制改正の考え方が現行の法律の基礎となっている。

## II. 日本の成長戦略

20年に及ぶ経済の低迷期を経て、日本は、再興プランを実施し、とりわけ外国企業と人材を誘致し、ビジネスの中心地として日本の競争力の強化を目指す成長戦略を描いてきた。成長戦略の提言では、国内需要を刺激し自信を回復するには、企業は新たな成長セクターでリスクを取る柔軟性が必要であり、従業員や管理職は能力を十分に活用する機会が与えられる必要があるとされている。さらに、小池都知事が2016年11月に設置し、東京の国際金融センターとしての地位を向上させるために導入されるべき方策を重点的に議論する「国際金融都市・東京のあり方懇談会」では、金融ビジネスと専門的人材の東京への誘致を目的の一つに挙げている。この計画は2021年税制改正の中でも支持され、日本をアジアの国際金融センターにするための様々な規定が整備された。

これらのゴールを達成する鍵として、役員レベルの人材誘致に必要な、実績の高い役員に報いる変動給与パッケージを増やすことが挙げられる。役員に支払う変動給与が法人税の課税所得の計算上損金算入されても、高度人材が日本の労働市場に集まる結果、日本の経済生産高は増加し、企業の業績は向上し、納税者総数は増え、税収にはプラスの影響がもたらされる。

## III. 提言の概要

上記に基づき、ACCJは現行法のうち定められた種類以外の役員給与の損金算入を認めないとする部分を廃止し、一方、妥当性を欠く、もしくは、過大な役員給与の損金算入を認めないとする部分については維持することを提言する。すなわち、役員給与については原則として損金算入を認めることとし、過大、もしくは、妥当性を欠く水準の役員給与が支払われ、課税所得が操作される可能性がある場合に限り、損金算入を認めないようにすべきである。この取扱いは国際基準に合致したものである。

そして、二次的な提言として、ACCJは日本政府に対し、一定の証券取引所に上場されている企業(外国法人および日本法人)の役員およびその子会社の役員に支払うすべての役員給与のうち、妥当性を欠くことのない、もしくは、過大とはみなされないものについて損金算入を認めることを提言する。一定の証券取引所とは、日本が締結している二国間租税条約が規定する証券取引所に該当するものをいう。

# ACCJ Viewpoint

overall increase in number of taxpayers in Japan should have a positive impact on tax revenues even if deductions against corporate tax are available for variable director compensation.

### III. Recommendation Overview

Given the above, the ACCJ recommends eliminating the current rules that disallow a deduction for director compensation unless it fits within a stipulated category, but maintain the rules that disallow a deduction where such compensation is excessive or unreasonable. In other words, the rules should allow a deduction, in principle, and deny a deduction only where there is a risk that taxable income is being manipulated through excessive or unreasonable levels of compensation, which is in line with international norms.

Secondarily, the ACCJ recommends that the GOJ make all forms of director compensation, which is not deemed to be unreasonable or excessive, deductible if paid to a director of a publicly listed company (foreign or domestic) on a recognized stock exchange, or to a director of a subsidiary of such company. A recognized stock exchange may be defined based on the terms used in Japan's bilateral income tax treaties.

## ISSUES

### I. Intent of Law

As mentioned previously, the prevailing logic behind the non-deductibility in Japan of most variable forms of director compensation is the prevention of manipulating taxable income through payments of disguised dividends to directors with a controlling interest in the company. The current law casts an arbitrarily wide net, however, which captures cases where there would be minimal risk of such manipulation.

With respect to the amendments that the ACCJ is proposing, compensation paid to a director that is not deemed excessive or unreasonable under the specific facts and circumstance should not be considered to constitute manipulating taxable income, because directors should be entitled to reasonable compensation for their particular contributions to the company. As the current laws in place include a reasonableness test that denies a deduction for amounts considered unreasonable, we believe that this in itself is an effective measure to prevent excessive deductions where taxable income is at risk of being manipulated.

## 問題点

### I. 法の趣意

前述のように、日本で役員に支払う変動給与のほとんどの形式を損金不算入とする根拠は、主に当該企業に支配権を有する役員に「偽装配当」が支払われ、課税所得が操作されることを防止することである。しかし、現行法では所得操作のリスクが低いケースも捉えてしまう恣意的に広い網がかけられている。

ACCJの提案する改正案では、役員給与のうち特定の事実および状況の下で、妥当性を欠くことのない、もしくは過大とはみなされないものについては、課税所得の操作と判断すべきではないとしている。これは、役員にはその企業への一定の貢献に応じた妥当な給与を受け取る権利があるからである。現行法では、不合理とされる額について損金算入を制限する合理性判断のテストが適切に置かれており、これ自体が課税所得の操作が行われる可能性がある場合において、過大な損金算入を防止する上で有効な手段であると考ええる。

これとは別に、一定の証券取引所に上場されている企業およびその子会社の役員給与は、コーポレートガバナンスが効いており、役員給与の損金算入による課税所得の操作は防止されるはずである。

こうした改正により、低リスクの状況には柔軟性を与え、高リスクである場合には役員に支払う変動給与のほとんどの形式を引続き捉えることが可能である。

### II. 国際比較

現在の損金算入給与の要件から生じるもう一つの問題点として、諸外国と比べ、日本で企業が役員に変動給与を支払うコストが高い点が挙げられる。別紙に記載されているように、日本は先進国の中では例外的に限定的な場合以外は損金算入を認めない方針を堅持している。一般に、他の国や地域等(例えば、フランス、香港、韓国、英国および米国)では、特定の目的や合理性判断のテストに基づき損金算入を制限し、一部の国や地域では、上場企業と非上場企業を区別し、役員が株主かどうかでも区別している。別紙の検証対象国に、給与が定期同額、事前確定届出、特定の利益指標から算出されている場合以外は、損金不算入とする日本と同様のルールを有する国はない。

ACCJが提案する改正案が実行されることで、日本は他の国や地域と肩を並べ、役員のパフォーマンスとしてコストが低く、魅力の高い国となる。これは、前述のように、日本政府の成

# ACCJ Viewpoint

Separately, compensation paid by a publicly listed corporation on a recognized stock exchange, or by its subsidiary, would be subject to corporate governance structures in place that should prevent the manipulation of taxable income through deductible compensation.

As a result, these amendments would provide flexibility in low-risk situations, while continuing to capture most variable forms of director compensation in higher-risk situations.

## II. International Comparison

An additional burden resulting from the current requirements for deductible compensation is that it is relatively more costly for companies to provide variable compensation to directors in Japan than it is in comparable jurisdictions. As shown in the Appendix, Japan is an outlier among developed nations in that it pursues a policy of non-deductibility except in limited circumstances. Most other jurisdictions (e.g., France, Hong Kong, South Korea, United Kingdom, and the USA) generally limit deductibility based on purpose and/or reasonableness tests, with certain countries making a distinction between publicly listed and private companies and where a director is a shareholder of the company or not. It should be noted that none of the jurisdictions surveyed in the Appendix has rules similar to Japan, which assumes non-deductibility except in specific cases where compensation is either fixed, pre-notified, or calculated from certain profit indicators.

The proposed amendment by the ACCJ would put Japan in-line with these other jurisdictions, and as a result Japan would be less costly and more attractive as a destination to send executive talent which, as mentioned before, aligns with the goals identified in the GOJ's Growth Strategy, Advisory Panel for Global Financial City Tokyo, and overall push to position Japan as a financial hub in Asia.

## III. Level Playing Field

Regarding profit-linked compensation that is deductible under the current rules, the requirement that the calculation methods be reported in a published Japanese securities report generally limits the availability of the deduction to Japanese listed companies that publish such reports. While the government's intent is that deductions for compensation based on performance would be available to listed companies, which have a low risk of manipulating taxable income because of their

長戦略および「国際金融都市・東京のあり方懇談会」の掲げる目標、ならびに日本をアジアの国際金融センターへと推進する方針とも整合する。

## III. 公平な競争環境

現行法に基づく損金算入が認められる利益連動給与の要件が、日本の有価証券報告書で算出方法を記載する事であるため、概して、損金算入は有価証券報告書を提出している日本の上場企業に限られてしまう。利益連動給与の損金算入をコーポレートガバナンスにより課税所得が操作される可能性の低い上場企業に制限することは理解できるが、同じ考え方が上場されているすべての外国多国籍企業にも適用されるべきである。しかし、日本の有価証券報告書で算出方法を記載するという要件では、概して、それら企業の日本子会社の多くは損金算入が受けられず、外資系の上場多国籍企業が利益連動給与を支払った際の潜在的な不利益になる。2021年税制改正により、一定の開示要件を満たす資産運用会社(外資系多国籍企業の日本子会社を含む)は利益連動給与の損金算入を認められており、一部の外国資産運用会社の競争環境は改善するはずだが、他業種企業の競争環境は依然不利なままである。

このことから、ACCJは、二次的な提言として、国内外の一定の証券取引所に上場されているすべての企業が支払う給与を損金算入対象に含めるために、損金算入対象役員給与の範囲を拡大することを提案する。そうすることで、設立国に関係なく上場企業の公平な競争環境を整備することができる。

## 結論

前述の根拠に基づき、ACCJは、法人税法を改正し、すべての中小企業や大企業の役員給与について、過大、もしくは、妥当性を欠く場合を除き、損金算入の対象とすることを提言する。当該改正は、外国人役員の日本への誘致を促し、結果として経済が成長し、さらに、課税ベースも拡大し、役員給与の法人税法上の扱いに関して日本は他の国や地域と肩を並べることになる。合理性判断のテストが現行法で既に定められていることに鑑みれば、本来の法の趣意を維持しながら、こうしたプラスの効果を実現できると考える。

また、利益連動給与の損金算入の対象を一定の資産運用会社にまで拡大することは正しい取組みの第一歩ではあるものの、二次的な策として、海外で上場している企業およびその子会社が役員に支払う給与の損金算入を認めることにより、国内外の上場企業間の公平な競争環境はさらに整備されることになる。

# ACCJ Viewpoint

corporate governance structures, the same logic should also apply to all foreign listed MNCs. The requirement that calculation methods be reported in a published Japanese securities report, however, generally makes the deduction unavailable to many Japanese subsidiaries of such companies, and the result is an inherent disadvantage for foreign listed MNCs in offering profit-linked compensation. The 2021 tax reform allows certain asset management companies (including Japanese subsidiaries of foreign MNCs) to take advantage of the profit-linked compensation if they meet certain disclosure requirements, which should help to put certain foreign asset management companies on a level playing field, but it does not address the disadvantage that remains for companies in other industries.

For this reason, as a secondary recommendation, the ACCJ proposes that the scope of deductible director compensation be expanded to include amounts paid by all listed corporations on recognized stock exchanges, both inside and outside of Japan, as this would create a level playing field for listed companies regardless of origin.

## CONCLUSION

For the aforementioned reasons, the ACCJ recommends that the Corporation Tax Law be amended to allow the deductibility of director compensation for all companies both small and large, except in cases that are deemed to be excessive or unreasonable. That amendment would help to attract foreign executive talent to Japan, resulting in economic growth and an increased taxable base, and would align Japan with comparable jurisdictions with regard to the corporate tax treatment of director compensation. Also, given that reasonableness tests are already included in the current law, we believe that these positive impacts can be realized while still maintaining the original intent of the law.

Secondarily, while the expanded availability of a deduction for profit-linked compensation to certain asset management companies is a step in the right direction, allowing amounts paid to directors of foreign publicly listed companies or subsidiaries of such companies, would create a more level playing field among domestic and foreign publicly listed companies.

# ACCJ Viewpoint

## APPENDIX

### Country survey on the deductibility of director compensation/bonuses

31 December 2018

#### Executive Summary

- None of the countries surveyed had a non-deductible director's bonus rule that is similar to Japan's.
- Two countries (Germany, South Korea) had rules that distinguished between shareholders and non-shareholders.
- Two countries (Australia, US) had rules that distinguished between listed and private companies.
- Most countries had rules that had a "reasonableness" and/or "commercial purpose" requirement in order for the director's compensation/bonus to be deductible.

Country	Type of rule	Comments
Australia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Private company test</li><li>• Reasonableness test</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Private company is broadly one that is not listed or is not a sub of a listed company</li><li>• Non-deductible if "excessive" payment to past/present shareholder or director (or an associate)</li><li>• Reasonableness test: value of the services performed, factors such as the degree of skill and responsibility of executive/director considered, and any other relevant factor</li><li>• For directors of listed companies, deductibility is instead governed by the normal salary deduction rules.</li></ul>
Canada	<ul style="list-style-type: none"><li>• Shareholder test</li><li>• Reasonableness test</li><li>• Purpose test</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directors compensation is non-deductible if unreasonable or made without a business rationale</li><li>• Expenses relating to benefits for directors/employees in their capacity as shareholders rather than as employees are non-deductible.</li></ul>
France	<ul style="list-style-type: none"><li>• Purpose test</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hidden remuneration is treated as dividends and not deductible</li></ul>

# ACCJ Viewpoint

Germany	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strict 50% limitation (supervisory board)</li> <li>• Arm's length principle (mgmt.)</li> <li>• Shareholder test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensation for supervisory board members with no management role is only 50% deductible.</li> <li>• Where directors are also shareholders, then special rules apply in relation to company performance-related/profit based salary. Such compensation cannot exceed 25% of an individual's total compensation. Any "excess" is treated as a disguised dividend. The sum of profit based salary for all directors of the company must not exceed 50% of the earnings of the company before tax and before deducting such salary. The excess portion is also treated as a disguised dividend.</li> </ul>
Hong Kong	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Purpose test</li> <li>• Reasonableness test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Purpose must be to generate assessable income</li> </ul>
Italy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No formal test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In practice, any payment to executive/director/employee is employment compensation (or assimilated) and thus deductible unless the company or taxpayer challenges. Special attention to the amount of the director's compensation (i.e. as a general rule, extreme high payments may be challenged by tax Authorities if compared with the market practice, however, case by case analysis is required)</li> </ul>
Netherlands	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No specific test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In principle payments to directors are generally tax deductible.</li> <li>• Specific rules exist with regard to stock option schemes.</li> </ul>
Singapore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Purpose test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Payments to executive directors are generally deductible.</li> <li>• Payments to non-executive directors are deductible if they constitute business expenses.</li> </ul>
South Korea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reasonableness test</li> <li>• Purpose test</li> <li>• Shareholder test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The Articles of Association or a shareholders' meeting should specify a maximum amount, or else the entire amount will be non-deductible. Where an amount is specified, any excess compensation will be non-deductible.</li> </ul>
Spain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No specific test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GAAR has been used to reclassify director compensation in one case.</li> <li>• Arm's length principle</li> <li>• The remuneration to the members of the Board of directors must comply with the provisions of the Spanish mercantile and labor legislation (e.g, such as including in the Articles of Association an express reference to the obligation to remunerate the members of the board of directors and the manner in which such remuneration is determined)</li> </ul>



# ACCJ Viewpoint

Switzerland	<ul style="list-style-type: none"> <li>No specific test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arm's length conditions must be maintained.</li> </ul>
UK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Purpose test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wholly and exclusively rule: Deductible if incurred wholly and exclusively for the purpose of the business's trade</li> </ul>
USA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reasonableness test</li> <li>Private company test (but here potentially more restrictive for listed companies)</li> <li>Purpose test</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitation on deductibility if the total pay to officers of a publicly traded corporation exceeds USD 1 million</li> </ul>

- Private company test: distinction made based on private company compared to listed company and subs
- Purpose test: considers the purpose of the remuneration (e.g., to generate profits, etc.)
- Reasonableness test: considers the reasonableness of the compensation in return for services performed
- Shareholder test: distinction made where director/employee is also a shareholder

## Australia

A deemed dividend may arise where a private company pays or credits the following amounts to a past or present shareholder or director, or an associate of a past or present shareholder or director:

- Remuneration for services rendered, or
- A retirement or termination allowance, gratuity or compensation

If the Commissioner considers that the amount exceeds what is reasonable, the excess is not deductible to the company and is deemed to be a dividend paid by the company on the last day of the company's income year.

The primary test for determining the reasonableness or otherwise of the remuneration is the value of the services, but such factors as the degree of skill and responsibility of the director or employee must be weighed against the right of capital, as well as the right of management to its reward, and against the interests of the shareholders in their capacity as such. All circumstances of the case must be taken into account.

Advances or loans made by a private company to a shareholder or an associate of a shareholder are automatically deemed to be dividends, unless they come within certain specific exclusions. This also applies to debts forgiven by the company. A "private company" is broadly a company that is not a listed company, or a subsidiary of a listed company.

## Canada

Corporate directors are considered employees for Canadian tax purposes, and compensation derived from their office is employment income. Compensation payments are subject to a general reasonableness test in order to be deductible for Canadian corporate tax purposes, in addition the expense should be incurred for the purpose of generating income. When a payment is unreasonable or clearly made without a business rationale, the deductibility may be challenged by the tax authorities.

In addition, when an employee/director is also a shareholder, benefits (including cash payments) may be considered a non-deductible expense if it is determined that such benefits are received by the employee in his capacity as shareholder and not as an employee. This determination is a question of facts and circumstances.

# ACCJ Viewpoint

## France

Salaries/compensation/allowances/benefits in kind/reimbursements of expenses granted to executives/directors of French corporations are tax deductible for CIT purposes, however, these remunerations may only be deducted if they correspond to actual work and are not excessive given the importance of the work performed. Remunerations granted to (working) partners of French partnerships are not tax deductible as they are viewed as a distribution of profits to the partners. Dividends paid to shareholders (i.e., of a corporation) and profit distributions made to partners (of a partnership) are not tax deductible for the French entity. Hidden benefits/remunerations are normally treated as deemed dividends / deemed profits distributions and thus not deductible.

## Germany

German tax law provides restriction on directors' compensation in the following two cases:

### 1. Members of the supervisory board

Germany has a restriction for compensation paid to members of the supervisory board in a stock corporation. It is not applicable for limited companies, unless the supervisory board becomes obligatory due to legal regulations (codetermination law). Only 50% of such payments are deductible as expenses from a Corporate Income Tax ("CIT") perspective. This ruling is applicable for persons who have the function to supervise a company.

It should be noted that the German concept of stock corporations follows a "two-tiered board" structure, consisting of a supervisory board (Aufsichtsrat) and a management board (Vorstand). The term "member of the supervisory board" is in its meaning though close to the understanding of the term "director" from a Japanese perspective. In this regard it is indifferent if the supervising function results from a legal or voluntary basis in a stock corporation.

The crucial difference is in the task of the supervisor. If the supervisor performs management functions his compensation is deductible, whereas the compensation for supervisors with mere supervising functions is only 50% deductible.

### 2. Shareholding directors

Base salary for such persons is deductible to the extent that it is consistent with arm's length principles. The same principle applies for company performance-related/profit-based salary. However, the ratio of profit-based salary to that of the whole compensation should not be more than 25%. Profit-based salary exceeding 25% is treated as a disguised dividend. The sum of profit-based salary for all directors of the company must not exceed 50% of the earnings of the company before taxes and before the deduction of the profit-based salary. The excess portion of the profit-based salary qualifies as disguised dividend even if it is at arm's length. Where one shareholding director exists and the shareholding director plays an important role in the company, the profit-based salary should not exceed 50% of the whole compensation as well as the earnings of the company before taxes.

Germany has even tighter rules for managing shareholders who control at least 50% of the company's capital. Agreements between such shareholders and the company must meet some strict criteria. For example, such agreements must not leave room for interpretation or manipulation that could alter the company's taxable income at will, e.g. the salary agreement between a company and a managing shareholder should not have a clause that reserves the shareholder's meeting the right to define a higher or lower profit based salary. In this case the whole profit-based salary would qualify as a disguised dividend even if it is at arm's length.

German Tax law does not make a difference between a director of a German company or a company that is a German subsidiary of a foreign company.

# ACCJ Viewpoint

## Hong Kong

Deductibility of director's bonus follows the general deduction rule, i.e., it is deductible to the extent that the taxpayer can prove that it was incurred to generate assessable profits. Director's remuneration paid by a company managed and controlled in Hong Kong is taxable in the hands of the individual.

The deduction rule applies to all executives/officers/directors. However, if the non-executive director has limited functions, the tax authority may challenge the nexus between the expense and the income, but this has to be reviewed on a case by case basis and no specific guidance is available.

## Italy

From a corporate tax perspective, the ordinary rules apply: compensation/bonuses etc. are deductible while dividends are not deductible. With specific reference to Board of Directors remuneration, the deduction (which is only allowed for IRES purposes at the 24% rate, but not for IRAP—regional tax—purposes) is subject to two specific conditions:

- (i) the BoD remuneration must be determined by the shareholders'/BoD meetings, and
- (ii) the remuneration has been paid within the end of the fiscal year (deduction on a cash basis).

As mentioned, BoD compensation is not deductible for IRAP purposes, whereas employment costs are deductible if related to workforce hired with permanent employment contracts (deduction limitations apply to employment costs deriving from fixed-term contracts).

In addition, in many tax audits performed by the tax authorities we have seen that the standard approach is to consider any payment made to an employee/executive/director as strictly linked to the employment activity, unless the company/taxpayer is able to demonstrate that such payments do not have a link with the duties carried out by the employee/director.

From an individual tax perspective, any compensation in cash or in kind that can be linked to the employment activity is regarded as ordinary employment income, fully taxable at ordinary tax rates (i.e. up to 43% plus local taxes).

On April 2017, Tax Authorities introduced a specific tax rule governing "Carried Interest" payments made to directors and managers. Under certain strict circumstances, carried income is taxed as income from capital with a flat rate of 26% instead of as employment income (taxed with progressive rates up to 43% plus local taxes of 3%).

## Netherlands

Remuneration paid to employees (whether shareholders/directors or not) is in principle fully deductible for Dutch corporate income tax purposes. However, on the basis of the arm's length principle, payments to shareholders that are exceeding an arm's length remuneration are not tax deductible but should be considered (deemed) dividend distributions.

In addition, the Dutch corporate income tax act determines that costs related to the issuance of shares, for instance regarding a stock option plan, are in principle non-deductible on the profit of the Dutch corporate income taxpayer. However, an exception may apply if the stock option can only be cash settled. Please note that the aforementioned exception does not hold in case the annual salary of the employee consists of more than EUR 565,000 (2018) of granted rights which value mainly depends on the change of value of the underlying shares or profit certificates.

## Singapore

Variable payments such as bonuses made to executive directors are typically part of the directors' remuneration (i.e., employment income) and hence are tax deductible for Singapore tax purposes. As for variable payments made to non-executive directors, the amounts paid are only deductible if they constitute

# ACCJ Viewpoint

business operating expenses. To ascertain the tax deductibility, it would be necessary to analyze the nature of such variable payments made to non-executive directors. Depending on the nature of the payments, there are also certain factors to consider in determining the timing of tax deductions for such payments.

Dividend payments made to directors in their capacity as the shareholders of the company are not tax deductible for Singapore tax purposes.

## South Korea

In general, compensation is deductible, except for certain categories listed below. Compensation here includes salary, bonus and retirement payments.

1. Excessive compensation paid to the executive of a corporation who does not hold a full-time position (i.e. the excessive portion is non-deductible).
2. Compensation unreasonably paid (i.e., in comparison to other executives of a similar level, without reasonable justification) to an executive or employee who is the controlling stockholder, etc. (including persons with a special relationship – the same shall apply in such a case).
3. Compensation paid to members who invest through work and labor in unlimited partnerships or limited partnerships shall be deemed as the distribution of profits.
4. The Articles of Association or a shareholders' meeting should specify a maximum amount, or else the entire amount will be non-deductible. Where an amount is specified, any excess compensation will be non-deductible.
5. Retirement benefits paid above permissible amounts stated in the Articles of Association. If a maximum is not stated in the Articles, 10% of the previous year's salary multiplied by the number of years worked is the maximum deductible amount.

## Spain

As a general rule, the taxable base of a Spanish tax resident company is equal to its accounting profits once the relevant book-to-tax adjustments, as determined by Spanish CIT rules, have been applied. Therefore, unless a provision determines otherwise (and thus a negative book-to-tax adjustment would be required), payments of salaries and/or bonuses which are treated as an expense for accounting purposes would be treated as a deductible expense for tax purposes.

Spanish tax law includes the arm's-length principle which applies to all transactions carried out by related parties. An entity and the members of its board of directors are related parties, therefore, the director's remuneration must be made at FMV.

Moreover, if the director is at the same time partner of the entity (having an interest equal or over 25%), the director's remuneration must be also made at FMV. In this scenario, if the remuneration is not at FMV the Spanish tax authorities may characterized the excess as a dividend distribution (i.e. non-deductible expense for the entity and treated as a dividend -no salary- for the director personal income tax purposes).

In addition, please note that the Spanish tax rules provide a different tax treatment to amounts paid to executives and directors that are members of the company's Board of Directors ("Board") from that provided to those who are not, as follows:

1. If the executives and directors are not members of the company's Board:

There are no provisions which limit the tax deductibility of non-periodic payments made to executives or directors of Spanish entities. These are therefore effectively considered as deductible expenses under the

# ACCJ Viewpoint

provision of the Spanish CIT Law if the expenses registered are not a mere estimation of future cost but an amount effectively paid and due at the end of the fiscal year.

2. If the executives and directors are members of the company's Board:

As from January 1, 2015, remuneration to members of the board of directors for the performance of top management functions may be regarded as deductible for CIT purposes. This is provided that the remuneration to the members of the Board complies with the provisions of the Spanish Mercantile (including an express reference in the company's by-laws that the members of the board of directors must receive a remuneration for the functions they perform as members of the board as well as calculate reference to the nature of such remuneration—i.e., a fixed amount, an amount to be agreed by the shareholders on a yearly basis, etc.) and Labor Legislation.

The Spanish commercial rules require that, for an executive member of the Board to receive payment for his or her services:

(i) the Articles of Association include an express reference to the obligation to remunerate the members of the board of directors and the nature of the remuneration, including severance payments or any other kind of compensations for early termination;

(ii) the General Shareholders Meeting approves the annual remuneration of the members of the Board of Directors as a whole and its distribution between them. Note that the distribution could be performed, as well, by the Board of Directors. In any case, the distribution should be performed based on the activities and responsibilities assumed by each of them;

(iii) a specific agreement is entered into between the director and the company that needs to be previously approved by two thirds of the members of the Board and to be incorporated in the minutes of the Board meeting. The agreement should include all the remuneration details as well as the eventual severance payment. As a result, the members of the Board would not be allowed to receive any kind of payment which is not duly foreseen in the agreement; and

(iv) the remuneration should be according to the market standards.

Please note that if the members of the company's Board, besides having this post, have an ordinary relationship with the Company, where they provide services as employees of the Company and their functions are limited by the managing director or other high positions, it is possible to have an existence of two relationships (commercial and labour relationship) at the same time. The functions as members of the Board of Directors and as ordinary employees have to be distinguished.

Therefore, if the members of the Board of Directors have two relationships, they will be deemed to have two types of remunerations. The one related to the ordinary relationship, which should be paid complying the labour legislation and the one related to the commercial relationship. Moreover, they should be contributing to the General Social Security Regime.

In case that the members of the Board of Directors that have full powers of attorney and execute them in relation with the general objectives of the Company, act independently with full responsibility and their functions are only limited by the criteria and instructions received directly from the governing body, they will have a commercial relationship. They should be contributing to the General Social Security Regime as deemed employees (without unemployment and FOGASA).

Also, there is at least one tax court decision where the remuneration of the members of the Board are re-characterized as dividend income in a case where the ultimate shareholders of the entities were acting as members of the Board and were also shareholders of the company making the payment. The grounds for the decision were the Spanish GAAR and the understanding that the transaction was artificial to avoid such treatment as dividends.

# ACCJ Viewpoint

Severance payments (both to members of the Board and to other executives) would only be tax deductible up to the lower of either (i) 1 million euro or (ii) the amount established in the Worker's Statute.

There is no rule by means of which the Spanish Tax Authorities would treat non-periodic bonuses paid to directors and executives as disguised dividends. However, the Spanish Tax Authorities could potentially proceed with such re-characterization by applying the Spanish GAAR to situations where the transaction is deemed as artificial and the remuneration aims at avoiding a dividend payment.

## Switzerland

There is no general limitation on the deductibility of directors' salary expenses. However, it needs to be ensured that these payments are at arm's length. For example, should the directors have a significant shareholding interest in the company, excessive salary/bonus payments could be (partially) re-qualified into a deemed dividend distribution (which would be non-deductible for the company and subject to withholding tax).

Appropriate structuring of stock based compensation plans is required in order to secure a tax deduction, since the simple granting of new shares (e.g., out of conditional share capital) is usually not leading to an expense in the statutory financial statements and—accordingly—not to a corporate income tax deduction.

## United Kingdom

Generally speaking tax relief is available to a corporation when the individual becomes taxable on the bonus. When assessing the deductibility of a cash bonus, you would need to satisfy the general rule that the bonus was incurred wholly and exclusively for the purpose of the business's trade.

So far as the wholly and exclusively rule is satisfied, when computing the tax return the company is able to take a deduction for bonuses so far as the expense is paid within 9 months of the year end. If this condition is not met, the deduction is attained on a paid basis.

Alternatively, a dividend is non-deductible when calculating the company's taxable profits. In addition, the dividend is subject to income tax in the hands of the individual.

The above applies to executives and directors of the company.

## United States

The US generally does not distinguish bonus payments from other compensation to officers and employees. For US tax purposes, while corporate officers are employees, directors on the Board are not (although one person can function in both capacities).

A taxpayer carrying on a trade or business is entitled to deduct a reasonable allowance for salaries or other compensation for personal services. The deduction is allowable for the year in which the salary is paid or incurred.

Reasonable compensation is the amount that would ordinarily be paid for like services by like enterprises in like circumstances, which is a facts-and-circumstances determination. A bonus is deductible if paid for services performed and if it does not exceed reasonable compensation when added to other salaries.

Additionally, there is a limitation on deductibility of compensation paid to corporate officers of publicly traded corporations if the total compensation exceeds USD 1 million.

**NOTE:** The content in the appendix is up to date as of 31 December 2018. The ACCJ is not aware of any material changes as of 1 Aug 2023.

## Legal statement

The information contained in this survey is provided for informational purposes only and should not be construed as tax advice on any subject matter. No action should be taken on the basis of any content included herein without seeking tax or other professional advice. The contents of this survey contain general information and may not reflect current legal developments or address a specific situation.

# ACCJ Viewpoint

## 別紙

### 役員報酬・賞与の損金算入に関する国別調査

#### エグゼクティブ・サマリー

- ・ 調査対象の国のいずれにおいても、日本のような役員賞与の損金不算入規定は存在しない。
- ・ 株主である者とそうでない者を区別する規定のある国が2カ国(ドイツ、韓国)。
- ・ 上場企業と非公開企業を区別する規定のある国が2カ国(オーストラリア、米国)。
- ・ ほとんどの国において、役員報酬・賞与を損金算入するための「妥当性」要件および／または「商業目的」要件を含む規則が存在する。

国	ルールの種類	コメント
オーストラリア	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 非公開企業テスト</li><li>・ 妥当性テスト</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 非公開企業とは、広義の非上場企業もしくは上場企業の子会社ではない企業をいう。</li><li>・ 現在もしくは過去の株主や役員(またはその関係者)に支払う「超過分」については損金不算入。</li><li>・ 妥当性テスト: 提供された役務の価値、対象役員の技能および責任の程度、その他の関連要因。</li><li>・ 上場企業の役員については、損金不算入は通常の給与の損金算入規定に従う。</li></ul>
カナダ	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 株主テスト</li><li>・ 妥当性テスト</li><li>・ 目的テスト</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 役員報酬は妥当性に欠ける場合またはビジネス上の合理性がない場合は損金不算入。</li><li>・ 役員または従業員が従業員としてではなく株主として受領する給付に係る費用は損金不算入。</li></ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 目的テスト</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 隠れた報酬は配当として扱われるため損金不算入。</li></ul>
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 厳格な50%制限(監査委員会)</li><li>・ 独立企業原則(経営陣)</li><li>・ 株主テスト</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 監査委員会のメンバーでマネジメントの役割を果たさない者に対する報酬は50%のみが損金算入可能。</li><li>・ 役員が株主である場合、企業業績に応じた利益連動給与については特別なルールを適用。利益連動給与は一人当たり報酬総額の25%を超えてはならない。超過分は全てみなし配当として扱われる。役員全員に対する利益連動給与の総額が、企業の税引前利益に当該利益連動給与額を加算した額の50%を超えてはならない。この場合の超過分もみなし配当として扱われる。</li></ul>
香港	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 目的テスト</li><li>・ 妥当性テスト</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 課税所得を稼得する目的でなければならない。</li></ul>
イタリア	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 形式的なテストはなし</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 実務上は、役員または従業員に対する支払いはいずれも就労に対する報酬(または同等のもの)とみなされ、損金算入可能。ただし、企業や納税者が異議を申し立てる場合はこの限りではない。役員の報酬額に対する特別の留意が必要(すなわち、一般的に、市場慣行と比較して極めて高額な支払いは、課税当局が異議を唱える可能性がある。事案ごとの分析が必要である。)</li></ul>

# ACCJ Viewpoint

オランダ	・ 特になし	・ 原則として役員に対する支払いは一般的に損金算入。 ・ ストックオプションのスキームに関連して特別のルールが存在する。
シンガポール	・ 目的テスト	・ 業務執行役員に対する支払いは一般的に損金算入。 ・ 非業務執行役員に対する支払いは営業活動に伴い生じる必要経費の場合のみ損金算入。
韓国	・ 妥当性テスト ・ 目的テスト ・ 株主テスト	・ 定款や株主総会にて限度額を明示しなければならず、明示しない場合は全額が損金不算入。限度額が明示されている場合は、限度額を超えた部分は損金不算入。
スペイン	・ 特になし	・ 会計原則を適用し、役員報酬を配当所得に分類し直した判例あり。 ・ 独立企業原則 ・ 取締役会メンバーに対する報酬がスペインの商法・労働法の規定(例:取締役会メンバーに対する報酬の支払義務や報酬の性質について定款等で定めたもの等を含む)に即していることが条件。
スイス	・ 特になし	・ 独立企業原則を維持しなければならない。
英国	・ 目的テスト	・ 「全額」および「専ら」の原則:全額が専らビジネス上の取引を目的として発生した場合は損金算入可。
米国	・ 妥当性テスト ・ 非公開企業テスト(上場企業はより厳格な制限を受ける場合あり) ・ 目的テスト	・ 上場企業の役員に対して支払う報酬総額が百万米ドルを超える場合、損金算入制限あり。

- ・ 非公開企業テスト:非公開企業と上場企業もしくはその子会社との比較による区別
- ・ 目的テスト:報酬の目的を考慮(利益の稼得等)
- ・ 妥当性テスト:役務提供の対価としての報酬の妥当性を考慮
- ・ 株主テスト:役員や従業員が同時に株主であるか否かの区別

## オーストラリア

非公開企業が、現在もしくは過去の株主や役員、または現在もしくは過去の株主や役員の関係者に対し、以下の金額を支払うあるいは未払金を認識する場合、みなし配当が発生する場合がある。

- ・ 役務提供に対する報酬
- ・ 退職金、退職慰労金、退職報奨金等

金額が妥当な水準を超えていると税務長官がみなした場合、超過額は企業にとって損金算入の対象とならず、企業が事業年度の最終日に支払った配当とみなされる。

報酬額が妥当かどうかを決定する際の主な基準は役務の価値である。ただし、役員や従業員の技能および責任の程度を、資本に対する権利および経営陣の報酬に対する権利ならびに株主としての利益と比較検討する必要がある。各事例のあらゆる状況を考慮しなければならない。

非公開企業が株主もしくは株主の関係者に対して支払う前払金もしくは貸付金は自動的に配当とみなされる。ただし、一定の具体的な適用除外の対象となる場合はこの限りではない。企業が債務を免除する場合についても同様である。「非公開企業」とは広義の非上場企業もしくは上場企業の子会社ではない企業をいう。



# ACCJ Viewpoint

## カナダ

カナダの税制では企業の役員は従業員とみなされ、任期中の報酬は従業員給与となる。カナダの法人税法上、報酬の支払いを損金算入するためには、一般的な妥当性テストを受けなければならない。また、その費用は利益を稼得するために発生したものでなければならない。支払いが妥当性に欠け、明らかにビジネス上の合理性を伴わないで行われた場合、税務当局が損金算入に異議を唱える可能性がある。

さらに、従業員や役員が株主でもある場合、従業員が受領した給付（現金による支払いを含む）が従業員としてではなく株主として受領したものと判断される場合、損金不算入とみなされる。この判断は事実認定による。

## フランス

フランス企業の役員に対する給与、報酬、手当、現物給与、立替費用の払戻しは法人税において損金算入が認められている。しかし、その報酬が実際の役務に対応し、役務の重要度を考慮して過大でない場合にのみ、損金算入が認められる。フランスのパートナーシップの（現職）パートナーに対する報酬は、パートナーに対する利益分配とみなされるため損金不算入とされる。フランス企業においては、法人の場合に株主に対して支払われる配当およびパートナーシップの場合にパートナーに対して行われる利益分配は損金不算入となる。隠れた給付や報酬は通常みなし配当もしくはみなし利益分配として扱われるため損金不算入となる。

## ドイツ

ドイツの税法では、以下の2つの場合に役員報酬に対して制限を設けている。

### 1. 監査委員会のメンバー

株式会社の監査委員会のメンバーに支払われる報酬に対しては制限がある。これは有限会社には適用されない。ただし、監査委員会が法令（すなわち、共同決定法）により義務化された場合を除く。法人税法上50%のみが損金算入となる。このルールは企業を監督する機能を果たす者に適用される。

ドイツの株式会社においては、監査委員会（Aufsichtsrat）と取締役会（Vorstand）の「二層ボード」の体制を採っている。しかし、「監査委員会のメンバー」という用語の意味は、日本の観点からすると「取締役」という用語に近いものである。この点において、株式会社の監督機能が法的に根拠のあるものなのか任意によるものなのかは関係ない。

決定的な違いは監査役の責務にある。監査役がマネジメント機能を果たす場合、報酬は損金算入される。一方、単に監督機能を果たす場合の報酬については50%のみが損金算入の対象となる。

### 2. 株主である役員

株主である役員に対する基本給は独立企業原則に準じる範囲において損金算入が認められている。企業業績に応じた給与すなわち利益連動給与にも同じ原則が適用される。ただし、利益連動給与は報酬総額の25%以下の額でなければならない。25%を超える利益連動給与はみなし配当として扱われる。また、役員全員に支払う利益連動給与総額は、企業の税引前利益に当該利益連動給与額を加算した額の50%以下でなければならない。50%を超えた部分については、独立企業原則に準じたものであってもみなし配当に該当する。株主である役員が1人在籍し、企業で重要な役割を果たしている場合、利益連動給与は報酬総額および企業の税引前利益の50%以下でなければならない。

企業資本の50%以上を支配する株主である経営者に対しては、さらに厳しいルールが適用される。株主である経営者と企業との間の契約書はいくつかの厳格な基準を満たす必要がある。たとえば、契約書は企業の課税所得を意図的に変更できる解釈や操作の余地があってはならない。具体的には、企業と株主である経営者との間の給与契約書には、利益連動給与の上限または下限を決定する権利を株主総会に委ねる旨の条項を盛り込むではない。その場合、利益連動給与が独立企業原則に準じたものであったとしても、全額がみなし配当として扱われる。

ドイツの税法では、ドイツ企業の役員と外国企業のドイツ子会社である企業の役員は区別されていない。

# ACCJ Viewpoint

## 香港

役員賞与の損金算入は一般的な損金算入ルールに準じる。つまり、課税利益を稼得するために発生したことを納税者が立証できる範囲において損金算入が認められる。経営権および支配権が香港にある企業が支払う役員報酬は個人所得税の課税対象となる。

損金算入ルールは役員全員に適用される。ただし、非業務執行役員の果たす機能が限定的な場合、税務当局が収益と費用の結びつきについて疑問を呈する可能性がある。しかし、その場合もケースバイケースで検討され、具体的なガイダンスがあるわけではない。

## イタリア

法人税においては通常のルールが適用され、報酬や賞与は損金算入され、配当は損金不算入である。特に取締役会メンバーに対する報酬については、損金算入(24%の税率のIRES(法人税)のみで認められているが、IRAP(地方法人税)では認められていない)には以下の2つの特定の条件が課されている。

- (i) 取締役会メンバーに対する報酬は株主総会や取締役会で決定しなければならない。
- (ii) 報酬は事業年度末までに支払われなければならない(現金基準での損金算入)。

上述のとおり、取締役会メンバーに対する報酬は、地方法人税では損金不算入となるが、無期雇用契約で雇用した労働者(正規雇用者)に関連する場合(有期契約(非正規雇用)から生じる人件費に損金算入限度額が適用される)、人件費は損金算入となる。

また、税務当局が行った税務調査において頻繁に見られた標準的アプローチでは、従業員または役員に対する支払いはいずれも就労活動に密接に関連しているとみなされている。ただし、企業や納税者が、従業員や役員に対する支払いはその職務と関連していないと実証できる場合はこの限りではない。

個人所得税においては、就労活動に関連付けられる現金または現物による報酬はすべて通常の給与所得とみなされ、通常の税率で全額課税される(最高税率は43%、その他に地方税)。

2017年4月、課税当局は役員や経営者に対する「繰越利息」支払を規律する特別の税務ルールを導入した。一定の厳格な状況において、繰越所得は給与所得(最大43%の累進課税および3%の地方税が課される)の代わりに、資本からの所得として26%の固定税率により課税される。

## オランダ

オランダの法人税法上、従業員に対する報酬は(株主、役員であるか否かを問わず)原則として全額損金算入が可能である。しかし、独立企業原則に基づき、株主に対する支払いのうち独立企業間の報酬を超える金額については損金算入はできず、配当とみなされる。

また、法人所得税法によれば、オランダの法人税納税者は、原則としてストックオプション制度等に係る株式発行費用を損金算入できないとされている。しかし、ストックオプションが現金決済型の場合は例外が認められる可能性もある。ただし、従業員の年間給与のうち付与された権利が565,000ユーロ(2018年)を超え、その価格が主に原資産である株式や利益参加型証券の価格変動に左右される場合、上記の例外は適用されない。

## シンガポール

賞与等の業務執行役員に対する不定額の支払いは概して役員報酬(すなわち、給与所得)の一部であるため、シンガポールの税制では損金算入が認められている。非業務執行役員に対する不定額の支払いについては、それが営業活動に伴い生じる必要経費である場合のみ損金算入が認められている。そのため、損金算入の可否を判定するためには、そうした非業務執行役員に対する支払いの性質を明らかにする必要がある。支払いの性質により、当該支払いの損金算入の時期を決定する際に検討すべき一定の要素もある。

一方、役員が企業株主として配当を受領する場合、シンガポールの税法上損金不算入となる。

# ACCJ Viewpoint

## 韓国

一般的に、以下に分類されるものを除く報酬は損金に算入することができる。ここでいう報酬には、給与、賞与および退職金が含まれる。

1. 企業の非常勤の執行役に支払われた過大な報酬(すなわち、限度額を超えた部分が損金不算入となる)。
2. 支配株主等である執行役または従業員に対して不当に支払われた報酬(すなわち、同様の水準の他の役員と比較して、正当な理由がない場合)(特別な関係を有する個人に対する支払いも同様の扱い)。
3. 無限責任パートナーシップまたは有限責任パートナーシップの出資者で職務を担う者の報酬は利益分配とみなされる。
4. 取締役会メンバーや役員に対する賞与のうち、定款や株主総会で定めた限度額を超えた部分。定款や株主総会で限度額が定められていない場合は全額が損金不算入。
5. 退職金のうち定款に定められている限度額を超えた部分。定款に限度額が定められていない場合は、前年給与の10%に勤務年数を乗じた額が損金算入限度額とされる。

## スペイン

一般的に、スペイン居住法人の課税標準は、会計上の損益に法人税法に定められた税務調整を行って計算する。したがって、別段の定めがない限り(その場合、加算調整する必要あり)、会計上の費用項目である給与および/または賞与の支払いは、税務上でも損金として認められる。

スペインの税法ではすべての関連者間取引について独立企業原則が適用される。関連者には企業およびその役員が含まれ、役員に対する報酬は時価(FMV)により計算される必要がある。

さらに、その役員が25%以上の持分を有するパートナーである場合についても、その役員への報酬は時価(FMV)により計算される必要がある。この点において、当該役員報酬が時価(FMV)でない場合、税務当局は当該超過額について配当とみなし、損金不算入とする可能性がある。(その場合、当該超過額については当該役員個人の所得税上も配当所得として取り扱われる。)

加えて、スペインの税法では、役員に対する支払いは以下のように役員が企業の取締役会メンバーであるか否かによって税務上の取扱いが異なってくることに留意が必要である。

### 1. 役員が企業の取締役会メンバーでない場合

スペイン企業の役員に対する不定期な支払いの損金算入を制限する規定はない。したがって、計上した費用が単に将来的な見送りではなく、実際に支払った金額もしくは事業年度末時点において未払計上している場合、スペインの法人所得税法では実務上損金とみなされる。

### 2. 役員が企業の取締役会メンバーである場合

2015年1月1日より、取締役会メンバーが遂行するトップマネジメント機能に対する報酬は法人所得税法上、損金算入の対象とすることが可能になった。ただし、取締役会メンバーに対する報酬がスペインの商法(取締役会メンバーが取締役会メンバーとしての役員に対する報酬を受けなければならないことや固定金額や毎年株主に承認を得た金額等、報酬の性質により計算しなければならないことが規定されている内規を含む)・労働法の規定に則していることが条件である。

スペインの商法によれば、取締役会メンバーで執行権限を有する者がその役員に対する支払いを受領するためには以下のことを求めている。

(i) 定款に取締役メンバーに対する報酬の支払義務、報酬の性質(退職金または早期退職に伴うその他の種類の報酬を含む)の規定が含まれている。

(ii) 株主総会において、取締役メンバーの年間報酬総額およびメンバー間の配分額が承認される。配分も取締役会が行うことに留意が必要である。いずれの場合も、各メンバーの活動および責任に基づき、配分しなければならない。

(iii) 当該役員と企業の間で具体的な契約を締結することが求められ、事前に取締役会の3分の2以上の賛成を得て、取締役会議事録に記載することが必要である。契約書には報酬の詳細および最終的な退職金を記載しなければならない。その結果、契約書に正式に記載されていない支払いについては、いかなる種類のものであれ、取締役会メンバーが受領することは認められていない。

# ACCJ Viewpoint

(iv) 報酬は市場基準に則していなければならない。

企業の取締役会メンバーがその地位の他に、企業の従業員として役務を行い、業務執行役員またはより上位者により機能を制限されるという企業と通常の間接関係がある場合は、2つの関係（会社法による規律と労働法による規律）が同時に存在する可能性があることに留意が必要である。取締役会メンバーとしての機能と通常の従業員としての機能を区別しなければならない。

したがって、取締役会メンバーが2つの関係を有している場合、2種類の報酬があるとみなされる。1つは、通常の間接関係であり、労働法に準拠して支払わなければならないが、もう1つは会社法に準拠するものである。さらに、社会保険料の負担もしなければならない。完全な委任権を有し、企業の全般的な目的に則して実行する取締役会メンバーが全責任により独立して行動し、その役務を制限するのは管理機関の基準および直接の指示のみである場合、会社法に基づく関係があるといえる。労働法の適用上は、従業員とみなされて、社会保険料の負担（失業および給与保証基金（FOGASA）の負担は除く）もしなければならない。

また、取締役会メンバーに対する報酬を配当所得に再分類した判例が少なくとも1件ある。その判例では、企業の最終的な株主が取締役会メンバーであり、かつ支払いを行った企業の株主でもあった。判決の根拠となったのはスペインの会計原則であり、当該取引は配当としての取扱いを避けるための人為的なものと認識された。

退職金（取締役会メンバーおよびその他の役員に対する）は、次のいずれか低い額を上限に損金算入することができる。（1）100万ユーロ、（2）労働法で規定されている額。

役員に対して不定期に支払う賞与について、スペイン税務当局がみなし配当と判断する際の根拠となる規定は一切ない。しかし、取引が人為的なもので、配当支払いを回避するための報酬とみなされる場合、スペイン税務当局がスペインの会計原則を適用して、報酬を配当所得に再分類する可能性がある。

## スイス

役員に対する給与の損金算入については一切一般的な制限がない。しかし、これらの支払いが独立企業原則に基づくものかどうかを確かめる必要がある。例えば、大きな株主利益を役員が有する場合、過大な給与/ボーナスは（一部）配当とみなされる可能性がある（企業にとって損金不算入となり、源泉徴収の対象となる）。

株式報酬プランについては、新株の付与（譲渡制限付株式等）だけでは通常、法定財務諸表において経費とされず、法人税における損金算入とならないため、損金算入を確実にするためには適切な株式報酬プランが必要となる。

## 英国

一般的に賞与が個人所得税の対象となる場合、法人所得税は軽減される。現金賞与を損金算入するには賞与の全額が専らビジネス上の取引を目的として発生したとする一般原則を満たす必要がある。

「全額」および「専ら」という原則を満たせば、企業は税務申告の際に賞与を損金算入することができる。ただし、事業年度末から9カ月以内に支払う場合に限る。この条件を満たさない場合は、実際の支払った時点での損金算入となる。

一方、配当については、企業の課税所得の計算上損金算入の対象とはならず、それを受領した個人所得税の対象となる。

上記は企業の役員にも適用される。

## 米国

一般的に、米国では役員および従業員に対して支払われる賞与とその他の報酬は区別されない。米国税法上、企業の役員は従業員であるが、取締役会のメンバーは従業員ではない（ただし、一人が両方の役職を兼ねる場合もある）。

取引もしくは事業を行う納税者は人的役務に対する給与もしくはその他の報酬について、妥当な範囲で損金算入することが認められており、給与が支払われた、または、発生した年度で損金算入することができる。

# ACCJ Viewpoint

妥当な報酬額とは同様の状況において同様の企業によって同様の役務に対して通常支払われるであろう金額であり、事実認定による。賞与については、それが提供された役務に対するもので、その他の給与と合算しても妥当な報酬額を超えない場合、損金算入が認められている。

また、上場企業の役員に対して支払う報酬総額が100万米ドルを超える場合には、損金算入は制限される。

**注：**別紙の内容は2018年12月31日現在のものである。ACCJはそれ以降から2023年8月1日時点までにおける重要な変更については認識していない。

## 免責事項

本国別調査に記載されている情報は情報提供のみを目的としており、いかなる事項に関する税務上の助言を意図したものではない。税務上あるいはその他の専門的な助言を求めることなしに、本国別調査の内容に基づくいかなる行動もとるべきではない。本国別調査の内容は一般的な情報を示しているものであり、現在の法規制を反映していない可能性や特定の状況に対応していない可能性がある。