A regra do exercício presumido e o diferimento 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

Duas características do regime de planos de ações são relevantes para uma força de trabalho cripto com grande mobilidade. A regra do exercício presumido (deemed exercise rule) aplica-se a um empregado não cidadão que encerra seu emprego em Singapura ou deixa Singapura por mais de três meses. Ele é tratado como se tivesse exercido todas as opções não exercidas e adquirido todas as outorgas de ações ainda não adquiridas na data do encerramento. O imposto é calculado sobre o valor nessa data ou, se menor, sobre o valor um mês antes.[1] A regra existe para cobrar imposto de empregados que, de outro modo, partiriam com opções não exercidas e nunca voltariam. Ela se aplica a ações e a ações tokenizadas. Não se aplica a concessões de tokens que não sejam ações, porque estas ficam fora da seção 10(6). Um engenheiro estrangeiro que deixa Singapura com tokens de governança ainda sem vesting não tem, portanto, exercício presumido e é tributado, se for o caso, em seu novo país de residência quando os tokens forem adquiridos.

O Qualified Employee Equity-based Remuneration Scheme (QEEBR) permite ao empregado diferir o imposto sobre ganhos com opções e outorgas de ações por até cinco anos, com juros à taxa prime, desde que o plano e o empregado cumpram as condições do regime. O diferimento reconhece que o empregado pode deter ações

© 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.

ilíquidas e não ter como pagar imposto sobre ganhos apenas contábeis.[2] O QEEBR não se aplica a concessões de tokens que não sejam ações. O resultado é um descompasso enfrentado por toda empresa de tokens de Singapura. Um empregado com uma concessão de tokens já adquirida no valor de S$ 2 milhões e sem mercado para vender deve imposto sobre S$ 2 milhões, sem diferimento. Um colega com uma outorga de ações equivalente pode diferir por cinco anos. O remédio prático é a empresa entregar um componente em dinheiro ou vender tokens por conta do empregado para custear o imposto, e ambas as soluções exigem que a tesouraria da empresa esteja organizada para isso.

Nota prática

Um plano de tokens em Singapura deve ser estruturado de modo que cada data de vesting seja também uma data de liquidez. Convém fazer o vesting dos tokens em datas em que o token seja negociável, pagar um bônus em dinheiro dimensionado para o imposto marginal do empregado sobre o valor no vesting ou operar um mecanismo de sell-to-cover por meio de uma exchange licenciada. O método de avaliação deve ser documentado para cada data de vesting e aplicado de forma consistente. Cada empregado deve receber um demonstrativo do valor em dólares de Singapura no vesting, para que possa preencher sua declaração. Um plano que ignore esses pontos produz funcionários que devem imposto sobre tokens que não conseguem vender, e essa é a causa mais frequente de saída de pessoal que observei em equipes cripto de Singapura.

Notas

1. Income Tax Act 1947, seção 10(7) e as disposições conexas sobre a regra do exercício presumido para empregados estrangeiros que encerram o emprego ou deixam Singapura; IRAS, *Tax Treatment of Employee Share Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans*, seção sobre a regra do exercício presumido. ↩

© 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, condições e procedimento de requerimento (diferimento de até cinco anos com juros; requerimento pelo empregado com confirmação do empregador). ↩

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