

企业所有者利润与薪酬替代 的纳税筹划基本模型

王 龙 曹建安

(西安欧亚学院 西安 710065 西安交通大学管理学院 西安 710049)

【摘要】在企业所有者直接参与企业的生产经营活动和管理时,其从企业取得的薪酬和利润两种收益分别要负担个人所得税与企业所得税。本文建立了利润与薪酬替代的纳税筹划基本模型,分析在我国现行所得税税制下各种类型企业的纳税筹划临界区域,提出了实现企业薪酬与利润税收负担最小化的方法。

【关键词】利润 薪酬 所得税 纳税筹划 企业收益分配

一、所得税法对企业收益分配形式选择的影响

按照现代企业契约理论,企业是一个人力资本和非人力资本共同订立的特别市场合约。与传统企业相比,现代企业的产权结构是多元化的,由两种主要的产权形式构成,即物质资本产权和人力资本产权。在传统的企业理论中,公司被理解是由物质资本所有者组织起来的联合体。为公司提供资本的物质资本所有者对企业拥有绝对的所有权,管理者和生产者只是股东资本的雇佣者。在现代知识经济模式下,人力资本已经成为企业生存和发展的决定性生产要素。为了调动人力资本的积极性,物质资本的所有者通常采用了股权激励机制,即允许人力资本所有者拥有公司一定的股份。因此,现代企业的治理结构逐渐转变为人力资本与物质资本的混合契约模式。在这种契约模式下,企业经营以物质资本所有者与人力资本所有者双重身份参与企业收益的分配。

无论是董事长、总经理,还是其他高管人员,甚至企业的普通员工,如果同时作为企业的所有者拥有企业的所有权,则其会以所有者和经营者(生产者)的双重身份从企业以利润和薪酬两种形式获取收益,就需要承担企业所得税和个人所得税两种税收负担。

在企业收益的初次分配过程中,企业的所有者或者经营者,依据其取得收入的形式不同,分别承担不同的税收负担。不拥有企业所有权的单纯的企业高管人员或者员工,从企业获取的收益只有薪酬,需要缴纳个人所得税;而单纯的企业所有者获取的收益只有红利,只需要缴纳企业所得税。但既拥有企业所有权又参与企业管理(或者生产经营活动)的高管人员(或者员工),由于其以物质资本所有者和人力资本所有者双重身份参与企业收益分配,以利润和薪酬两种形式从企业取得收益,因此需分别缴纳企业所得税和个人所得税。

由于薪酬和利润两种收益形式要承担不同的税收负担,为了实现税负最小化和收益最大化,就需要在利润和薪酬这两种收益形式之间作出合理的选择和替代。特别是拥有企业所有权的企业经营者,一般对自己的薪酬和利润分配具有一

定的决策权,对从企业获取收益的薪酬和利润两种形式及其数量作出选择时,应充分考虑税收因素的影响,在薪酬和利润分配之间进行科学合理的纳税筹划。

二、利润与薪酬替代纳税筹划的基本模型

按照一般的激励理论,对企业高管人员的薪酬激励与企业的业绩(利润)具有一定的正相关性,增加高管人员的薪酬可以在一定程度上提高当期或者未来企业的业绩。但是,在企业总收入已经确定的条件下,从企业静态的收入分配角度来看,由于支付给高管人员的薪酬计入成本费用后会减少企业利润,因此薪酬与利润之间存在着此消彼长的替代关系。

1. 经营者薪酬的税收负担。经营者的薪酬一般按照月度发放。假定经营者全年薪酬按月等额取得,每月获取的薪酬为 W ,每月薪酬相对应的个人所得税税率为 R_1 。则经营者每月薪酬所得应纳税额为 $W \times R_1$,全年薪酬应纳个人所得税税额 T_1 为:

$$T_1 = 12 \times W \times R_1 \quad (1)$$

2. 所有者利润的税收负担。为了简化问题的研究和计算,本文首先假定企业的所有权由企业的经营者一人所有,即企业的所有权与经营权高度统一,并且当期企业所获得的利润不再进一步向投资者分配股息红利,而是继续留在企业用于扩大再生产。

假定企业在当期一个纳税年度内的利润总额为 P ,企业利润所适用的企业所得税税率为 R_2 ,则当期企业利润所负担的所得税税额 T_2 为:

$$T_2 = P \times R_2 \quad (2)$$

由于企业利润的核算为扣除员工和管理者薪酬后的数值,即企业的利润中已经扣除了薪酬。因此,在企业其他成本费用项目以及税前扣除项目不变的前提下,薪酬与利润之间具有相互替代关系。在企业的所有者与经营者高度一致的情况下,企业经营薪酬的发放会等额减少企业的利润,由此会减少企业的所得税税额。相反,如果减少企业经营薪酬的发放,相应地会增加企业等额的利润。在确定的企业生产经营

规模和水平下,由于企业的利润与所有者薪酬之间存在着等额的转化和替代关系,所以二者之和为一个常数,设定为 C:

$$P=C-12\times W \quad (3)$$

假定企业经营者发放的月度薪酬增加(减少)变动额为 ΔW ,则全年相应地会减少(增加)企业的利润 ΔP 的数量为 $12\times\Delta W$,由薪酬导致的企业所得税的变动数额 ΔT_2 为:

$$\Delta T_2 = 12\times\Delta W\times R_2 \quad (4)$$

3. 利润与薪酬替代纳税筹划的基本模型。薪酬与利润之间的此消彼长关系会导致个人所得税与企业所得税的此长彼消。纳税筹划的目的是实现薪酬与利润总的税收负担最小。企业所有者或者经营者为了实现税后薪酬收益与税后利润之和最大化,就必须使薪酬所负担的个人所得税与利润所负担的企业所得税之和最小化,即总的税收负担 T 最小。由于:

$$T=T_1+T_2=12\times W\times R_1+P\times R_2=12\times$$

$$W\times R_1+(C-12\times W)\times R_2 \quad (5)$$

为使企业税负最小,对 T 进行求导。当 $T'=0$ 时,可认为 T 有极值,此时:

$$R_1=R_2 \quad (6)$$

由公式(6)可知,当薪酬适用的个人所得税税率等于企业所得税税率($R_1=R_2$)时,企业的总体税收负担 T 最小;当薪酬适用的个人所得税税率小于企业所得税税率($R_1<R_2$)时,薪酬负担的个人所得税小于等额利润负担的企业所得税,可以增加薪酬减少利润以减少总体税负;当薪酬适用的个人所得税税率大于企业所得税税率($R_1>R_2$)时,薪酬负担的个人所得税高于等额利润负担的企业所得税,可以减少薪酬增加利润以减少总体税负。

总之,经营者薪酬适用的个人所得税税率越接近企业所得税税率,总体税负就越低。当薪酬适用的个人所得税税率等于企业所得税税率时,总体税负最低。

三、现行税制下利润与薪酬替代纳税筹划基本模型的应用

按照我国现行个人所得税法的规定,个人工资、薪金所得以每月收入额减除费用 2 000 元后的余额,为个人应纳税所得额。个人工资、薪金所得适用税率为 5%~45% 的 9 级超额累进税率(见右上表)。我国现行企业所得税法规定,企业所得税税率为 25% 的比例税;国家需要重点扶持的高新技术企业,减按 15% 的税率征收企业所得税。

根据上文建立的基本模型与研究结论,在企业的所有者与经营者合而为一的前提下,当企业经营者所发放的薪酬适用的个人所得税税率等于企业所得税税率($R_1=R_2$)时,企业的总体税负最低。因此,对于不同类型的企业(一般企业、高新技术企业),其薪酬与利润替代的纳税筹划临界区域不同。对于

不同类型的企业的纳税筹划临界区域

级数	全月应纳税所得额	薪酬额 (含每月 2 000 元的费用扣除)		个人所得税税率(%)	一般企业所得税税率(%)	高新技术企业所得税税率(%)
		全月	全年			
1	不超过 500 元的部分	不超过 2 500 元的部分	不超过 30 000 元的部分	5	25	15
2	超过 500~2 000 元的部分	超过 2 500~4 000 元的部分	超过 30 000~48 000 元的部分	10	25	15
3	超过 2 000~5 000 元的部分	超过 4 000~7 000 元的部分	超过 48 000~84 000 元的部分	15	25	15
4	超过 5 000~20 000 元的部分	超过 7 000~22 000 元的部分	超过 84 000~264 000 元的部分	20	25	15
5	超过 20 000~40 000 元的部分	超过 22 000~42 000 元的部分	超过 264 000~504 000 元的部分	25	25	15
6	超过 40 000~60 000 元的部分	超过 42 000~62 000 元的部分	超过 504 000~744 000 元的部分	30	25	15
7	超过 60 000~80 000 元的部分	超过 62 000~82 000 元的部分	超过 744 000~984 000 元的部分	35	25	15
8	超过 80 000~100 000 元的部分	超过 82 000~102 000 元的部分	超过 984 000~1 224 000 元的部分	40	25	15
9	超过 100 000 元的部分	超过 102 000 元的部分	超过 1 224 000 元的部分	45	25	15

企业所得税率为 25% 的一般企业,相对应的工资、薪金个人所得税税率为 25% 的年薪酬额区间为 264 000~504 000 元;对于企业所得税率为 15% 的高新技术企业,相对应的工资、薪金个人所得税税率为 15% 的年薪酬额区间为 48 000~84 000 元。

可见,作为企业经营者,如果其年度薪酬的发放高于或者低于上述纳税筹划临界区域,就会适用更高的个人所得税税率或者更高的企业所得税税率,从而导致总体税收负担的增加。

四、结论

由于在经营水平和规模确定的条件下,管理者的薪酬与企业的利润存在着互相转化和替代的关系,作为所有者总是追求利润最大化,作为管理者又总是追求薪酬最大化。当管理者全部或者部分拥有企业所有权时,就需要在薪酬和利润之间作出替代选择。为了实现个人所得税和企业所得税总的税负最低,或者实现薪酬收益和利润收益之和最大化,就需要考虑个人所得税和企业所得税的征收方式及其税率等影响因素,进行合理的纳税筹划。

【注】本文受国家自然科学基金项目(项目编号:7090-2068)、过程控制与效率工程教育部重点实验室资助。

主要参考文献

1. 黄孟复.中国民营经济发展报告 NO.6(2008~2009).北京:社会科学文献出版社,2009
2. 曹建安,李爽,陈春玲.首席财务官与首席执行官薪酬的相关性研究.华东经济管理,2009;6
3. 周其仁.市场里的企业:一个人力资本——非人力资本的特别合约.经济研究,1996;6
4. 黄乾.高新技术企业的人力资本——物质资本契约关系及其所有权安排.南京社会科学,2003;3