



个人激励方式的纳税筹划

长沙 谭光荣 蒲琳洁

企业激励经营者和员工的方式有年薪制、绩效与工资挂钩、发放工资和福利、实行股票期权等。同样金额的激励,支付方式不同,其税负就不同,接受激励者可根据实际情况选择有利于节税的激励方案。

例1:天华股份有限公司拟对本年度表现突出的经营者给予奖励,特提出下列四种激励方式:

(1)实行年薪制。年薪600 000元(包括年终奖,但不包括其他福利)。

(2)绩效与工资挂钩。月基本工资2 500元,年基本工资30 000元,年底按工作量可得提成工资570 000元,且年底一次支付(提成工资中包括年终奖,但不包括其他福利)。

(3)发放工资和福利。月工资35 000元,年工资420 000元,社会平均工资为每年25 000元,企业年负担的住房公积金、养老保险、医疗保险、失业保险分别为7 500元、15 000元、4 500元、1 500元,年终奖为151 500元,年底一次支付。企业为经营者支付的各种工资福利年合计为600 000元。当地计税工资的标准为每人每月800元,本年各月发放的工资与上年各月基本相同。当地规定,企业住房公积金、养老保险、医疗保险、失业保险提取的比例分别为10%、20%、6%、2%,个人提取的上述比例分别为10%、8%、2%、1%。

(4)实行股票期权。每月支付工资4 166.67元,年工资为50 000元。年终以协议价(施权价)1元/股授予该经营者50 000股股票期权。年底行权时股票市价为12元/股。企业为经营者支付的各种工资福利年合计为600 000元。5年后预计股票市

价为20元/股,五年内无股利分配,此时的风险报酬利率为15%,经营者转让股票。

下面对以上几种支付方式的税负进行比较分析。

1.实行年薪制的税负。按《国家税务总局关于企业经营者试行年薪制后如何计征个人所得税的通知》规定,对实行年薪制的经营者取得的工资、薪金所得应纳的税款,可以按年计算、分月预缴,即企业经营者按月领取的基本收入应在扣除800元的费用后按适用税率计算应纳税款并预缴。年度终了领取效益收入后,合计全年基本收入和效益收入,再按12个月平均计算实际应纳的税款。实行年薪制,全年应纳的个人所得税为: $[(600\ 000 \div 12 - 800) \times 30\% - 3\ 375] \times 12 = 136\ 620$ (元)。

2.绩效与工资挂钩下的税负。按有关规定,实行绩效与工资挂钩的个人全年应纳个人所得税为: $[(2\ 500 - 800) \times 10\% - 25] \times 12 = 1\ 740$ (元)。

《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》规定,行政机关、企事业单位向其雇员发放的一次性奖金可单独作为一个工资、薪金所得计算纳税。年终奖应纳个人所得税计算如下:

$570\ 000 \div 12 = 47\ 500$ (元),对应的个人所得税税率为30%,年终奖应纳个人所得税为: $570\ 000 \times 30\% - 3\ 375 = 167\ 625$ (元)。实行绩效与工资挂钩的个人应纳的个人所得税合计为: $1\ 740 + 167\ 625 = 169\ 365$ (元)。

当然,在实际工作中,在年基本工资与年提成工资总额一

两者一致。

(4)2003年4月20日乙公司宣告发放现金股利300万元,甲公司应享有份额为90万元($300 \times 30\%$)。借:应收股利90万元;贷:长期股权投资——损益调整90万元。

(5)2003年12月31日甲公司应享有乙公司实现的净利润120万元($400 \times 30\%$)。借:长期股权投资——损益调整120万元;贷:投资收益120万元。

应摊销股权投资差额68万元($200 \div 10 + 480 \div 10$)。借:投资收益68万元;贷:长期股权投资——股权投资差额68万元。此应摊销股权投资差额68万元为可抵减性时间性差异,影响所得税22.44万元($68 \times 33\%$),形成递延税款借项22.44万元。借:递延税款22.44万元;贷:应交税金——应交所得税22.44万元。

三、长期股权投资处置中涉及的股权投资差额摊销

例3:甲公司适用的所得税税率为33%,所得税采用递延法核算,2003年全年利润总额为2 000万元,其中包括甲公司

对乙企业长期股权投资的处置损益。甲公司处置该项投资时取得处置收入420万元,已存入银行。该项投资账面余额为300万元,其中投资成本为200万元,前期登记损益调整60万元,股权投资差额原来为60万元,前期已经摊销20万元,尚余40万元没有摊销。

甲公司处置投资的会计处理是:借:银行存款420万元;贷:长期股权投资——投资成本200万元、——损益调整60万元、——股权投资差额40万元,投资收益120万元。

根据税法规定,税收处置收益应为160万元($420 - 200 - 60$),已摊销的股权投资差额20万元作为可抵减性时间性差异转回。应税所得额为2 020万元($2\ 000 - 120 + 160 - 20$),应交所得税为666.6万元($2\ 020 \times 33\%$),递延税款贷项为6.6万元($20 \times 33\%$),所得税费用为673.2万元($666.6 + 6.6$)。所得税会计处理为:借:所得税673.2万元;贷:应交税金——应交所得税666.6万元,递延税款6.6万元。☐

定的前提下,年基本工资(年提成工资)占工资总额的比例不同,个人应纳的个人所得税也是不同的。

下面按照此种思路,测算当年提成工资与年基本工资总额为600 000元时,按不同年提成工资比例计算的应纳个人所得税,从而找出税负最低的工资支付方案。

年提成工资比例(金额)	年基本工资应纳个人所得税	年提成工资应纳个人所得税	合计
95%(570 000)	1 740	167 625	169 365
90%(540 000)	6 060	158 625	164 685
80%(480 000)	17 580	118 625	136 205
70%(420 000)	29 580	103 625	133 205
60%(360 000)	41 580	88 625	130 205
50%(300 000)	56 100	73 625	129 725
40%(240 000)	71 100	47 625	118 725
30%(180 000)	86 100	35 625	121 725
20%(120 000)	101 100	23 625	124 725
10%(60 000)	118 620	11 625	130 245
5%(30 000)	127 620	4 375	131 995

通过测算,在年基本工资与年提成工资总额为600 000元的前提下,当支付的年提成工资比例为40%,即年提成工资为240 000元时,年应纳个人所得税为118 725元,此时税负最低。如果工资总额发生了变化,这个比例也会相应变化。

3. 发放工资和福利情况下的税负。

法定福利包括住房公积金、基本养老保险、医疗保险、失业保险。

①住房公积金。《关于修改〈住房公积金管理条例〉的决定》规定,职工和单位住房公积金的缴存比例均不得低于职工上一年度月平均工资的5%。

②医疗保险。《关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》规定,用人单位缴费率应控制在职工工资总额的6%左右,职工缴费率一般为本人工资收入的2%。基本医疗保险原则上以地级以上行政区为统筹单位,也可以县(市)为统筹单位,各个地方规定的法定比例是税前扣除的法定依据。

③基本养老保险。《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》规定,企业一般按职工缴费工资基数的20%提取。《关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》规定,职工本人上一年度月平均工资为个人缴纳基本养老保险费的基数。月平均工资应按国家统计局规定列入工资总额统计的项目计算,其中包括工资、奖金、津贴、补贴等收入。职工月平均工资低于当地职工平均工资60%的,按60%计算缴费工资基数;超过当地职工平均工资300%的部分不计入缴费工资基数,也不计入计发养老金的基数。

④失业保险。《失业保险条例》规定,城镇企业事业单位按照本单位工资总额的2%缴纳失业保险费。城镇企业事业单位职工按照本人工资总额的1%缴纳失业保险费。《关于住房公积金、医疗保险金、养老保险金征收个人所得税问题的通知》及其他相关文件规定,企业和个人按照国家或地方政府规定的比例提取并向指定金融机构实际缴付的住房公积金、医疗保

险金、养老保险金、失业保险金不计入个人当期的工资、薪金收入,免征个人所得税。当然,这些扣除比例与计提基数具体应该按各地标准执行。各企业、事业单位个人取得的上述福利只要不违背相应的地方标准,其个人收入均可在计算个人所得税税前扣除。

除法定福利外还有单位福利,单位福利是指个人计提的上述四种福利超过了当地计提比例的部分。按税法规定,计算个人所得税时,可税前扣除的限额为当地政府部门规定的最高限额,超过部分不能在税前扣除。

本例中,职工个人按规定提取的住房公积金、养老保险、医疗保险、失业保险比例分别为10%、8%、2%、1%,据此计算的各月可不并入工资、薪金所得来计算个人所得税的住房公积金、医疗保险、失业保险、养老保险分别为:625元、500元、125元、62.5元。因此,全年应纳的个人所得税为:[(35 000-625-500-125-62.5-800)×25%-1 375]×12+(151 500×20%-375)=112 087.5(元)。

4. 实行股票期权的税负。《关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》规定,员工接受实施股票期权计划企业授予的股票期权时,除另有规定外,一般不作为应税所得征税。员工行权时,其从企业取得股票的实际购买价(施权价)低于购买日公平市场价(指该股票当日的收盘价)的差额,是员工取得的与任职、受雇有关的所得,应按工资、薪金所得计算缴纳个人所得税。

1~11月经营者的工资、薪金所得应纳个人所得税为4 180元{[(4 166.67-800)×15%-125]×11},12月应纳个人所得税为232 505元{[(4 166.67-800)×15%-125]+[50 000×(12-1)×45%-15 375]},5年后取得股票转让收入为1 000 000元(20×50 000),免征个人所得税,其收益折现值为497 200元(10 000 000×折现系数0.497 2)。

表二 四种激励方式缴纳个人所得税后净利润比较 单位:元

	年薪制	绩效与工资挂钩	发放工资和福利	股票期权
企业支出	600 000	600 000	600 000	600 000
工资	600 000	30 000	420 000	50 000
年终奖		570 000	151 500	
法定福利			28 500	
股票期权				550 000
税前收益	600 000	600 000	600 000	600 000
个人所得税	136 620	169 365	112 087.5	236 685
收益折现	463 380	430 635	487 912.5	497 200
净收益	463 380	430 635	487 912.5	260 515

从表二很容易看出四种激励方式的优劣,不过风险各有不同。所以,企业以丰厚待遇奖励经营者时,纳税筹划很有必要。

如果从年终奖获得者的角度考虑,企业采用第三种支付方式,年终奖获得者的税后收益最大。综合考虑,当年提成工资占工资总额的比例达40%时,第二种方式是比较有利的,毕竟期权风险较大(当然,如果工资与年终奖的总额发生了变化,其税负也会发生相应的变化),筹划者可参考上述计算过程,选择最佳方案。□