

毕业设计（论文）

南通职业大学

类型： 毕业设计说明书 毕业论文

题目：

职工、企业双主体视角下中小企业职工薪酬优化设计
——以南通50家中小企业为例

学生姓名：

崔恒星、陈克、许阿欢

指导老师：

王亚军

专业：

会计与统计核算

时 间：

2018年4月

目录

摘要.....	1
Abstract	2
1 引言.....	1
2 职工薪酬概述.....	1
2.1 企业职工薪酬的内涵.....	1
2.2 企业职工薪酬的组成.....	1
2.3 职工薪酬水平对双主体税负的影响.....	2
3 税收筹划的概述.....	3
3.1 税收筹划的内涵.....	3
3.2 税收筹划的特征.....	3
4 税收筹划经济学分析.....	3
4.1 税收筹划微观经济学理论分析.....	3
4.2 福利经济学中税收筹划的经济效应分析.....	5
4.3 税收筹划的博弈论分析.....	5
5 企业职工薪酬设置的调查概况—以南通 50 家企业为例.....	7
6 职工、企业双主体视角下职工薪酬税收优化空间—以南通 50 家中小企业为例.....	7
6.1 工资薪金的筹划空间.....	7
6.1.1 计税规定.....	7
6.2.2 优化空间.....	8
6.2 劳务报酬的筹划空间.....	8
6.2.1 计税规定.....	8
6.2.2 优化空间.....	9
6.3 住房公积金的筹划空间.....	11
6.3.1 计税规定.....	11
6.3.2 优化空间.....	11
6.4 职工福利的筹划空间.....	12
6.4.1 计税规定.....	12
6.4.2 优化空间.....	12
6.5 年金的筹划空间.....	14
6.5.1 计税规定.....	14

6.5.2 优化空间	14
6.6 税收优惠的筹划空间	15
6.6.1 计税规定	15
6.6.2 优化空间	15
7 职工企业双主体视角下职工薪酬税收优化设计及应用	17
7.1 工资薪金的优化设计	17
7.2 劳务报酬的优化设计	21
7.3 住房公积金的优化设计	23
7.4 职工福利的优化设计	24
7.5 年金的优化设计	25
7.6 税收优惠的优化设计	26
8 职工薪酬优化设计的注意事项	27
9 总结	29
参考文献	30
致谢	32
附录	33

摘要

职工薪酬是企业成本的重要组成部分，是职工收入的主要来源，职工薪酬的设置事关职工和企业的双重利益。如何对职工薪酬进行合理的优化设计减轻企业与职工的税负，受到社会的广泛重视。企业以遵循相关税法为前提，对职工薪酬进行税收筹划，可以在降低企业成本、减少企业所得税的同时增加职工收入，实现企业和职工的双赢。

本文从中小企业职工薪酬和税收筹划的内涵入手，运用经济学分析职工薪酬税收优化设计的理论价值。在遵守个人所得税和企业所得税的税法基础上，规划企业、职工双主体视角下职工薪酬的税收筹划空间，基于南通 50 家中小型企业的调查数据，研究出企业职工薪酬的优化设计，以期减轻双主体税负，实现企业与职工的税后收益最大化。

关键词：职工薪酬，个人所得税，企业所得税，税收筹划，优化设计

Abstract

Employees' remuneration is a part of the cost of the enterprise and the main source of daily living expenses. The tax planning of employee's remuneration can effectively reduce the tax burden of enterprises and workers, and increase the real income after tax, which is widely valued by society. In accordance with the income tax law, the small and medium enterprises can reasonably control the cost and realize the incentive effect by optimizing the tax design of employee's remuneration..

This article starts with the connotation of the salary and tax planning of the small and medium enterprises, analyzes the theoretical value of the optimization design of the salary tax, and explores the impact of the salary tax planning on the tax burden of the enterprises and workers. Based on the relevant tax laws and the survey data of 50 nantong small and medium enterprises, the paper analyzes and studies the optimization design, application and attention of small and medium enterprises.

Key words: employee salary, personal income tax, Enterprise income tax, tax planning, optimizat

1 引言

职工薪酬是中小企业成本的重要组成部分，也是企业职工收入的主要来源，职工薪酬水平、结构及其发放方式直接影响个人和企业的税收负担，在经济结构转型、企业成本递增的背景下，研究如何通过有效税收筹划优化企业职工薪酬设置，在提升职工税后收入的同时增加中小企业税后利润，成为全社会关注的重点课题。

职工薪酬优化设计的现有研究，部分学者基于职工或者企业的单角度，分析薪酬优化设计的理论价值，李敏（2015 年）在《基于企业角度谈工资薪金个人所得税纳税筹划》的研究中，通过工资薪金与其他所得相互转化、年终奖合理发放等方法进行纳税筹划，从而减轻个税税负；刘燕（2014 年）在《应付职工薪酬税务筹划问题探讨》一文中，在研究两个所得税法规差异的基础上进行税收筹划以便最大限度地在企业所得税前扣除，增加职工的个人收益，减轻企业税收负担；葛长银（2011 年）在《职工薪酬的财税处理》一文中，分析职工薪酬所涉及的财税问题并依据薪酬稽查的重点提出相应的节税筹划思路。

职工薪酬设置的相关研究量大且内容广泛，但缺少深入系统的优化设计及其应用研究。本文基于企业与职工双主体视角，根据最新职工薪酬税收法律法规探究职工薪酬的优化设计空间，并以南通 50 家中小型企业的实地调查数据为例，研究中小企业职工薪酬的优化设计，旨在发挥职工薪酬激励效应的同时实现企业与职工合作共赢的目标。

2 职工薪酬概述

2.1 企业职工薪酬的内涵

职工薪酬是企业为取得职工提供的劳务或解除劳动关系所提供的报酬，包括职工获得的货币和非货币性报酬。

2.2 企业职工薪酬的组成

企业职工薪酬由在职薪酬、离职后福利和辞退福利等组成，详细内容如下图 2-2 中表明。

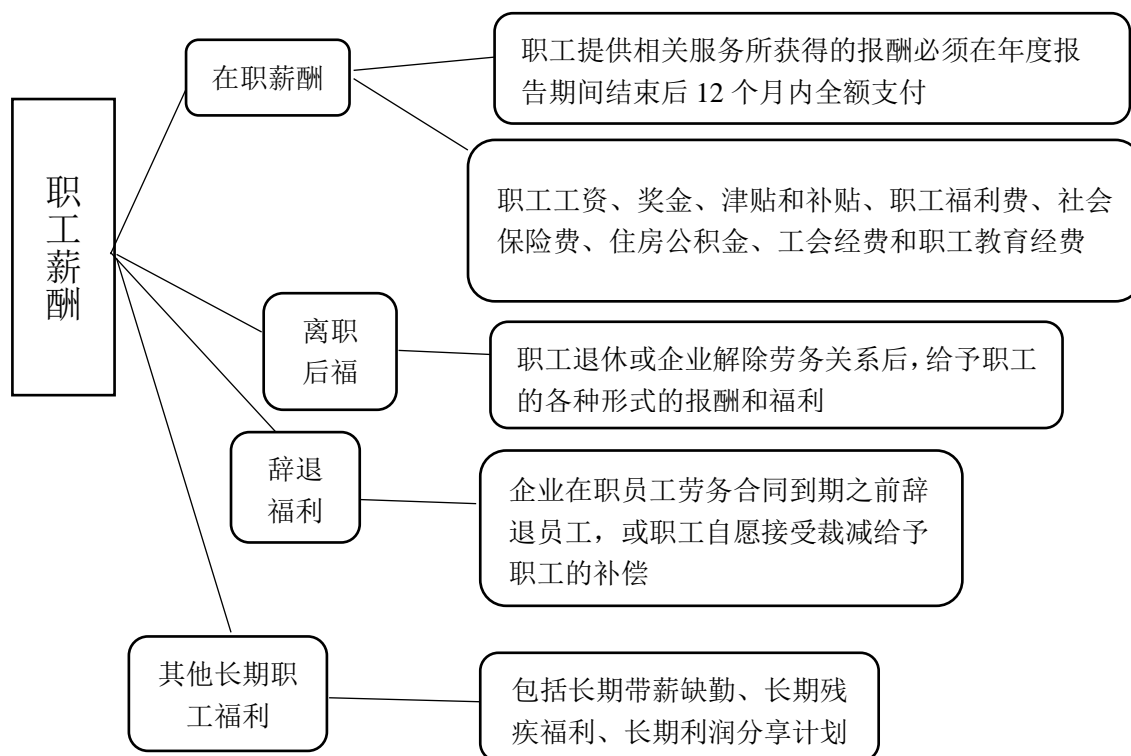


图 2-2 职工薪酬构成图

2.3 职工薪酬水平对双主体税负的影响

职工薪酬对个税和企业所得税税负有着重要且直接的影响，职工薪酬水平越高，职工所需缴纳的个税越多，企业需纳企业所得税越少；反之职工薪酬水平越低，所缴纳的个税越少、企业所得税越多，职工薪酬水平与两个所得税税负的关系如下图所示 所得税税负

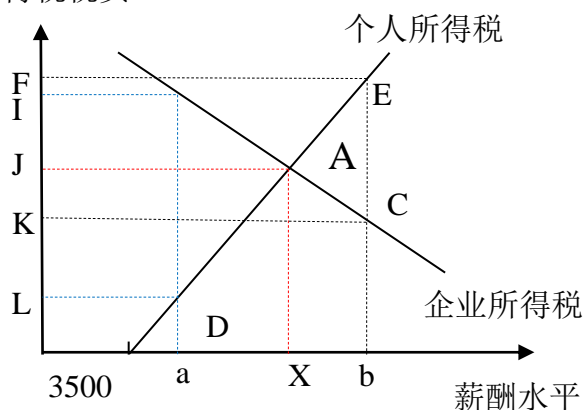


图 2-3 职工薪酬与双所得税税负的关系图

由上图可知，一定职工薪酬水平下企业所得税与个人所得税相交于点 A，对应的职工薪酬水平处于 X 时，个人所得税与企业所得税配比最优。

企业薪酬水平下降至 a 点时，职工个人所得税税负下降，但企业所得税税负

提高,总缴纳所得税四边形 $IBa0$,并没因为减少职工薪酬而减少同比例的税负;当企业薪酬水平上升至 b 点时,企业所得税税负下降,职工个税上升。

职工薪酬水平与两个所得税的关系启示我们,企业在设计优化方案时,优化方案越接近点 A ,越能达到理想的效果,职工薪酬设计应该并可以兼顾企业和职工双主体利益,实现企业与职工共赢。

3 税收筹划的概述

3.1 税收筹划的内涵

税收筹划是纳税人经过筹资、投资、收入分配、组织行式、经营等事项的达成的安排、选择和策划,在合理的安排下,以综合利益最大化为前提的安排。

3.2 税收筹划的特征

税收筹划具有依法性、事前性、整体性、专业性、时效性的特征。

(1) 依法性:纳税筹划以国家税法为依据,对企业涉税行为进行的一种筹划。

(2) 事前性:纳税筹划一般都是在征税活动发生之前对其进行策划、计划、安排,最后对相关税收进行合理的优化。

(3) 整体性:纳税人应全面考虑税收筹划方案,在税收筹划过程中要结合职工与公司的总体情况而定。不应追求减轻个别税负,应从整体上规划税负平衡以达到共赢目的。

(4) 专业性:税收筹划是基于统计学、管理学、经济学等相关学识基础下,运用预测、决策、规划等方法的一种综合经济管理活动。

(5) 时效性:国家税收政策随着经济社会的发展在不断的修改完善,纳税人进行纳税筹划应当根据最新的法律法规进行筹划。

4 税收筹划经济学分析

4.1 税收筹划微观经济学理论分析

微观经济学主要以单个经济单位作为研究单位,分析单个生产者如何将有限的资源分配在各种商品的生产上以取得最大的利润;单个消费者如何将有限的收入分配在各种商品的消费上以获得最大的满足。下文通过微观经济学分析企业进

行税收筹划的理论价值。下文基于微观经济学理论,分析企业在进行薪酬税收筹划前后区别,建立简化的市场模型图 4-1。

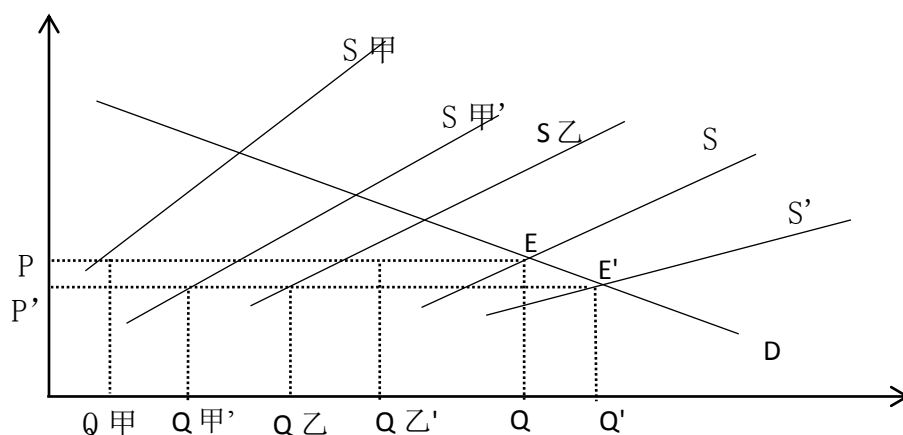


图 4-1 简易市场分析模型

假设前提条件：(1) 市场上只有甲乙两家同类生产企业；(2) 社会总需求保持不变。在甲乙两家企业未进行税收筹划前，社会总需求曲线 D 与社会总供给曲线 S 在供需平衡条件下交于 E 点，此时均衡产量为 Q ，均衡价格为 P 。根据模型市场上只有甲乙两家生产企业，社会总需求曲线满足 $S=S_{甲}+S_{乙}$ ，社会总均衡产量 $Q=Q_{甲}+Q_{乙}$ 。

假设甲企业进行薪酬税收筹划，税负减轻，成本费用下降，在市场需求等其他条件不变的情况下，会导致甲企业供给量增加，供给曲线 $S_{甲}$ 向右移动， $S_{甲} \rightarrow S_{甲}'$ ，社会总需求供给均衡量 Q 也同时增加。新的社会总供给量 $Q'=Q_{甲}'+Q_{乙}$ ，新的社会总供给量曲线 S' 与社会总需求曲线 D 相交于新的均衡点 E' 。

从图 4-2 简单的市场模型可以看出，在市场总供给与总需求均衡的状态下，对甲企业进行了薪酬税收筹划，会使企业税负变轻，产品成本费用下降，企业的供给产量增加 $(Q_{甲}' - Q_{甲})$ 个单位，社会均衡供给量也同时增加至 Q' 。基于市场假设只有甲乙两家企业，在甲企业进行薪酬税收筹划后，乙企业的供给量因此下滑，从 $Q_{乙}$ 下降到 $Q_{乙}'$ 。从博弈论角度也能分析其原由，在总市场需求量不变的情况下，市场供需均衡点从 E 下降 E' 。市场总供给大于市场总需求导致市场均衡价格下降，市场总利润空间不变的情况下。甲企业进行税收筹划后从价格方面一定程度上扩大了市场占有率，侵蚀了乙企业的市场占有率，另一方面由于市场供需均衡价格下滑，乙企业以较低的价格出售时，自身利益受损，缩减市场供给量。

通过分析可得，甲企业在市场需求不变的条件下，通过有效薪酬税收筹划后，均衡产量扩大了，获得相应的市场收入增加值，并在市场竞争中胜出。

4.2 福利经济学中税收筹划的经济效应分析

福利经济学属于规范经济学,它是利用消费者剩余和生产者剩余这两个基本工具来研究资源配置如何影响经济的问题。下文基于福利经济学,运用生产者剩余与消费者剩余理论建立以下模型,分析职工薪酬税收筹划的经济效应。

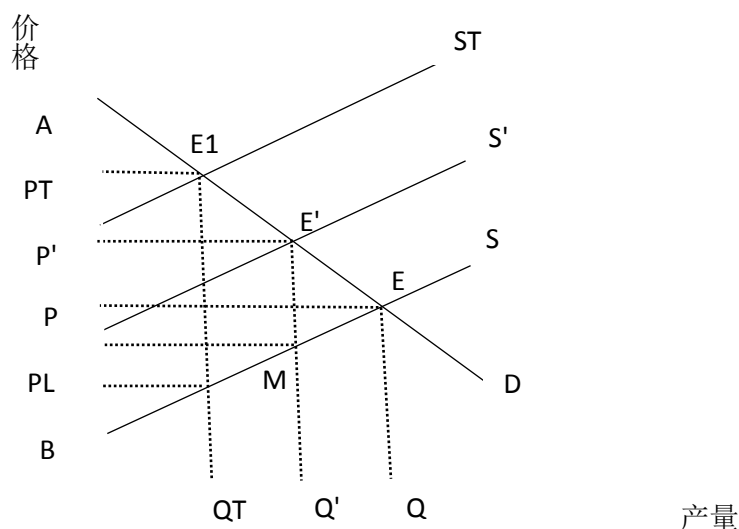


图 4-2 福利经济学模型中税收筹划的经济效应分析

如图 4.2 所示,假设在完全竞争市场中, S 为甲产品总供给曲线, D 为甲产品总需求曲线,可以通过供给曲线和需求曲线找到市场供求均衡点为 E 、均衡数量 Q 和税前均衡价格 P ,均衡点 E 就保证了消费者效用最大化的同时又保证了生产者利润最大化。此时的生产者剩余为 $\triangle BPE$; 消费者剩余为 $\triangle APE$ 。

假设政府对甲产品征税使得公司甲产品成本提高,供给 S 将向上移动到 ST ,征税后的供求均衡点变为 $E1$,征税后的均衡产量变为 QT ,均衡价格变为 PT ,消费者剩余为 $\triangle APTE1$,生产者剩余为 $\triangle BMPL$ 。

当该企业进行薪酬税收筹划后,使税收负担下降,成本下降,总供给曲线从 ST 移动到 S' ,此时均衡点为 E' ,均衡产量 Q' 均衡价格 P' 。税收筹划后的消费者剩余为面积和生产者剩余比税收筹划前都有所增加。

对模型的分析结果表明,在企业进行薪酬税收筹划后,消费者(职工)与企业的利益都会增加,减小效率损失。

4.3 税收筹划的博弈论分析

博弈论是研究决策主体在直接相互作用下的决策与决策之间的平衡问题。通过博弈论分析可以为企业管理者提供方向使其作出适当的决策,同时还可以总结出适合公司的一套管理方案。下文通过对企业和员工有效税务筹划进行博弈论分

析为企业管理者提供方向使其作出适当的决策,同时还可以总结出适合公司的一套管理方案。下文通过建立博弈模型来分析职工薪酬有效纳税筹划。

博弈模型设置:

博弈参与人: 企业与职工

制度结构: 国家税法、公司法及相关法律

假设数据:

Y: 职工进行筹划获得利润的增长数

X: 企业进行筹划获得利润的增长数

C: 企业进行税收筹划付出的成本

S: 企业不进行筹划的损失

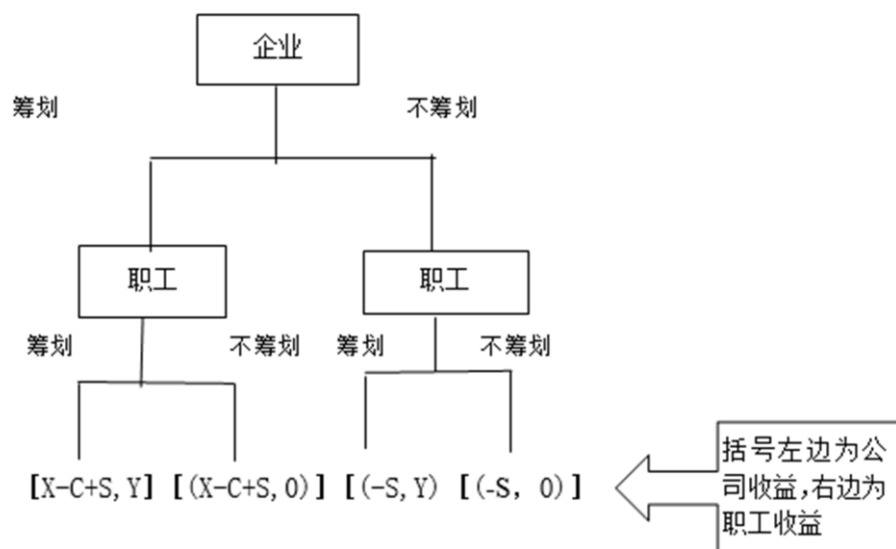


图 4-3 企业与职工博弈对局

企业与职工的税收筹划矩阵:

策略选择	企业	
	筹划	不筹划
职工	筹划 (X-C+S, Y)	不筹划 (-S, Y)
	不筹划 (X-C+S, 0)	不筹划 (-S, 0)

企业和职工为各自追求利益,进行筹划达成唯一的纳么均衡:

- (1) 若 $Y \geq (X-C+S) > 0$, 企业与职工的收益增长达到最大。
- (2) 若 $Y < (X-C+S) > 0$, 职工和企业收益增长不是最大,但仍存在收益增长。

(3) 若 $Y > 0$, $X - C + S \leq 0$, 此时员工收益增长, 企业收益反降。企业根据自身情况并从长远角度判断筹划方案, 执行力度和是否执行。

(4) 若 $Y < 0$, $(X - C + S) < 0$ 且 $|(X - C + S)|$ 远大于 $|Y|$, 此时税收筹划对双方没有好处, 选择放弃。

企业和员工不进行筹划, 使得职工收益为 0, 企业收益都为 $-S$, 对公司和职工都没有好处。

综上所述, 企业与职工各自追求利益上达成了税收筹划。所以因此, 在法律条件下, 企业应采取合理的税收筹划方式和策略, 同时减轻企业和员工的税负。

5 企业职工薪酬设置的调查概况—以南通 50 家企业为例

针对本次研究的企业职工薪酬优化设计这一主题, 我们团队组对南通 50 家中小型企业进行问卷调查, 调研相关企业职工薪酬设置概况及通过税收筹划进行职工薪酬优化设计的了解和执行情况。调查结果统计显示有 70% 的企业只是对职工薪酬的税收筹划略有了解但并没有在公司内实施, 16% 的公司表示了解职工薪酬税收筹划, 并且在公司内部尝试过相关的筹划发案, 但由于能力有限, 执行的方案不够全面, 最后大都以失败告终。只有 14% 的企业完整地规划并实施了职工薪酬税收筹划方案, 最终获得相应税收收益。

6 职工、企业双主体视角下职工薪酬税收优化空间—以南通 50 家中小企业为例

税收优化是依据我国的法律对税基、税率和纳税人等可变因素的操作空间。企业可以通过规避纳税义务、计提企业年金、调整住房公积金比例等方法对企业的职工薪酬进行税收筹划。

6.1 工资薪金的筹划空间

6.1.1 计税规定

税法规定企业职工的工资薪金执行的是 3%-45% 的七级超额累进税率, 按月计征。个人应交税费等于工资总额减去扣税标准的余额, 再按照余额对照工资税率表, 找出适用税率和扣除数, 然后余额乘适用税率减扣除数。对于年终奖, 税法规定月奖、季度奖等除全年一次性奖金外全部合并入当月工资, 按照税法规定

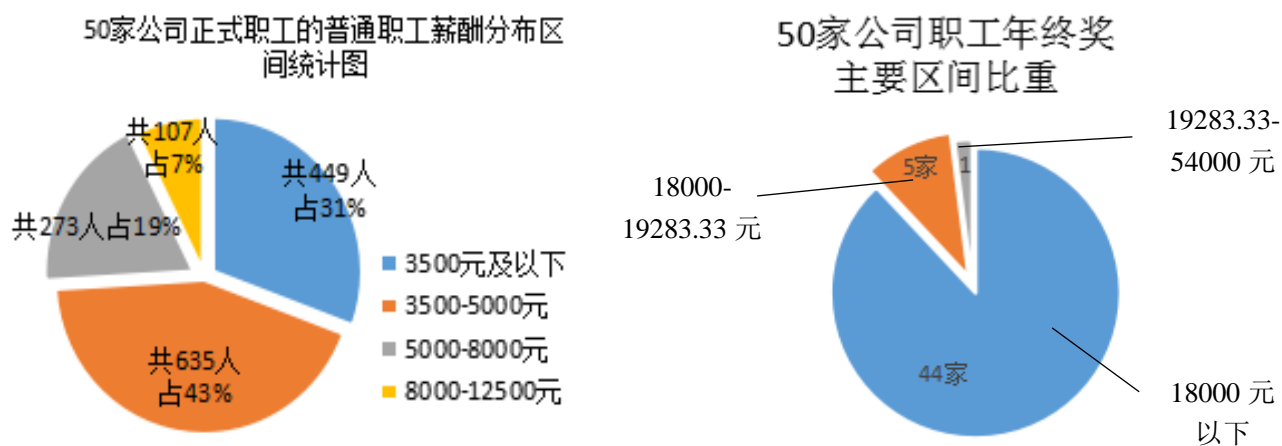
进行纳税,全年一次性奖金另外作为 1 个月工资另外计算纳税,先将年终奖金除以 12 算出月工资,对照工资税率表找出适用税率,当月工资小于 3500 元时,年终奖扣除 3500 减月工资的余额乘以适用税率,在减去扣除数。月工资大于或等于 3500 元时,年度奖金直接乘以适用税率减去扣除额。

6.2.2 优化空间

税法规定工资薪金实行累进税率,劳务报酬实行比例税率,由于相同金额的工资和劳务报酬所缴纳的税费不同。企业可以利用这两种税目不同,通过转化比较,选择低税率,从而减少应纳所得税。

奖金分为月奖、季奖和年终奖,不同的奖金缴纳的所得税是不同的。企业可以通过比较选择低税额的发放方式,降低企业与职工的税负。年终奖采用简易计税办法,税率根据工资的计税表确定,存在发放不同的奖金数,但缴纳的税率却相同,就出现了年终奖金的无效区域。

下文依据本次调查数据分析工资薪金所得的税收优化空间:



数据来源—南通 50 家中小企业调查数据

由上图中可以看出南通中小企业公司大部分职工的月薪集中在 3500 元左右,年终奖则在 18000 元以下,主要以一线员工居多,这与南通统计年鉴相关数据基本相符。公司可以充分利用个人所得税的免征额 3500 元这一优惠,来增加职工的实际收入。

6.2 劳务报酬的筹划空间

6.2.1 计税规定

根据税法规定劳动报酬所得适用 20%—40%的征收税率,符合规定的劳务报酬在企业所得税前同样具有抵税作用,可以在税前扣除。劳务报酬适用于 20%、

30%和 40%的税率, 计税依据当每月工资少于 4000 元时, 减除费用 800 元, 当每月工资大于 4000 元, 按照标准找出适用税率, 减去扣除数进行计税。

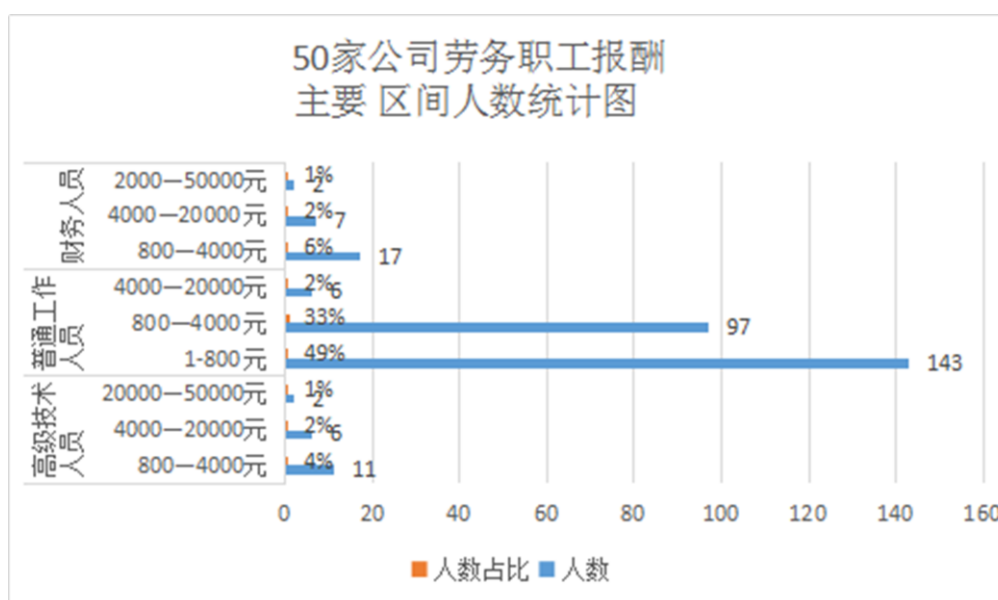
6.2.2 优化空间

在企业劳动力成本逐渐增加的背景下, 中小企业合理规范发放劳务报酬, 利用“税款冲抵”这一策略, 不仅实现企业税后收益最大化, 而且使企业经营管理活动更加规范合理。

(1) 按人员类别做出如下数量统计表:

劳务报酬区间人数统计表

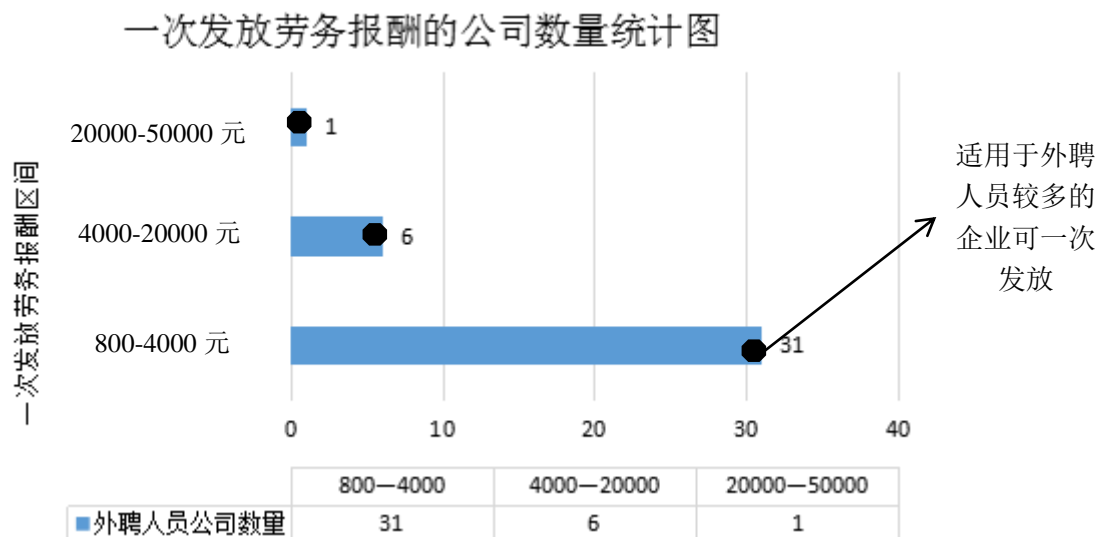
人员类别	报酬区间	人数
高级技术人员	800—4000 元	11
	4000—20000 元	6
	20000—50000 元	2
普通工作人员	1-800 元	143
	800—4000 元	97
	4000—20000 元	6
财务人员	800—4000 元	17
	4000—20000 元	7
	20000—50000 元	2



从本次南通地区调查的 50 家中小企业临时雇佣外聘劳务人员来看, 雇佣外聘劳务人员多数是公司的普通人员, 企业给予这些普通的工作人工工资多在 800 元/月以内, 此类报酬区间的人员在很大的程度上并不属于公司正式员工, 对此部分人员做出个税筹划意义不大, 而企业临时雇佣的高级技术人员, 财务人员, 及 800 元以上的普通工作人员, 这些人劳务报酬较高, 企业需要打扣代缴个税校

多,且该部分薪酬支出对公司的成本也有较大的影响,所以应对此部分的员工劳务报酬在遵从税法规定的基础上做出合理的劳务报酬支出安排。

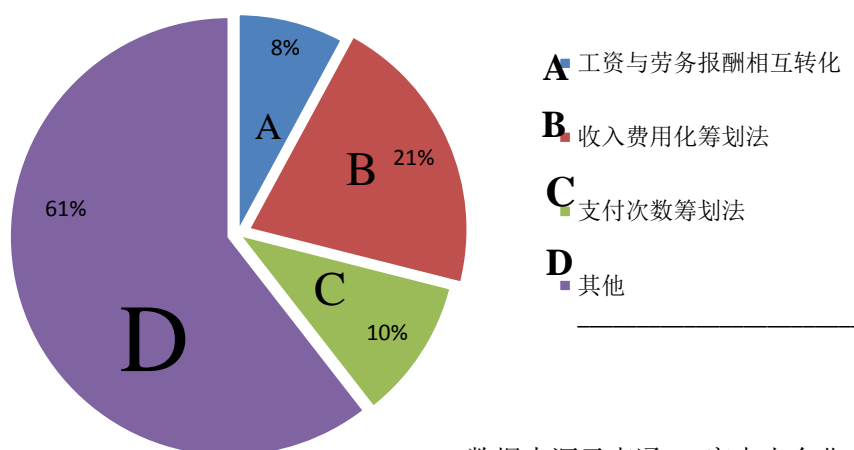
(2)按公司的数量单位做出如下数量统计:



上图统计可知,本次调查 50 家公司聘请劳务人员所给的劳务报酬,其中有 12 家公司短期聘用劳务人员报酬多为 1-800 元,属于法定免税区间,无法优化;50 家中小企业外聘劳务人员报酬在 800-4000 元区间中一次性发放的有 31 家,在 4000-20000 元区间发放的只有一家。对此我们可以通过划分劳务类别、分析一次与多次支付的个税差异、工资与劳务报酬相互转化等方式进行筹划。

(2) 50 家企业劳务薪酬优化执行情况统计:

50家企业劳务报酬优化情况统计图



数据来源于南通 50 家中小企业

调查结果统计显示,50 家中小企业对个税税收很不重视,上图是薪酬在 800 元以上的共 38 家中小企业,从中看出 A 类工资与劳务报酬相互转化只有 3 家,

占调查公司的 8%;采用 B 类收入费用化筹划法有 8 家企业,占调查公司的 21%;采用 C 类支付次数筹划法有 4 家企业,占调查公司的 10%,剩下 23 家基本上没有采用任何措施优化劳务报酬的发放。

部分企业还存在私设小金库现象,通过小金库支付劳务报酬,相关支付无法在企业所得税前列支,增加了企业所得税税负,手续完备的劳务报酬支出起到了冲抵企业所得税的效果,减轻了企业的税负,规范了企业的财务制度,一定程度上增强了企业的竞争力。落实优化员工劳务报酬所得,可以实现职工、企业共同受益的目标。

6.3 住房公积金的筹划空间

6.3.1 计税规定

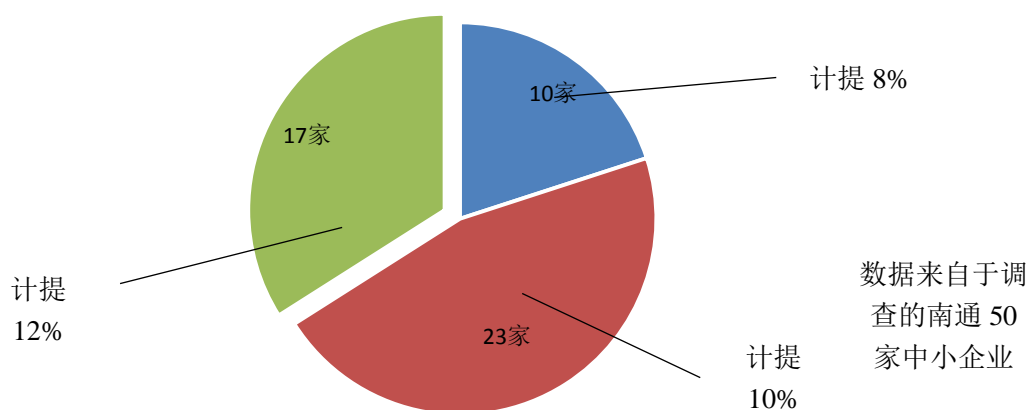
我国相关法律限定“住房公积金”由企业与企业职工共同交纳,同时缴纳比例不得高于 12%。企业和职工缴纳的住房公积金分别不超过企业职工上年平均工资的 12% 范围,同时各自缴纳的金额可以在抵减的应纳税所得额。

6.3.2 优化空间

法律规定住房公积金由企业与企业职工分别不超过企业职工上年平均工资的 12% 范围内交纳,各自缴纳的金额可以在税前抵减应纳税所得额。

50 家企业计提的住房公积金情况相关统计数据如下:

50家企业住房公积金计提比例统计图



在此次调查中,各家企业对住房公积金的计提比例区别很大,上图主要划分为三区域来统计住房公积金,统计有 23 家公司选择 10% 计提住房公积金,有 10

家公司按 8% 计提。住房公积金计提比例小仅对职工短期无买房需要的职工有利, 但不买房的职工人员站少数的, 绝大部分职工还是需要住房公积金用于以后购房所需。根据现行政策规定职工的住房公积金计提比例不能差异标准计提, 每个企业只能按照统一的标准计提, 所以针对不同购房需求的职工分别优化计提比例这种两全其美的方法几乎不可行。企业需要调查全部员工的购房需求, 实现在总年薪不变的基础下适当提高住房公积金计提比例, 实现降低税负增加职工收入。从此调查数据汇总统计可知, 至少占 54% 的公司可通过提高住房公积金的比例, 以此来提高职工的税后收入; 企业提高了员工的住房公积金, 对企业来说增加了一定的支出, 但同时也相对增加了企业所得税可抵扣的计税基数, 由此我们可以在综合考虑两税的基础上来调整住房公积金计提比例。

6.4 职工福利的筹划空间

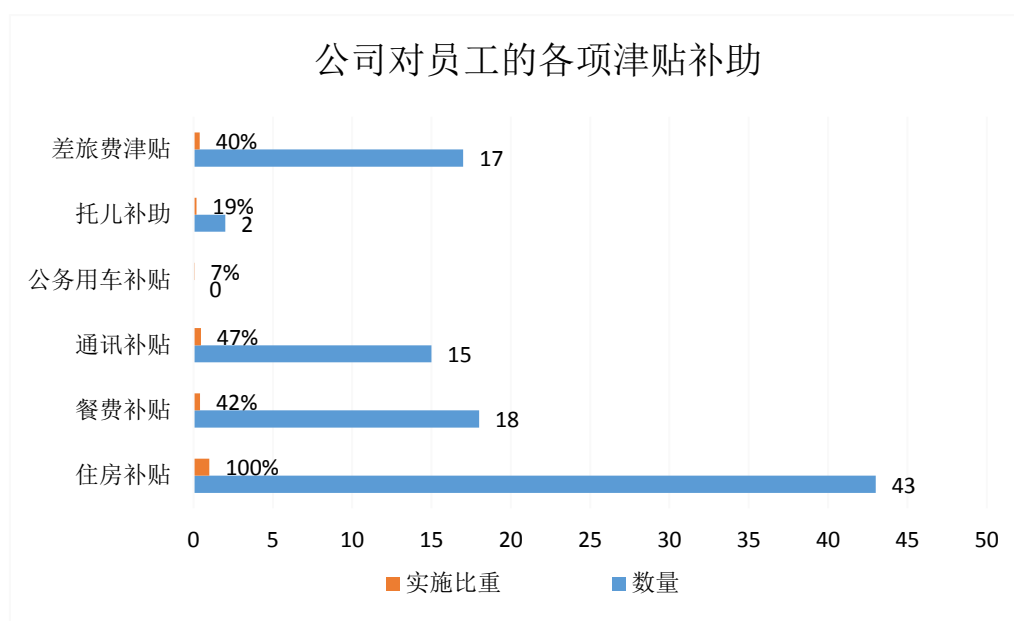
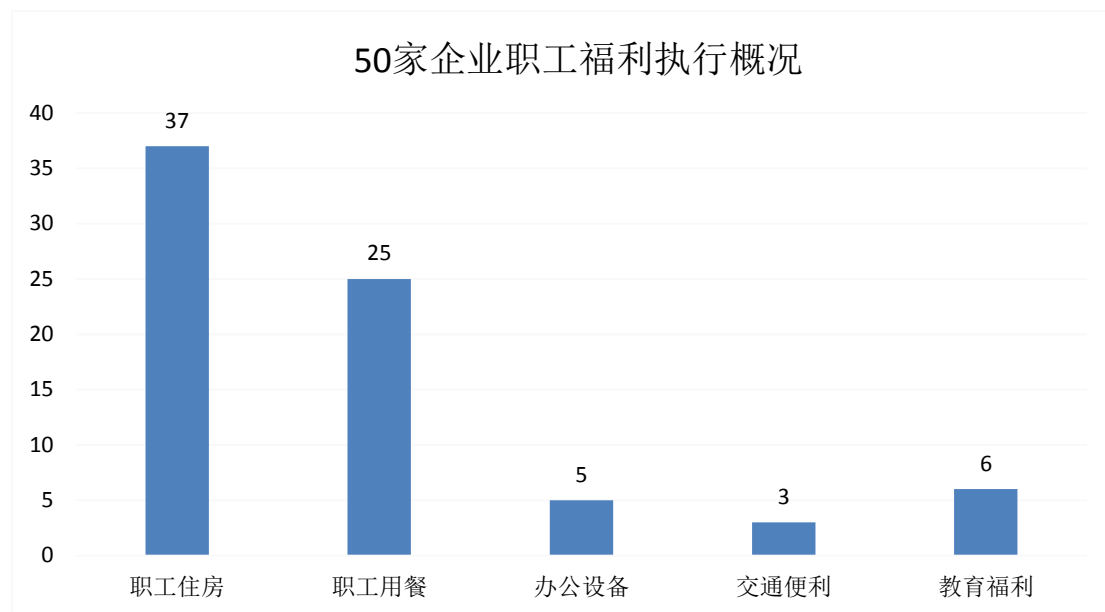
6.4.1 计税规定

根据税收规定, 福利经费作为职工薪酬、保险外的一种薪酬待遇, 为职工提供了必要的补贴措施, 从一定程度上为职工提供了直接或间接的物质帮助。

6.4.2 优化空间

职工福利作为职工薪酬的重要组成部分, 税法规定从用人单位的福利费或者工会经费中按规定比例支付给困难职工的生活补助费免征个税, 企业可以通过将部分工资所得转化为职工福利来减税或免税, 这为通过职工福利与工资转换进行税收筹划提供了优化空间。

本次调查南通 50 家中小企业职工福利实施概况, 相关统计数据如下:



统计可知，大多数企业都按照规定计提了三项经费，并通过相关三项经费给予贫困员工一定的生活补助。

企业可以根据有关规定将部分薪金转化为对困难员工的福利，从而达到免税减税目的。公司对工资总额在 3500 元左右的困难职工，通过相关三项经费将部分工资、薪金转化为员工福利，保证员工工资薪金不超过 3500，这样，员工不需要缴纳个人所得税，即使工资薪金总额超过 3500，也能为员工节约个税支出，以此达到减税、免税的效果。

6.5 年金的筹划空间

6.5.1 计税规定

企业年金是企业职工在参加基本养老保险的基础上,按照法律规定设立的补充养老保险制度。税法规定企业支付的年金在职工工资总和 5% 以内的部分,允许在企业所得税前扣除,超出部分不得扣除;企业、职工合计缴纳不超过职工工资的 12%,个人支付年金在 4% 以内的部分,暂从职工当期应税工资所得额中扣除,在职工领取年金当期按工资薪金所得适用税率计算年金应纳税额。

6.5.2 优化空间

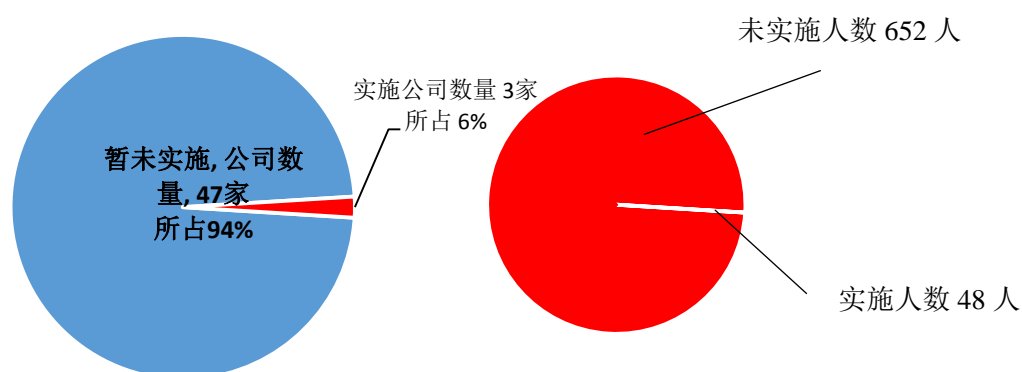
根据计税规定,企业、职工按照各自缴纳的金额抵减应纳税所得额,双方都起到了减轻税负的作用。从企业可持续发展的角度考虑建立企业年金制度,既减轻了企业和职工的税负,又增加了职工的归属感,发挥了年金的激励效应。

南通 50 家中小企业对职工年金的实施的相关数据统计如下:

年金的实施调查数据表

年金实施调查	公司数量	比重	调查总人数	700
暂未实施	47	94%	未实施人数	652
已实施(工资 4%)	3	6%	实施人数	48

年金实施调查比重图



从本次调查数据可知,企业实施年金制度的公司所占比重很少,仅有 3 家占 6% 的企业,而受益的也只有 700 人中的 48 人,我们也通过对比国家统计年鉴资料得知,我国中小企业年金人口参与率仅为 2.1%,本次调查结果比较符合国家数据统计信息。本次调查南通的 50 家中小企业,仅有 6% 的企业实行年金制度,

企业应推广使用年金制度,以实现个税税负延期、提高职工退休后待遇、企业所得税抵减效用,更好地发挥薪酬的激励作用。

6.6 税收优惠的筹划空间

6.6.1 计税规定

我国鼓励个人开展公益性和救济性捐赠,职工通过社会公益事业向自然灾害和贫困地区捐赠,赠额未超出其申报的应纳税所得额的 30% 的部分,可以在应纳税所得额中扣除。

税法规定残疾人就业人员的工资可以按照 100% 的标准从公司所得税中扣除。公司在申报残疾人相关政策优惠时,所拥有的残疾人数需在十人以上才可申报。

6.6.2 优化空间

个人所得税和企业所得税包含多项减税、免税项目,纳税人可利用此类优惠政策达到减税免税的效果。本次调查选取安置残疾人的税收优惠、职工对外捐赠享受的税收优惠进行职工薪酬优化设计。

(1) 公司安置残疾人员

现行个人所得税对安置残疾人的税收优惠是根据税法规定,在企业残疾人数超过 10 人且都申报政府批准的前提下,残疾人取得的工资薪金、劳务报酬等所得,按照省人民政府规定的减征幅度和期限减征个人所得税。减征幅度参考上年收入在 10%—50% 之间进行减征,没有参考收入的一律按照 30% 比例减征。

现行企业所得税对安置残疾人的优惠政策是单位支付给残疾人的工资可以在企业所得税前据实扣除,并且可以按实际支付给残疾人员实际工资的 100% 加计扣除(超过本年度应纳税所得额的部分不得扣除)。企业在享受优惠政策的同时也要遵循税收优惠条件,具体税收优惠条件如下:依法签订 1 年以上劳务合同,并保证残疾人有实际工作岗位;按照国家规定为安置的每位残疾人缴纳社会保险;通过银行等金融机构支付工资;具备安置残疾人上岗的基本设施。

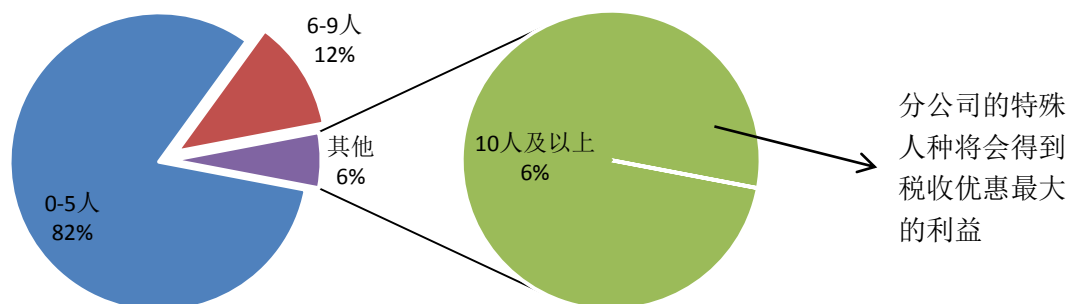
企业安置残疾人相关人员数量调查具体的统计如下:

50 家中小企业供用特殊人种统计表

供用残疾职工人数	公司供用个数	占 50 家公司比重
0-5 人	41	82%

6-9 人	6	12%
10 人及以上	3	6%

50家企业雇佣残疾人统计图



上图可知，雇佣残疾人员超出十人的公司有三家占比 6%，依据我国税法规定，当企业拥有获得政府批准资格的残疾人数高出 10 人时，残疾人所获得的工资，根据省级以上政府的规定减征个人所得税，减征标准为按照职工人员上年平均月收入的 10%—50% 之间进行，若没有上年收入标准参考，一律按照 30% 比例减征；雇佣残疾人的企业可以按实际支付给残疾人员实际工资的 100% 加计扣除。

由于中小企业的老板及高管人员对此项优惠政策并不太了解，相关公司可以而且应该更好地利用此优惠政策进行职工薪酬优化设计，为公司及员工带来更大的利益。

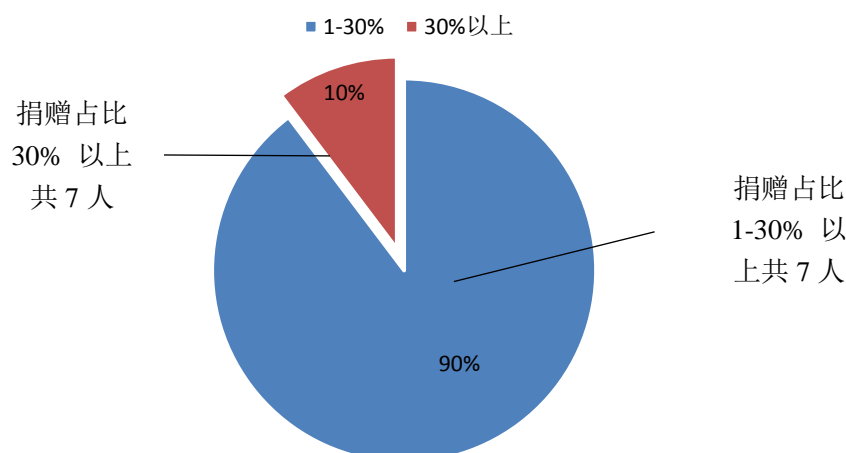
（2）职工捐赠行为

捐赠是纳税人为了救济更多的人、物、事所做出的一慈善行为，国家对职工的捐赠行为规定了相应的税收优惠：纳税人通过政府指定相关机构所捐赠的款项在应纳税所得额 30% 以内部分准予扣除。

50 家企业职工捐赠行为统计如下

捐赠占计税工资比例	1-30%	30%以上	总人数
50 家企业捐赠人数	61	7	68

50家企业职工捐赠统计图



统计结果显示，50家企业中共有68人曾通过多种途径有过捐赠行为，其中捐赠占应纳税所得额1-30%内的共有61人，超过30%以上有7人，税法规定在30%以内部分可以在税前扣除，30%以上的7人超出部分不得在税前扣除。

企业为鼓励职工慈善行为、促进慈善事业发展，应当帮助捐赠职工充分利用税收优惠政策，通过法定途径在限额内分次进行捐赠，以达到捐赠金额不变的情况下职工个税最小化。

7 职工企业双主体视角下职工薪酬税收优化设计及应用

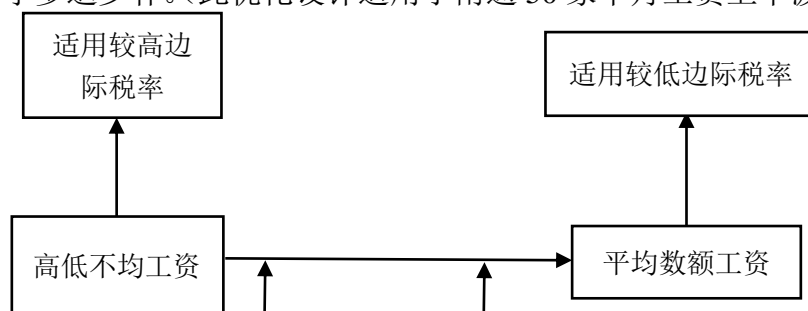
7.1 工资薪金的优化设计

我国相关法律限定员工的工资采用3%-45%的七级超额累进税率，其工资发放的越多，税率趋高。因此企业可以采用平均多次所得和减少劳动所得等方法降低税基，降低职工和企业的税收负担。

筹划思路 1: 某中型公司采用的是基工资及提成的方式发放报酬。

设某工作人员月收入为Y，则：

当 $Y \leq 3500$ 时，应纳税额=0；当 $Y > 3500$ 时，应纳税额= $(Y-3500) \times$ 适用税率-速算扣除数；实际所得= Y -应纳税额。使用平均多次所得进行筹划，首先根据上年员工的实际所得估计该员工当年每月的平均工资，年末在根据员工的实际收入给予多退少补。（此优化设计适用于南通50家中月工资上下波动剧烈的企业。



筹划应用：南通中小企业以基本工资加提成支付员工薪酬，该公司销售员张某 2017 年全年每月工资如下(单位：元)：7500、3800、7500、4000、7500、3600、3800、4000、5500、3600、5500、7500。

优化前：张某 2017 年应纳税额： $[(7500-3500) \times 10\% - 105] + [(3800-3500) \times 3\%] + [(7500-3500) \times 10\% - 105] + [(4000-3500) \times 3\%] + [(7500-3500) \times 10\% - 105] + [(3600-3500) \times 3\%] + [(3800-3500) \times 3\%] + [(4000-3500) \times 3\%] + [(5500-3500) \times 10\% - 105] + [(3600-3500) \times 3\%] + [(5500-3500) \times 10\% - 105] + [(7500-3500) \times 10\% - 105] = 1424$ 元

公司 2017 年企业所得税前抵扣额：63800 元

公司 2017 年企业所得税减少： $63800 \times 25\% = 15950$ 元

优化后：经过筹划根据 2016 年估计 2017 年每月平均工资为 5200 元，最后一个月根据该员工的实际应得工资多退少补为 6600 元。

张某 2017 年应纳税额： $[(5200-3500) \times 10\% - 105] \times 11 + [(6600-3500) \times 10\% - 105] = 715 + 205 = 920$ 元

公司 2017 年企业所得税前抵扣额：63800 元

公司 2017 年企业所得税减少： $63800 \times 25\% = 15950$ 元

经过优化，张某 2017 年少缴个税 504 元(1424-920)，同时企业所得税保持不变。可见通过平均多次所得可以保持张某的工资不变，减轻个人所得税税负，提高了员工收入。假如该企业有 1000 名职工，通过筹划，该企业的职工每年就可少缴纳个人所得税 50.4 万元，是一笔相当可观的收入。

筹划思路 2：规避纳税义务的优化思路

根据税法规定企业为职工购买汽车、房产等财产性支出，视为企业对个人投资者的红利分配，按照“利息、股息、红利所得”计征 20% 的个人税。企业购入相关财物，授予职工一定的使用权，所有权属于企业，由企业计提折旧，当相关财物账面价值较低时，再低价转让给职工。(此优化设计适用于本次调查的南通

50 家企业)

筹划应用：南通某中型企业为方便销售业务开展，购买价值 12 万元的商务车一辆交由销售经理江某使用，使用年限为 5 年，车辆每月折旧为 2000 元。

优化前：汽车所有权转移给江某，公司支付江某每月工资 10000 元。

江某每月应纳个人所得税： $(10000-3500) \times 20\% - 555 = 745$ (元)

江某每月税后净收益： $10000 - 745 - 2000 = 7255$ (元)

江某 5 年税后净收益： $7255 \times 12 \times 5 = 435300$ (元)

公司 5 年企业所得税前抵扣额： $10000 \times 12 \times 5 = 600000$ (元)

公司 5 年企业所得税减少： $600000 \times 25\% = 150000$ (元)

优化后：汽车所有权属于企业，企业按月计提折旧 2000 元，调整江某工资为 8000 元

江某每月应纳个人所得税： $(8000-3500) \times 10\% - 105 = 345$ (元)

江某实际税后每月净收益： $8000 - 345 = 7655$ (元)

江某 5 年税后净收益： $7655 \times 12 \times 5 = 459300$ (元)

公司 5 年企业所得税前抵扣额： $(8000+2000) \times 12 \times 5 = 600000$ (元)

公司 5 年企业所得税减少： $600000 \times 25\% = 150000$ (元)

优化后，5 年江某实际收益增加了 24000 元 ($459300 - 435300$)，企业所得税不变，在不影响企业所得税的前提下，增加了职工税后收入，实现了职工薪酬的优化。

筹划思路 3：全年一次性年终奖的优化设计

年终奖金存在某种区间，即税前奖金多，而纳税人实际得到税后奖金反而少的情况。我们称为年终奖金的“无效区间”，企业在发放年终奖应充分考虑奖金税后的金额，避免奖金落在上述“无效区域”。(此优化设计适用于本次调查的南通 50 家年终金发放金额较大的企业)

年终一次奖金发放的计税公式：假设月工资为 Y

(1) 当 $Y \leq 3500$ 时，个人所得税 = $[\text{年终奖} - (3500 - Y)] \times \text{适用税率}^1 - \text{速算扣除数}$

(2) 当月 $Y > 3500$ 时，个人所得税 = $\text{年终奖} \times \text{适用税率}^2 - \text{速算扣除数}$

表 7-1-1 全年一次性奖金无效纳税区

对应级数	全年一次性奖金金额	适用税率	边际税负增加额	全年一次性奖金发放“无效区间”
1	0-18000	3%	0	---

¹适用税率区间为 $(\text{年终奖} - 3500 + \text{月工资}) / 12$

²适用税率区间为 $\text{年终奖} / 12$

2	18000-54000	10%	1155	18000-19283.33
3	54000-108000	20%	4950	54000-60187.50
4	108000-420000	25%	4950	108000-114600
5	420000-660000	30%	19250	420000-447500
6	660000-960000	35%	30250	660000-706538.46
7	960000 以上	45%	88000	960000-1120000

筹划应用：南通某中小企业赵某 2017 年每个月有工资 10000 元、年终一次性奖金为 120000 元。经筹划从年终奖金拿出一部分平摊到每个月工资。

优化前：赵某全年应交工资所得税费： $(10000-3500) \times 20\% - 555 = 745$ 元

赵某全年应交工资所得税： $120000 \times 25\% - 1005 = 28995$ 元

赵某年终奖而应纳所得税： $745 \times 12 + 28995 = 37935$ 元

赵某全年实际收入： $10000 \times 12 + 120000 - 37935 = 202065$ 元

企业所得税额减少： $(10000 \times 12 + 120000) \times 25\% = 60000$ 元

优化后：从奖金中抽出 12000 平摊到每月，此时奖金为 108000。奖金税率从 25% 转为 20% 与工资、薪金税率 20% 相同。

全年应交工资所得税： $(10000 + 1000 - 3500) \times 20\% - 555 = 945$ 元

年终奖应纳所得税： $(120000 - 12000) \times 20\% - 555 = 21045$ 元

全年个人税应纳： $945 \times 12 + 21045 = 32385$ 元

赵某全年实际收入： $11000 \times 12 + 108000 - 32385 = 207615$ 元

企业所得税额减少： $(11000 \times 12 + 108000) \times 25\% = 60000$ 元

通过优化前后对比，企业所得税减少 60000 元，但职工实际税后收益增加了 5550 元（207615-202065）。对南通 50 家中小企业奖金发放范围进行调查结果表明，大部分企业在对职工进行发放奖金未考虑无效纳税区间问题，造成职工不必要的纳税损失，企业可以基于筹划应用的一些思路，对制定职工发放奖金的范围应尽量避免无效纳税区间。

筹划思路 4：全年一次性奖金与工资、薪金组合优化思路应用

企业对于在经营活动中劳动关系和年收入比较稳定的员工，可以采取预测职工年收入的方法分配工资、薪金，以优化组合的方式降低职工税负，激励职工提升企业经营效益。（优化设计适用于实行年薪制与绩效年终奖结合的企业）

级次	预计年收入	月均衡工资	税率	全年一次性奖金	工资税率
1	0-42000 元	0-3500 元	不纳税	不采取	不纳税
2	42000-78000 元	3500-5000 元	3%	0-18000 元	不纳税或 3%

3	78000-114000 元	5000-8000 元	10%	固定 18000 元	3%
4	114000-125550 元	8000-8962.5 元	20%	固定 18000 元	3%
5	125550-150000 元	5000-8000 元	10%	18000-54000 元	10%
6	150000-204000 元	8000-12500 元	20%	固定 54000 元	10%
7	204000-516000 元	12500-38500 元	25%	固定 54000 元	10%
8	516000-561000 元	38500-42250 元	30%	固定 54000 元	10%

表 7-1-2 全年奖金、工资优化组合表

筹划应用：南通某中小企业预计周某明年工资每月应税工资 15000 元，年终奖 10000 元。公司财务人员决定重新筹划，将年薪 190000 元(150000×12+10000)中抽出 54000 作为全年一次性奖金，其余平均每月工资 11333.33 元。

优化前：周某月工资所得税： $[(15000-3500) \times 25\% - 1005] \times 12 = 22440$ 元

周某全年一次性奖金应纳税： $10000 \times 3\% = 300$ 元

周某年个人所得税： $22440 + 300 = 22740$ 元

周某年税后收益： $190000 - 22740 = 167260$ 元

公司年企业所得税前抵扣额：190000 元

公司年企业所得税减少： $190000 \times 25\% = 47500$ 元

优化后：

周某年应纳税费： $[(11333.33-3500) \times 25\% - 1005] \times 12 = 11439.99$ 元

周某全年一次性奖金应纳税： $54000 \times 10\% - 105 = 5295$ 元

周某年个人所得税： $11439.99 + 5295 = 16734.99$ 元

周某全年税后收益： $190000 - 16734.99 = 173265.01$ 元

公司年企业所得税前抵扣额：190000 元

公司年企业所得税减少： $190000 \times 25\% = 47500$ 元

通过优化前后对比，可使企业税减少额不变得情况下，即优化前与优化后可使企业所得税减少额都为 47500 元。但职工实际税后收入增加了 6005.01 (173265.01-167260)。

7.2 劳务报酬的优化设计

筹划思路 1：规范劳务报酬发放，履行代扣代缴个税义务，享受劳务报酬抵减所得税政策。

筹划应用：南通某企业临时聘请高校张教授提供技术服务，支付劳务报酬 12000 元。

优化前：利用公司小金库支付

企业未代扣代缴个税，张教授需补交个税 1920 元，同时该项支出不能抵减企业所得税。

优化后：通过公司账户支付劳务报酬

企业代扣代缴的个税= $(12000-12000\times 20\%) \times 20\%-0=1920$ (元)

可冲抵企业所得税= $12000\times 25\%=3000$ (元)

企业代扣代缴了 1920 元个税，而冲抵了 3000 元企业所得税，相当于企业从中赚取了 $3000-1920=1080$ 元差额政府补助。

以上分析启示中小企业：手续完备的劳务报酬支出起到了冲抵企业所得税的效果，减轻了企业的税负，规范了企业的财务制度，一定程度上增强了企业的竞争力。必要时还可将工资薪金与劳务报酬进行转换，以降低员工个税税负。

筹划思路 2：通过工资与劳动报酬彼此互相变动降低税率，减轻税负。(此优化设计适用于本次调查的南通 50 家企业)

设某员工劳务所得为 Y，若将其归于职工薪酬，则：

应纳税额= $(Y-3500) \times$ 适用税率-速算扣除数。

若将其归于劳务报酬，则：

(1) 当 $Y \leq 4000$ 元时，应纳税额= $(Y-800) \times$ 适用税率。

(2) 当 $Y > 4000$ 元时，应纳税额= $Y \times (1-20\%) \times$ 适用税率-速算扣除数。

表 7-2-1 劳务报酬所得税率

级数	每次应纳税所得额	税率 (%)	速算扣除数 (元)
1	不超过 20000 元的部分	20	0
2	超过 20000~50000 元的部分	30	2000
3	超过 50000 元的部分	40	7000

劳动收入相同时，按工资和劳动报酬缴纳的个人所得税如下：

工资总额	工资缴纳税费	劳务报酬缴纳税费
6000	145	960
20000	3120	3200
20889	3342.2	3342.2
20890	3342.5	3342.4
38500	7745	7240

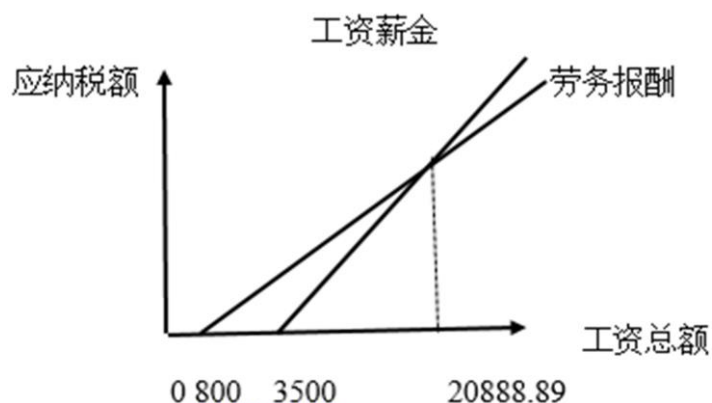


图 7.2 工资和劳务报酬应纳税务关系图

筹划应用:某中型企业王某工资为 3600 元,企业与该职工为雇佣关系,该员工收入按劳务报酬进行代扣代缴

优化前:王某按劳务报酬应纳税所得额: $3600-800=2800$ 元

王某劳务报酬应纳个人税额: $2800 \times 20\%=560$ 元

王某实际收益: $3600-560=3040$ 元

企业所得税前扣除额: 3600 元

王某可使企业所得税减少: $3600 \times 25\%=900$ 元

优化后:公司与王某签订合同为正式员工。

王某职工工资应纳税所得额: $3600-3500=100$ 元

王某工资应纳个人税额: $100 \times 3\%=3$ 元

王某实际收益: $3600-3=3597$ 元

企业所得税前扣除额: 3600 元

企业所得税减少: $3600 \times 25\%=900$ 元

通过优化对比,企业所得税额不变,职工收益增加 557 元。根据本次对南通 50 家中小企业薪酬税收筹划调查情况显示,经常雇佣外派人员的企业中中有 8%的企业采用了劳动报酬与职工薪酬转换,对经常性与企业发生劳动关系的人员与其签订正式员工合同,通过该筹划有效保障了职工的利益,同时起到了职工薪酬激励作用,使企业经济效益提高。

7.3 住房公积金的优化设计

我国相关法律规定“住房公积金”由企业与企业职工共同缴纳同时缴纳比例不得低于职工工资的 5%,也不得高于 12%。这就导致企业“住房公积金”缴存比例的伸缩性。公司经过员工商议后调整“住房公积金”缴存比例,调增双方的应纳税所得额递减金额。

筹划思路:企业可根据职工个人意愿,在取得职工的同意下通过提高计提住房公积金比例来降低职工应纳税额。(此优化设计于本次调查的南通 50 家企业)

筹划应用:南通某中小企业月支付给销售人员张某的工资为 4600 元,上一年度月平均工资为 5000 元,该公司住房公积金计提比例为 8%。

优化前:缴存比例为 8%

张某应纳个人所得税: $(4600-3500-5000 \times 8\%) \times 3\%=21$ (元)

张某实际收入: $4600+400-21=4979$ (元)

优化后：缴存比例调整为 12%，调减职工工资 200（600-400）元。

张某应纳个税税额： $[4600 - (600 - 400) - 3500 - 5000 \times 12\%] \times 3\% = 9$ （元）

张某实际收入： $4400 + 600 - 9 = 4991$ （元）

优化后张某实际收入增加 $4991 - 4979 = 12$ （元），可在企业所得税税前扣除的部分增加 $600 - 400 = 200$ （元）。

以上分析可知，在税法允许的范围内提高住房公积金的缴存比例，员工获得了更多的税后收入，同时也降低了企业所得税，实现了职工企业的双赢。通过南通 50 家企业调查结果显示 50 家企业中有 17 家选择 12% 计提比例、有 23 家选择 10% 计提比例、只有 10 家企业选择 8% 计提比例，对于计提 8% 和 10% 住房公积金的企业，他们对职工薪酬有很大的筹划空间，公司的相关财务人员应跟公司领导进行交流，适当的提高住房公积金，有利于增加职工的实际税后收入。

7.4 职工福利的优化设计

根据我国企业所得税税法暂行条例第六条的规定可知，企业计提职工福利费、职工工会经费、职工教育费，分别可以按不超过计税工资比例的 14%、2%、2.5% 计算企业所得税税前扣除，但当职工福利费、工会经费、职工教育经费超过规定的计提比例则不予在税前扣除。（本筹划适用于有固定薪酬预算的企业）

表 7-4 国家及南通市职工三项经费计提可税前扣除标准

项目	缴费比例		企业缴纳标准	
	国家	南通市	国家	南通市
工会经费	2%	2%	企业缴纳	企业缴纳
教育经费	2.50%	2.50%	企业缴纳	企业缴纳
职工福利费	14%	14%	企业计提	企业计提
合计	17.5%	17.5%		

筹划思路：企业可以通过调整职工工资，控制三项经费的计提金额，增加企业所得税额税前抵扣额，减少企业所得税，达到减轻税负的效果

筹划应用：南通某中型企业有 100 名职工，每月预算工资与经费共为 605000 元，每人月工资为 5000 元，每月计提经费与福利费共 105000 元，经过计算经费与福利费计提超标 12500（ $105000 - 5000 \times 100 \times 18.5\%$ ）。

优化前：100 名职工月应纳所得税 = $(5000 - 3500) \times 3\% \times 100 = 4500$ 元

100 名职工月实际收入： $5000 \times 100 - 4500 = 495500$ 元

企业所得税前扣除额： $(5000 \times 118.5\%) \times 100 = 592500$ 元

企业所得税减少： $[592500 - 12500] \times 25\% = 145000$ 元

优化后：企业财务人员通过计算决定对人员工资进行调整，设职工每月工资

为 A, 三项经费为 B, 每月计提的经费为 C, 则公式为 $100 \times A + B = 605000$, 则得出 A 为 5148.93 元、B 为 90106.38 元

100 名职工月应纳所得税: $[(5148.93 - 3500) \times 10\% - 105] \times 100 = 5989.3$ 元

100 名职工月实际收入: $5148.93 \times 100 - 5989.30 = 508903.70$ 元

企业所得税前扣除额: 605000 元

企业所得税减少: $605000 \times 25\% = 151250$ 元

经过优化企业所得税比优化前减少了 6250 元, 个人所得税增加了 1489.3, 企业与职工总共缴纳的所得税减少了 4760.7 元。职工缴纳的个人税虽然增加了, 但税后实际收入并没有减少, 企业支付给职工的金额没变化, 只是内部进行了调整, 这使得企业和职工的税后收入都提高了。

7.5 年金的优化设计

根据单位年金以及个人年金缴纳比例标准规定可知, 企业缴费职业年金应在本单位工资总额 8% 标准的范围内, 职工个人缴费年金应在工资总额 4% 标准范围内。企业为职工缴纳的企业年金在不超过职工工资总额 5% 标准内的部分, 在计算应纳税所得额时准予扣除。

筹划思路: 企业可以通过建立企业年金制度, 来降低企业和职工的税负

假设某职工工资为 Y, 则:

某职工应纳所得税 = $(Y - 3500 - Y \times \text{年金缴纳比例}) \times \text{税率} - \text{速算扣除数}$ (此优化设计适用于本次调查南通 50 家中中型效益好的企业)

筹划应用: 南通某中型企业职工李某月工资为 8000 元, 经过筹划, 公司决定自 2018 年 1 月份公司实行年金制度, 企业按照职工计税工资总额的 5% 计提年金; 职工按照 4% 计提年金。(不考虑 3 险 1 金)。

优化前: 程某当月应纳税费: $(8000 - 3500) \times 10\% - 105 = 345$ 元

程某当月税后收入: $8000 - 345 = 7655$ 元

企业所得税前扣除额: 8000 元

企业所得税减少: $8000 \times 25\% = 2000$ 元

优化后: 经过公司股东和员工一致同意, 公司决定于 2018 年建立企业年金制度, 个人年金缴纳比例为 4%, 企业缴纳比例为 5%

程某个人年金缴纳: $8000 \times 4\% = 320$ 元

程某月应纳税费: $(8000 - 3500 - 320) \times 10\% - 105 = 313$ 元

职工包含年金实际收益: $8000 - 313 + 400 = 8087$ 元

公司缴纳企业年金: $8000 \times 5\% = 400$ 元

企业所得税前扣除额: $8000 + 400 = 8400$ 元

企业所得税减少： $8400 \times 25\% = 2100$ 元

优化后个人税少缴纳 32 元 (345-313)，企业所得税少缴了 100 (2100-2000) 元，但企业为职工缴纳年金共支出了 300 元。企业可以根据自身情况，判断企业是否给企业缴纳年金，经营业绩好的企业从可持续发展的角度考虑建立企业年金制度，既减轻了企业和职工的税负，又增加了职工的归属感，同时给企业带来优秀的人才资源。

通过对 50 家中小企业调查结果显示，仅有 6% 的企业实行年金制度，并按税法规定比例进行缴纳，企业实行年金制度，可以提高职工退休后待遇，激励员工的作用。

7.6 税收优惠的优化设计

筹划思路 1：捐赠优化思路应用

根据税法规定，企业在年度利润总额 12% 的范围内发生的捐赠支出，可以在计算企业所得税前扣除。个人捐赠在当期工资总额 30% 的范围以内可以抵减应纳税所得额。当企业捐赠数额超过标准可抵扣数额时，利益损失，使企业所得税负提高。企业可以将超额捐赠部分以职工名义捐赠，减轻企业所得税税负。

筹划应用：南通某中型企业去年实现利润 2000 万元，预测当年利润为 2300 万元。由于公司这几年利润较为良好，为了树立企业形象，公司决定今年通过红十字会向贫困地区捐赠 300 万元。公司内有 1000 名职工，当年人均工资 5400 元/月。经过筹划企业发现捐赠 300 万元数额已经超过标准可抵扣捐赠数额，公司向职工每人调增工资 600 元，企业以职工名义代捐 600 元，企业捐赠 240 万元。

优化前： 职工月应纳税额： $(5400-3500) \times 10\% - 105 = 85$ 元

职工月实际收益： $5400 - 85 = 5313$ 元

企业捐赠限额： $2000 \times 12\% = 240$ 万元

企业不得抵扣所得额： $300 - 240 = 60$ (万元)

企业应纳税所得税额： $(2000 + 60) \times 25\% = 515$ 万元

企业税后净收益： $2000 - 515 = 1485$ 万元

优化后： 调增工资 600 元，企业以职工名义代捐 600 元。

职工捐赠限额： $6000 \times 30\% = 1800$ 元

职工月应纳税额： $[(6000 - 600) - 3500] \times 10\% - 105 = 85$ 元

职工月实际收益： $6000 - 600 - 85 = 5313$ 元

企业捐赠限额： $2000 \times 12\% = 240$ (万元)

企业应纳所得税额= $2000 \times 25\% = 500$ 万元

企业税后净收益= $2000 - 500 = 1500$ 万元

通过捐赠筹划,企业所得税降低 15 万元。企业通过筹划共捐赠 300 万元,其中 60 万元以职工名义捐赠。在保证职工利益的同时,企业节税 15 万元,提高了企业税后净收益。

筹划思路 2: 根据我国的税法规定,当企业拥有获得政府批准资格的残疾人数超过 10 人时,可按照省人民政府规定减征个人所得税。残疾人就业人员的工资可以按照 100% 的标准从公司所得税中扣除。本文一律按照 30% 减征个人所得税举例。(本此优化设计适用于本次调查的南通 50 家企业中内部有适合残疾人工作的企业)

假设,某残疾人员工工资为 Y,则:

该职工应纳税额= $(1-30\%)Y-3500$]×适用税率-速算扣除数

优化应用: 2017 年 11 月南通某中型制造企业雇佣的残疾人员王某工资总额为 7430 元,公司雇佣的残疾人数共 12 人。

优化前: 王某当月应纳个人所得税所得额: $7430-3500=3930$ 元

王某当月应纳税费: $3930 \times 10\% - 105 = 288$ 元

王某当月实际收入: $7430 - 288 = 7142$ 元

企业当月可税前抵扣企业所得税额: 7430 元

企业所得税减少: $7430 \times 25\% = 1857.5$

优化后: 公司经过商议为残疾员工申请个税优惠后,可按 30% 抵减应纳税所得税额。

王某当月应纳个人所得税所得额: $7430 \times (1-30\%) - 3500 = 1701$

王某当月应纳税费: $1701 \times 3\% = 51.03$ 元

王某当月实际所得: $7430 - 51.03 = 7378.97$ 元

企业当月可税前抵扣企业所得税额: $7430 \times 2 = 14860$ 元

企业所得税减少: $14860 \times 25\% = 3715$ 元

经过优化王某缴纳的个人税少交了 236.97 元 (288-51.03), 企业所得税少缴纳 1857.5 元 (3715-1857.5), 职工和企业的税后实际收入提高了。因此企业可以雇佣残疾人, 当残疾人超出 10 人时, 申报政府, 企业和员工有税收优惠。

8 职工薪酬优化设计的注意事项

我们在实行企业职工薪酬的税收筹划的方案时, 应当选择适合公司的优化方案。公司税收筹划人应当根据企业的自身情况和未来发展, 以制定适合公司的税收筹划方案。

(1) 遵守法律法规, 关注法律动态

企业必须在顺法的前提下进行职工薪酬税收筹划, 保证税收筹划的合法性。

同时还要时刻关注法律动态,与当地的税务部门多多沟通,了解最新的地方政策,以防止筹划过时,造成公司重大损失。税收筹划不得做出偷税,漏税的违法行为。

(2) 遵循成本效益原则

公司进行税收筹划的目的就是追求利益最大化,所以纳税人进行筹划方案设计时,必须对比为筹划而付出的成本和筹划得到的收益,择优选择筹划方案。

(3) 注意税收筹划整体效用

筹划方案的选择能降低税负,同时也可能带来成本费用和风险的增加。企业在制定薪酬税收筹划方案时,应从企业整体考虑,不能局限于某个方面或者环节。

(4) 防范信息风险

税收筹划方案对公司影响较大的,纳税人聘请专业人员进行纳税筹划时要注意筹划人员对纳税人信息的了解程度,如果了解不够准确或纳税人故意隐瞒信息,就会导致专业人员做出错误的决策,造成损失。

9 总结

在经济结构转型,供给侧改革有序推进的时代背景下,企业间的竞争日趋激烈。职工薪酬是企业成本的重要组成部分,也是职工收入的主要来源。企业对职工薪酬进行税收筹划,合理控制企业成本,降低企业与职工的税负,已成为中小企业发展的重要手段。

本文从企业和职工双主体视角出发,在遵守个人所得税和企业所得税的税法基础上,分析企业、职工双主体视角下职工薪酬的税收筹划空间,在发挥薪酬激励效果增加职工效用的同时,降低企业和个人的税收负担,以减轻双方税负为目标,实现两者利益最大化,促进企业与职工双赢,为企业的可持续发展奠定了基础。

参考文献

- [1]中国注册会计师协会.《税法》[M].北京:中国财政经济出版社,2017
- [2]钱淑萍.《税收学教程》(第三版)[M].上海财经大学出版社,2017
- [3]李小瑞.《税收筹划》[M].清华大学出版社.2016
- [4]蔡晶.个人所得税法解读与税收筹划实战[M].中国财经经济出版社.2012
- [5]翟继光.新企业所得税法及实施条例[M].中国法制出版社.2008
- [6]王韬、刘芳.《企业税收筹划》[M].企业管理出版社,2004.
- [7]苏波.企业所得税纳税筹划研究[D].安徽大学,2017.
- [8]嵇明明.企业职工所得税纳税筹划研究[D].南京信息工程大学,2017
- [9]史震阳.工薪所得税筹划与薪酬激励效应研究[D].中南财经政法大学,2017
- [10]吴晓玲.浅谈个人所得税税收筹划——以江苏新民制衣有限公司为例.
南通职业大学,2017
- [11]高梦.基于个税视角的职工薪酬优化设计—以丁堰纺织有限公司为例.
南通职业大学,2016
- [12]保丽.企业与职工双主体视角下中小企业职工薪酬优化设计研究—以丁堰纺织有限公司为例.2016
- [13]高梦、汤颖、保丽.企业与职工双主体视角的中小企业职工薪酬优化设计—以丁堰纺织有限公司为例.2016
- [14]汤颖.基于税收筹划视角的中小企职工薪酬优化设计-以丁堰纺织有限公司企业为例.南通职业大学,2016
- [15]彭学飞.我国中小企业税收筹划研究[D].天津工业大学.2016
- [16]周晓萍.A公司薪酬制度设计中的所得税筹划研究[D].南京师范大学,2016
- [17]吕妍.企业所得税税收筹划研究[D].首都经济贸易大学,2015
- [18]郑海宁.国内外个人所得税比较及借鉴意义[D].中南财经政法大学,2013
- [19]丁琼.职工薪酬优化设计及会计核算研究[D].长安大学.2013
- [20]李宽.企业职工薪酬的个人所得税税收筹划研究[D].广东财经大学,2011
- [21]谢祺彪.企业职工薪酬个人所得税税务筹划研究[D].南昌大学,2011
- [22]李磊.我国中小企业薪酬体系的优化设计研究[D].山东经济学院.2010
- [23]杨华.企业有效税务筹划[D].天津财经大学.2009.
- [24]苏学军.利用住房公积金进行税收筹划[J].中国集体经济,2018(6)
- [25]陈肖彦.中小企业薪酬体系的优化设计探析[J].万方数据,2017.8
- [26]肖美玲.探析企业税收筹划[J].现代经济信息,2017(24)
- [27]谢文杰.DH公司企业所得税税收筹划研究[D].广东财经大学,2017
- [28]陈燕.工资薪金个人所得税筹划探讨[J].现代商业.2017(20)

- [29]王雄元. 企业工薪所得税筹划与职工薪酬激励效应[J]. 管理世界, 2016(7)
- [30]淘芳. 浅析个人所得税的纳税筹划[J]. 科技资讯. 2016(8)
- [31]邢俊霞. 利用企业年金进行所得税纳税筹划[J]. 财会月刊, 2016(34)
- [32]邢俊霞. 巧用住房公积金节税[J]. 财会月刊, 2016(34)
- [33]李波. 我国企业税收筹划需求状况分析[J]. 注册税务师, 2015(6)
- [34]王秀梅. 关于应付职工薪酬税务筹划问题的思考[J]. 财经界, 2015(14)
- [35]李敏. 基于企业角度谈工资薪金个人所得税纳税筹划[J]. 财政金融. 2015(7)
- [36]黄征. 试论纳税管理视角下的企业薪酬设计[J]. 新乡学院学报. 2015(4)
- [37]刘梦皓. 个人所得税税收筹划方法探讨[J]. 中国海洋大学. 2014(7)
- [38]刘燕. 应付职工薪酬税务筹划问题探讨[J]. 时代金融. 2014(2)
- [43]朱春. 企业职工薪酬纳税筹划探析[J]. 财经界. 2012(18)
- [44]李红艳. 新税法下工资薪金所得的纳税筹划[J]. 会计之友, 2012(25)
- [45]朱春. 企业职工薪酬纳税筹划探析[J]. 财经界, 2012(18)
- [50]苏永玲 张舒. 个人所得税税收筹划案例浅析[J]. 财政金融, 2008(11)
- [51]国家税务总局. <http://www.chinatax.gov.cn/>
- [52]中华人民共和国财政部. <http://www.mof.gov.cn/index.htm>

致谢

论文完成之际，我们首先要感谢我的父母，是他们提供了这样的学习平台，同时给予我鼓励和支持，大学三年收获很多。研讨论文直至完成这一路下来很艰辛，很感谢指导老师的信任给予了这么好的机会在此过程中老师很耐心的给我们指导论文，从选题到大纲再到论文的定稿，多次面谈给予我很多宝贵的意见，尽心尽责的帮助我们，我们才得以完成论文。

作为论文小组我们一起调查南通 50 家中小企业，在此过程中遇到种种挫折：推辞、撵赶、拒绝但我们始终没有放弃并最终完成了 50 家中小企业的相关调查。在此还要感谢这 50 家企业给予我们信息采集统计的帮助，不管最后调查结果如何，资料的可信度怎样，我们都很感谢贵公司，望贵公司越做越大，生意兴隆，职工和睦团结有爱。

最后感谢答辩老师们，谢谢老师忙着抽空对本毕业论文进行的核阅，衷心感谢各位老师的指点与教诲！

附录

中小民营企业职工薪酬调查问卷

职工薪酬是民营企业成本的重要组成部分，事关个税和企业所得税两大直接税税负，本课题组通过问卷调查，研究南通中小民营企业职工薪酬的优化设计，以期通过职工薪酬优化安排降低企业所得税的同时降低个人所得税，实现企业职工双赢，促进南通民营企业可持续发展。（本调查问卷为匿名填写，我们承诺将严格保密填写者的个人所提供的信息。）

一、个人信息

1. 您在公司担任的职务。（ ）

A. 主管人员 D. 职工

二、公司职工人员结构及工资调查

1. 请填写贵公司的职工人员结构

人员类别	高级管理 人员(部门 经理及以 上)	普通管 理人员	普通职员		
			技术人员	销售人员	普通人员
人数(位)					
占总人数比重					

2. 请填写公司职工人员结构及平均工资调查。（请在相应的选项上“√”）

人员	高级管理 人员(部门 经理及以 上)	普通管理 人员	普通职员		
			技术人员	销售人员	普通人员
基本工资 (元/月)	5000—8000 ()	3500—5000 ()	3500—5000 ()	3500 以下 ()	3500 以下 ()
	8000—12500 ()	5000—8000 ()	5000—8000 ()	3500—5000 ()	3500—5000 ()
	12500—38500 ()	8000—12500 ()	8000—12500 ()	5000—8000 ()	5000—8000 ()
	38500 以上 ()	12500—38500 ()	12500—38500 ()	8000 以上	8000 以上
绩效工资 (元/月)	1—3500 ()	1—1500 ()	1—3500 ()	1—1500 ()	1—1500 ()
	3500—5000 ()	1500—3000 ()	3500—5000 ()	1500—3000 ()	1500—3000 ()
	5000—8000 ()	3000 以上 ()	5000—8000 ()	3000 以上 ()	3000 以上 ()

年终奖金 (元)	1—18000 ()	1—18000 ()	1—18000 ()	1—18000 ()	1—18000 ()
	18000—54000 ()	18000—54000 ()	18000—54000 ()	18000—54000 ()	18000—54000 ()
	54000-108000 ()	54000-108000 ()	54000-108000 ()	54000-108000 ()	54000-108000 ()
	108000 以上 ()	108000 以上 ()	108000 以上 ()	108000 以上 ()	108000 以上 ()

3. 填写贵公司为职工提供的各项福利, 下列列式了的请勾选并填写发放金额, 没有的请补充。

职工福利类	免费为职工提供宿舍(公寓)	提供职工免费用餐	向职工提供移动办公设备。	免费提供交通便利	教育福利	
此栏勾选	()	()	()	()	()	()
等价市值(元)						
津贴补贴类别	住房补贴	餐费补贴	通讯补贴	公务用车补贴	托儿补助	差旅费津贴
此栏勾选	()	()	()	()	()	()
等价市值(元)						

4. 请填写贵公司五险一金、工会经费和职工教育经费的计提比例。

职工福利项目	五险一金						工会经费(%)	职工教育经费(%)	补充养老保险(%)	补充医疗保险(%)
	养老保险(%)	医疗保险(%)	失业保险(%)	工伤保险(%)	生育保险(%)	住房公积金(%)				
企业和个人缴纳标准	企业缴纳: 职工缴纳:	企业缴纳: 职工缴纳:	企业缴纳: 职工缴纳:	企业缴纳:	企业缴纳:	企业缴纳: 职工缴纳:	企业缴纳:	企业缴纳:	企业缴纳: 职工缴纳:	企业缴纳: 职工缴纳:

5. 贵公司如果存在外聘人员, 请填写下表。(请在相应的选项上“√”)

人员类别	高级技术人员	普通工作人员	财务人员
劳务报酬 (元/月)	800—4000 ()	1—800 ()	1—800 ()
	4000—20000 ()	800—4000 ()	800—4000 ()
	20000—50000 ()	4000—20000 ()	4000—20000 ()
	50000 以上 ()	20000—50000 ()	20000—50000 ()

6. 根据我国相关法律规定,企业安置残疾人员的,可以根据残疾职工工资在应纳税所得额中按照 100%加计扣除。贵公司是否雇佣残疾职工,若有请填写下表。(请在相应的选项上“√”并填写空格)

高级 管理 人员	普通管 理人员	高级技术 人员	普通技 术人员	财务人 员	销售人 员	残疾职 工 总人数	占公司 人数比 重 (%)
5000—800 0 ()	3500—500 0 ()	5000—800 0 ()	3500 以 下 ()	3500 以 下 ()	3500 以 下 ()		
8000 — 12500 ()	5000—800 0 ()	8000 — 12500 ()	3500—50 00 ()	3500—50 00 ()	3500—50 00 ()		
12500—38 500 ()	8000—125 00 ()	12500—38 500 ()	5000—80 00 ()	5000—80 00 ()	5000—80 00 ()		

7. 贵公司对于职工因解除劳动合同离职是如何补偿该部分员工的?

- A、以多发当月工资以作补偿
B、按日常平均工资 3 倍以内发放工资以作补偿
C、按日常平均工资 3 倍以上发放工资以作补偿
D、按员工工作年限根据法定给予合理的补偿

8. 您有通过以下不同的组织对外捐赠吗? (请在相应的选项上“√”)

组织形式	捐赠金额(占工资的比重)	
A 个人通过公司	1—30% ()	30% 以上 ()
B 政府机关	1—30% ()	30% 以上 ()
C 非盈利组织	1—30% ()	30% 以上 ()

9. 您所在的单位奖金是以什么方式发放的? ()

- A 年 B 半年 C 季度 D 月

三、企业职工薪酬的优化调查。(可多选)

1. 贵企业对提成工资或岗位工资采取了那些优化,给企业和职工带来利益?

- A. 工资与奖金相互转换 B 利用税级上下限和规避“临界点”
C 福利转化法(显性工资转变为隐形工资) D 分解所得、分项申报法

E 其他(请填写贵公司的优化方案) _____

2. 贵公司发放奖金采用了那些优化方案?

A 平均到月发放奖金 B 全年一次性奖金“盲区” C 工资与奖金相互转换

D 其他 _____

3. 贵公司运用了那些可以税前扣除的福利来降低职工的税后工资?

A 交通补贴的筹划 B 住房补贴的筹划 C 雇佣特殊人群(残疾) D

其他 _____

4. 贵公司对劳务派遣类的职工薪酬核算有进行那些优化?

A 工资与劳务报酬相互转化 B 支付次数筹划法

C 收入费用化筹划法 D 其他 _____

5. 请问贵公司在符合税法规定的情况下, 为提高职工的税后工资, 运用了那些优惠政策:

(例如员工自愿捐赠等)
