

# 基于金蝶 K/3 的外资企业员工薪酬计算与纳税筹划

徐磊 李闻一(教授)

(武汉纺织大学管理学院 武汉 430200 武汉纺织大学会计学院 武汉 430200)

**【摘要】**新《个人所得税法》实施后,外资企业由于员工薪酬在企业成本中的比重较大,因而相当关注如何计算并针对不同含税级距所适用的个人所得税进行纳税筹划的问题。本文以 JX 外资企业为例,基于金蝶 K/3 员工薪酬系统平台,从同一工资类别和不同工资类别两个角度来探讨外资企业员工薪酬的计算和纳税筹划。

**【关键词】**工资类别 外资企业 员工薪酬系统 纳税筹划

2011年9月1日起生效的《个人所得税法实施条例(最新修订)》对于外资企业员工薪酬计算带来的变化主要表现在费用扣除额和含税级距上。本文以 JX 外资企业为例,从同一工资类别和不同工资类别两个角度来分析和探讨如何在金蝶 K/3 职工薪酬系统中实现外资企业员工薪酬计算,并比较两种计算方法的优缺点,再探讨外资企业员工薪酬的纳税筹划解决方案,以供参考。

## 一、同一工资类别下外资企业的职工薪酬计算

JX 外资企业是一家由外资出资建立的准备上市的公司,主要致力于开发 32 位元处理器核心智财与系统晶片设计平台,经过多年的研究和开发,已经顺利开发出了全方位高、中、低等多种系列的核心产品,提供系统厂商的 CPU 核心架构设计与服务。现以 JX 企业为例,探讨其纳税筹划方案。

**1. 工资类别的建立。**为了准确核算企业全体员工的工资,需要针对不同的核算建立不同的工资类别。由于考虑到需要在同一工资类别中实现全体员工的工资计算,因此建立一个名称为全体员工的工资类别,相关设置如表 1 所示。

**表 1 全体员工工资类别基本信息设置**

工资类别名称	是否多类别	币别
全体员工	否	人民币

**2. 职员类别的建立。**为了准确核算中方人员和外籍人员的工资,需要对全体员工进行分类。在系统职员类别中,需要新增两类职员类别,包括中方人员和外籍人员。

**3. 部门和职员信息的管理。**在全体员工工资类别的部门和职员信息可以从总账系统中引入基础资料,或者在工资管理模块和职员管理模块中通过新增部门和职员来完成。需要注意的是,在增加职员过程之前需要维护部门信息,同时要将职员信息中职员类别进行选择 and 分类,以便在后续设置不同职员类别的职员工资时作为计算公式的关键判断条件。

**4. 外资企业工资项目的管理。**根据《个人所得税法实施条例》的规定,附加减除费用的适用范围为:①在中国境内的外商投资企业和外国企业中工作的外籍人员;②应聘在中国境内的企业、事业单位、社会团体、国家机关中工作的外籍专

家;③在中国境内有住所而在中国境外任职或者受雇取得工资、薪金所得的个人;④国务院财政、税务主管部门确定的其他人员。以上几类人员每月在减除 3 500 元费用的基础上,再减除附加减除费用 1 300 元。因此,还需要设置不含税级距、应税所得等可变项目。其中不含税级距主要用来计算在基本扣除金额之前,职员的不含税应税所得,而应税所得则需要根据不同的职员类别来判断不同职员条件下的应纳税所得额,为不同类别的员工个人所得税计算做好准备。

还需要设置岗位工资、职称补贴、注册补贴、降温取暖费、其他、电梯费、房租、水费、电费、清洁费、扣款、工会经费等固定项目;设置应发合计、养老保险、失业保险、医疗保险、公积金、个税、含税工资、应税所得、扣款合计、实发合计等变动项目,数据类型为货币型,数据长度为 15,小数位数为 2 位。

## 5. 外资企业工资计算公式设置。

(1)外资企业工资应发合计数和含税级距的计算方法。根据岗位工资、职称补贴、注册补贴、降温取暖费、其他来计算不同职员的应发合计数,并按照 12%、2%、8%、3.5% 的比例来计提养老保险、失业保险、医疗保险、公积金,将应发合计数扣除养老保险、失业保险、医疗保险、公积金合计数作为职员工资的不含税级距。具体公式设置如下:

应发合计=岗位工资+职称补贴+注册补贴+降温取暖费+其他;

养老保险=应发合计×0.12

失业保险=应发合计×0.02

医疗保险=应发合计×0.08

公积金=应发合计×0.035

含税工资=应发合计-养老保险-失业保险-医疗保险-公积金

(2)外资企业员工工资个人所得税的计算方法。根据职员类别字段判断不同的不含税级距应当扣除的金额,按照新《个人所得税法》的七级含税级距来判断不含税级距所适用的个人所得税税率和速算扣除数,并将应扣除的个人所得税为个税工资项目进行赋值。具体公式设置如下:

如果 职员类别=“外籍人员” 则

应税所得=含税工资-4 800

否则

应税所得=含税工资-3 500

如果完

如果 应税所得≤1 500 则

个税=应税所得×0.03

否则

如果 应税所得>1 500 且 应税所得≤4 500 则

个税=应税所得×0.1-105

否则

如果 应税所得>4 500 且 应税所得≤9 000 则

个税=应税所得×0.2-555

否则

……

如果完

如果完

如果完

(3)外资企业职工工资个人所得税统计。将个税计入扣款合计,根据扣款合计和应发合计来计算实发合计,并对实发合计小于零的工资进行报警。具体公式设置如下:

扣款合计=养老保险+失业保险+医疗保险+公积金+电梯费+房租+水费+电费+清洁费+个税+扣款+工会经费

实发合计=应发合计-扣款合计

如果 实发合计<0 则

报警“工资不够扣”

如果完

6. 外资企业工资的计算及工资发放表的查看。在工资录入模块(人力资源——工资管理——工资业务——工资录入)中录入相关固定项目的金额后,通过工资计算模块(人力资源——工资管理——工资业务——工资计算)即可以完成本期本次工资的计算,同时可以查看全体人员的工资。

## 二、不同工资类别下外资企业的职工薪酬计算

不同类别和同一类别外资企业职工薪酬的计算相同的是部门管理、职员管理、工资项目的设置、工资的计算,不同的是工资类别的建立、个人所得税计算设置、工资发放表的查看。

1. 工资类别的建立。在不同工资类别下需要设置中方人员、外籍人员、综合类别等三个工资类别来核算工资业务。其中中方人员和外籍人员的工资类别主要用于对中方人员和外籍人员工资的计算,而综合类别用于对中方人员和外籍人员工资的汇总。相关工资类别的设置如表 2 所示:

表 2 不同工资类别基本信息设置

工资类别名称	是否多类别	币别
中方人员	否	人民币
外籍人员	否	人民币
综合类别	是	人民币

### 2. 个人所得税的计算设置。

(1)个人所得税的初始设置。按照系统的业务流程,在定

义了每种工资类别的工资项目之后,还要定义不同工资类别工资的计算公式。在各类计算公式中,中方人员和外籍人员两种工资类别的应发合计、扣款合计和实发合计的计算公式均相同,不同的是计算个人所得税时的基本扣除数不一样。此时不需要在公式的定义中来设计个人所得税的计算公式,而是利用系统模块中所得税计算功能来实现。

在进行个人所得税的初始设置之前,需要定义个人所得税的税率类别和税率项目。在税率类别的设置中,由于 K3 职工薪酬系统中默认采用的是新《个人所得税法》实施前的含税级距,考虑到《个人所得税法》的变化,将原来的含税级距修改为七级含税级距,并将该税率类别命名为 2011;在税率项目的设置中,两种工资类别下税率项目的增项均为应发合计,减项为养老保险、失业保险、医疗保险、公积金。

在个人所得税的初始设置中,不同类别下的所得税设置(人力资源——工资管理——设置——所得税设置)应当区分中方人员和外籍人员两类不同人员,如表 3 所示:

表 3 不同工资类别的个人所得税设置

工资类别	初始设置名称	税率类别	税率项目	基本扣除
中方人员	2011 所得税计算	2011	应发合计-养老保险-失业保险-医疗保险-公积金	3 500
外籍人员	2011 外籍所得税计算	2011	应发合计-养老保险-失业保险-医疗保险-公积金	4 800

(2)个人所得税的计算。通过工资的所得税计算模块(人力资源——工资管理——工资业务——所得税计算),完成对中方和外籍人员个人所得税的计算,并将计算结果引入工资计算模块(人力资源——工资管理——工资业务——工资计算)中的个人所得税工资项目中,完成个人所得税的计算。

3. 工资发放表的查看。在查看公司整体工资发放表时,在综合类别状态下,需要在基本信息选项中选择所有工资项目,工资类别中选中中方人员、外籍人员,如图 1 和图 2 所示。通过上述的过滤条件设置可以自动汇总形成综合类别状态下的全体员工工资方法表,与同一工资类别下工资计算方法中所得到的工资发放表完全相同。



图 1 综合类别工资方法表基本信息设置



图 2 综合类别工资方法表工资类别设置

综上所述,同一工资类别与不同工资类别的外资企业工资计算,其主要不同之处在于工资类别的繁简和个人所得税的计算方式。而在不同工资类别中,不同职员个人所得税的计算虽然可以根据系统中的流程设置来完成,但是不能满足企业全体员工工资的查看需求,且工资类别的多元化又增加了工资计算的工作量,不过相比同一工资类别中繁琐的个人所得税计算公式来说,它要简便得多。

### 三、外资企业员工工资薪金所得的纳税筹划

我国许多学者对修改后的《个人所得税法》下的纳税筹划进行了讨论。梁文涛从个人月薪收入的角度考虑应该采用平均发放的方式来降低税负,针对全年一次性奖金的发放应该避免因为个人收入的增加小于税负的增加而导致税后收益的下降。范永太通过分析税后所得和全年一次性奖金的关系得出全年一次性奖金发放的无效区间,并认为针对6万元以下的低收入阶层,应当尽可能地用足个人所得税规定的费用扣除标准;而针对6万元以上的中高收入阶层,应当充分利用表4所示区间将全年工资、薪金进行科学统筹与组合,以降低整体税负。本文认为范永太的观点更具有可操作性。故借鉴表4所示的税负分配表,以金蝶K/3职工薪酬系统为平台来实现《个人所得税法》下工资、薪金的纳税筹划。

1. 工资项目的设置。考虑到全年一次性奖金与月薪收入的组合,需要在计算全年工资薪金所得之前,设置可变项目“全年一次性奖金”。在进行判断之前,用户需要将职员全年一次性奖金输入到系统中,同时设置可变项目“年工资薪金所

得”来计算和汇总职员全年的工资薪金所得。其中,全年一次性奖金和年工资薪金所得的数据类型为货币型,数据长度为15,小数位数为2位。

2. 工资类别计算公式的设置。外资企业选择工资计算方法后,对同一工资类别的计算方法只设置一次计算公式即可,而对多个工资类别则需要不同的工资类别中设置计算公式。按照表4所示的判定方法,首先需要汇总计算出职员全年的工资薪金所得;然后根据不同的判定区间来分析判定职员的月薪收入发放范围和全年一次性奖金的发放额度或者区间;最后系统根据报警所提示的内容和所得税设置中的级距来判定全年一次性奖金和月薪收入所适用的个人所得税税率和速算扣除数,以便于计算纳税筹划后的全年一次性奖金和月薪收入。具体公式设置如下所示:

$$\text{年工资薪金所得} = 12 \times \text{含税工资} + \text{全年一次性奖金}$$

如果年工资薪金所得 > 0 且年工资薪金所得 ≤ 42 000, 则:

报警“月薪收入发放可控制在3 500以内,不发放全年一次性奖金!”

否则,

如果年工资薪金所得 > 42 000 且年工资薪金所得 ≤ 60 000, 则

报警“月薪收入建议控制在3 500到5 000之间,不发放全年一次性奖金!”

否则

如果年工资薪金所得 > 60 000 且年工资薪金所得 ≤ 78 000, 则:

报警“月薪收入建议发放5 000,全年一次性奖金控制在18 000以内!”

### 主要参考文献

1. 李闻一.新编会计信息化实训教程(金蝶K3版).南京:南京大学出版社,2011
2. 金蝶软件(中国)有限公司.金蝶K3标准财务培训教材.北京:机械工业出版社,2010
3. 梁文涛.新税法下工资薪金个人所得税的纳税筹划.财会月刊,2011;10
4. 翟凤梅,陈红燕.个人所得税税收筹划路径的选择.山西财经大学学报,2011;11

表 4 全年工资、薪金所得最低税负分配

级数	年工资、薪金所得 (年薪Y) Y=12M+A	年应纳税所得 (K)K=D+A	年月薪应纳税 所得(D) D=12G	月薪应纳税 所得(G) G=D/12	月薪收入(M) M=G+3 500	月薪 适用 税率	全年一次 性 奖金(A)	全年一次 性 奖金适用 税率
1	(0, 42 000]	0	0	0	(0, 42 000]	0	0	0
2	(42 000, 60 000]	(0, 18 000]	(0, 18 000]	(0, 1 500]	(3 500, 5 000]	3	0	0
3	(60 000, 78 000]	(18 000, 36 000]	18 000	15 000	5 000	3	(0, 18 000]	3
4	(78 000, 114 000]	(36 000, 72 000]	(18 000, 54 000]	(15 000, 4 500]	(5 000, 8 000]	10	18 000	3
5	(114 000, 125 550]	(72 000, 83 550]	(54 000, 65 550]	(4 500, 5 462.5]	(8 000, 8 962.5]	20	18 000	3
6	(125 550, 150 000]	(83 550, 108 000]	54 000	4 500	8 000	10	(29 550, 54 000]	10
7	(150 000, 204 000]	(108 000, 162 000]	(54 000, 108 000]	(4 500, 9 000]	(4 500, 12 500]	20	54 000	10