

全年一次性奖金个人所得税筹划之案例分析

乔亮国(副教授)

(忻州师范学院会计系 山西忻州 034000)

【摘要】 现行全年一次性奖金个人所得税征收方法下,单位在发放全年一次性奖金过程中出现了全年一次性奖金数额与应纳个人所得税额不相匹配的问题。本文通过具体案例对此进行了分析,并提出相应的纳税筹划方案。

【关键词】 全年一次性奖金 个人所得税 应纳税额 纳税筹划

2005年1月,全年一次性奖金个人所得税的计征方法进行了调整,笔者认为该征收方法存在不合理之处。本文拟通过一个案例,计算不同级别员工全年一次性奖金中个人所得税税额,分析其中存在的不合理情况,并针对该案例的具体情形,提出发放全年一次性奖金时个人所得税的纳税筹划方案。

一、案例介绍

某汽车生产公司2013年经济效益良好,经公司董事会决议,于2013年12月份对公司员工发放全年一次性奖

1.6亿元,其中除矿权资产外其他可辨认资产公允价值为0.1亿元。

该案例属于典型的收购“单一资产实体”的案例,被购买方资产构成简单,由一项主要资产(矿权)组成,其公允价值约占公司A可辨认净资产公允价值的93.75%(基于评估值),尽管该矿目前处于正常开采状态,构成了企业合并准则所指“业务”,但由于公司A资产结构简单(未来现金流量高度依赖于特定的可辨认的矿权资源)以及与收购方甲公司其他业务独立,商誉价值基本上是没有的,购买价款在扣除其他可变资产公允价值后,剩余金额全部应归属于该矿权资源。

在甲公司个别报表层面,收购日相关会计分录如下(单位:亿元,下同):借:长期股权投资——公司A 1.8;贷:银行存款 1.8。

在合并财务报表层面,甲公司支付1.8亿元取得A公司80%股份,在整体无商誉的前提下,A公司包括矿权在内的所有资产公允价值为2.25亿元(1.8/80%),而公司A其他可辨认资产公允价值为0.1亿元,则矿权的公允价值为2.15亿元(2.25-0.1),相应的少数股东权益为0.45亿元(2.25×20%)。相关合并抵销分录如下:借:A公司净资产(除矿权外)0.1,A公司矿权资产 2.15;贷:长期股权投资

金。按照岗位职责、员工业绩以及公司经营情况,确定发放的全年一次性奖金数额为:总经理105万元,副总经理95万元;部门经理42.5万元,部门副经理40万元;职工张某5.5万元,职工王某5万元。另外,各层级员工月工资情况为:总经理2.7万元,副总经理2.2万元;部门经理1.6万元,部门副经理1.3万元;职工6000元。为方便比较,本案例不考虑“三险一金”对个人所得税应纳税所得额的影响。

二、对案例中全年一次性奖金应纳个人所得税的分析

根据2005年1月21日国家税务总局《关于调整个人

1.8,少数股东权益0.45。

目前,实务中一些地方的矿产资源整合中按照当地政府给出的指导价评估的矿权价值偏低,整合方为了获取相关矿权在评估价外支付额外的补偿,很明显这部分额外对价在合并财务报表层面应计入矿权资产价值中。

在所得税方面,在合并财务报表层面,矿产资源价值高于其计税基础导致的暂时性差异不确认递延所得税负债,原因前已述及。在此,可换一个视角解释该问题:将收购“单一资产实体”交易视为同时存在一项业务合并和一项资产购买,构成业务合并的是除去该核心资产(矿权)以外的其他可辨认资产,而构成资产购买的是矿权资产。即被购买的“单一资产实体”整体上构成业务,但影响其是否构成业务的是除矿权资产外的其他可辨认资产,将矿权资产视作“不构成业务”的单独资产,对于构成业务的资产收购按照企业合并准则和所得税准则确认商誉和递延所得税负债,但在“单一资产实体”中无论其金额还是性质都不重大,基于重要性原则,采取简化处理,即不确认构成业务合并的商誉和递延所得税负债。

主要参考文献

龚凯颂,贺南珍.关于商誉会计理论的思考.财会月刊,2001;20

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》(国税发[2005]9号)规定,纳税人取得全年一次性奖金,应单独作为一个月工资、薪金所得计算个人所得税,由扣缴义务人发放时代扣代缴。

1. 公司发放全年一次性奖金个人所得税应纳税额的计算。在该案例中,由于各级员工的月工资均超过了费用扣除标准3 500元/月,因此可用各级员工的全年一次性奖金除以12的商数来确定全年一次性奖金的适用税率和速算扣除数。

(1) 总经理,由于 $1\ 050\ 000 \div 12 = 87\ 500$ (元),其全年一次性奖金应纳个人所得税 $= 1\ 050\ 000 \times 45\% - 13\ 505 = 458\ 995$ (元);副总经理,由于 $950\ 000 \div 12 = 79\ 166.67$ (元),其全年一次性奖金应纳个人所得税 $= 950\ 000 \times 35\% - 5\ 505 = 326\ 995$ (元)。

(2) 部门经理,由于 $425\ 000 \div 12 = 35\ 416.67$ (元),其全年一次性奖金应纳个人所得税 $= 425\ 000 \times 30\% - 2\ 755 = 124\ 745$ (元);部门副经理,由于 $400\ 000 \div 12 = 33\ 333.33$ (元),其全年一次性奖金应纳个人所得税 $= 400\ 000 \times 25\% - 1\ 005 = 98\ 995$ (元)。

(3) 职工张某,由于 $55\ 000 \div 12 = 4\ 583.33$ (元),其全年一次性奖金应纳个人所得税 $= 55\ 000 \times 20\% - 555 = 10\ 445$ (元);职工王某,由于 $50\ 000 \div 12 = 4\ 166.67$ (元),其全年一次性奖金应纳个人所得税 $= 50\ 000 \times 10\% - 105 = 4\ 895$ (元)。

2. 公司发放全年一次性奖金应纳个人所得税计缴中存在的问题。结合各级员工的全年一次性奖金和其应纳的个人所得税,可计算出各级员工全年一次性奖金、应纳个人所得税及税后收入的差距。

(1) 总经理比副总经理的税前全年一次性奖金多100 000元,应纳个人所得税多132 000元,从而导致总经理比副总经理的税后全年一次性奖金少32 000元。

表1 总经理和副总经理全年一次性奖金及应纳税额比较 单位:元

	税前全年 一次性奖金	应纳个人 所得税	税后全年 一次性奖金
总经理	1 050 000	458 995	591 005
副总经理	950 000	326 995	623 005
差额	100 000	132 000	-32 000

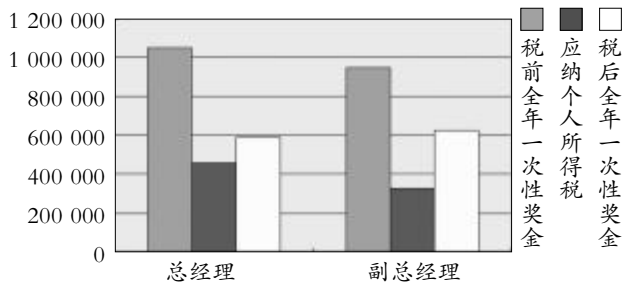


图1 总经理和副总经理全年一次性奖金及应纳税额比较

(2) 部门经理比部门副经理的税前全年一次性奖金多25 000元,应纳个人所得税多25 750元,部门经理比部门副经理的税后全年一次性奖金收入少750元。

表2 部门经理和部门副经理全年一次性奖金应纳税额比较表 单位:元

	税前全年 一次性奖金	应纳个人 所得税	税后全年 一次性奖金
部门经理	425 000	124 745	300 255
部门副经理	400 000	98 995	301 005
差额	25 000	25 750	-750

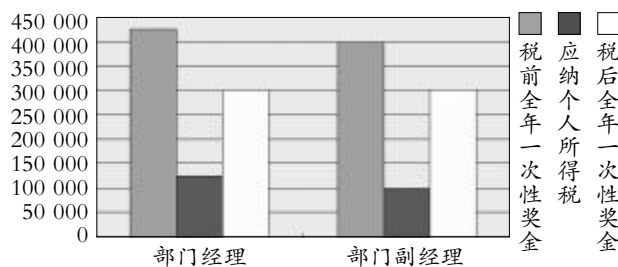


图2 部门经理和部门副经理全年一次性奖金及应纳税额比较

(3) 职工张某比王某的税前全年一次性奖金多5 000元,应纳个人所得税多5 550元,职工张某比王某的税后全年一次性奖金少550元。

表3 职工张某和王某全年一次性奖金及应纳税额比较表 单位:元

	税前全年 一次性奖金	应纳个人 所得税	税后全年 一次性奖金
职工张某	55 000	10 445	44 555
职工王某	50 000	4 895	45 105
差额	5 000	5 550	-550

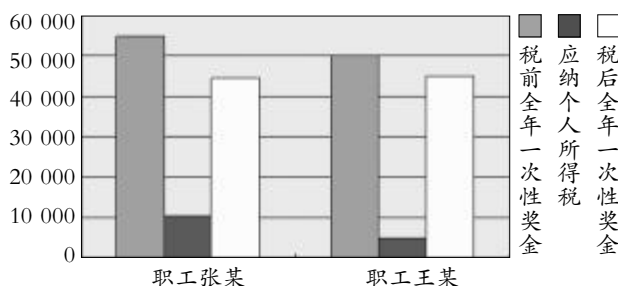


图3 职工张某和王某全年一次性奖金及应纳税额比较

通过以上计算结果的比较,在相应级别的员工中,存在全年一次性奖金增加额与应纳税额增加额不相匹配的情况,即全年一次性奖金增加少,而应纳税额增加多。由此导致的结果是税负不公。

三、全年一次性奖金个人所得税征收问题成因及纳税筹划方案

1. 全年一次性奖金个人所得税征收问题的成因。在全年一次性奖金的发放中,之所以出现全年一次性奖金

发放的增加额与应纳税额的增加额不匹配的情况,是由于在计算全年一次性奖金个人所得税的过程中,是用全年一次性奖金除以12的商数来确定适用税率和速算扣除数。在计算应纳税额时,是用全年一次性奖金的全额乘以税率,而速算扣除数只能扣除一个。由此导致了在商数处于各相邻级距上下限临界点附近时,即商数处于4 500元、9 000元、35 000元、55 000元和80 000元附近时,由于适用税率的不同,应纳税额的增加额与全年一次性奖金增加额不匹配的情形。

对于总经理和副总经理层级,由于总经理全年一次性奖金除以12的商数处于工薪所得适用税率表的第7级,而副总经理的处于第6级,二者适用的税率分别为45%和35%,而且是对全年一次性奖金全额适用,只扣除相应级别的一个速算扣除数,从而导致全年一次性奖金的增加额与应纳税额的增加额不匹配。部门经理和部门副经理的商数分属第5级和第4级,职工张某和职工王某奖金除以12的商数分属第3级和第2级,由于商数所属级数的不同,也导致了同样的结果。

2. 公司发放全年一次性奖金

个人所得税的纳税筹划方案。为避免全年一次性奖金发放中出现税负不公的情形,公司在发放全年一次性奖金个人所得税的筹划方案中,应合理确定全年一次性奖金的发放数额,使各相应级别员工的全年一次性奖金除以12的商数处于相同区间,而不是跨不同区间。

具体而言,应适当减少全年一次性奖金的数额,而将减少的全年一次性奖金数额分摊到下一年度的各月,从而降低全年一次性奖金除以12后的商数,进一步降低相应的适用税率以减少全年一次性奖金的应纳税额。

下面以总经理和副总经理为例说明筹划方案的设计。该案例中的原全年一次性奖金除以12后的商数,总经理为87 500元,而副总经理为79 166.67元。为使二者处于工薪所得个人所得税适用税率表的同一区间,应将全年一次性奖金的数额适当减少。为方便计算,在此案例中各层级员工统一减少12%,并将减少的12%按月增加至下一年度每月的工资中,即每月工资增加额为原全年一次性奖金的1%。

这样,调整后总经理的全年一次性奖金=1 050 000×(1-12%)=924 000(元),商数=924 000÷12=77 000(元),应纳税额=924 000×35%-5 505=317 895(元)。总经理

原来每月工资2.7万元,每月由于工资增加10 500元(1 050 000×1%)而增加的个人所得税为2 625元(10 500×25%),全年由于工资增加而增加的个人所得税为31 500元。其以原全年一次性奖金为基数的个人所得税应纳税额=349 395元(317 895+31 500),税后余额为700 605元(1 050 000-349 395)。

同理可计算出副总经理以其原全年一次性奖金为基数的个人所得税应纳税额为314 919元,税后余额为633 081元。两者相比,无论是应纳税额,还是税后余额均更为公平合理。

各层级员工全年一次性奖金调整后的计算过程及数据如表4所示。

表 4 各层级员工全年一次性奖金调整及计算数据表

	原全年 一次性 奖金(1)	每月工 资的增 加额(2) =(1)× 1%	每月工 资个人 所得税 增加额 (3)	一年个 人所得 税增加额 (4)=(3) ×12	调整后 的全年一 次性奖 金(5)=(1) ×88%	全年一 次性奖 金应纳 税额(6)	应纳税 额总计 (7)=(4) +(6)	原全年一 次性奖金 税后所得 (8)=(1) -(7)
总经理	1 050 000	10 500	2 625	31 500	924 000	317 895	349 395	700 605
副总经理	948 000	9 480	2 370	28 440	834 240	286 479	314 919	633 081
部门经理	425 000	4 250	1 062.5	12 750	374 000	92 495	105 245	319 755
部门副经理	400 000	4 000	1 000	12 000	352 000	86 995	98 995	301 005
职工张某	55 000	550	55	660	48 400	4 735	5 395	49 605
职工王某	50 000	500	50	600	44 000	4 295	4 895	45 105

单位:元

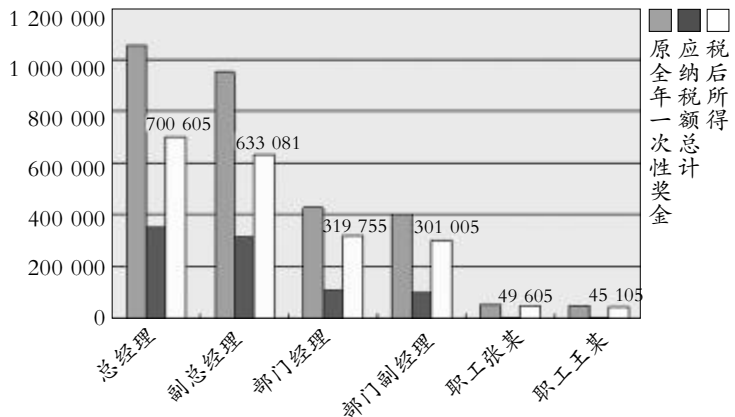


图 4 各层级员工全年一次性奖金应纳税额比较

由表4的数据可以看出,通过对全年一次性奖金个人所得税的纳税筹划,各相应层级员工的全年一次性奖金与应纳税额有了较好匹配,原来存在的各层级相应员工全年一次性奖金多而税后所得反而少的现象不复存在,在图4中可以更为直观地看到这一变化。

主要参考文献

1. 高珊.有关全年一次性奖金的税收筹划.注册税务师,2013;11
2. 冯秀娟.全年一次性奖金的个人所得税筹划.财会月刊,2012;16