

长银财智丛书 2

税往低处流—— 中国企业减税方案设计

★ 葛长银 著



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

税往低处流—— 中国企业减税方案设计

★ 葛长银 著



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

内 容 简 介

本书由我国实战派财税专家葛长银先生,在他 20 多年从事财税咨询、全国讲座的实践活动基础上,结合中国企业实务中存在的具体涉税问题、相关会计制度和税收法规,为中国纳税人打造的权威节税筹划著作。本书最大的特点是结合实际、案例教学、语言通俗、易学易懂且专业实用。全书分三个部分:第一部分从企业具体业务入手,介绍实用的节税案例及其方法与技巧;第二部分选取不同企业类型,剖析了各类型企业的节税案例;第三部分讲解了中国现行主要税种的节税案例。

本书适合企业、事业单位各级财务人员和管理者学习参考,也可作为相关专业教学和培训用书。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

税往低处流:中国企业减税方案设计/葛长银著. —北京:电子工业出版社, 2012.9
(长银财智丛书)

ISBN 978-7-121-17801-6

I. ①税… II. ①葛… III. ①企业管理—税收管理—研究—中国 IV. ①F812.423

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 178055 号

责任编辑:董亚峰

印 刷: 三河市鑫金马印装有限公司
装 订:

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 720×1 000 1/16 印张: 18.25 字数: 350 千字

印 次: 2012 年 9 月第 1 次印刷

印 数: 4 000 册 定价: 45.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010) 88258888。

前

言

三年前，一家国家级财会专业杂志邀请我开设“节税高招”专栏，我欣然应允，每月坚持写作，保证供稿，加之投给其他刊物的稿件，至今积累了50多篇应用性文章。现在回头看看，多少有点“果压枝头”的感觉——这也是我们将其编辑成书的重要原因之一。

之所以称这些文章为应用性文章，是因为它们都来自实践活动，解析、解决的都是当今我国企业财税领域现存的常见问题。而且，这些问题的来源过程不会“变形”，都是直接的、真实的、新鲜的。这些年我们经常外出给广大财会人员授课，每次授课都留下足够的时间给广大学员朋友答疑，因此有机会接触到很多真实的问题。我们接触企业财税实务、收集疑难问题并归纳和总结之后，加上我们的解决方案，就陆续完成了一篇又一篇深受市场欢迎的文章，被众多网站大量转载，其中有十多篇文章被中国人民大学书报资料中心转登，更有一篇《新华文摘》转载。能同时获得实务界和理论界的一致认同，我们感觉到治学的路子走对了——从实践中来到实践中去，也享受到了天道酬勤的幸福！付出的努力总会有收获，这本《税往低处流——中国企业减税方案设计》也要算是秋天的一个苹果了。

本书的亮点可以概括为以下几条。

一是实践性。我们相信任何超越前人的学问，必来自人类的实践活动——这也是我们的治学主张。依靠实践的智慧解决实践中的问题，就成了我们的追求目标。所以，我们谈论、解决的问题都是客观存在于我国企业现

实中的具体问题，且都以实际操作案例的方式呈现，实践性很强。那些案例就像刚从地里拔出的水萝卜，新鲜、灵动且散发着大地的气息。

二是实用性。实用性是由实践性决定的，我们的目的是解决包括企业“疑难杂症”在内的实际财税问题，这些解决方案适用于存在相同或相似问题的企业。在现行统一财税政策下，相信很多企业可以比照执行我们现成的解决方案。正如一些学员听了我们的课感觉“相见恨晚”一样，看了该书的一些方案或建议，您或许会觉得“读晚了”。但我们认为，读了就不晚。

三是系统性。系统性体现在两个方面：一是我们不仅从税种，还从企业类型及其具体业务来提出问题、分析问题并解决问题，从而构筑了中国企业全方位的财税案例库，以此来服务读者；二是我们的很多案例不是单纯地如盲人摸象那样只从一个专业视角剖析问题，而是针对企业实务中存在的某一问题——这个问题在实务中不可能只涉及一个专业，从会计、税收、财务甚至审计等多个专业视角，对其进行多专业聚焦，系统并彻底地解决这个问题。

四是通俗性。通俗性也体现在两个方面：一是文字，因为我们知道，若读者看不懂文字，就等于知识没有传播过去。所以，我们主张用口语来传播专业知识，且身体力行多年。二是插图，在读图时代，出于传播效果的考虑，我们给每一个案例都配有插图或表格，希望读者能过目不忘，达到最佳传播效果。

除此之外，我们的文字还体现了时代性，那些案例均是时代的反映；还体现了创新性，我们创造的专业词汇、行文格式，已挺立潮头；也更具有中国特色，因为我们是针对我国企业存在的问题，来提出解决方案的。

我的历届研究生参与了部分资料的整理工作。在本书第一部分，夏晓慧

参与了第四讲的写作；李红润参与了第五讲、第二十四讲的写作；宋宇皎参与了第三讲、第四讲、第二十五讲、第二十六讲、第二十七讲和第二十九讲的写作。夏晓慧参与了第二部分第三讲的写作。张雅静、卢宁玉等同学参与了书稿的校对工作。

书中涉及的财税政策及法律条文，请读者以财政部、国家税务总局等政府部门最新通知为准。不过，如果读者具备了税筹划的技能，就可以不变应万变了。

虽尽力而为，不足之处仍在所难免，恭请广大读者、专家多提宝贵建议。有关本书内容和其他财税专业问题，读者可发送邮件至 poemist.cau@263.net，或关注新浪微博@葛长银或@长银财智。

葛长银

2012年6月28日于北京观园堂

目 录

税往低处流	1
第一部分 企业具体业务的节税方案与实例解析	3
第一讲 发放年终报酬的节税建议	3
第二讲 职工薪酬的财税处理	10
第三讲 公司高管薪酬节税方案设计	16
第四讲 “分红”与“年终奖”税负比较及优化方案设计	21
第五讲 劳务报酬相关税负比较分析及其发放建议	32
第六讲 职工福利的财税处理	40
第七讲 限制性费用的节税思路 and 技巧	45
第八讲 业务招待费的财税问题	51
第九讲 研发费用的财税处理	56
第十讲 通信费用的财税处理	61
第十一讲 企业借款费用的财税处理	67
第十二讲 私产公租的财税处理	73
第十三讲 三种特殊资金的财税处理	78
第十四讲 用土地投资入股的节税方案设计	85

第十五讲	非货币资产投资的财税处理	90
第十六讲	固定资产的节税建议	96
第十七讲	物资采购的节税思路 and 技巧	101
第十八讲	存货的节税建议	107
第十九讲	大额销售的节税思路 and 技巧	113
第二十讲	混合销售的节税思路 and 技巧	120
第二十一讲	技术收入的财税处理	126
第二十二讲	技术收入的节税筹划案例分析	131
第二十三讲	企业盈亏的财税处理	135
第二十四讲	结余权益转增资本的财税处理	140
第二十五讲	离职人员取得报酬的财税处理	148
第二十六讲	企业职工食堂的财税处理	156
第二十七讲	种养殖业务的会计处理与涉农经营的节税筹划	163
第二十八讲	国际避税地的节税技巧	171
第二十九讲	“低纳高抵”现行税收政策分析与应用	176

第二部分 不同类型企业的节税方案与实例解析 185

第一讲	集团公司的节税方案与实例解析	185
第二讲	小型企业的节税方案与实例解析	191
第三讲	高新技术企业的节税方案与实例解析	195
第四讲	软件企业的涉税风险及其节税筹划思路和建议	201

第五讲 涉农企业的节税方案与实例解析	206
第六讲 房地产开发企业的涉税风险及其节税建议	209
第七讲 建筑设计企业营业税的节税筹划思路和方法	214
第八讲 设备安装公司的节税筹划思路和方法	219
第九讲 药品销售公司的涉税风险控制及其节税筹划思路	225
第十讲 季节性生产企业的节税建议	229
第十一讲 规范母子公司之间的收支行为减轻总体税负	236
第十二讲 合伙企业的财税处理	241
第三部分 主要税种的节税方案与实例解析	247
第一讲 企业所得税的节税方案与实例解析	247
第二讲 个人所得税的节税方案与实例解析	250
第三讲 增值税的节税方案与实例解析	255
第四讲 营业税的节税方案与实例解析	259
第五讲 消费税的节税方案与实例解析	264
第六讲 房产税的节税方案与实例解析	270
第七讲 土地增值税的节税方案与实例解析	275

税往低处流

税务筹划与节税技巧

税如水，水往低处流，税往低处流。哪儿低，税就流向哪儿，无论是过去还是现在，是中国还是世界。

税如水，所以国家治理税收时，不能一味地堵，还要疏。如果只是在堵，其结果很可能是堵得漏洞百出，偷逃税款的现象禁而不止。作为一个发展中国家，我国的社会福利与发达国家还有差距，但税负却不低；我国的税收增长连续多年保持在百分之二三十的水平，而我们的经济增长仅为个位数。对实际的企业而言，税负的沉重不仅仅体现在规定的税率上，更体现在那些刚性的限制上。如增值税税率为 17%，但企业建造房屋、购买汽车、个人消费以及购买与生产无关的物品，其进项税额均不能抵扣；再如企业所得税税率为 25%，但业务招待费、广告费等，只能在一定的范围内允许企业在税前扣除，超过部分由企业自己承担。

税如水，我们主张“用大禹治水的方式治税”，不要一味地堵，还要疏，其具体的方法就是在现行税收法规的框架下，引导企业进行节税筹划，合法减轻企业尤其是中小企业的税负，促进其健康快速发展，为国家经济贡献更多力量。

尽管国家结构性减税计划已从“营改增”（即营业税改为增值税）开始短期内试点，但我国的税率很难降下来。在这样的背景下，我们能做的就是利用专业知识、实务经验和对税收法规的透彻了解与掌握，传播税法精神及其合法节税的理念，为企业构筑一个节税技术层面的“低税区”，助力企业从偷逃税款的邪

道，回归遵纪守法依法纳税的大道，靠知识和技能做到“税往低处流”，无风险地减轻税负。

当然，本书展现的不仅仅是节税案例，还有财税疑难问题的处理，以及审计、税收稽查的要点等。准确地说这本书将会帮助读者更准确、更透彻地理解企业财税实务。

第一部分

企业具体业务的节税方案与实例解析

企业是由业务（广义）组成的，也是由财务组成的——企业的任何行为或细节都与财务关联。但业务决定财务，发生什么样的业务，就有什么样的财务处理；或者说，企业发生什么样的业务，就要依据该业务的性质确定应该缴纳什么样的或多少数额的税款。所以，合法节税必须从企业的具体业务开始。为了体现这个主张，本书第一部分汇集了二十九讲五六十个实务案例，内容涉及采购、销售、投资及报酬等具体业务，以及一些特殊业务。

第一讲 发放年终报酬的节税建议

每到年末，企业的财务负责人就要开始琢磨如何发钱了。特别是那些效益较好的单位，如何将年终报酬“足额”——少纳税或缓纳税——发到员工手中，可能已经上了领导们议事的案头。其手法多是“改头换面”，如把部分业绩提成改为劳务报酬发放；或“以票冲账”，让员工找发票通过“报销”的方式领取其高额的工资、奖金或分红等；更有甚者，直接从小金库发放年终报酬，偷逃国家税款。这些显然是违法乱纪行为。但这种行为在我国的一些企业或部门已经成为“习惯”。法不责众，这也就成为税收监管部门的无奈。

我们认为，在高税负的现实环境中，与其让一些单位违法乱纪地胡来，不如

给他们指出一条正道，在税收政策的约束范围内，合法地减轻税负。

鉴于此，我们想在现行税法环境下，分别从工资与福利、奖金与分红，以及劳务报酬三个方面，系统探讨年终报酬的发放问题，并提出相应的节税建议。

一、工资与福利的发放及其节税建议

1. 工资的节税建议

企业的薪酬制度与工资的税负密切相关。在财务实务中，企业一般根据薪酬制度确定工资的发放方法，进而产生相应的纳税基数及其税负。所以，要想节约工资涉及的企业所得税和个人所得税，必须从设计薪酬制度入手，依据现行的税收政策，制定更为节税的薪酬制度。

（1）工资税前扣除的范围。依据现行税法，合理的工资薪金才能在企业所得税税前扣除；不合理的部分，不允许在税前扣除。而是否能够税前扣除就会影响企业所得税的纳税成本，所以，只有明确税法规定的“合理工资薪金”范围，才能让发放的工资薪金全额在税前扣除。

《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函〔2009〕3号）第一条“关于合理工资薪金问题”对《中华人民共和国企业所得税法实施条例》（以下简称《企业所得税法实施条例》）第三十四条提到的“合理工资薪金”给出了明确规定（下文给出），企业必须依据上述五条原则，设计、制定工资薪金制度，确保工资薪金全额在税前扣除。

（2）工资薪酬制度要具有节税功能。现代企业的工资薪酬制度，除了激励功能外，还应具备节税功能。依据国税函〔2009〕3号文件的“五条原则”，企业可以最大限度地减轻企业所得税。在此基础上，若遵循“分开发（分工资和奖金两部分报酬发放）”和“平均发（每月的工资薪酬尽量平均发放）”这两点设计原则，又可减轻个人所得税。这也是我们的一贯主张。

例如，某企业一位高管年薪160 000元，为了减轻其个人所得税，依据现行税率（见表1-1-1）和相关制度，可以将这160 000元分为工资、奖金和扣除款项三部分处理。比如每月工资发放8 000元，扣除3 500元起征点，应税收入为4 500

元,适用 10%的税率,全年工资总额为 96 000 元 ($8\,000 \times 12$);年终奖设计为 54 000 元(不超过此临界点),依据 2005 年 9 号文的规定,除以 12 个月,为 4 500 元,适用税率仍为 10%;余下的 10 000 元,可以作为经营风险保证金予以扣除,攒在一起以后发放。这样设计,就能把该员工的个人所得税税负控制在 10%之内,达到最好的节税效果。

表 1-1-1 税率表一(工资、薪金所得适用)

级数	全月应纳税所得额		税率 (%)	速算扣除数
	含税级距	不含税级距		
1	不超过 1 500 元的	不超过 1 455 元的	3	0
2	超 1 500 元至 4 500 元的部分	超过 1 455 元至 4 155 元的部分	10	105
3	超过 4 500 元至 9 000 元的部分	超过 4 155 元至 7 755 元的部分	20	555
4	超过 9 000 元至 35 000 元的部分	超过 7 755 元至 27 255 元的部分	25	1 005
5	超过 35 000 元至 55 000 元的部分	超过 27 255 元至 41 255 元的部分	30	2 755
6	超过 55 000 元至 80 000 元的部分	超过 41 255 元至 57 505 元的部分	35	5 505
7	超过 80 000 元的部分	超过 57 505 元的部分	45	13 505

(3) 工资薪酬制度应考虑的相关问题。

① 一些单位在年终发放“第 13 个月工资”,依据税法该工资应并入当月工资薪金所得合并纳税。所以,作为“第 13 个月工资”发放是否合适,要不要改为年终奖(可以享受 2005 年 9 号文的优惠政策),各个单位要算一算税负,根据结果进行选择。

② 工资与社会保险密切相关,很多地方的社会保险跟着工资走,所以要考虑工资变动引起的社会保险的变化,以及其相关成本。

③ 企业发放实物、有价证券等非货币工资,应并入当月工资总额纳税。

2. 福利费的节税建议

《财政部关于企业加强职工福利费财务管理的通知》(财企[2009]242 号)对企业福利费的范围界定得比较宽泛,甚至包括了“符合企业职工福利费定义但没有包括在本通知各条款项目中的其他支出”。但现行税法规定,只有符合规定的福利费在工资总额的 14% 内允许在税前列支,这就锁定了福利费的税前扣除比

例。国税函〔2009〕3号文件更是对财企〔2009〕242号文件进行了“瘦身”，将允许在税前扣除的14%福利费的范围缩小为：①尚未实行分离办社会职能的企业，其内设福利部门所发生的设备、设施和人员费用，包括职工食堂、职工浴室、理发室、医务所、托儿所、疗养院等集体福利部门的设备、设施及维修保养费用和福利部门工作人员的工资薪金、社会保险费、住房公积金及劳务费等。②为职工卫生保健、生活、住房、交通等所发放的各项补贴和非货币性福利，包括企业向职工发放的因公外地就医费用、未实行医疗统筹企业职工医疗费用、职工供养直系亲属医疗补贴、供暖费补贴、职工防暑降温费、职工困难补贴、救济费、职工食堂经费补贴及职工交通补贴等。③按照其他规定发生的其他职工福利费，包括丧葬补助费、抚恤费、安家费及探亲假路费等。

至于发放给职工的福利费要不要缴纳个人所得税，依据国税函〔2009〕3号文件并参照《关于生活补助费范围确定问题的通知》（国税发〔1998〕155号），我们总结出不征个人所得税的福利费仅仅包括职工困难补贴、救济费、丧葬补助费、抚恤费、安家费及探亲假路费等。而“从超出国家规定的比例或基数的福利费、工会经费中支付给个人的各种补贴、补助，从福利费和工会经费中支付给本单位职工的人人有份的补贴、补助，单位为个人购买汽车、住房、电子计算机等不属于临时性生活困难补助性质的支出”，都要征收个人所得税。

对于年终发放的征收个人所得税的福利费，在纳税上也有一个选择：那就是并入工资纳税还是并入年终奖纳税，这其中的税负应该是不一样的。各单位可根据自己的工资薪酬制度，计算税负之后再进行合理选择。

二、奖金与分红的发放及其节税建议

1. 年终奖的节税建议

年终发放的奖金即为年终奖。在现行税率体系下，两档税率最高相差10个百分点，或者说，发放的年终奖一旦超出低档税率的临界点——哪怕是1元钱，就要按高档税率纳税，之间的税率最大相差10%。所以，我们建议年终奖的发放要遵

循“不超标”的原则。

依据 2005 年国家税务总局出台的《关于调整个人取得全年一些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），年终奖可以除以 12 个月，根据得到的数额适用相应的税率。假设某单位发给职工小李年终奖为 18 000 元，除以 12 个月，为 1 500 元，适用 3% 的税率，纳税 540 元（ $18\,000 \times 3\%$ ），小李拿到手的奖金为 17 460 元（ $18\,000 - 540$ ）；而发给小张年终奖为 18 001 元，除以 12 个月，为 1 500.08 元，适用 10% 的税率，速算扣除数为 105 元，纳税 1 695.1 元（ $18\,001 \times 10\% - 105$ ），小张拿到手的奖金为 16 305.9 元（ $18\,001 - 1\,695.1$ ）。

因多领 1 元钱，小张比小李净损失 1 154.1 元，这是比较冤的。为便于比较，我们把不同税率下，因多发 1 元钱所带来的纳税成本进行了计算如表 1-1-2 所示。

表 1-1-2 不同税率超标发放年终奖纳税比较表

临界点（元）	18 000	54 000	108 000	420 000	660 000	960 000	超过 960 000
税率（%）	3	10	20	25	30	35	45
纳税额	540	5 295	21 045	103 995	195 245	330 495	按 45% 税率计算
若多发 1 元	18 001	54 001	108 001	420 001	660 001	960 001	按 45% 税率计算
税率（%）	10	20	25	30	35	45	45
纳税额	1 695.1	10 245.2	25 995.25	123 245.3	225 495.35	418 495.45	按 45% 税率计算
多发 1 元 的净损失	1 154.1	4 950.2	4 950.25	19 250.3	30 250.35	88 000.45	无

从表 1-1-2 可以看出，在现行税率下，多发 1 元钱，最大可增加纳税成本 88 000.45 元。所以，在发放年终奖时，一定要注意临界点，牢牢把握“不超标”的原则。

应该强调的是，国税发〔2005〕9 号文件一年只能使用一次。一些单位按季度发奖金的制度应该调整一下，将奖金的大头放在年终发放，发放时使用国税发〔2005〕年 9 号文件提供的优惠，以有效降低职工的个人所得税。

2. 分红的节税建议

分红是回报股东的方式。但对自然人股东来说，一旦分红，依据现行税法就必须缴纳 20% 的个人所得税。尽管这是“税后税”，但国家税法不改变，这个税就必须缴纳。

我们认为，对在职的自然人股东来说，其回报是有选择的：分红或者发奖金。

在企业所得税税率为 25%、分红个人所得税税率为 20% 的政策环境下，两道税率带来 40% 的综合税负，而工资薪酬的个人所得税税率最高才 45%，且要减掉速算扣除数。由此可以直观判断，回报在职的自然人股东，发奖金比分红更能降低节约税负。

其实在自然人投资的企业账面上，盈余公积和未分配利润两个账户上所挂的金额，都含有 20% 的个人所得税。一些企业为了避税，采取不分红的方法规避纳税，其实是很不理智的——那些利润你总得分配，越积越大，以后反而不好处理。在税务征收实践中，对合伙企业“未分配利润”的账面利润，超过 1 年不分配的，视同分红，要缴纳 20% 的个人所得税。一些地区对存在自然人股份的企业也比照执行。

三、劳务报酬的发放及其节税建议

1. 劳务报酬的“税款抵冲”作用

一些企业年终还要发放很多劳务报酬。其实很多企业的财会人员并不清楚，劳务报酬具有“税款抵冲”的作用。企业在支付劳务报酬时，一方面，要代扣代缴领取人的个人所得税，履行纳税义务；另一方面，缴纳税款后手续完备的劳务报酬支出，又可以依据完税凭证在企业所得税税前扣除，冲减企业所得税。这就形成了个人所得税与企业所得税的“税款抵冲”作用。

例如，某企业发放劳务报酬 20 000 元，依据税法代扣代缴个人所得税为：

$$\text{应纳税额} = (20\,000 - 20\,000 \times 20\%) \times 20\% = 3\,200 \text{ (元)}$$

假设企业所得税税率为 25%，这 20 000 元劳务报酬进入税前扣除后，可抵冲