



**SIRVA**<sup>®</sup> Worldwide  
Relocation & Moving

了解被派遣员工的美国税务责任援助

## 了解被派遣员工的美国税务责任援助

税务责任援助, 又称“返计还原”, 通常是一个公司可能发生的最大的支出项目, 其次是房屋销售和家居用品。“返计还原”最贴切的解释是预计税务补偿, 由雇主代表被派遣员工支付, 以弥补被派遣员工在美国境内人才派遣时所产生的额外税务责任。

由于大部分人才派遣费用都要加到被派遣员工申报的收入中, 需要预扣税收, 因此, 如果组织补偿或代表被派遣员工支付这些费用, 则被派遣员工的应纳税额可能会增加。返计还原可以抵消这种增加的税务责任。虽然没有法律要求公司向被派遣的员工提供返计还原福利, 但几乎所有 SIRVA 的客户都在其人才派遣政策中加入了税务责任援助。补偿额可由公司, 或通过选定的人才派遣管理公司 (RMC) 计算。企业可以将返计还原金额直接汇给相应的税务机构, 并在员工的 W-2 (工资与税务说明书) 上申报为预扣所得税。

在公司确定提供税费援助的费用后, 就必须决定公司应该如何对该费用进行返计还原: 是一次性, 还是多次操作, 通常称为“税上税”。税上税方法最常用, 因为在公司提供返计还原福利时, 公司是在付款履行被派遣员工的所得税义务, 而所得税的支付本身会产生额外的应税收入, 而这部分收入也要支付所得税。



## 提供返计还原:内部解决还是通过 RMC

下表强调了在选择由外包供应商来进行费用和返计还原政策制定及管理时要考虑的许多因素。

费用和返计还原政策顾问的选择标准	
问题	要考虑的问题和因素
确定供应商的经验丰富程度。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 他们是否组建了团队?</li> <li>· 是否有备用资源?</li> </ul>
并非所有组织都采用同样的方式进行返计还原。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 他们能否灵活满足您的需要,并能按照您的业务模式来工作?</li> </ul>
成功的费用管理/税费援助取决于所采取的流程和程序。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 您的供应商能否展现出经过验证、准确并有良好记录的流程?</li> <li>· 他们的技术是否支持该流程?</li> <li>· 他们能否立即提供多种格式数据的访问?</li> </ul>
要考虑的其他因素:	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 他们是否提供数据的网络访问权限?</li> <li>· 他们是否具备灵活申报的能力?</li> <li>· 他们是否提供与主题专家联系的机会?</li> <li>· 他们是否经常对费用管理/税费援助进行质量审核?</li> <li>· 他们是否足够灵活,能够快速解决问题?</li> <li>· 他们是否提供涵盖您的所有需要的各种服务?</li> </ul>

确定由谁来分析公司的返计还原方法是非常重要的决定。无论公司是在组织内部完成此项职能,还是决定将其外包给第三方/RMC,最重要的是要认识到返计还原的复杂性,并寻找具有经验和技能的个人或提供商来呈现对人才派遣总体方法的战略构想。即使公司内部掌握这种技能,这些人也不一定有时间和充分的经验来进行全面的观察。

## 税费援助(返计还原)方法

返计还原的主要方法包括：

**附加法：**最常用的方法，采用附加法的公司利用 IRS 的《附加税率表》来计算被派遣员工的应纳税总额。此方法不考虑扣除额、豁免额和子女抚养抵免额的递减。

**边际法：**采用边际法的公司计算被派遣员工在收到人才派遣费补偿之前或之后的预计应税收入。然后公司将此预计应税收入与 IRS 税表进行对比。然后用税表上的税率来确定该费用的税费援助。税率不会因该费用而改变，因此不会有混合。

**法律或报税法：**采用法律或报税法的公司计算出在收到费用补偿之前和之后被派遣员工的报税情况。两次计算的差额即是返计还原额。此方法会产生混合税率，并且要考虑扣除额、豁免额和子女抚养抵免额的递减。

**统一税率法：**采用统一税率法的公司要确定计算税费援助时所采用的固定百分比。此方法不考虑扣除额、豁免额和子女抚养抵免额。



## SIRVA 的客户采用的返计还原方法



在选择方法时, 决策人应考虑下列因素:

- 薪资的年化
- 税上税返计还原
- 员工的报税身份
- 社会保障预扣税的处理
- 地方税负债
- 在返计还原计算中应包括哪些税务机关
- 应计入的奖金、激励和其他收入
- 超出被派遣员工薪资的收入 (例如配偶的收入)
- 被派遣员工是逐项列出还是采用标准扣除额

## 哪些福利通常要返计还原?



大部分人才派遣福利通常要返计还原, 除非可免税/可不申报(例如, 通过 RMC 出售房屋、通过 SIRVA 进行的无结算成本贷款、SIRVA 抵押贷款或可减免部分、一些重复的住房费用)。

下列人才派遣福利可能或不能返计还原, 具体取决于公司的偏好。根据策略数据库统计, 截至 2021 年, SIRVA 的客户表现出以下倾向:

### 通常返计还原

- **销售损失援助:**91% 的客户对该费用进行返计还原。
- **杂项津贴:**61% 的客户对该费用进行返计还原。过去, 大多数组织不对该项费用进行返计还原, 但发现员工虽然经常会注意到其政策中提供这笔金额, 但却意识不到这笔金额需要纳税。在他们实际收到的金额低于预期时, 许多人会感到不满。因此, 现在最常见的做法是提供税费援助。
- **一次性津贴:**
  - 如果一次性津贴包含在人才派遣政策内, 85% 的客户对该费用进行返计还原。
  - 如果一次性津贴是为了补偿所有人才派遣费用, 则 86% 的客户对该费用进行返计还原。

### 通常不返计还原

- **高费用地区补偿**(生活费津贴、住房津贴等):83% 的客户不对该费用进行返计还原。
- **房屋销售激励/奖金:**96% 的客户不对该费用进行返计还原。

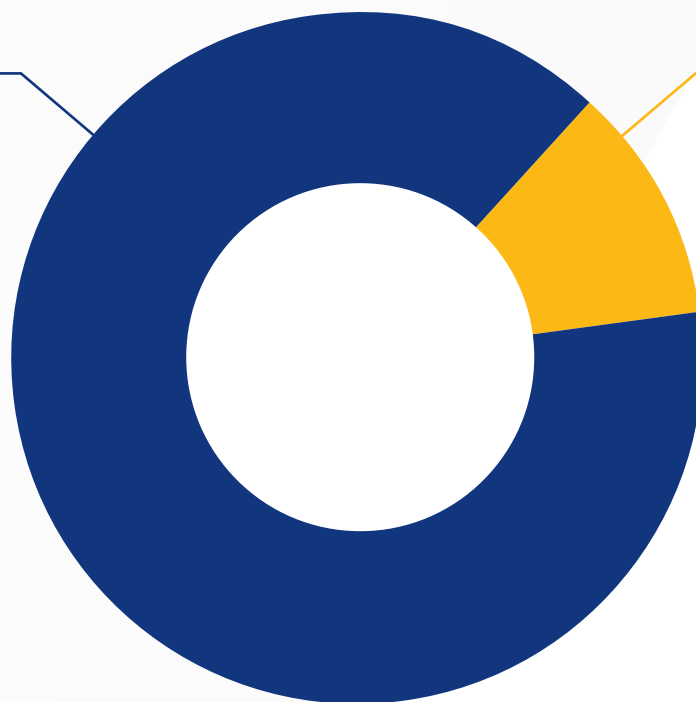
## 校准

年终“校准”是指公司的财务年度结束时所做的人才派遣税收调整。这些调整量是全年扣除的税额和按照薪资、FICA 工资、报税身份和人才派遣的总体改变而应当扣除的税额之差。

### SIRVA 的客户中进行年终校准的百分比

**89%**

返计还原



**11%**

校准

## 年终结算程序

规划年终薪资结算程序和编制年终结算时间表的工作应该在一年的较早时间开始, 最迟 9 月。这样, 公司可以有足够的时间分配资源, 并及时与被派遣的员工进行沟通。制定此年终结算时间表是为了让所有各方都知道年终结算的截止日期, 以便他们有足够的时间来审查已制定的返计还原政策, 并将工资信息包含在当前纳税年度中。应考虑和/或纳入时间表的一些行动项目包括:

- 确定年终费用截止日期
- 了解年终费用截止日期的影响
- 决定何时向被派遣员工传达年终结算程序的信息, 该程序将说明年终费用结算的影响
- 确定何时发送所服务的被派遣员工名单以进行工资结算
- 确定何时需要工资核算或最终的工资数额
- 确定何时进行对账, 以确保年终账目结清之前所有系统处于平衡状态
- 决定由谁将总结纳税年度活动的年终结算包发送给被派遣员工, 以及何时发送

与人才派遣服务提供商合作时, 这些操作项目会略有不同。在编制时间表时, 一定要考虑那些同时影响被派遣员工、人力资源和工资部门的时间限制和要求。人力资源应和人才派遣服务提供商应与工资部门携手合作, 以传输所有相关数据, 并为集体客户 (即被派遣员工) 提供服务。

在工资年末结算之后, 被派遣员工应收到一份“人才派遣税费报告”(RTR), 该报告将代替 IRS 表 4782, 显示该纳税年度的人才派遣支出摘要, 以及其他帮助被派遣员工和/或员工的报税人报税的其他文件。





## 结论

除了定期的审查外,有些一次性事件也可能需要重新评估人才派遣福利。例如,COVID-19 促使美国政府宣布进入国家紧急状态,并执行《国内税收法》(Internal Revenue Tax Code) 第 139 条的规定。此条与灾害救济金有关,为员工提供了一系列可免税的救济福利,包括应如何对员工的人才派遣和救济福利进行分类和征税,对此雇主应当知道。

每年对返计还原方法进行评估对于公司人才派遣政策的成功和招聘结果至关重要。并不存在唯一正确的返计还原方法;但是,在特定的时间点,对于特定的公司可能存在更为合适的方法。公司需要了解人才派遣政策的意图,然后使税收返计还原的特点与总体人才派遣政策保持一致。

SIRVA 的人才派遣可以通过下列一种或多种方式协助公司解决税收返计还原方面的疑问:

- 1. 全球客户管理总监 (Director, Global Account Management):** 该总监可以帮助提出返计还原建议,也可以建议公司从其他来源获得信息。
- 2. 咨询服务:** 作为这项服务的一部分, SIRVA 进行最佳实践基准分析,以确保客户的人才派遣政策既与最佳做法“保持一致”,与其他公司相比又具有竞争力。
- 3. 财务部:** SIRVA 财务部可以帮助公司确定哪种方法最适合企业,并且不会强迫组织采用通用的返计还原公式或方法。SIRVA 的系统足够灵活,可以轻松处理客户的首选方法,并及时向我们的客户、被派遣员工和工资部门提供适当的报告。
- 4. 人才派遣顾问 (Relocation Consultant):** SIRVA 的人才派遣顾问 (relocation consultant) 可以帮助被派遣员工了解费用政策,以便他们知道如何、何时以及何地寻求补偿。

有关 SIRVA 如何帮助您的组织进行返计还原操作的更多信息,请通过以下地址与我们联系:

**concierge@sirva.com。**

注意:任何客户或任何其他个人或实体均不得以任何方式,依据本文或本文所包含的立场或陈述,声称 SIRVA 有不实陈述。本文所依据的只是 SIRVA 在本行业的经验,仅供参考,并不代表 SIRVA 的税务或法律建议,因此不能作为这方面的依据。SIRVA 不对,也未对税务责任援助计划及其所包含服务的税务或法律事宜做出任何陈述或保证,并且 SIRVA 对任何雇主或其被派遣员工的任何税务或法律责任概不负责。此外,由于不同客户的程序要素会有所不同,本文的信息可能需要进行修改。客户应根据自己的具体情况做出自己的税务和法律决定。

---

## 关于 SIRVA, Inc.

SIRVA Worldwide Relocation and Moving 是全球派遣和搬迁服务领域的领导者,为各种规模的公司提供派遣项目的解决方案。通过在 177 个国家/地区拥有的 75 个自营网点以及 1,000 多个特许经营和代理网点,我们提供无与伦比的全球广度,同时着眼本地需求,并辅之以创新技术支持,这些技术能够在自助服务和人工支持之间找到正确的平衡。从家居用品搬运到商业搬迁和存储,我们的品牌组合 (SIRVA、Team Relocations、Allied、northAmerican、Allied Pickfords 和 SMARTBOX) 提供行业内唯一的综合搬迁/派遣解决方案。依托我们的全球网络,我们提供只有“一站式服务”才能提供的卓越体验。

---

SIRVA 全球总部

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181

+1 800 341 5648

[concierge@SIRVA.com](mailto:concierge@SIRVA.com)

[www.sirva.com](http://www.sirva.com)

© 2021 SIRVA, Inc.

SIRVA 和 SIRVA 商标设计是 SIRVA Worldwide, Inc. 的下属子公司的注册服务标识。

