

新个税法下年终奖最佳配置，关键是一张表！

原创：马军生 财税闲谈 1月10日

如何进行年终奖最优配置。关键其实就是下面这张表。

就是全部年收入Y合计扣掉各项扣除后，应纳税所得X处于哪个区间，从而就决定了年终奖的最优配置。

所以，将某位员工预计年总收入Y（含年终奖）后，减去所有个税扣除，得到应税所得X（含年终奖），就可以判断出年终奖最佳配置。

不同薪酬区间对应的单独计税年终奖最优值					
最佳年终奖设置	各项扣除后的综合所得X的上下限			税前年薪Y 的上下限（上海为例）	
0	0	~	36,000	~	157,740.00
36000	36,001	~	203,100	157,741	~ 349,166.64
144000	203,101	~	672,000	349,168	~ 818,066.64
300000	672,001	~	1,277,500	818,068	~ 1,423,566.64
420000	1,277,501	~	1,452,500	1,423,568	~ 1,598,566.64
660000	1,452,501	~	∞	1,598,568	~ ∞
设计：马军生博士					财税闲谈
说明： X∈（0，36000]时，最优点有多个，即[0，X]区间年终奖都为最佳值 X∈（36000，72000）时，最优点有多个，即[X-36000，36000]区间年终奖都为最佳值 X∈（203100，288000）时，最优点有多个，即[X-144000，144000]区间年终奖都为最佳值 X=203100时，最优点有两个，即36000或144000 X=672000时，最优点有两个，即144000或300000 X=1277500时，最优点有两个，即300000或420000 X=1452500时，最优点有两个，即420000或420000					

注：X值是稳定的，根据社保和附加扣除不同，个人税前年薪Y的区间会不一样，建议使用工具测算最优年终奖。（表中X和Y都是包含了年终奖）

还有，要理解一句话：税法上的“年终奖”与企业实际发放的“年终奖”概念并不完全相同。

税法上年终奖，正式的叫法是“**全年一次性奖金**”。

根据国税发〔2005〕9号文：

一、全年一次性奖金是指行政机关、企事业单位等扣缴义务人根据其全年经济效益和对雇员全年工作业绩的综合考核情况，向雇员发放的一次性奖金。

上述一次性奖金也包括年终加薪、实行年薪制和绩效工资办法的单位根据考核情况兑现的年薪和绩效工资。

五、雇员取得除**全年一次性**奖金以外的其它各种名目奖金，如半年奖、季度奖、加班奖、先进奖、考勤奖等，一律与当月工资、薪金收入合并，按税法规定缴纳个人所得税。

所以，关键词是“全年”和“一次性”，这样在个税申报时，采用年终奖单独计税政策时，要注意该奖金是全年的奖金；其次，在实践中，各企业薪酬制度不同，全年性奖金可能会有不同名目和不同构成，发放时可能会在不同月份发放的，而根据国税发〔2005〕9号文**“三、在一个纳税年度内，对每一个纳税人，该计税办法只允许采用一次。”**

这样的话，通过薪酬制度的适当安排，可以选择一个合适金额的全年一次性奖金来使用该优惠政策。

稳妥起见，在具体操作中，可在薪酬制度及相关记录中，对全年一次性奖金分开发放，提供合理的支撑，毕竟国税发〔2005〕9号对全年一次性奖金有界定，税务机关政策执行也具有弹性。

另外，在使用年终奖最佳配置，也建议不要每个人都固定在最佳数字，可根据情况，设定在最佳配置下面的小幅区间，与最优配置相比，税负也是比较接近的。

抱歉，昨天的年终奖优化工具包V1.0版的《年终奖最优求解》里“全年应纳税所得”一栏公式设定出了错误，少扣减基本扣除和附加专项扣除。

今天，对该表进行了修正，烦请各位重新下载V2.0版

下载方式：点击阅读原文、或公众号回复关键词“年终奖”、或加入“财税闲谈会”微信群索取。

年终奖优化工具包使用方法（by马军生 博士）			
序	工具包	功能	使用方法
1	使用说明	了解工具包，说明年终奖优化注意事项	建议认真阅读，包括常见问题回答。
2	薪酬区间	结合当地社保政策和扣除，推算税前年薪不同薪酬区间，对应的最优年终奖水平，从而对最优年终奖有个整体了解。	
3	基础参数	输入测算参数，这些参数在其他各个表格计算时，会加以引用。	
4	年终奖最优求解	针对单个人员，输入薪酬情况，即可算出最优年终奖，以及节税金额	与《基础参数》表可以关联，也可以不关联
5	模拟表	用于考察不同薪酬水平，年终奖计税情况	本表不可修改，只能在《基础参数》中调整参数，再予以观察
6	年终奖实测（优化）	模拟表的复制，但可以修改，根据公司情况，将多个人的实际工资及社保等输入后，考察年终奖最优水平及节税情况	本表可以修改，可以引用《基础参数》，也可以不引用

年终奖优化配置常见问题解答

1、有人认为年终奖最佳配置的前提，是要对年度总收入有准确预测，但年初发年终奖报税时，很难预测全年收入，所以这个年终奖税收筹划意义不大。马老师，您觉得呢？

答：请看上面《薪酬区间》这张表，最佳年终奖配置对收入预测的准确性要求非常低，比如14.4万元这个最优配置，适用范围在税前年总收入35 ~ 82万都可以使用；而税前年总收入在160万以上，最优配置是固定的。
年终奖一般在次年年初发，所以只要年终奖数字确定了，后面的总收入大体是能预测的，相对波动是比较小的。

过去旧个税法下，按月计税，年终奖最佳配置需要对年收入比较准确预测；新个税法按年计税，年终奖最佳配置已不需很准确预测，不要被固有思维限制。

2、我预计的年总收入，处于《薪酬区间》两档最佳配置的临界点附近，就尴尬了，到底应该选哪一档最优配置？选错了，到时实际总收入落到相邻区间，会不会很糟糕？

答：选哪一档都可以，对最终个税税负影响并不大，在临界点附近的收入，可采用相邻两档最优配置试算可以看出，就算最后实际收入与预期错档，只要收入偏离不是很大，个税税负很接近。因此，可根据收入最可能波动情况，理性选择选择即可。总之，有事先筹划，即使实际收入落到另外一档，不能达到最优，也还是可以达到次优的，比不筹划要好很多。

3、同一笔年终奖，人为分成两块，选用不同方式计税，税务局是否会不同意？是否违反税收政策？

答：旧个税法下，按月计税，所以给了年终奖单独计税政策，否则税率太高不合理；新个税法下，按年征税，本来是可以不再给予年终奖单独计税政策的。考虑到广大纳税人利益，税务总局给了三年过渡期，可以继续使用年终奖单独计税优惠。

可见，税务部门是鼓励纳税人合理享受税收优惠政策的。

为稳妥起见，企业发放年终奖时，也可以由原来一次发放，分开到两个月发放，由于年终奖单独计税政策每年只能使用一次，可选择最优水平那个作为年终奖，另一个必须而且只能并入综合所得了。

同时，对年终奖分开发放，如能提供合理的制度支撑则更为保险。

4、对年终奖进行优化，是否要改变薪酬制度、结构？操作起来是不是很麻烦，公司人事和财务不愿做怎么办？

答：首先还是要说，新个税法下的年终奖最佳配置，比过去要简单很多，在申报时，把奖金分开申报即可，当然，相关薪酬制度或内部文件能有相应支撑更好。

对人力资源和财务来说，肯定会增加一些工作量，毕竟要进行大量数据测算，判断最优水平；另外，普通员工并不理解个税政策，沟通起来可能麻烦；而且万一因为种种原因，税收筹划后个税负担反而增加，人事和财务会吃力不讨好。

所以，对一些国有单位，这种年终奖优化方案是否能够落地，要看各个单位自身意愿。但这套方案本身是可行的。另外，也可以考虑只对高收入群体筹划，这样沟通成本低，操作容易，节税效果也明显。低收入群体，年终奖主要考虑是单独计税还是并入综合所得，对个税影响较小，可以不做过多筹划。

5、年初发放年终奖时，如果因为优化配置，将年终奖很大一块，切出去并入综合所得纳税，是否会导致年初预扣预缴税金远高于年终奖全部单独计税的情形？这样员工因为多扣税而有意见？

答：年终奖最佳配置方案，是站在全年个税总税负角度来筹划，测算时并没有考虑纳税时间进度，具体各企业在运用这个工具时，可加以考虑。如果预扣预缴税金较大，通常是高收入群体，和他们讲清道理，年初预扣预缴的税金多，后续月份的扣缴税金就少，一般不会涉及到要退税，只是提前几个月缴纳了而已，企业可根据工资发放进度，具体再做分月的税金缴纳测算。

6、根据财政部 税务总局《关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》财税〔2018〕164号文：“居民个人取得全年一次性奖金，可以选择单独计税，也可以选择并入当年综合所得计算纳税。文件规定年终奖有两种方案，马老师为何说还有第三种方案，第三种方案符合税收政策吗？”

答：不要被固有思维限制住。采用年终奖单独计税政策只能使用一次，但也给予你选择权，可以放弃使用；如果企业多次发放年终奖，或既有年终奖也有十三薪之类，虽然都属于全年性奖金，但政策只能选择一次使用。**所以，税法上报税的“年终奖”概念与实际的“年终奖”，有可能是重合的，也可能是不一致的。**

理解了这个问题，就可以有无数个组合，把年终奖任意比例（0%~100%）来作为年终奖申报都是可行的，这也是年终奖优化的空间所在。当然，具体操作上，能通过调整薪酬发放制度，则更为稳妥。

7、老师，你讲了这么多，我们单位从来不发年终奖，这个优化工具包和我有毛线关系？

答：毛线关系是没有，但几毛钱甚至几千块钱的关系可能还真有。从来不发年终奖的员工也可以一样筹划。正如上个回答里说的，**税法上的“年终奖”（税法上的叫法是“全年一次性取得奖金”）和薪酬制度里的“年终奖”不是等同的概念。**

比如你每月税前工资5万元，偶尔还有月奖或季度奖，但公司从不发年终奖。这种情况下，可以创造年终奖，通过调整薪酬制度，将一部分收入作为“全年一次性奖金”，当然，最主要的是也能省税。

8、马老师，你的年终奖文章也看了，工具也学会了，现在就差66万年终奖了，怎么办？

答：这题超纲了，下一题。开个玩笑，现实中，年终奖能超过66万的毕竟是非常少，对大多数年终奖没超过的人来说，也有筹划必要，否则年终奖选错计税方式，或者偏离年终奖最佳配置，本来过年可以加个鸡腿，就飞了。

9、有人说年终奖筹划不用搞那么复杂，主要是判断单独计税还是计入综合所得，单独计税时，注意不掉入陷阱区间就可以。你觉得呢？

答：这种观点是对现行年终奖计税政策的复杂性认识不够。目前年终奖单独计税政策，在算法上存在一定缺陷，再加上年终奖税收申报时，是可以对按不同比例分开发放和申报，这样的话就有很多种变化，所以并非这么简单，还是需要进行测算的。

10、从税收角度来说，年终奖和日常工资之间配置，是不是相当于把总收入分成两块，往两个池子里放，只要两边的计税边际税率一致时，就符合年终奖最佳配置了？

答：这种观点逻辑上看起来似乎很对，包括不少税务老师也是这么认为的。在交流中，不少专家认为年终奖进行税务筹划很简单，不要把问题搞复杂化了。

但我想说，上述认识是错误的，因为很多人误认为年终奖金额到了哪一档，适用税率就是年终奖的边际税率，但这个并不是真实的边际税率。所以大家可以看到，年终奖最佳配置不超过66万元，按道理说，年终奖66万元到96万元时，适用税率是35%，而年终奖和综合所得在年度超过96万元，最高一档税率是45%。对年收入上千万元的人，把综合所得最高一档45%的一部分收入挪到年终奖里，不是能够降低税负吗？

但答案却是否定的，原因在于超过66万的年终奖，虽然适用税率是35%，但由于年终奖计税的速算扣除数只使用一次，导致超过66万的年终奖，增加的个税与增加的奖金额相除，在高于66万元的任何一个点上，都是高于45%的。所以，最优选择就是年终奖不要超过66万元，超过的部分计入综合所得更划算。如果不这样筹划，年终奖单独计税政策对高收入群体来说，基本是没有节税效应的。

按最优配置筹划，节税103410元；不筹划直接使用年终奖单独，节税15160元。不筹划是辜负了税务总局给予纳税人优惠政策的美意。

年终奖金额	年终奖个税	年终奖个税增加	年终奖增加	年终奖个税累计增加	年终奖累计增加	年终奖累计边际税负率
660000	193590					
670000	227340	33750	10000	33750	10000	337.5%
680000	230840	3500	10000	37250	20000	186.3%
690000	234340	3500	10000	40750	30000	135.8%
700000	237840	3500	10000	44250	40000	110.6%
750000	255340	17500	50000	61750	90000	68.6%
800000	272840	17500	50000	79250	140000	56.6%
850000	290340	17500	50000	96750	190000	50.9%
900000	307840	17500	50000	114250	240000	47.6%
910000	311340	3500	10000	117750	250000	47.1%
960000	328840	17500	50000	135250	300000	45.1%
970000	421340	92500	10000	227750	310000	73.5%

说到这里，想起一个会计学教授对学生讲过的话：“金融工具会计准则太复杂，如果你觉得你看懂了，那是因为你没有认真看”。其实，我也想说一句：“年终奖计税有些复杂，如果你想得太简单，那是你没有实际地去测算，按自己的想象去认知。”

11、年终奖特殊计税政策，现在年终奖发放报税时纳税人予以选择，汇算清缴时可否做二次选择？

答：目前政策还没有明确说可以，所以最好按不能做二次选择来做准备。从道理上来说，给予二次选择也是合情合理的，但不要把希望寄托在这个政策上。

12、由于年度收入事前难以预测，年终奖税负能否真正实现优化，主要还是看税务局能否给予二次选择权，这个观点有道理吗？

答：这个观点我不赞成，前面几个回答已经说了，年终奖最优配置并不需要准确预测收入；其次，就算税务局给予二次选择权，意义并不大，因为给予二次选择权，只能把年终奖整体并入或不并入综合所得，而年终奖税务筹划的关键，是申报时选择合理的单独计税年终奖水平。在初次申报时，是可以对实发年终奖优化申报。

一旦申报了，二次选择时就只能整体变更，那基本没有办法达到最优配置了。

13、老师，你讲的这些结论，看了我也不太清楚到底对不对，能不能给我们讲一下背后的原理？

答：背后原理这事说复杂也复杂，说简单其也简单，并没有那么玄乎。所以，**想通了就不是问题，问题是你想不通。**

对大多数人来说，你真的愿意花这么多时间，来思考这个破事吗？既然不愿意，那我何必花那么时间来和你讲原理呢，所以我直接告诉你结论和工具，你去操作就可以了。人生有限，不是每件事都值得你花时间想通。

当然，非要想搞懂背后的原理，那我主要原因就是过去出台年终奖单独计税政策，在算法上存在一定不够合理之处（速算扣除数只使用一次），从而导致年终奖最佳配置的一些结论，听起来是有点反逻辑、反常识，而一些听上去符合逻辑、符合常识的观点却是错误的。

有人说想了解原理，以便说服领导，但通过讲解说服领导，是相当有难度的，因为，首先你理解力要好；其次，你还得能清楚表达；再次，领导理解力也得好。所以，还不如直接把不同方案结果计算出来进行对比，就是最好的说服工具。

提示：扫码关注本微信公众号，在对话框输入“年终奖”，可下载年终奖优化工具包V2.0版！（2019年1月10日更新）。

之前下载过V1.0版本的，请重新下载。也可[点击阅读原文](#)，进行下载。



致谢和声明：

感谢“办税总动员”团队为工具提供IT和工具支持，感谢“财税闲谈会”微信群友“小小猪”同学的启发。

年终奖优化工具包可以免费转发和使用，未经许可，不得用于商业用途，不得擅自改编。转发时，请保持署名并完整转发，谢谢！未来版本升级的话，会发布在本微信公众号。

使用过程中，如有建议、咨询和反馈，欢迎交流！

2019年1月13日晚八点，千聊直播平台免费直播，马军生博士主讲“年终奖优化专题”，欢迎参加。

具体也可加微信公众号小编微信（18930690049）入群交流。

相关文章：

财税闲谈系列文章合集目录（2018年及以前）

社保的本质是“用工税”——社保困局的再思考与建议

定了！年终奖单独计税再续三年，谨防年终奖新的陷阱区间！

【指南】如何成为一个油腻的中年猥琐CFO？

对财税实务问题有任何疑问，推荐“问财税Pro”小程序，点击下方注册成为会员即可。



[点击进入咨询](#)

全天24小时小财 **免费** 解答

问财税Pro

财税解答/课程学习/最新资讯

喜欢本文的话，记得分享朋友圈，分享就是鼓励！
欢迎转发和留言讨论！加小编微信18930690049，可进入“财税闲谈会”微信群。

[阅读原文](#)