

你的年终奖到手了吗？

春节临近，辛苦了一年的职场人不仅期盼着长假的到来、家人的团聚，也盼望着年终奖的发放。年终奖到底什么时候发？为什么原本听着激动人心的年终奖金额，实际到手却比预期的还少？究竟如何扣税的？年底离职，还能拿到年终奖吗？年终奖，成为了近期职场人最关注的事。

上海人均11913元居首

半数企业选择在2月份发放

辛勤工作了一年，年终奖，相信是每位职场人士的期待。虽然时有传闻某人拿了几百万年终奖红包，但那毕竟是凤毛麟角。对于绝大多数的工薪族而言，今年的年终奖究竟能拿到多少？

日前，智联招聘对白领年终奖情况进行了调查。调查显示，有66.1%的白领表示能够拿到年终奖，数据远高于2016年的39.5%和2015年的13.4%，还有10%的白领表示可能拿到年终奖。虽然，表示没有年终奖可拿的白领仍有24%，但相比2016年的50.9%和2015年的66%，比例大幅下降。

2017年年年终奖平均额度较去年呈下降趋势，人均7278元人民币，而上海以11913元反超北京位居第一，宁波10450元排第二，北京10216元排第三。

在年终奖形式中，“钱”是最常规的给付方式。其次是“股票”，可以让职工对公司有归属感，对提高职工的忠诚度有所帮助，毕竟公司的收益和自身的努力程度直接挂钩。第三是“实物”年终奖，这体现了公司对每一位职工的重视。

从企业性质及满意度看，合资企业的白领2017年的年终奖满意度提升最多，从去年第三位跃升至第一，而私企/民营企业的白领年终奖满意度依然垫底，延续了过去两年的状态。

分析指出，这和管理经验、企业福利制度以及员工的体验有很大关系。合资企业因为发展稳定，年终奖方面也表现优越，而私企/民营企业大多数都处在创业阶段，在福利上本身就存在短板，年终奖不能体现出很好的福利效果，员工满意度自然低。

而工龄与年终奖满意度呈一定的反比关系，即工龄越短，对年终奖满意度越高。数据显示，工作1年内的职场新人，对年终奖的满意度最高；工龄在10年以上的职场资深人士，虽然在平均值上高出很多，但他们对年终奖的满意度最低。

在企业内部的各个岗位中，研发岗位，即程序员的白领年终奖满意度最高，且年终奖额度也最高，为11776元，奖金额度排名第二、三位的是运营和法务。

分析认为，程序员属于“技术岗位”，在企业部门中扮演着重要的角色，又因近几年“互联网+”的浪潮，几乎成为各个企业必争的岗位，而且平时常常加班，高额年终奖也是对他们辛勤付出的奖励。

另据中智上海日前公布的《2017年企业年终奖发放计划调研报告》显示，有半数企业选择在2月份发放。其中，计划实行全员发放的企业占比84%；在不实行全员发放的企业中，企业主要发放对象为通过年度考核的员工（55%）、管理人员（45%）和核心骨干（40%）。

在不发放年终奖的企业中，53%的企业因为企业利润大幅度下降而做此选择，另有20%的企业以其他激励形式替代年终奖。

报告还显示，只有25%的企业会按统一的规则发放，4%的企业全员发放但没有明确的发放规则；换言之，高达71%的企业是按不同的规则发放的。在按不同规则发放的具体区分方式中，最受企业青睐的是区分员工工作业绩表现的区分方法，占68%；其次有55%的企业选择按员工层级分。

在发放年终奖的时候，84%的受访企业表示最先考虑企业业绩，73%的企业表示个人年度绩效也是重点考量因素之一。部门年度预算是国有企业和民营企业在发放年终奖时的主要参考因素，而欧美外资和日资企业会更多地考虑公司年度预算。

年底离职能否拿到年终奖？

企业、员工各有考量

上述调查显示，受访白领职工对年终奖的重视程度逐年提升。有56.6%的白领明确表示，能否拿到年终奖，以及年终奖的多寡，将是决定自己是否跳槽的重要因素，这一比例较2016年的39%有大幅提升。

与此同时，出于稳定岗位人员、绩效考核周期等多方考虑，19%的受访企业表示会不止一次地发放年终奖；36%的民营企业选择分两次发放年终奖，确保岗位人员稳定是两次分发的主要原因。

一边是员工想走，又怕拿不到年终奖；一边是企业担心年底离职潮，所以要年后再发奖金。那么，年底离职究竟能否拿到年终奖？按比例拿年终奖行不行？

法律人士指出，关于年底离职能否拿到年终奖的问题，法律并没有明确规定，而是给用人单位和劳动者留下了自由约定的空间。所以是否有年终奖以及年终奖如何发放，主要看用人单位与劳动者的约定，以及用人单位的规章制度。如果用人单位与劳动者订立劳动合同时明确约定，或公司规章制度中规定，劳动者离职不享受年终奖，则劳动者无权

主张。

目前实践中，关于年终奖的发放主要有以下几种情形：

一、劳动者的月工资留存一部分到年底统一发放。在此情形下，该年终奖实为劳动者工资的一部分，那么劳动者何时离职均可以主张已经留存的工资，用人单位无权扣留。

二、用人单位与劳动者约定满足一定条件可以发放年终奖，那么劳动者在离职时该条件已经成就的，劳动者有权主张，反之则不能主张。

三、用人单位从当年的盈利中拿出一部分作为年终奖奖励劳动者，此时的年终奖是用人单位根据当年的经营情况给劳动者的一项福利，是否发放、具体多少具有较大的不确定性。但是，若劳动者在提出离职前单位已经确定要发放的，那么劳动者有权主张，反之则不能主张。

法律人士提醒，如果在入职时，用人单位承诺有年终奖的，在和用人单位签订劳动合同时，应尽量对年终奖的数额、计算方式、发放条件以及发放时间等进行详尽约定，从而避免自己权益遭受损害。

年终奖“缩水”因为扣税？

这其中的门道你得知道

对于不少职场人来说，年终奖或许只是银行卡上的一串数字，却不知道这串数字是怎么算出来的。因为扣税的原因，你实际到手的年终奖总会与公司承诺的有所差别。那么，年终奖究竟如何扣税？为何会出现多发1块钱，年终奖少了几千块的情况？年终奖怎么发，到手的会多一些？

记者注意到，《关于调整个人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》规定：“纳税人取得全年一次性奖金，应单独作为一个工资、薪金所得计算纳税。”年终奖计税办法一般可以归纳为2种。

当发放年终奖的当月工资高于3500元时，年终奖扣税方式为：年终奖×对应税率-对应速算扣除数，税率是将年终奖除以12个月作为“应纳税所得额”对应的税率。

举个例子，小张当月的工资为6000元，年终奖20000元。按照上面的算法， $20000 \times 10\% - 105 = 1895$ 元。即小张年终奖要缴纳的税为1895元，到手的年终奖为 $20000 - 1895 = 18105$ 元。此外，月工资超过3500元也要交税，当月工资要交的税为 $(6000 - 3500) \times 10\% - 105 = 145$ 元，到手的工资为 $6000 - 145 = 5855$ 元。

当月工资低于3500元时，年终奖个人所得税= [年终奖 - (3500 - 月工资)] × 税率 - 速算扣除数，税率是按年终奖 - (3500 - 月工资)除以12作为“应纳税所得额”对应的税率。

举个例子。小王当月的工资为3000元，年终奖10000元。按照上面的算法， $10000 - (3500 - 3000) = 9500$ 元，9500除以12个月，对应的适用税率为3%，即小王年终奖要缴纳的税为 $9500 \times 3\% - 0 = 285$ 元，到手的年终奖为 $10000 - 285 = 9715$ 元。由于小王的月工资不到3500元，当月工资不用缴税。

至于为何会出现多发1块钱，年终奖少了几千块的情况，先看这个案例：年终奖18000元，对应的税率为3%，所需要缴纳的税费为 $18000 \times 3\% = 540$ 元，到手的年终奖为17460；如果年终奖18001元，对应的税率为10%，所需要缴纳的税费为 $18001 \times 10\%$

-105=1695.1元，到手的年终奖为16304.9元。这么算下来，只看员工到手的年终奖，年终奖发18001元比发18000元的少拿1155.1元。

也就是说，年终奖发放金额在超过某个临界点时，就会出现“个税盲区”，即年终奖只增加“一点点”，但缴税却增加“很多”的情况。为此，一些专业人士还专门做了6个“年终奖个税盲区”。例如，发18001元比18000元多纳税1155.1元；发54001元比54000元多纳税4950.2元；发108001元比108000元多纳税4950.25元；发420001元比420000元多纳税19250.3元；发660001元比660000元多纳税30250.35元；发960001元比960000元多纳税88000.45元。

年终奖与双薪同时发和分开发有何不同？哪一种更合算？个人取得年底双薪，如果其单位没有发放全年一次性奖金，可以按照全年一次性奖金计税办法计税。如果其单位既有年底双薪，又有全年一次性奖金，并且二者在同一个月内发放，可以将年底双薪与全年一次性奖金合并，统一执行国税发[2005]9号文件（在一个纳税年度内，对每一个纳税人年终奖计税办法只允许采用一次），如果二者不在同一个月份内发放，应将年底双薪并入当月工资、薪金，统一计算个人所得税。

举个例子。小赵1月份工资4500元，年终双薪5000元，年终奖20000元，2月份工资收入4500元。如果1月份，年底双薪和年终奖一起发，工资部分需要缴税为 $(4500 - 3500) \times 3\% = 30$ 元；需要缴纳的双薪和年终奖的税费为 $(20000 + 5000) \times 10\% - 105 = 2395$ 元；2月份工资部分需要缴税为 $(4500 - 3500) \times 3\% = 30$ 元。1、2月份一共需要缴税为 $30 + 2395 + 30 = 2455$ 元。

如果分开发，1月份发双薪，2月份发年终奖，1月份要缴税为 $(4500 + 5000 - 3500) \times 20\% - 555 = 645$ ；2月份工资部分要缴税为 $(4500 - 3500) \times 3\% = 30$ 元，年终奖需要缴税为 $20000 \times 10\% - 105 = 1895$ 元。1、2月份一共需要缴税为 $645 + 30 + 1895 = 2570$ 元。也就是说，年终奖和双薪分开发比一起发需要多缴税115元。

本报记者 何佳玺