

# 轻工财会工作简讯

中国注册会计师协会  
中国会计学会 轻工分会

# 目 录

二〇一七年第四期

## 总会动态

中国注册会计师协—2017 年法务会计师项目座谈会在京举行

## 财税实务

年终奖八种发放形式:个税如何计算

企业并购中的税务筹划

费用发生了 没有发票该如何报销

企业所得税税前扣除不能仅凭发票

企业手续费及佣金处理须合规

企业发放工资薪金应避免这些问题

哪些福利费可以免个税

## 业务研讨

国有企业引进管理会计的排斥效应及变革思考——以山推股份为例

## 管理杂谈

管理会计师需要提升的管理软技能

审计们的思维是这样的 你猜到了吗

会计证取消后, 会计人知识怎么“保鲜”

趣谈三大财务报表

### 中国注册会计师协会

#### 2017 年法务会计师项目座谈会在京举行

2017 年 4 月 13 日，中国注册会计师协会（以下称中总协）在北京举行 2017 年法务会计师项目座谈会。中总协常务副会长李林池、副会长兼秘书长高兴国、副秘书长孙莉莉，中总协法务会计师项目专家委员会主任于川、副主任张苏彤，项目专家张小海出席会议。

中总协资格认证部主任叶婷婷首先介绍中总协开展法务会计师培训认证工作背景、项目特点以及项目开展整体情况。法务会计师项目自 2015 年 5 月试点以来，在协会领导的关心指导下，在专家委员会的大力支持下，在项目管理办公室和授权机构的努力配合下，稳妥开展，受到广大财务人员，注册会计师、执业律师和法律工作者的欢迎和认可。

中总协法务会计师项目专家委员会副主任张苏彤教授向会议做了《法务会计与法务会计师职业》的报告。张教授指出：中总协开展法务会计师培训认证工作符合当前经济社会发展需求，填补了国内法务会计人才培养的空白。近年来，大量经济犯罪案件的发生和查处，需要法务会计专业人才的介入；越来越多的企业重视组织内部的反舞弊与反腐败，企业内部舞弊、腐败的查处离不开内控和合规方面的专业人才；财政部发布的《会计改革与发展“十三五”规划纲要》首次提出支持会计师事务所拓展法务会计服务等新型业务；我国司法体制与诉讼制度改革，为法务会计和法务会计师发挥作用提供了广阔舞台

和空间。

中总协法务会计师项目专家委员会主任于川在会上指出：中总协法务会计师培训认证工作是应运而生，应我们国家发展社会主义市场经济之运，应我国建立法治社会之运；法务会计师项目要做大、做好、做规范、做持续，首先是要解决好认识问题，认识项目的立意、目标；其次是确保项目质量，各授权机构一定要全面、恰当、细致地把握项目各环节，确保项目稳妥有序开展。

中总协副秘书长孙莉莉指出：召开项目座谈会是协会培训认证工作的重要环节，目的就是为授权机构提供一个了解协会、把握项目特点和定位，互相交流学习的机会和平台。资格认证部、项目管理办公室、各授权机构务必认真领会会议精神、抓好项目落实。

李林池常务副会长在会议结束时指出：第一、财政部发布的《会计改革与发展“十三五”规划纲要》首次提出“法务会计”的概念，说明财政部就发展“法务会计”新型业务已经给出明确信息，中总协开展法务会计方面的培训认证工作有据可依，名正言顺；第二、从项目开展情况来看，法务会计师项目面对的培训对象是跨界的，既有企业财务人员、注册会计师，也有执业律师和纪检监察部门、公检法系统的人员。未来随着经济发展，经济犯罪现象的增加，法务会计师人才需求也会持续增加，协会项目定位要满足经济社会发展和法治建设需要；第三、法务会计师项目前景广阔，需要各授权机构与协会资格认证部共同努力，严格按照项目规定，实事求是宣传项目，确保项目质量；第四、项目经过两年发展，教材使用过程中关于职务犯罪，经济领域犯罪类型的增加，犯罪手段的更新，一些案例和内容要及时更新，可以召集一次专家会研究教材更新问题。

本次会议内容丰富，务实高效。与会各授权机构在会上充分交流

经验，分享体会。大家一致表示，一定按照会议要求，积极稳妥开展法务会计师项目，争取 2017 年在项目数量和质量上都有显著提升。

## 财税实务

### 年终奖八种发放形式：个税如何计算

#### 任职时间不足一年而取得的年终奖

在没有新的补充规定之前在本单位任职时间不足一年的员工，仍然可以按照《国家税务总局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》（国税发[2005]9 号）规定，将雇员当月内取得的全年一次性奖金，除以 12 个月，按其商数确定适用税率和速算扣除数。

例 1：2016 年 6 月，周某大学毕业，7 月入职某企业。每月取得的工资 4000 元均已按规定办理了纳税申报手续。12 月取得年终奖 24000 元，无其他收入。周某应补缴多少个人所得税？

年终奖找税率： $24000 \div 12 = 2000$ （元），适用税率为 10%，速算扣除数为 1050 应缴纳个人所得税= $24000 \times 10\% - 1050 = 2295$ （元）。

#### 一年内任职两个以上单位而取得的年终奖

《国家税务总局关于印发个人所得税自行申报纳税暂行办法的通知》（国税发[1995]077 号）规定，纳税人从两处以上取得工资、薪金所得的，可选择并固定在其中一地税务机关申报纳税。

例 2：2016 年 7 月，孙某由石油公司跳槽到电信公司工作，每个

月取得的工资均已按规定办理了纳税申报手续。12月，取得年终奖60000元，无其他收入。孙某应补缴多少个人所得税？

年终奖找税率： $60000 \div 12 = 5000$  (元)，适用税率20%，速算扣除数5550  
应缴纳个人所得税= $60000 \times 20\% - 5550 = 11445$  (元)。

### 一月内取得两个以上单位的年终奖

由于全年一次性奖金，除以12个月，按其商数确定适用税率和速算扣除数的计税办法。根据国税发[2005]9号文件规定，在一个纳税年度内，每一个纳税人只允许采用一次。因此，员工从另一单位取得的年终奖合并到当月工资、薪金项目计算纳税。

例3:2016年12月，唐某取得工资4000元，同时取得本单位发放的年终奖48000元，另取得兼职单位发放的年终奖6000元，无其他收入。唐某应缴纳多少个人所得税？

工资、薪金应纳税= $(4000 + 6000 - 3500) \times 20\% - 555 = 745$  (元)

本单位年终奖适用税率： $48000 \div 12 = 4000$  (元)，适用税率10%，速算扣除数1050，应缴纳个人所得税= $48000 \times 10\% - 1050 = 4695$  (元) 当月合计应纳税= $745 + 4695 = 5440$  (元)。

### 年薪和绩效工资

国税发[2005]9号文件规定，实行年薪制和绩效工资的单位，个人取得年终兑现的年薪和绩效工资，比照全年一次性奖金计税方法，计算缴纳个人所得税。

例4:下某2016年年薪12万元，每月取得的工资5000元，均已按规定办理了纳税申报手续。2016年12月，按照绩效考核，取得年度剩余年薪60000元，无其他收入。下某应补缴多少个人所得税？

补发年薪找适用税率： $60000 \div 12 = 5000$  (元)，适用税率 20%，速算扣除数 5550，应缴纳个人所得税= $60000 \times 20\% - 5550 = 11445$  (元)。

### 其他各种名目奖金

国税发[2005]9 号文件规定，雇员取得除全年一次性奖金以外的其他各种名目奖金，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。

例 5:2016 年 12 月，吴某取得工资 4000 元、年终奖 30000 元，同时取得下半年考核奖 6000 元、先进奖 800 元，无其他收入。吴某当月应缴多少个人所得税？

工资、薪金应纳税= $(4000 + 6000 + 800 - 3500) \times 20\% - 555 = 905$  (元)

年终奖找适用税率： $30000 \div 12 = 2500$  (元)，适用税率 10%，速扣 1050，应缴纳个人所得税= $30000 \times 10\% - 1050 = 2895$  (元)，吴某当月合计应纳税= $905 + 2895 = 3800$  (元)。

### 雇主为雇员代付全部或部分税款的全年一次性奖金

《国家税务总局关于雇主为雇员承担全年一次性奖金部分税款有关个人所得税计算方法问题的公告》(国家税务总局 2011 年 28 号公告)规定，雇主为雇员负担全年一次性奖金部分个人所得税款，属于雇员又额外增加了收入，应将雇主负担的这部分税款并入雇员的全年一次性奖金，换算为应纳税所得额后，按照规定方法计征个人所得税。

应纳税所得额= $(\text{未含雇主负担税款的全年一次性奖金收入} - \text{当月工资薪金低于费用扣除标准的差额} - \text{不含税级距的速算扣除数} \times \text{雇主负担比例}) \div (1 - \text{不含税级距的适用税率} \times \text{雇主负担比例})$

例 6:2016 年度王某每月工资收入 5000 元,均已按规定办理了纳税申报手续。2016 年 12 月,王某取得了全年一次性奖金 24000 元,年终奖的个人所得税由单位全部负担,无其他收入。王某的年终奖应申报缴纳多少个人所得税?

应纳税所得额=(24000-105×100% )+(1-10%×100% )=26550(元)

找适用税率: 26550÷12=2212.50, 适用税率 10%, 速扣 1050

应缴纳个人所得税=26550×10%-105=2550(元)。

### 多发 1 元年终奖金可导致所得与税额的不匹配

由于国税发[2005 月号文件规定的年终奖计算方法是年终奖除 12 找税率,但速算扣除数只允许减除一次,而不是十二次,由此会造成年终奖金拿得多的员工,可能要比年终奖金拿得少的员工实际到手的税后收入会更少。

例 7:员工蔡某、陈某每月取得的工资均已按规定办理了纳税申报手续。2016 年 12 月,两人取得的年终奖分别为 18000 元和 18001 元,试计算两人分别应补缴多少个人所得税?两人税后收入分别是多少?

蔡某取得年终奖 18000 元,找税率: 18000÷12=1500(元),适用税率为 3%。应缴纳个人所得税= 18000×3 % =540(元);税后收入为 18000- 540= 17460 (元)。

陈某取得年终奖 18001 元,找税率:18001÷12=1500.10(元),适用税率为 10%,速算扣除数为 105。应缴纳个人所得税=18001×10%-105=1695.1 (元); 税后收入=18001-1695.10=16305.90(元)。

陈某的年终奖因为多得 1 元,造成多缴个人所得税 1154.10 元



(1695.10-540); 税后收入反而比蔡某少 1154.107G(17460-16305.90)。

避免出现上述不合理现象，一是减少或增加一定数额年终奖，使发放的年终奖在无效区间外；二是在无效区间内的部分年终奖，转化为其他奖励或补贴，与当月工资合并纳税。

### 员工低价购房所得比照全年一次性奖金

《财政部、国家税务总局关于单位低价向职工售房有关个人所得税问题的通知》(财税[2007]13号)规定，单位按低于购置或建造成本价格出售住房给职工，职工因此而少支出的差价部分，属于个人所得税应税所得，按“工资、薪金所得”项目比照全年一次性奖金的征税方法计算缴纳个人所得税。

例 8:2016 年 12 月，某单位将一购置或建造成本 750000 元的住房按 600000 元的价格出售给员工李某。李某取得的当月工资已按规定办理了纳税申报手续，无其他收入。李某当月应补缴多少个人所得税？

低价购房所得比照全年一次性奖金找税率：

$(750000-600000) \div 12=12500$  (元)；适用税率 25%，速扣 1005。

应缴纳个人所得税= $(750000-600000) \times 25\% -1005=36495$  (元)。

引自《财会文摘》

# 企业并购中的税务筹划

## 一、并购对象选择的税务筹划分析

### （一）并购对象所处的行业

（1）横向并购的税务筹划分析。横向并购即并购同行业或者经营业务相同的企业。企业运用横向并购可以获得经济和财务等方面的协同效应，提高市场份额，扩大规模。横向并购对企业的原有生产经营范围不会产生过多影响，因此，企业的税种也几乎没有太大的改变，相对而言，税务筹划分析的内容会比较少。但如果并购方原本是小规模纳税人，并购完成后可能转变为一般纳税人。规模的改变使得适用税率发生变化，会导致整体税负进而改变。另外，如果企业选择并购亏损企业，可以使用目标企业亏损，抵消并购企业的利润，从而减少整体的利润，进而使当期应交的所得税降低。当然，这种弥补亏损是有条件的。这里同时涉及并购支付方式的不同对企业所得税的影响，将在后面进行讨论。

（2）纵向并购的税务筹划分析。纵向并购即对上下游企业进行的并购，企业通过进行并购可以降低或消除垂直交易成本，实现供产销一体化，产生范围经济。从纳税角度来看，实施纵向并购的企业原本的购买或销售行为转化成集团内部资产的转移，从而降低税负。由于原本企业之间的销售行为不再是购销业务，资产转移当期就无需缴纳增值税。虽然产品最终流出企业时，缴纳的增值税总额并不会发生改变（假设售价不变），但企业仍可以获得推迟纳税的好处。如果并购双方都是消费税纳税人，中间环节的消费税就可以延迟至最终消费品销售时缴纳，尤其是之后环节的消费税税率更低时，就可以减少税负。

例如，烟丝和卷烟都是消费税应税消费品，如果生产烟丝的企业并购了同一地区的一家生产卷烟的企业，那么烟丝在销售时就不必缴纳，而只对卷烟收取消费税。

(3) 混合并购的税务筹划分析。混合并购是对不同行业领域、不同市场的企业进行的并购，目标企业既非企业的竞争对手，也不是其上游和下游企业。混合并购能够使企业通过多元化战略来分散风险，并发现新的利润增长点。由于不同行业的税率不一致，进行混合并购后可以将资产由高税率的行业向低税率的行业进行转移。混合并购可能导致企业产生兼营行为和混合销售的行为。针对混合销售行为，如果企业从事货物的生产、批发或零售业务，而且增值税应税收入超过总收入的一半以上，则应缴纳增值税；其余企业缴纳营业税。企业可以通过对其混合销售行为的增值税和营业税税额进行比较，将其筹划成对自身更加有利的业务。如果企业的营业税税率更低，就可以增加应税劳务方面的业务；反之，如果增值税税率更低，那么应增加生产销售方面的经营。当然，在税务筹划之余，还要考虑不同经营业务的利润水平和市场需求甚至企业战略等，从总体上维护企业的利益。

对于兼营行为，如果企业兼营的业务其税率有所差异，按照税法的规定，要求核算各自的收入；否则需要按照较高的税率进行计算。因此，企业应当客观登记账簿，尽量分开核算业务收入，使其作为纳税的依据，避免低税率的业务由于记账不清而增加企业税负。如果企业兼营的业务是非增值税的应税项目，也需要将不同项目的收入分开；如果没有进行分开核算，税收征管部门对各自的销售额加以确定。值得注意的是，原《增值税暂行条例实施细则》中，对于兼营行为未分开核算的，要求一律征收增值。因此企业则可以比较兼营行为的增值税和营业税税负，如果增值税是较低的，就可以不进行分别核定。但

《细则》修改后，这种筹划方法就不再有效了。因为主管税务机关为增加税收收入，会选择对自身有利的划分依据，如果增值税收入更高，那么税务机关可以适当增加这方面的销售额。这对于企业来说是一种损失。因此，为了避免这种风险，企业应当尽量对兼营行为进行分别核算，防止过多纳税。

一般情况下，企业是并购一个同行业的企业，还是收购一家上下游企业，或者进行混合并购，这种决策发生在税务筹划之前。企业不会因为纵向并购能够节约更多的税收而放弃横向并购的计划。因此，这一部分的讨论并不是说企业的税务筹划方案可以影响并购方对目标企业所在行业的选择，而是给不同并购类型提供税务筹划的思路，使企业并购更加顺利进行。例如，企业在决定进行横向并购之后，选择一家亏损企业完成并购，可以降低并购成本，实现更大的并购利益。

## （二）并购对象所在地区

国家之间、一个国家的不同地区之间的税收政策和税负有很大差异。我国对西部地区、经济特区和上海浦东新区、民族自治地区等会有不同的税收优惠政策，企业并购这些地区的企业可以通过资产和业务的转移获得税收上的好处。另外，由于集团内部在同一县(市)的两个机构相互转移货物，不视同销售，无需在此环节缴纳增值税。并购企业如果和被收购企业处于同一地区，则可以获得推迟纳税的益处。此外，企业可以在海外并购的过程中也涉及很多税收方面的问题，需要加以重视。海外投资的税务筹划需要考虑以下方面：

（1）税收管辖权。是一国根据其本国制定的税法所行使的征税权利。主权国家为了维护自身的税收利益，会尽可能扩大自身的征税范围，确定最符合自身利益的税收管辖权，而且不受其他国家的干涉。当然，某一国家不可能无限制征税，其税收管辖权是按照一定原则来

制定的。税收管辖权包括地域管辖权、居民管辖权和公民管辖权。单一行使地域管辖权的主权国家有法国、荷兰、巴西、厄瓜多尔、尼加拉瓜、巴拿马、委内瑞拉等；而大多数国家为了增加本国的税收收入而同时行使地域管辖权和居民管辖权；美国除行使地域管辖权和居民管辖权之外，还同时行使公民管辖权。行使两种或两种以上税收管辖权一定会使企业在不同的国家重复纳税。跨国公司在税务筹划时，要尽量消除与所在国税收管辖权的种种联系，尽量减少在行使两种税收管辖权国家设立常设机构，避免承担过重税负。

(2) 税收政策。在不同国家，其税收、税率和税收优惠政策有很大的差异。例如，阿富汗针对境外投资人实施国民待遇，无论是海外还是本土的企业可以享受相同的税收政策；土耳其税法规定其自由区内的一切活动享受免税待遇，不用按照本国其他地区的征收政策进行纳税，区域内的境外投资没有任何限制和约束，且与本国的企业享受同样的优惠政策。新加坡的消费税税率仅为 5%是世界上最低的消费税税率之一。爱尔兰的企业所得税税率仅为 12.5%，比大多数欧洲国家的税率都要低很多，对于跨国公司具有极大的吸引力。我国企业如果在德国设立多家子公司，可以在这些子公司之间建立合并纳税关系，各个子公司先单独核算各自的收入，再在汇缴公司汇总核算，将所有的盈亏进行冲抵后的净收入作为计税基础，而对各个子公司不再进行单独征税。在德国的子公司，如果利润转移到中国母公司需要缴纳资本利得税，而分公司则不需要。中国企业进行海外投资时，应当综合考虑两国的税收政策，以及两国之间可能签订的“征税协定”，以获得更多的税收收益。

(3) 税收征管制度。不同国家税收管理制度执行方式不同，有些比较宽松，有些相对严厉，这将影响到企业税负和纳税时间。企业进

行并购投资时，在不影响发展战略的前提下，应选择税收征管程度较弱的国家和地区进行投资。

## 二、企业并购融资与支付环节的税务筹划分析

### （一）融资环节的税务筹划分析

（1）内部融资。使用企业的自有资金不必支付借款利息等方面的费用，不会增加企业的财务风险，而且也不会使股东面临股权稀释的风险。但是从税收角度来看，使用企业的内部资金不能够在税前列支，企业将会承担很大的税负，也会面临双重征税的风险。

（2）股权融资。即并购企业利用发行股票的方式进行融资。由于普通股没有规定的到期日，也没有定期支付费用的压力，企业也无需偿还投资额，无须花费大量现金，但有可能导致股权被稀释。从税收角度来看，企业发行的股利不允许税前抵扣，因此企业的税负较高。

（3）债务融资。即并购企业利用增加负债的方式进行融资，主要包括银行借款和发行债券。贷款利息支出可在税前扣除，所以可以降低企业所得税，减轻企业的税收负担；发行债券不仅可以税前列支利息费用，而且比借款更加灵活；当企业利用可转换债券进行筹资时，在前期可以产生利息抵税的效应，如果后期企业运转良好且债权人愿意将债券转化为普通股时，企业也无需偿还债券成本，降低了还款的压力。

收购企业在进行融资时往往采取多种融资结合。而且，企业融资时需要考虑各种成本以及各方面的风险，而税收只是其中的一个方面。如果仅从减税方面考虑，债券融资无疑是最好的选择，但债务的增加会使企业的财务杠杆上升，从而增加企业的财务风险，导致企业的债务资本成本超过股权资本成本；如果企业经营困难，企业将面临巨大的

债务压力。另外，如果公司原本存在闲置资金却利用举债融资，则会导致企业资金的使用效率降低，从而使股东报酬降低。当企业的息税前投资收益率高于企业的债务筹资成本时，利用债务融资可以降低企业整体的资本成本，提高股东的投资报酬率，反之，则会降低股东回报。因此，并购企业应当综合考虑现金、股权、债权不同比例的融资方案，选择可以使公司价值最大化的融资策略。

## （二）支付环节的税务筹划分析企业

（1）现金支付。企业通过现金完成对目标企业的收购，能够使收购方不必承担股权稀释的风险，但收购方不仅需要承担大量的资金压力，并且很难获得节税利益。被收购企业需要面临的税种也非常多，税务筹划的空间也比较小，也无法获得其他支付方式（例如借款利息）的抵税效应。当然，采用现金支付可能获得更优惠的交易价格，当这种交易价格与其他支付方式的差额可以弥补企业未获得的税收损失时，那么采用现金支付是有利的。

（2）股票支付。并购企业向目标企业定向发行普通股来实现并购。这种支付方式可以有效降低并购各方的税收压力。在一定条件下，并购方可以用被收购方的亏损抵减其当期利润。当企业并购重组业务达到特殊性税务处理的要求，且并购方购买目标企业的股权比例不低于75%股权支付占总交易金额的比例不低于85%时，则无论是收购方还是被收购方都按照目标企业股权的账面价值进行处理。

另外，符合特殊重组要求的企业进行并购，并购方股权支付占总交易金额的比例不低于85%，与同一控制下并且无需支付对价的企业并购，可以按照被并购方股权的账面价值进行处理，而且可以利用被并购方的亏损进行抵税。相对于国税发118(2000)号的规定，财税59(2009)号对于免税重组的门槛提高了，但仍然使企业有了通过调节

各种支付方式的比例而进行税务筹划的空间。

(3) 承担目标企业债务。是指并购方以承担目标企业债务为条件实现对目标公司的并购。这种并购方式通常是被收购方存在资不抵债的情况下采用的，被收购方的所有者权益接近于零甚至为负。《国家税务总局关于企业合并分立业务有关所得税问题的通知》(国税发119[2000]号，已废止)对于承担目标企业债务的合并方式要求收购方的并购成本以目标企业的资产账面净值来确定。国税发119[2000]号失效之后，取而代之的财税59[2009]号文件并没有对承担债务式并购进行专门的规定。承担目标企业债务的合并方式并没有被纳入特殊性处理范围因此只能按照一般性企业合并处理，即以被并购方资产和负债的公允价值计算，而且不能利用被并购方的亏损进行抵税，被收购企业需要计算资产转让所得。然而，并购方依然可以获得纳税利息费进行税前列支的好处，因此，这种支付方式可以得到利息抵税效应。

(4) 综合支付方式。是指并购企业采用现金、股票、资产置换、债券等多种方式实现对目标企业的并购。多样化的支付方式，可以使企业在税务筹划方面有更大的灵活性。企业可以通过固定资产、存货等作为对价向被收购方进行投资，从而优化资产结构。当然，用存货和固定资产进行投资是需要缴纳增值税的。企业可以通过合理安排股权和债权的投资比例，不仅可以获得利息的抵税效应，而且能够利用特殊重组的条款，用被收购方的亏损抵税。另外，企业在选择股权和债权的支付比例时，应当采用科学的计算方法确定使税收收益最大的支付比例。引自《财会文摘》2017 2期



## 费用发生了 没有发票该如何报销

编者按：财务部最容易与业务起冲突的窗口有两个：一是费用报销窗口，另一是开发票的窗口。费用报销时发生冲突很大程度上是因为发票的问题，一是发票不合规，另一是没有发票。开票窗口发生冲突的主要原因是符合开票条件。财务或许有理，但这两个窗口都直接面向业务，关乎财务的形象，要时刻提醒自己戒急用忍。

### 一、情理法的冲突

没有发票如何报销，这可能是大多数会计人都碰到过的问题。企业的《费用报销制度》一般都有规定“必须凭发票报销费用”，这一规定并非财务部门严苛，主要是为了迎合税务的要求“以票控税”。没有发票，对应的费用税务是不会允许在所得税前扣除的。不可否认，现实中确实存在费用发生了但拿不到发票的情形。如何解决呢？如果一味强调凭票报销，难免陷入胶柱鼓瑟。凭票报销如果影响到了业务的正常开展，财务该如何应对？

举个例子，公司到偏远山区做项目，吃住在大山里面。没有宾馆、饭店，只能吃住在当地的老乡家，持续两三个月。老乡都很淳朴，只收伙食费，不要住宿费。工程结束了，为表示感谢，封伍仟元红包送给老乡。这样的费用，难道不合理吗，可是没有发票，以后到单位怎么报销？

站在正常逻辑思考这个问题，条件所限不能取得发票是“情”，费用是因公发生是“理”，没有发票不能税前扣除是理，情理法出现了矛盾。站在企业的角度，真实发生了费用为什么不能在所得税前扣除呢？面对这样的困境，会计人有两点是一定要把握的：

1. 会计人员首先应该遵从的是“法”，就是按照税法的要求来办。这一点不以我们的个人意志为转移的，也不能以个别企业的具体情况为转移。

2. 会计人员也要站在企业的角度，维护企业的利益，据理力争。

## 二、切勿替票报销

很多企业碰到这种情形会采用替票报销，即用 A 发票来报销 B 费用。先声明，这种方式是不合规、不合法的。会计人员不能提议如此操作，也不应纵容这种操作。费用报销应尽可能做到“四统一”，即分录、会计摘要、审批单、发票记录一致。这么做一方面可让会计做账更规范，另一方面可规避税务风险。会计人员要坚持一点：只认发票，不听解释。

没有发票怎么办？譬如，业务人员借支备用金后迟迟不拿发票来报销。财务定期清理往来款，一问，业务说办活动支出了，没有发票。还有，给客户佣金、回扣、好处费了。碰到这种情况怎么办？如果财务强调凭票报销，否则从工资扣款，很容易激化矛盾。这显然不是有效的沟通。怎么解决呢？提醒财会人员注意几点：

1. 不要被业务人员的气势所压倒。首先说明一点，业务说的听起来似有道理，实际并不占理。公司碰到的问题，别的公司同样也会碰到，只要别的公司能规范操作，我们也可以。

2. 怎么规范呢？光有财务推动是不够的，因为财务没有足够的权威。真准备规范，必须把相应的风险告诉总经理，让总经理施压。很多业务人员有个错误观点：费用发生了没有发票，财务人员应该想办法。财务人员是没有办法可想的。谁支出费用就应该由谁提供发票，这是个起码的道理。财务人员应该规范记账，对费用报销履行监督职能，千万不可越俎代庖找发票平账。

### 三、没有发票也可报销

对于长期挂账的其他应收款怎么平账，建议如下：

1. 由责任人提供发票来报销，如果提供不了发票，公司又对这个费用是认可的，可以对费用暂估入账，但要提供相应说明作为证据。暂估入账的费用在纳税申报时要做相应调整，不能在所得税前扣除。

2. 如果无法证明费用真实发生了，其他应收款又确定收不回来，可以计提坏账准备。当然坏账准备同样不能在所得税前扣除。

普及两个概念：①没有发票能不能报销；②费用能不能在所得税前扣除。这两个概念是不一样的。费用发生了且能提供证明真实发生的，有没有发票没关系，会计都应将之作为费用正常报销处理。税务要求更严格，不仅要求费用必须真实发生，还需要提供发票做佐证。通过上述分析，对没有发票的费用报销问题可以给出结论了。

如果费用真实发生了，且公司能提供证明的，可以报销但不得在所得税前扣除。比如前例去乡下出差住宿在老乡家里，我们有出差申请单、审批单、当地的汽车票，还有老乡收条，就足以证明住宿费是真实的。

有人可能会说费用不能税前扣除报销何益？还有一种情况，如果不能证明费用真实发生了，税务一方面不会认可这笔费用，还可能判定为公司变相发放奖金福利，会要求征收个税。

## 企业所得税税前扣除不能仅凭发票

企业所得税税前扣除应以企业发生的支出是否真实、合法作为判断依据，不应将发票作为税前扣除的唯一凭证。前不久发生的一例案

件恰好说明了这一问题。

### 基本案情

A公司向外地企业购进一批皮革，与供货商签订供货合同后，通过银行转账支付货款共计208万元(含税)，先后取得供货商提供的增值税专用发票22份，并通过国税系统认证申报抵扣增值税30.2万元。而后，供货商所在地国税部门发出的《已证实虚开通知单》证实，上述22份发票均属虚开。

税务机关认为，根据《关于纳税人善意取得虚开增值税专用发票处理问题通知(国税发[2000]18号)第二条第一款和《关于纳税人善意取得虚开增值税专用发票已抵扣税款加收滞纳金问题的批复(国税函[2007]1240号)规定，上述22份发票为善意取得虚开发票。《关于加强企业所得税管理的意见(国税发[2008]88号)第二条第二款第(三)项规定:加强发票核实工作，不符合规定的发票不得作为税前扣除凭据；《税收征收管理法》第二十一条规定，纳税人购买商品必须取得合法有效的发票。因此税务机关认定上述22份发票属不符合规定的发票，是不合法的凭证，于是作出A公司进项税额30.2万元不予抵扣，税款予以追缴的决定，并依法下达《税务处理决定书》；已在税前扣除的177.8万元成本，调增应纳税所得额，追缴企业所得税44.5万元(适用税率25%)并加收税款滞纳金。

A公司认为，发票是证明支出的重要凭证，但不是唯一凭证；公司虽善意取得虚开发票，但发票已通过税务部门论证属真票，购进皮革业务真实，购货合同、转账凭证和皮革出入库手续齐全，且成本结转无误，税务机关要求企业补缴企业所得税44.5万元的处理决定，有悖于企业所得税法第八条的规定，即企业实际发生的与取得收入有关的合理的支出，包括成本、费用、税金、损失和其他支出，

准予在计算应纳税所得额时扣除。A公司在提请税务行政复议无果后，遂向所在地法院提起行政诉讼。

### 法院裁定

该法院审理后认为国税发(2008)88号文件、《税收征管法》第二十一条及《发票管理办法》第二十二条，只是否定了违规发票作为合法凭据的效力，并没有排除用其他合法有效的证据来证明“可税前扣除”的事实，被告将发票视作税前扣除的“唯一凭证”显然不妥；根据国税函(2007)1240号规定，“纳税人善意取得虚开的增值税专用发票指购货方与销售方存在真实交易，且购货方不知取得的增值税专用发票是以非法手段获得的。”被告人对原告认定为善意取得发票，已证实“购货方与销售方存在真实交易”，而且该规定只是对不得抵扣增值税进行了明确，并未规定纳税人购进货物成本不能在企业所得税税前扣除。原告提供的材料均证明已将购进货物用于产品生产，显然符合企业所得税法第八条“准予在计算应纳税所得额时扣除”情形。同时，被告在查处原告善意取得虚开发票过程中，没有对原告当期取得产品销售收入有关的合理支出进行认定，存在事实不清。综上所述，被告调增原告企业所得税额，并要求补缴企业所得税、加收滞纳金处理决定，认定事实不清、法律依据不足，不予支持。该法院依照行政诉讼法第五十四条第(二)项之规定，判决撤销被告《税务处理决定书》中关于调增原告的企业所得税额，补缴企业所得税、加收滞纳金的处理决定。

### 案例启示

本案税务机关败诉原因可归集为三方面：一是将发票视为企业所得税税前扣除的唯一凭证；二是在查处取得虚开发票案件时，对当事人购进货物是否用于本企业产品生产没有充分举证；三是片面理解，引

用规范性文件不当。针对此类案件，税务机关应当予以重视。

(一)企业所得税税前扣除不能仅凭发票。根据现行税收法律法规发生的支出作为成本、费用扣除的关键条件是支出必须真实、合法，并没有任何条文明确规定，将发票作为税前扣除的唯一凭证仅根据(2008)国税发88号文件，对善意取得发票在计算企业所得税时不允许扣除，显然有悖于企业所得税法中关于“合理支出”、“符合生产经营活动常规”规定。对此，税务部门应当正确认识“以票管税”理念，严格依法确认企业税前扣除项目。

(二)要高度重视查补企业所得税取证工作。本案在稽查取证过程中，稽查人员仅根据《已证实虚开通知单》和确认“票货款”的一致等，来认定当事人善意取得虚开发票，而对购进货物是否用于企业产品生产等查补企业所得税相关内容没有充分举证，造成查补企业所得税事实不清、证据不足。事实上，本案若能够充分举证，完全可证实纳税人购进货物，属于当期“准予在计算应纳税所得额时扣除”的事实。

(三)引用规范性文件及相关规定应当慎重。根据《最高人民法院关于裁判文书引用法律、法规等规范性法律文件的规定》(法释[2009]14号)第二条规定，“并列引用多个规范性法律文件的，引用顺序如下：法律及法律解释、行政法规、地方性法规、自治条例或者单行条例、司法解释。”可见，内部规范性文件及相关规定，不能与相关法律及法律解释、行政法规相冲突，否则法院不会采纳，也不予支持。(引自《中国税务报》)

# 企业手续费及佣金处理须合规

企业在生产经营过程中，会发生手续费及佣金支出，这些费用能否在税前列支？如何列支才能有效防范税务风险？本文依据现有财税政策予以分析。

## 什么是手续费及佣金

手续费或佣金，是指经营者在市场交易中给予为其提供服务的具有合法经营资格的中间人的劳务报酬。其有两个基本特征：佣金是商业活动中中间人所得的劳务报酬；经营者给予佣金必须以明示的方式，给予和接受佣金的，都必须如实入账。

## 手续费及佣金的会计处理

《企业会计准则——应用指南》规定，属于销售商品、提供劳务过程中的业务费用的手续费及佣金，作为期间费用归入“销售费用”科目核算。在实际发生时直接计入“销售费用”科目，同时设置“销售费用——手续费及佣金”科目进行明细核算，期末结转计入“本年利润”科目。

## 手续费及佣金的税务处理

《财政部、国家税务总局关于企业手续费及佣金支出税前扣除政策的通知(财税[2009]29号)规定，企业发生与生产经营有关的手续费及佣金支出允许扣除，但不得超过以下比例：1. 保险企业：财产保险企业按当年全部保费收入扣除退保金等后余额的15%计算限额；人身保险企业按当年全部保费收入扣除退保金等后余额的10%计算限额。2. 其他企业：按与具有合法经营资格中介服务机构或个人(不含交易双方及其雇员、代理人 and 代表人等)所签订服务协议或合同确认的收

入金额的5%计算限额。

### 案例分析

例:甲生产企业与中介公司签定委托销售合同,通过中介公司居间销售自产A产品。2016年10月中介公司销售A产品100万元,根据合同应取得佣金收入6万元。中介公司向甲企业开具增值税专用发票,注明价款6万元,增值税额3600元,价税合计63600元。甲企业会计处理如下:

借: 销售费用——手续费及佣金	60000
应交税费——应交增值税(进项税额)	3600
贷: 银行存款	63600

由于实际支付的佣金超过税法规定的限额,超过合同确认的收入金额的5%的部分,即超额支付的10000元,甲企业应做纳税调增处理。

为防范企业在手续费及佣金支付中的避税行为,财税(2009)29号文件同时规定,企业应与具有合法经营资格中介服务企业或个人签订代办协议或合同,并按国家有关规定支付手续费及佣金。除委托个人代理外,企业以现金等非转账方式支付的手续费及佣金不得在税前扣除。

企业应取得合法有效凭证作为手续费及佣金税前列支的依据。取得的增值税专用发票,可以作为增值税进项税额的抵扣凭证。(引自中国税务报)

## 企业发放工资薪金应避免这些问题

近日,北京市通州区地税局在日常检查中发现,纳税人在进行工



资薪金个人所得税申报时存在一些突出问题。本文结合实例分析，提出企业在为员工申报代缴工资薪金个人所得税时应注意的常见问题，供读者参考。

### **基本案情**

#### **案例一：**

在对某房地产开发企业开展日常检查时发现，该企业的差旅费支出数额巨大、票据繁多复杂，出差目的地分布范围较为分散。此外，该企业在某公司办理了大量的消费卡，定期给员工发放。经核实，该房地产开发企业的开发范围仅限于本市及周边部分地区，与其他地区基本无业务往来，所报销的各类票据大部分并非实际发生而是以报销代工资发放且未缴纳税款。

#### **案例二：**

在对某投资公司日常检查时，通过查看该企业银行对账单发现，该企业员工数量不多，但对员工的划款金额较大且个人所得税缴纳金额很少。经核实，该企业采取了多种隐匿收入的方式少缴了个人所得税。

#### **案例三：**

在对某公司日常检查时发现，该企业多次发放季度奖、兑现奖、半年奖及全年奖等不同类型的奖金，但缴纳个人所得税却较少。经核实，该企业多次采取了年终一次性奖金的方式进行个人所得税申报。

### **案例分析**

上述三起案例都涉及企业在进行个人所得税申报时存在的问题。案例一中企业通过虚假报销、发放消费卡隐匿收入；案例二中企业通过分税目申报、错误税目申报减少税款缴纳；案例三中企业通过多次使用年终一次性奖金的缴纳方式减少税款。这三种情形均不符合税收相关法律法规，企业在进行个人所得税纳税申报时应避免此类现象。

通州区地税局通过对企业申报缴纳个人所得税情况做了整体分析，发现企业向员工发放工资薪金、申报缴纳个人所得税存在不少问题，具体包括以下几类：

### 不计收入问题

因不计收入问题导致未按规定履行个人所得税代扣代缴义务，较常见于各类机关事业单位。比如：学校，由辅导、加课、考试等事项而形成的补助；医院，由手术、病房、门诊等形成的补助；企业，由通信、餐费、业务洽谈等税法允许扣除范围外的相关补助。

### 通过报销费用方式冲抵收入问题

部分企业员工通过超市、商场等购物发票、小票等凭据报销费用，冲抵工资薪金收入；或通过燃油费、停车费、过路过桥费、办公电话通讯费等办公类费用的报销冲抵工资薪金收入。

### 公司雇员分税目缴纳个人所得税问题

部分企业通过混淆员工与外来用工的关系从而混淆税目，即将同一员工的工资薪金分为工资薪金与劳务报酬分别缴税，降低个人所得税应纳税额。

### 以个人采购购物卡在企业列支的方式代替部分工资发放的问题

该类方式与通过报销费用发放工资有相似之处，企业在商场超市等场所办理完购物卡后，开具发票时一般都会将发票开为办公用品等易耗品的品目，给后期核实带来很大难度。另外，以物品代替工薪更为难以区分与核实。

### 分解一次性的高收入多月多次申报问题

对于应一次性发放的补发工资，有个别单位为了降低税负而分解至多月多次发放，降低了适用税率。

### 同一年度内多次使用全年一次性奖金的处理方式缴纳税款问题

部分企业为了使雇员在获取工薪较多的月份少缴税款，会人为变通使用税收政策，多次使用此方式计算税款，从而达到少缴税款的目的。根据《国家税务总局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(国税发[2005]9号)文件的规定，在一个纳税年度内，全年一次性奖金的计算方法只能使用一次。

### **通过虚假的雇员信息向真实雇员发放工资问题**

部分纳税人在咨询开具完税证明或自助查询申报情况的问题时，系统中会出现很多的扣缴单位申报记录及扣缴税款记录，所记录人员并未在该单位任职受雇。出现这种状况有以下可能性：一是扣缴单位未删除离职人员名单；二是对非法获取的人员信息进行虚假申报，在多列企业所得税费用的同时，将虚假申报的工薪数额用于对其他雇员的工薪发放上。

### **案例启示**

从纳税人角度而言，企业作为扣缴义务人应正确履行纳税义务，强化责任意识，加强对个人所得税相关政策的学习，避免存在上述问题。从税务机关而言，应建立严密科学的征管机制，着重强化征管重要环节的制度建设，优化税收环境，提高服务质量。具体可从以下方面着手：首先，加强税法宣传，明确纳税人的法律责任；其次，加强与银行、社保、财政等部门的协作，形成协税护税工作机制；最后，加强企业源泉支付、财政统发统扣的数据掌握做好企业涉税风险应对工作。（引自《中国税务报》）

## 哪些福利费可以免个税

### 现金福利与实物福利个人所得税处理相同

《个人所得税法实施条例》第八条第(一)项规定，工资、薪金所得，是指个人因任职或者受雇而取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。第十条规定，个人所得的形式，包括现金、实物、有价证券和其他形式的经济利益。所得为实物的，应当按照取得的凭证上所注明的价格计算应纳税所得额；无凭证的实物或者凭证上所注明的价格明显偏低的，参照市场价格核定应纳税所得额。所得为有价证券的，根据票面价格和市场价格核定应纳税所得额。所得为其他形式的经济利益的，参照市场价格核定应纳税所得额。

可以看出，员工每逢年节从任职单位取得的节日福利，不论是现金还是实物，均属于个人所得税法下的“工资、薪金”性质所得。

### 免税福利费有特指 工会经费不是避税港

《个人所得税法》第四条规定，下列各项个人所得，免纳个人所得税：按照国家统一规定发给的补贴、津贴；福利费、抚恤金、救济金等。

《个人所得税法实施条例》第十三条规定，税法第四条第三项所说的按照国家统一规定发给的补贴、津贴，指按照国务院规定发给的政府特殊津贴、院士津贴、资深院士津贴以及国务院规定免纳个人所得税的其他补贴、津贴。

第十四条规定，税法第四条第四项所说的福利费，指根据国家有关规定，从企业、事业单位、国家机关、社会团体提留的福利费或者工会经费中支付给个人的生活补助费；所说的救济金，指各级人民

政府民政部门支付给个人的生活困难补助费。

《国家税务总局关于生活补助费范围确定问题的通知》（国税发[1998]155号）规定，中华人民共和国个人所得税《法实施条例》第十四条所说的从福利费或者工会经费中支付给个人的生活补助费，按以下口径掌握：

一、上述所称生活补助费，指由于某些特定事件或原因而给纳税人或其家庭的正常生活造成一定困难，其任职单位按国家规定从提留的福利费或者工会经费中向其支付的临时性生活困难补助。

二、下列收入不属于免税的福利费范围，应当并入纳税人的工资、薪金收入计征个人所得税：

（一）从超出国家规定的比例或基数计提的福利费、工会经费中支付给个人的各种补贴、补助；

（二）从福利费和工会经费中支付给单位职工的人人有份的补贴、补助；

（三）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。

根据上述规定，个人所得税法下的免税福利费，仅指特定事件或原因给员工造成困难而支付的临时性生活困难补助，可以从提留的福利费中列支，也可

以从工会经费中列支；而人人有份的节日补贴，即使是从工会经费中列支，由工会发放，也不属于个人所得税法规定的免税补助或福利费，应当并入发放当月职工的工资、薪金收入一并扣缴个人所得税。

### **无法明确受益个人的节日福利不征税**

2012年4月11日，国家税务总局关于“所得税相关政策交流”在线答疑时，有网友问道“是不是只要是发给员工的福利都要纳入当月

的薪酬计算个人所得税？”

总局相关负责人回复如下“根据个人所得税法的规定原则，对于发给个人的福利，不论是现金还是实物，均应缴纳个人所得税。但目前我们对于集体享受的、不可分割的、非现金方式的福利，原则上不征收个人所得税。”

由此得知，根据个人所得税法立法精神及上述权威回复口径，纳税人发生的节日聚餐等无法明确受益个人的福利费，可不代扣个人所得税。（引自《中国税务报》）

## 业务探讨

### 国有企业引进管理会计的排斥效应及变革思考

#### 一、国有企业引入管理会计实践

（一）引进管理会计方法情况 山推股份的主营项目是工程机械并在业内具有一定的市场地位，为了寻求更快发展，完成企业战略经营模式的转变，该企业与日本小松于 1995 年展开了全面的战略合作，目的是引进先进生产技术的同时引进先进的管理技术和管理理念来更新企业的管理体系。在长达 20 年的合作中，山推股份将改革的重点向先进技术、先进管理、先进工艺方面倾斜，在企业的管理上对质量控制和预算

管理进行了重点改革，取得了较好效果。

质量控制上，山推股份在中日合作中重点引进质量管理体系，仿效日本小松质量控制模式，结合国内环境和企业自身的特点进行了实践应用评价，同时将管理会计技术一并引进来。在实践中，通过实地考察和派驻高层次的管理人员到小松山推进行管理实践，对日企的质量控制模式进行深入的现场实践学习来提高管理水平。自中国经济纳

入到世界经济体系后，外资企业不断涌入国内来追求更大的利润空间，这对山推股份来说无疑在生存空间上被迅速挤压。为走出困境，山推股份将企业发展提高到战略高度，从质量、成本、服务三方面进行战略突破，并将质量控制作为企业可持续发展的核心内容，形成较完善的质量管理监督体系。

在预算管理上，山推股份将管理会计的创新重点放在预算管理方法的更新与完善上。从日方精细化预算管理体系的核心中，山推股份逐渐在内部控制制度上下功夫，将全面预算管理作为管理会计的重心，

将企业运作的成本进行科学合理的压缩。自 20 世纪末，山推股份就建立了低成本发展战略目标，依靠全面预算管理将管理会计的水平提升了一大截。所取得的成绩是在管理会计工作中，将会计制度进行了完善，会计监督体系、会计核算体系、业绩考核体系都得到了健全。

自 2003 年后，山推股份赖以生存的原料——钢材等出现大幅的上涨趋势，给山推股份的发展带进了资金困境。此时，山推股份更坚信将成本管理列为发展的核心是正确的选择。山推股份自 2003 年开始借鉴日本小松的“大财务观”，在长期开支方面，借助预算管理的框架对资本支出等重大财务决策实行“专项决议书”制度；并在预算管理的实施上加大推行力度，建立财务管理中心，配合质量控制将企业经济活动的所有细节进行了成本精细化控制并以绩效考核的量化作为控制标准，对制造流程和采购环节进行了严格的成本控制，收效较佳。

(二) 引进管理会计方法的背景及动因 国有企业之所以学习西方企业的管理系统，根本原因在于经济转型后来自市场的压力，迫使国有企业不得不进行管理改革。据中国机械工业联合会相关研究显示，从 1992 年开始，中国的工程机械市场得到了飞速发展，并且成功地

吸引了很多的外资企业前来投资合作，不过因为政策限制的原因，致使了很多的外资企业无法和国有企业进行合资发展。而这项政策的关键就在于外资在中国投资发展首先应该跨越国有企业的制度大门，也正是因为有这样的制度存在让很多的国有企业试图通过股权转让、合资来换取更多的经验技术，从而推动国有企业的变革发展。自 2004 年中国加入世界贸易组织之后，市场竞争日趋激烈，很多大型跨国企业纷纷加入中国市场。这对本土的工程机械企业是一个非常大的挑战。对此山推股份企业选择从服务质量以及产品性价比的方面扩展市场，

并且寻找可以多元化发展的增长点。

在这样的情形之下，山推股份决定引进先进的预算管理系统，对成本的预算以及核算进行系统管理，同时以质量控制为具体目标开展绩效考核测评，并且在保证质量的前提下降低企业的运营成本，进一步增大企业的市场竞争力，扩大利润空间。

### (三) 引进管理会计方法的后续变革

1. 质量控制的后续变革。自从日本小松的质量监控方法被引进之后，山推股份就在不断的效仿日本小松，将企业的产品质量作为市场竞争的战略手段。2009 年企业已制定了非常详细的质量提升目标，并且新增添了客户满意度的调查系统，以此来进一步的提升企业产品的质量。为了能够实现质量目标，山推股份实行信得过小组生产其主要的目的就是为了让产品的质量达标。在 2012 年的时候，山推股份组织进行了员工技能提升活动，内容是为了提升企业产品的质量控制力以及提升员工的技能。同时在进行产品制造的过程之中针对质量等问题相继推出了 105 项改革计划，并且在公司的子公司进行推广实行。2013 年被认定为企业质量的提升年并且在 2013 年的 10 月份通过了国家实验室的资格认证，这样山推股份就具备了国家级的质量检测以



及校准能力，大大地提升了保证质量的能力。随着企业质量控制系统的不断提升，山推股份也在不断的提升质量控制与管理会计之间的融合问题。2013 年山推股份第一次举办了质量经济的分析活动，通过企业财务部门所推出的质量成本法结合质量控制过程之中遇见的一些有关财务和非财务的数据，按照成本预算、成本鉴定以及故障损失等综合损失进行了质量成本的统计调查同时针对可行性的质量监测体系财务支出进行全面的审核评价，以便能够从全方位进行质量改良，提升企业的质量控制能力，为企业创造更高的经济效益。

2. 预算管理的后续变革。与上述的变革有所不同，山推股份针对预算管理的方式进行了数次后续自主改造。弹性预算是日本小松采用的预算方式。但是目前我国国有企业的内部并没有一个能够支撑预算的会计系统，如果想要运用弹性预算，那么将会在企业的管理层人员之中出现严重的道德风险口所以为了能够克服在预算过程之中的代理问题，山推股份还是选择了固定预算方式同时要求相关人员要无条件的执行预算工作。

此外，日式的预算管理方式大大地限制了部门经理对人才的支配权力，并且如果没有完成预算或者是预算超支还要受到惩罚，致使企业内部很多人员对预算有着强烈的抵触情绪，这就需要长时间的变革。为了能够进一步的减少企业变革过程之中的阻力，山推股份决定给予一定的预算空间，同时与预算人员的报酬进行挂钩，并不提倡对事不对人的处理方式，实行人性化管理。这也是国有企业“顾及人情”的文化体现。客观来看，“自主改造”能够从某种程度上推进国有企业的预算管理变革进程，能够有效地降低管理难度，增强外来会计管理的适应力。不过放弃了弹性预算，那么就从某种程度上降低了预算的灵活执行性，这样就会损害绩效考核的针对性降低了预算的控制管理能

力。因此，案例企业在学习日式预算管理的变革后期，企业的管理系统是并不健全的。

综合来说，这两种引进的方法会出现两种不同的结局。第一种，质量控制实践和有关管理会计的后续变革，将日本小松的管理方式作为模仿对象，对案例企业进行后续的改革。第二种，预算管理方式的后续改革，主要就是以预算管理方式作为改革对象，以企业的内部环境为主，实现“洋为中用”的改革。当然，这样的改革也就从侧面体现出了国有企业目前存在的管理问题。

(四) 排斥效应及后续变革影响因素 从 1990 年开始，中央以及地方政府都在积极引进工程机械相关的技术，以便促使国有工程机械的发展，伴随着技术的不断改进提升，企业的管理方式也需要进行适当的变革。不过，虽然工程机械项目的发展得到了国家政府的支持，在起跑上有着比较突出的优势，但是企业的包袱仍然比较重，很多管理方式制约了企业的发展。具体体现在企业的人才管理以及激励制度方面，这都要受到企业行政的约束。通过调查发现，山推股份的激励奖励并不能在企业的内部造成太大的薪酬差距。比如说管理人员的工资薪酬和企业员工的薪酬没有太大的差异，而一个管理团队成员之间的薪酬差距也不能太明显。而日本小松以及小松山推在这方面的约束力就比较少，并不受到政府部门的干预，尤其是小松技术研发部门的经理人，其薪酬要高出企业员工的数倍，这种状况在我国国有企业之中是不会出现的。此外，在进行管理会计的变革时，日式的预算管理赏罚体制会导致企业一定规模的裁员现象发生，这样来自于政府的压力就会比较大。因此，在自主决策权力受到限制的时候，引进日式的预算管理应该倾向于代价较低的后续变革路线，通过这种方式来降低引进管理会计方法和企业本身管理所产生的排斥。

(五)变革成效分析 从质量改进的效果上来分析，在现场质量的控制上，双方的水平已经非常接近了。从市场的质量反馈来看，山推股份的产品用户满意度在不断地上升，主营产品拥有全国第一的市场占有率。并且在2012年10月还荣获国家质量奖章。在2013年的第三方质量调查的用户满意度的时候，山推股份的产品得到了广泛认可。山推股份的预算准确率从2005年起不断的提升，而预算数字和实际数字的差距也在不断地减少。并且在2010年，公司的预算管理体系得到了全面完善，也正是凭借预算管理成功的规避了材料价格上升的风险。

但是，固定的预算模式不能够准确的预算出公司员工的努力程度，削弱了预算诊断能力，2013年公司出现亏损的状况就显示出了预算的局限性。

从管理改进之后的财务状况来看，在山推实行质量控制，进行市场口碑竞争之后。到2013年为止，公司的推土机取得了连续十一年产品销售数量、收入利润、市场占有率以及出口数量和销售收入的五个全国第一，是同行业的领头羊，其中推土机在2013年的时候更是达到了61.19%的超高市场占有率。不过从企业盈利以及运营的方面来分析，案例企业的营业利润在2014 - 2009年的时候并未高出行业平均水平，资产收益率在 2010 - 2008年间要高出同行业的平均水平。在 -2011 2014年间则要低于同行业的平均水平。等到了2013年的时候，公司的市场环境极为严峻，出现了大量的库存，亏损更是达到了 3.89 亿元。所以在2013年的财务决算报告之中提出，公司要对预算管理进行全面的控制，有效地降低成本费用。并且组建分析系统，强化企业的财务管控能力。

## 二、固有企业管理会计实践整体评价及启示

(一)案例企业整体评估总体而言是市场化的力量推动了管理会

计方法引进山推股份。在质量控制以及相关业绩评估的后续变革中，山推股份主要以效仿为主，而对于预算管理则更多的是在自身的基础上进行了自主改造。事实上，山推股份是国有企业，得到地方政府的大力支持，拥有着几乎垄断的地位，这也是促成长期战略合作的主要条件，也得到了借鉴学习的好机会。不过产权的国有制也会为管理会计的后续变革带来排斥效应。最终有可能会出现引进管理会计方式的不协调。

从整体结果上来看，山推股份通过管理变革，让企业的管理能力

得到了一定的提升。不过这相比较日本小松来说还是存在较大的差距。公司的财务业绩也表明了企业并没有获得优胜于同行业平均水平的好业绩。

从整体上来看，山推股份将引进的管理会计方式与企业本身联系在一起的过程比较复杂，存在“洋为中用”的积极有利一面，同时也从某种程度上束缚了国有企业的传统管理最终的变革方式成为了权衡变革，也就是满足收益、成本及顺应体制的变革结果。

(二) 国有企业引入管理会计的后续变革启示 改革开放过程中很多的国有企业都面临着改革过程中克服排斥问题。而这些企业是在计划经济时期诞生发展的，在变革之初引进了大量的存在“西方企业”因素的管理系统，因为双方存在不同的发展路径，让西方的管理方式不能够和国有企业的管理实践协调在一起，致使出现了变革排斥状况。

正如理论分析的那样，国有企业在产权的管理下，让企业内部很难进行大范围的改革活动。文章的案例也显示了，对国有企业内部进行管理变革会引发相关利益者的抵触心理，因此也会受到相应的束缚。为了能够降低变革的阻力在推展后续变革的时候应该朝具有“中国特色”的发展方向研究。但是对实行新方法有可能存在的变革差异进行

改造，可能导致无法发挥出西方企业在管理上的效果。

从案例企业得到了启示，国有企业在引进并进行管理会计的变革之后，为了能够有效地克服存在的排斥现象，展开的后续变革主要存在两个路径，分别是以模仿为主和以改造为主。而这两种路径的选择会受到企业的产权以及市场竞争的影响。不过从影响的机制上来看，市场化力量能够推动面向市场的管理实践，并且管理会计的变革能够更加彻底地被引进执行，不过国有体制的束缚也促进了对内部管理的改造。引自《财会文摘》2017 第 2 期

## 管理杂谈

### 管理会计师需要提升的管理软技能

当会计的发展遇到信息技术，未来智能会计工厂替代会计蓝领的工作是大概率事件。这就如 ATM 机替代银行柜员一般，成为必然的趋势。因此，全球各类会计组织最近几年研究会计转型——从交易处理型转到智能分析型成为趋势。其中，尤以管理会计发展为热点。

会计人员如何从财务会计转到管理会计成为一名优秀的管理会计师呢？我们认为管理会计师的知识应该是 T 字型结构，即知识面要宽、专业知识要深。这一点从财政部发布的管理会计应用指引征求意见稿中也可以看出来：管理会计师要具备战略、投融资、预算、运营管理、成本管理、绩效管理等多方面的知识。这已经远远超出了传统意义上对会计人员角色的理解和定位。

管理会计的核心在于管理，而管理者除了知识外更重要的是软技能的提升，否则管理会计师无法取得成功。管理会计师应该具备哪些软技能呢？从会计人员的现状出发，我们认为，当务之急，会计人员

至少应该加强如下 8 个方面管理软技能的学习和应用。

### **主动精神**

就是做好财务会计本职工作之外的事情，能够对公司的核心使命和价值有所贡献——即做一些超出本职工作范围但是有利于公司发展的事情。当前，部分会计人员缺少这种积极参与公司发展的主动意识和精神。在课堂上很多学员会提问：老师，公司不给我多发一分钱工资和奖金，我做那么多事干什么，守好自己的一亩三分田就够了呀。这个问题犹如先有鸡还是先有蛋。笔者的答案是：当你有了改变，职

务、工资、奖金才会有改变——正确地赚钱姿势不是斤斤计较于目前的工资奖金，而是为所在的组织做出贡献。

### **构建工作网络的能力**

管理会计师与财务会计人员的工作区别在于财务会计人员往往可以在办公室内独立完成原始票据审核、凭证填制、报表编制等工作，而管理会计师则必须通过与其他部门和人员的合作来完成战略制定、降低成本、改进运营管理、提升公司绩效等工作。因此管理会计是沟通的会

计，管理会计师是沟通的会计师，构建管理会计工作网络成为管理会计师必须具备的工作能力。

### **自我管理能力**

管理工作，从管理自己开始。作为企业的一名管理人员，管理会计师要提升自我管理能力，改进自我的工作效率和业绩，才能具有说服力并获取其他部门和其他人员的信任。如何提升自我管理能力？重视管理会计师的目标和绩效，只做正确的事情，记录并分析时间的使用情况，把眼光集中在贡献上充分发挥人的长处，要事优先，有效决策。

## 换位思考能力

平庸的会计人员总是只从自己的角度看问题，优秀的管理会计师努力站在老板、同事、顾客和竞争对手的角度看问题。视角的深度使他们可以发现更好的解决方法。不仅是发现问题，更重要的是换位思考，提出解决问题的方法。管理会计师的工作什么时候才能体现价值？改进体现价值——管理会计师应当发现问题、提出方案、切实改进、提升业绩——这一切都需要管理会计师不仅仅是站在会计人员的立场，更需要站在其他方的立场来思考。换位思考能力是优秀管理会计师的必备能力。

## 领导力

优秀的管理会计师不仅知道怎样提升自我的绩效，在公司中脱颖而出，而且懂得如何引领别人——通过了解他人的兴趣爱好和通过说服他人，能够把他人最好的一面引导出来。人们都希望领导者知识渊博能为项目带来能量并激发其他成员的能量。当前会计人员最缺乏的就是领导力。有些学员跟笔者开玩笑：财务分析报告每次都写相同的问题、相同的建议，可就是无法得到解决——财务部门缺乏推动企业改变的领导力。

## 团队精神

管理会计师要管理好自己的工作团队。管理会计师还需要积极参与能够为公司带来改变的工作团队，成为优秀的参与者。管理会计师需要积极参与到各类积极、有效工作的网络型团队中。

## 组织才能

管理会计师需要尽量处理好各种利益关系以实现自己的工作目标。在企业管理中，往往不只有一个观点是对的，而是会有许多观点并存。管理会计师需要把各类人才聚集到一起，用其所长、避其所短，推动组织的进步和改进。

## 沟通能力

当前会计人员存在的一个问题是自娱自乐、自说自话与大家所说的语言和思维不在一个波长上面，无法引起大家的共鸣。在正式或非正式会议上，管理会计师需要知道怎样构思自己的信息，并合理地安排以引起大家的关注。为了更好地掌握沟通能力管理会计师应当学会如何在公司的环境中用大家可以理解的语言并用有效的方法传达这些信息。引自《中国会计报》

## 审计们的思维是这样的 你猜到了吗

犹记得初入事务所时的青涩，有一本书——《让数字说话》，可以说是自己审计生涯的启蒙教材。当年看完之后，才对审计有一些更清晰的感觉。慢慢地建立了自己对于审计的理解。再读一遍，对于审计的认识，更有一种新的感受，让我感觉到，事务所的生涯确实给了自己不少提升。

“审计汪”

不知道何时，可爱的狗狗成为了很多词语后的主角。其实审计这个行业，他的出现、发展，和资本市场无法脱离。

以前的[审计师](#)，是资本市场的“审计汪”。他的工作比较简单，守在门口把关，感觉到有什么风吹草动时，提醒“主人”就行了，所以以前报纸批评审计师工作不尽责时会用比喻的方式说“审计汪没有叫”。现在不行了，审计师要转型成“猎狗”才行。“猎狗”要做什么样的工作呢？就是不仅仅守在门口，还要积极地在屋里屋外、房前院后四处嗅、四处找，找不到可疑之处不肯罢休。



经济业务越来越复杂，市场对于审计师的要求也越来越高，审计师需要具备或者做到的越来越多。要成为一只优秀的“猎狗”，确实没有那么容易。

审计需要怀疑一切吗

做审计时的一个选择题有两个选择：“假设客户是诚实的，然后去找证明客户确实诚实的证据”；“怀疑客户在欺骗你，然后去找客户不诚实的证据。找不到，就证明客户没有欺骗你，是诚实的”。

“安然事件”是一个转折点：“五大”变为“四大”。一家老店的垮塌，

使这个选择题是选项从第一个向第二个转折。

“绝对真理是不存在的，绝对的真理也是没有的。”“怀疑一切”并不是意味着“打倒一切”或要“查清一切”。伟大的怀疑主义者休谟说过：“你永远无法知道太阳明天是否依然升起。”还记得，曾有段时间自己做审计，怀疑一切。领导和我说，即便怀疑，我们都不可以表现出来，还是应该维护好客户关系，在嘻嘻哈哈中去深入挖掘，方式方法很重要。

其实一家负责任的事务所在承接业务时，就已经初步考核企业的资质了。换句话说，很多审计意见差不多都确认下来了，现场工作，只是调查多少的问题，或者说进一步确认是否还有遗漏的重大事项。审计师可以在做审计时怀疑一切，但不能因此违背“成本效益”原则。

审计的手段

审计师所有的，就是常识、思考能力和经验。将这三者放在一起不停地、勤奋地搅拌，就是审计师凭之发现问题的武器——感觉。这个感觉是一个非常经典的总结。

审计师的工作就像在做证明题。为了得到财务报表是公允、恰当的结果，受限于成本效益原则，在审计准则的导向下，根据企业提供

的资料，进行逻辑、商业规则、数理统计上的分析，根据和企业的财务人员、其他员工、客户、供应商的访谈沟通中进行判断。

做了3年，我曾经在思考，我们靠什么去发现问题，同样的准则、同样的资料、同样的程序，为什么有的人可以发现，有的人却发现不了。

## 商业逻辑

对于商业逻辑的思考，确实很切合，我看完之后感受颇多。

书中有几点，我看完之后明悟了很多，也让我更加清晰之后去审计客户时需要注意的内容，希望各位尚未读过本书的同仁们，也可以有所

收获。

每家公司都应该有自己的核心竞争力，就是它自己比竞争对手做得好的地方；都应该有自己的“护城河”，就是别人想追上却不容易追的地方；都应该对上下游产业链提供某种“增值”服务，这个“增值”就是企业创造的长期价值，也就是其长期利润之源；公司每天做的主要事情，通过花钱花时间做的事情，应该在不断地加宽自己的“护城河”，在不断地强化自己的核心竞争力，在不断地扩大自己的“增值”服务，而不是仅仅在赚钱，这样才是有积累的，才是在成长壮大中的一个企业。

就像《让数字说话》一书中所说的，以上这些都是审计师应该在每个企业身上努力寻找的东西。

其实这些也不仅仅是审计师应该寻找的东西，这个应该是每一个企业供职者都应该去寻找的。在现在人员流动如此之快，企业淘汰速度与日俱增的情况下，企业的供职者，也不能总是做一天和尚撞一天钟般的工作者。

这本书看下来基本不会有什么卡壳的地方，语言诙谐幽默。把晦涩难懂的专业知识，用这种诙谐幽默的方式表述出来，确实是一种境

界，深入理解了何为审计，如何做好审计？看完之后，确实对审计的认识加深了。

事务所确实是一个快速成长的通道。

当看到圈子里或者现实中的朋友以此作为跳板、进入更好的地方时候，我也在想，我的转身在什么时候？我向往的地方又在哪里呢？干一行，爱一行，尽力做好，无愧于心。做一位有心人，其实对于任何行业来说，都是通行的。

## 会计证取消后，会计人知识怎么“保鲜”

会计从业资格证书将在《会计法》修订之后被取消，但根据财政部的相关部署，会计人员继续教育并不会随之淡化，而将肩负起更重要的使命。

对此，业内人士普遍认为，取得会计证不是接受继续教育的前置条件，会计人员不仅仍需要通过继续教育实现知识“保鲜”，而且应当更加重视继续教育。

### 继续教育应认岗不认人

听闻会计证将在《会计法》修订之后被取消的消息后，有网友在《中国会计报》的报信公众号留言：“会计证都被取消了，继续教育也相应没有必要了。”

这反映出一种观点，即会计证是继续教育的前置条件。

这其实是一种误解。过去，会计管理部门对会计人员进行继续教育，主要以会计证为抓手，规定不有一年完成24学分的继续教育会计管理部门才会对其会计证予以通过年检。

但会计证与继续教育并不是“打包”关系。

一位东部省份的会计管理部门负责人表示，会计工作的专业性很强，相关知识更新较快，比如我国目前还在不断修订企业会计准则、推行政府会计改革、推进企业和行政事业单位的内部控制及管理会计体系建设。因此，继续教育制度有利于引导会计人员，持续更新知识，提高业务素质和专业胜任能力。

据悉，继续教育的内容仍将保留在修订后的《会计法》中，具有法律效力。现行《会计法》第39条规定“会计人员应当遵守职业道德，提高业务素质。对会计人员的教育和培训工作应当加强。”

上海国家会计学院远程教育部副主任屈伊春提出一个观点：只要在会计岗位上工作的人员，就需要接受继续教育培训。“我国会计领域改革以及互联网的发展，对会计人提出了更高的要求。因此，继续教育不能拘泥于‘会计证’。实际上，很多会计人员参加继续教育的时间已经远超24学时。”

不过，有业内人士反映，目前的确有一些人不想学，也不想参加继续教育。屈伊春认为，这类人大多是已经不再从事会计工作的人员，虽然他们还持有会计证，但已经不属于会计从业者群体。因此，在取消会计证之后，这类人将从会计行业中剥离出来，对行业人员的统计与管理将更加准确、规范，不在岗位的人员也可以不再被要求参加继续教育。

### **继续教育需关注“两类人”**

继续教育换个说法就是培训，就是会计人的学习。

会计证取消后，对会计管理部门组织继续教育将产生一定影响。业内人士将继续教育的对象进行了细分：对于行政事业单位而言，为贯彻落实相关会计准则、制度，会计管理部门每年都会根据新准

则和制度的变化对他们开展培训。

同时，系统内也会组织一些相关的培训。因此，这类会计人的知识更新相对而言有一定保障。

但是，小企业会计人和自由职业者的继续教育组织缺乏抓手，对这两类会计人的管理和培训都有一定难度。

事实上，由会计管理部门通过行政手段组织的继续教育旨在促进会计人员的职业道德教育，并通过继续教育使基础岗位的会计人能更进一步胜任工作，适应改革，避免成为流水线工人。可以预见，未来随着互联网的发展，继续教育的需求也将越来越大。

但是，目前我国继续教育还存在一些问题，让会计人做出了“继续教育就是走形式”的误读。

对此，屈伊春认为，解决上述问题的关键是做好继续教育内容与需求匹配的工作。就网络继续教育而言，应鼓励会计人选新的课程，接受新事物，或者结合岗位选择真正需要的课程，充分调动会计人的主观能动性。这需要建立起相关的配套机制，比如调动网络教育机构的积极性，让其踏实、认真地开发足够多且优质的课程。

我们都知道，网络继续教育将是未来继续教育的主流形式。但是，网络继续教育机构鱼龙混杂，会计管理部门需要花很多心力去对其进行筛选、管理和规范。

业内人士建议，一是在政府采购时，应该在提供同等服务条件下选择服务最好的机构但目前的选择机制往往是价低优先。二是应选择品牌声誉较好的继续教育机构，因为这些机构会珍视自身品牌，重视课程开发和服务质量。

### **完善会计专业技术人员继续教育**

会计证取消之后，会计专业技术资格或将成为“香饽饽”。

2017年度全国会计专业技术资格考试考务会议透露，今年全国

会计资格考试报名人数达302万，再创历史新高。其中，初级会计资格考生186.68万，中级会计资格考生110.35万，高级会计资格考生5.28万。

由此可见，已经有越来越多的会计人员参加会计职称考试，如何完善对这个人群的继续教育显得十分重要。

按照《专业技术人员继续教育规定》的要求，继续教育内容包括公需科目和专业科目。公需科目包括专业技术人员应当普遍掌握的法律法规、理论政策、职业道德、技术信息等基本知识。专业科目包括专业技术人员从事专业工作应当掌握的新理论、新知识、新

技术、新方法等专业知识。另外，专业技术人员参加继续教育的时间，每年应累计不少于90学时，其中，专业科目一般不少于总学时的三分之二。

财政部会计司负责人此前表示，将结合《专业技术人员继续教育规定》等精神，抓紧研究建立、完善会计专业技术人员继续教育制度，更好地指导、规范会计专业技术人员继续教育工作。

目前会计专业技术人员的继续教育比较笼统，部分省市在近几年已经有意识地将这个会计人群的继续教育内容与其他会计人进行区分，但效果仍不明显。

据了解，已有部分培训机构在设置针对会计专业技术人员群体的继续教育课程，除了提供针对新准则、新制度等方面的课程之外，还会分行业按专业技术职称提供课程，比如针对不同行业的出纳、主办会计、财务经理等的岗位实务，提供有价值的课程内容，让知识“保鲜”。

对于那些希望转行干会计的零会计基础的人员，也可以由继续教育机构提供相应的课程让他们实现跨行和入门，不过这需要进一

## 趣谈三大财务报表

资产负债表是骨骼，利润表是体型和颜值，现金流量表是呼吸。

骨骼强健者未必好，虽然有“瘦死的骆驼比马大”之说，但是也别忘了“千里之堤溃于蚁穴”的风险，稍有不慎，就会又“大厦将倾”

的风险，这也是为什么无论是创业者还是守业者永远都只有也只能有一种心态：如履薄冰！

利润表是体型和颜值，颜值是给外界展示的，但是高颜值未必一定好，史玉柱当年不可谓颜值不高，但是也曾因为“一分钱难倒了英雄汉”。

现金流量表是呼吸，就像跑步，会跑的人用鼻子呼吸，这样几乎不会岔气。初学者都用嘴呼吸，容易岔气，走走停停，坚持不了多久。

资产负债表是硬实力，利润表就是个人的成长加速度，是否在每日精进，让自己变得更值钱。现金流量表就是你随时随地能够调用一切有效资源解决问题的能力！

财务报表三大内在联系：

内在联系一：资产负债表与利润表之间的关系

资产负债表是静态报表，它反映的是一定时点的财务关系；资产

=负债+所有者权益。而利润表是个动态报表，它反映的是一定期间的经营成果：利润=收入-费用。

根据两表之间的关系推导可以得出：

期初：期初资产=期初负债+期初所有者权益；

期末：期末资产=期末负债+期末所有者权益

期间：本期净利润=本期收入-本期费用

则：净利润=向投资者分配的当期利润+留存收益变化+留存收益

转增资本部分。

内在联系二：现金流量表与资产负债表及利润表间的关系

现金流量表的变化必然体现在资产负债表或者损益表。

现金流量表同利润表是一样，也是动态报表，反映了企业一定期间的现金流量状况，当企业发生一件交易事项时，只要是涉及到现金及现金等价物，一般同时会影响资产负债表和现金流量表。

而利润表和现金流量表之间很难用一个具体的公司来反映其报表项目的具体关系，但是可以理解的是，这两个报表都是对企业一定期间经济业务的反映，唯一区别是现金流量表是以现金的收付实现制为基础编制的，反映的是现金流量表的流动情况，而利润表的编制是以权责发生制为基础编制的，而不是收付实现制。

内在联系三：所有者权益变动报表与其他报表项目之间的关系



所有者权益变动表是资产负债表中的所有者权益部分的变动情况体现。实收资本（或股本）、资本公积、外币报表折算差额、专项储备、盈余公积、未分配利润归属于母公司。股东权益合计、少数股东权益、负债和所有者权益（或股东权益）总计这几个科目在资产负债表上的期初数与期末数要分别与所有者权益变动表中相应科目金额一致。

利润表与所有者权益变动表：利润表中的净利润会影响所有者权益中的未分配利润金额。即，所有者权益变动表中“未分配利润”列下应该有一行是“净利润”，企业当年的经营情况对所有者权益的影响

就通过净利润来体现。

财务报表分析是为了分析企业过去的财务状况并预测企业未来的财务状况和经营成果。通过对财务报表的分析我们可以了解企业生产经营的规律性，企业经营管理现状和存在的问题并清楚企业的优势和弱势，因此，熟练掌握财务报表，尤为重要！