



Since 1983

Vol.23

# KACPA Journal

남가주한인공인회계사협회

Korean American Certified Public Accountants Society of Southern California

매력자산

팬데믹이 가져오는  
경제구조 변화

얼마이길 원하십니까?

Lease Accounting  
For Private Companies

International Tax  
Exposures

2021년 새로운 캘리포니아  
홈스테드 면제

화폐의 시간 가치와 비용 분리

기업 세금공제를 위한 Qualified  
절세플랜과 투자옵션

이혼에 직면하는 부부의 세금보고 전략

직원의 식사, 휴식시간 미준수에  
따른 Premium Pay 계산시 유의할 점

Six Steps To Consider Before Tapping  
Your Retirement Savings Plan

고용주들이 고민해야 할 AT-WILL 해고의  
이론과 현실사이의 괴리

자영업자들을 위한 SBA LOAN의 준비 사항들과  
알아두면 도움되는 점

Strategies For Recruiting Millennials and Gen Z  
Candidates



20  
22



안전하고 스마트한

# 한미 온라인 & 모바일 뱅킹

한미 온라인 & 모바일 뱅킹으로 어카운트 개설부터  
체크 입금, 이체, 빌페이까지 안전하고 스마트하게 뱅킹하세요!

• 자세한 내용은 [Hanmi.com](http://Hanmi.com) 을 방문하세요.



# Hope comes custom tailored

Hope. It's not just a word. To us, it defines everything we do. It has guided the path we've been on and it keeps us striving forward. Hope is opening new doors and jumpstarting futures. At Bank of Hope, we have the financial tools and products, expert guidance, and most importantly, hope for the things you want to achieve in life. Welcome to Bank of Hope.



**Bank of Hope®**

Bankers. Experts. Neighbors.



남가주한인공인회계사협회

Korean American Certified Public Accountants Society of Southern California

3010 Wilshire Blvd., Unit 313, Los Angeles, CA 90010

kacpa@kacpa.org | www.kacpa.org



Vol.23 / 2022

KACPA Journal

## MISSION

"Maintain high professional standards and support our members and the community at large."

## Purpose

The Society is established to advance the profession of accountancy in the State of California;  
to encourage the maintenance of high professional standards for the certified public accountant;  
to cultivate a cordial relationship among practicing accountants;  
to promote a better understanding of the services rendered by certified public accountants;  
to act in a representative capacity for the profession;  
and to take an active part in the events and activities to be hosted by the LA Chapter of California Society of Certified Public Accountants.

Vol.23 / 2022 KACPA 저널 - 발행인: Albert J. Jang, CPA / 편집인: Martin C. Park, CPA

## Part I

## Congratulatory Note



남가주한인공인회계사협회 회장 편찬사

7 **Albert J. Jang**  
KACPA President

축사

8 **Kevin S. Kim**  
Bank of Hope / Chairman & Chief Executive Officer

9 **Bonnie Lee**  
Hanmi Bank / President & Chief Executive Officer

11 **Henry Kim**  
Pacific City Bank / President & Chief Executive Officer

# 2

## Part II

### Journals from Professionals

- 14 팬데믹이 가져오는 경제구조 변화  
최운화 대표 / Quantum F&A LLC
- 16 Lease Accounting For Private Companies  
Joonho Lee, Asst. Professor & Hong S. Pak, Professor / Cal Poly Pomona
- 20 International Tax Exposures  
Steven Y. C. Kang, CPA
- 22 2021년 새로운 캘리포니아 홈스테드 면제  
John H. Choi 변호사
- 24 직원의 식사, 휴식 시간 미준수에 따른 Premium Pay 계산시 유의할 점  
Soo Y. Park 변호사
- 26 화폐의 시간 가치와 비용 분리  
Phillip Son, CPA
- 29 고용주들이 고민해야 할 AT-WILL 해고의 이론과 현실사이의 괴리  
김윤상 변호사 / Law Offices of Elliott Kim
- 32 기업 세금공제를 위한 Qualified 절세플랜과 투자음션  
Ken Choe 대표, 아메리츠 애셋 / ALLMERITS FINANCIAL
- 34 자영업자들을 위한 SBA LOAN의 준비 사항들과 알아두면 도움되는 점  
진박 부행장 / Bank of Hope
- 36 얼마이길 원하십니까?  
김장식, CPA
- 37 Six Steps to Consider before Tapping Your Retirement Savings Plan  
Jongsik Kim, FSCP, FSS, LUTCF, CLTC / MassMutual Financial Group
- 41 이혼에 직면하는 부부의 세금보고 전략  
Paul Joo, CPA
- 44 Strategies for Recruiting Millennials and Gen Z Candidates  
James S. Kim, CPA
- 48 매력자산  
수필가 강신용, CPA

# 3

## Part III

### KACPA Board Members & Events

- 50 KACPA Past Presidents & Board of the Directors
- 51 2021-22 KACPA Executive Officers
- 52 2021 KACPA Business Events & Photo Gallery

# 세상의 모든 비즈니스 지금 CBB와 이야기하세요!



| 상업용 부동산 구매 | 사업체 인수 | 장비 구입 | 운영자금 대출 |

## IT'S **cbb** SBA TIME

SBA, 지금 바로 CBB Bank와 시작하세요!

스몰비즈니스의 모든 것.  
그 성공의 문을 두드리보세요!

Your Business Banking Partner

**cbb** Bank





“우리모두가 함께, 지금의 상황을 냉철히 분석하고,  
서로의 경험과 정보를 지혜롭게 나누고,  
어려움의 시간을 슬기롭게 극복하는 노력이 필요할 때”

Albert J. Jang, CPA  
KACPA President



어느덧 한해를 정리하고 새해를 기다리는 시점이 되었습니다. 코로나 팬데믹으로 인한 수많은 변화와 역경 속에서도 우리들 모두 참 열심히 살아온 2021년이었다고 생각합니다. 모든분들께 용원의 박수 드립니다.

특히, 혼란스럽고 변화가 많은 환경속에서도 늘 새로운 법규와 규정들을 공부하면서 고객들을 안심시키고 가이드하며 함께 어려움을 이겨 내느라 열심히 수고하신 모든 공인회계사님들께 참 많이 수고하셨습니다. 말씀드립니다.

2년 가까이 이어지는 팬데믹 상황속에서 지금까지 일상적으로 알던 상식과 생존 방법들이 모두 변화되어 가는 것을 느낍니다. 이런 시간들이 지난 후 앞으로 어떤 미래가 펼쳐질지 지금으로서는 추측할 수 없습니다. 우리가 할 수 있는 최선은 지금 우리 모두에게 주어진 현재의 시간을 낭비하지 않고 최대한 노력하는 것입니다.

남가주한인공인회계사 협회는 매년 KACPA 저널을 발행해 오고 있습니다. 올해로 벌써 23번째가 되었습니다. 우리모두가 다 같이 지금의 상황을 냉철히 분석하고, 서로의 경험과 정보를 지혜롭게 나누고 공유한다면 이런 전무후무한 역사적인 어려움의 시간을 슬기롭게 극복할 수 있다고 봅니다.

매년 협회저널이 발행될 수 있도록 물심양면으로 후원해 주시는 모든 스폰서들에게 이자리를 빌어 감사의 말씀드립니다. 올해 편집장으로 수고해 주신 마틴박 CPA께도 많은 감사를 드립니다. 늘 애정과 관심을 가지고 참여하시는 회원들, 항상 헌신해주시는 이사님들과 임원님들의 수고 없이는 협회는 존재 할 수 없습니다. 모든 임원님들, 이사님들, 또 회원님들께 연말을 맞아 진심으로 감사를 표합니다.

협회는 앞으로도 좋은 저널을 만들어서 우리 커뮤니티가 서로 소통하고 균형 잡힌 발전을 계속 할 수 있도록 노력하겠습니다. 감사합니다.



Kevin S. Kim  
Chairman & Chief Executive Officer  
Bank of Hope

안녕하세요? 뱅크오브호프 케빈 김 행장입니다.

남가주 한인 공인회계사협회의 연간 저널 '공인회계사' 제 23호의 발간을 축하드립니다.

회계와 세무는 끊임 없이 공부하여야 하는 전문 분야로서, 회계사들은 새롭게 변경되는 회계 원칙과 세법 관련 사안들을 파악하고 있어야 하며, 고객들과의 커뮤니케이션을 통해 신규 정보를 지속적으로 업데이트하는 것이 중요합니다. 따라서 협회에서 매년 발간되는 'KACPA 저널'은, 이러한 트렌드를 이해하고 활용할 수 있도록 돕는 좋은 자료라고 생각합니다. 저널 발간을 위해 애쓰신 모든 관계자 여러분, 고생 많으셨습니다.

회계와 세무는 미국 사회에서 경제 생활을 영위하는데 필수적인 분야입니다. 그렇기 때문에 우리 한인 이민사회가 지금까지의 경제적 성장을 이루는 데에는 많은 한인 공인회계사분들의 전문적인 지식과 노력이 뒷받침 되었다고 믿습니다. 남가주한인공인회계사 협회는 이러한 한인 회계사들의 역량 개발과 네트워크 확대를 위해 다양한 활동을 펼쳐왔습니다. 한인 사회의 긴 역사와 함께 오랫동안 회계사들의 구심점이 되어준 남가주 한인 공인회계사 협회에 감사 드립니다. 특히 예상보다 오래 지속되고 있는 COVID-19 팬데믹의 어려운 상황 속에서도 협회 본연의 역할이 충실히 이행될 수 있도록 노력해 오신 알버트 장 회장 이하 임원진 여러분에게 감사와 격려의 말씀을 드립니다.

저희 뱅크오브호프도 '한인사회 대표 은행'에서 '아시아계를 대표하는 은행'으로 도약하며, 최고의 금융인(Bankers), 차별화된 전문가(Experts), 그리고 좋은 이웃(Neighbors)이 되고자하는 목표를 향해 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.



**Bonnie Lee**  
President & Chief Executive Officer  
Hanmi Bank

안녕하십니까. 한미은행 회장 바니 이입니다.

어느덧 2년 여가 흐른 팬데믹 와중에 2022 KACPA Journal의 발행을 축하드리는 이 자리를 통해 다시 한번 인사드리게 돼 반갑습니다.

회계가 바로 서야 경제가 바로 선다는 말을 본 적이 있습니다. 회계, 감사, 조세, 경영자문 등 CPA 여러분들의 역할이 경제의 성장과 성숙에 얼마나 중요한 역할을 하는지 보여주는 말이 아닐까 생각합니다.

불확실성이 큰 코로나 시대가 이어지고 있지만, 협회를 중심으로 똘똘 뭉친 한인 CPA 여러분들께서 고객은 물론 커뮤니티의 발전에 중심적인 역할을 계속 해 주시길 기대합니다.

그 해의 경제적 사회적 상황에 맞는 세무회계 관련 기고는 물론 법률과 투자 및 감성 가득한 수필까지 갖추어 한인 경제계의 주요 매거진으로 자리잡은 KACPA 저널은, 다양한 주제와 깊은 전문성이 가득한 알찬 책자입니다.

2022년판 역시 회원들의 전문 역량 강화, 전문성 제고, 상생과 화합은 물론 협회와 커뮤니티를 이어주는 가교와 같은 소중한 역할을 해 줄 것으로 믿습니다.

저널 출판을 위해 수고하신 협회 관계자 여러분과 기고자 분들께 감사드리며, 독자의 한명으로서 KACPA 저널, 2022년판 출간을 다시 한번 축하드립니다.

Are you ready to start over?

All together, *again*



We are sending our full support to everyone  
who is starting over for a better tomorrow.  
Now meet the Business Banking Partner,  
Pacific City Bank.

We will empower your business  
so that our town can smile again.



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





**Henry Kim**  
President & Chief Executive Officer  
Pacific City Bank

안녕하십니까? Pacific City Bank 행장 Henry Kim입니다.

먼저 남가주한인공인회계사 협회의 제23호 연간저널 'KACPA 저널'의 발간을 진심으로 축하드리며, 이 자리를 빌려 인사하게 되어 영광스럽게 생각합니다.

1982년에 창립되어 한인 커뮤니티와 함께 성장해온 한인공인회계사 협회가 이제 명실공히 한인 커뮤니티 경제 성장의 한 축을 담당하는 모범 전문인 단체로 우뚝 섰습니다. 그동안 수고 해오신 협회 임원진들과 여러 공인 회계사분들의 노고에 응원의 박수를 보냅니다.

또한 연간저널 'KACPA 저널'을 통해 질적으로 우수한 회계와 세무서비스 그리고 경제 전반에 걸친 전문지식을 부단히 한인 사회와 공유하여 주심에 감사드립니다.

코로나 바이러스로 인한 전례없는 위기 상황에서 물심양면으로 한인 커뮤니티를 위해 봉사활동을 펼치시고, 이제 제23호 KACPA 저널을 통해 수시로 변화하는 코로나 경제 여건 속에서도 바이든 정부의 여러 정책을 이해하기 쉽게 풀어주셔서 한인 중소 상공인들의 위기대처 능력과 비즈니스 성장에 기여하여 주심에 또한 감사드립니다.

Pacific City Bank도 지난 18년을 한인 커뮤니티와 함께 성장해 왔습니다. 앞으로도 고객이 선택하는 확실한 비즈니스의 동반자가 될것을 약속드립니다.

검은 호랑이 해인 임인년 새해에도 KACPA 저널 독자들이 하시는 사업에 늘 행복하고 좋은 일만 가득했으면 좋겠습니다.



직장연금 401(k)는 더이상 “선택사항”이 아닙니다.

기업연금 의무화 시대, 이제 401(k)연금은  
은퇴준비를 위한 우리 모두의 “생활 필수품”입니다.

- 대표적인 직장인 연금 401(k) 플랜
- Small 기업을 위한 연금 SIMPLE IRA
- 자영업자를 위한 연금 SEP IRA
- 기업오너와 임원들을 위한 Profit Sharing Plan과 Pension Plan의 셋업과 관리

기업연금 투자자문사 전문가들에게 어드바이스를 받으세요.

아메리츠에셋에 맡기시면, 든든해 집니다.

직장연금 / 401(k)는 아메리츠에셋! 고객님의 “안전한 은퇴” 만 생각합니다.



info@allmerits.com (323)433-4000

4801 Wilshire Blvd. #101, Los Angeles, CA 90010



Vanguard



Nationwide



TRANSAMERICA



AMERICAN FUNDS®



Ameritas



Ameritrade



Principal



Lafayette Life Insurance Company



AMERICAN



ONEAMERICA



Investment Life



EQUITABLE  
ADVISORS

# Wealth Management

Our financial professionals know the path to fulfillment begins with getting to know who you are, what matters to you and how you've made decisions so far. From there, we guide you toward a personalized strategy to help you make smart choices and a financial portfolio designed to give you confidence. As experienced financial professionals alongside you, we'll be ready with answers about options that can help you make the most of what you've earned and saved, including:

- Annuities
- Individual Retirement Accounts
- Workplace retirement plans 403(b), 401(k), 457(b)

- Permanent life insurance
- Term life insurance
- Long-term care insurance
- Business continuation programs

- Employee benefits
- Investments and wealth management

Securities offered through Equitable Advisors, LLC (NY, NY 212-554-1234), member FINRA, SIPC (Equitable Financial Advisors in MI & TN). Annuity and insurance products offered through Equitable Network, LLC (Equitable Network Insurance Agency of California, LLC; Equitable Network Insurance Agency of Utah, LLC; Equitable Network of Puerto Rico, Inc.) Equitable Advisors and Equitable Network do not provide tax or legal advice.

© 2021 Equitable Holdings, Inc. All rights reserved. GE-3551523 (4/21) (Exp. 4/23) | G1250000

**A good financial strategy starts with knowing who you really are.**



**David Hong**  
President of Capital Plus Financial Group  
David.Hong@equitable.com  
Tel: (213) 251-1631 | Cell: (310) 221-2765  
<https://www.equitableocal.com/>  
CA Insurance Lic. #0H50043



**Hye Kim**  
Financial Consultant  
Hye.Kim@equitable.com  
Tel: (213) 251-1605 | Cell: (213) 505-7676  
<https://www.equitableocal.com/>  
CA Insurance Lic. #0I77633



최운화 (Jack Choi) 대표  
Quantum F&A LLC

## 팬데믹이 가져오는 경제구조 변화



팬데믹이 가져올 경제계의 가장 큰 변화는 신자유주의에 대한 도전이다. 신자유주의는 80년대에 등장했다. 미국의 레이건 대통령과 영국의 대처 수상의 정책으로 대변되는 신자유주의의 핵심은 국가간 무역과 금융 자유화를 통한 시장경제의 글로벌화라고 할 수 있다.

중국을 대표로 하는 값싼 노동력을 가진 저개발국의 생산기지화로 더 많은 상품이 더 낮은 가격으로 세계 시장을 파고들었다. 기술발전이 가세하면서 생산 효율성이 극대화하고, JUST IN TIME 재고관리 방식의 도입으로 재고관리의 효율성도 올라갔다. 이 글로벌화는 선진국의 금융자본이 중저개발국의 생산기지 건설을 위한 재원이 되면서 가능했다.

금융자본의 자유화, 글로벌 생산기지 형성, 기술개발과 재고관리 방식의 혁신으로 효율성 제고, 값 싸고 품질 좋은 상품의 확대, 선진국 소비 확대의 연결고리는 더 많은 생산과 더 많은 소비를 가져왔다.

이 과정에서 선진국의 노동자들은 생산직이 중저개발국으로 넘어가면서 고소득 일자리를 많이 잃었고, 자유시장경제의 원칙으로 노조가 없어지고 노동자의 임금협상권도 줄어들었다. 이로써 중산층 축소와 중저 소득층의 임금 정체를 불러왔다.

그런데 소비의 주체인 중산층이 축소되고 임금이 정체되면서 소비력이 줄어들게 되었는데 이 부족한 소비력은 빚으로 매웠다. 신자유주의 시절의 소비증가의 원동력은 소득에서 부채로 이동했다. 이렇게 되니까 글로벌 경제는 생산기지 간설에서도 글로벌 금융자본의 자금에 의존하고 소비에서도 금융권의 부채에 의존하게 되었고, 이 부채 중심의 경제구조는 결국 문제를 일으켰다.

첫번째 도전은 아시아 외환위기였다. 중저개발국들이 외채에 의존한 성장을 하다가 미국이 긴축금융을 시도하자 외환부도가 일어난 것이다. 중저개발국의 허리띠 졸라매기와 IMF의 구제금융으로 위기를 극복한다.



두번째 도전은 미국 서브프라임 모기지 사태로 촉발된 금융위기였다. 감당 못할 부채로 부동산 시장이 타격을 받으면서 발생한 금융위기로 전세계 금융기관의 막대한 유동성 위기와 부도가 나타난 것이다. 채무자인 소비자의 고통은 말할 것도 없다.

이러한 부채 중심의 경제가 제조업들의 지나친 해외 부채에 의존한 시설확장이나, 소비자들이 감당하지 못할 정도의 부채에 빠지면서 외환위기, 소비자 부도, 은행권 위기라는 금융위기를 겪게 된 것은 신자유주의의 필연적 결과라고 할 수 있다.

그러던 중에 팬데믹이 터졌다. 초기에는 팬데믹으로 경제가 파탄에 빠지지 않기 위해 전문학적인 경제부양안이 전세계적으로 쏟아져 나왔고 그 덕분에 미국 같은 경우에는 가장 빨리 경기침체를 벗어나는 기록까지 세울 수 있었다.

문제는 바로 이 위기 극복 이후에 나타났다. 신자유주의의 근간이었던 글로벌화의 문제가 나타난 것이다. 생산 국가들이 팬데믹에서 헤어나오지 못하면서 세계의 공급망이 무너졌고, 팬데믹 이후 갑자기 쏟아져 나온 소비가 넘치면서 이 물량을 수출할 물류가 병목현상으로 막 막혔다.

이는 글로벌 생산과 공급망이라는 초효율적 시스템이 안고 있던 근본적 위험이었다. 플랜B가 없었던 것이다. 중국의 생산이 막혀도 미국에서 생산할 수가 없다.



공급망의 파괴다. 반도체가 없어 자동차를 못만드는 현대판 촌극이 발생했다. 글로벌화는 세계적 위기에 힘을 쓰지 못한다는 현실 앞에 자국내 생산으로의 회귀 즉 Reshoring이 요구되고 있다.

여기에 노동자들의 발언권이 높아지면서 더 이상 약조건과 낮은 임금으로 일하지 않겠다는 노동자들로 인해 노동자가 절대적으로 부족하게 되었다. 전례 없는 파업과 노조결성의 활성화가 이루어지고 있다.

팬데믹으로 인해 신자유주의의 최대 장점으로 인정받던 글로벌 생산의 효율성과 임금인상 억제마저 도전에 처하게 된 것이다.

팬데믹 이전의 문제였던 부채의존에 따른 부작용은 신자유주의의 파생적 문제였던 반면, 팬데믹 이후의 문제는 신자유주의가 내세우던 장점 자체에 대한 의문이라는 점에서 충격은 더 크다. 따라서 그 변화에 대한 요구도 그만큼 더 될 것으로 전망된다.

그 변화는 국가별 생산시설 증가를 통한 해외의존도 낮추기와 노동조합의 활성화를 포함한 노동자의 협상력 증가에서 이미 나타나고 있다. 그리고 그 결과는 효율성보다는 안정성, 기업의 이익 극대화보다는 소득 분배의 균형을 추구하는 구조가 될 가능성이 높다.

기업이 잘되고 고소득층의 소득이 높아지면 기업은 고용을 늘리고 고소득층은 소비를 늘려 중저소득층에게 혜택이 돌아간다고 했던 신자유주의는 외환위기와 금융 위기를 겨우 넘여갔지만, 팬데믹으로 근본적 도전을 받으면서 변화하고 있다. 이렇게 한 시대는 인간의 힘을 넘어서는 예상밖의 사건으로 새로운 시대로 전환하는 것이다. ■



# Lease Accounting for Private Companies

Joonho Lee, Associate Professor

Hong S. Pak, Professor Emeritus

Accounting Department  
California State Polytechnic University, Pomona

Public companies already implemented Lease Accounting Standard ASC 842<sup>1</sup>, but now private companies must comply with ASC 842 beginning after December 15, 2021, for the 2022 fiscal year. So, private companies should start preparing now to comply with ASC 842<sup>1</sup> if they haven't started yet.

In November 2021, in continuing to address lease accounting issues implementation for nonpublic entities, FASB published Accounting Standards Update (ASU) 2021-09 titled *Leases (Topic 842): Discount Rate for Lessees That Are Not Public Business Entities*<sup>2</sup>, which includes guidance that permits the election to use the risk-free rate as the discount rate by class of underlying asset, not at the entity-wide asset level. Specifically, the following is the amendment to lessees' initial measurements<sup>3</sup>.

*"A lessee should use the rate implicit in the lease whenever that rate is readily determinable. If the rate implicit in the lease is not readily determinable, a lessee uses its incremental borrowing rate. A lessee that is not a public business entity is permitted to use a risk-free discount rate for the lease instead of its incremental borrowing rate, determined using a period comparable with that of the lease term, as an accounting policy election made by class of underlying asset."*

This article presents how private companies should account for operating leases, taking into account the ASU 2021-09 *Leases (Topic 842)*. In particular, it covers how to recognize,

measure, and disclose operating leases in the lessee perspective by incorporating ASU 2021-09 *Leases (Topic 842)*<sup>4</sup>.

## How to recognize operating leases

As the newly effective lease accounting standards require all leases except for short-term leases (i.e., less than one-year leases) to be capitalized, in the initial year of implementation, the present value of future lease payments should be recorded both as lease payables. The same amount should be recorded as right-of-use assets. Subsequently, the right-of-use assets and the lease payables should be accounted for separately. The right-of-use assets should be amortized over the lease terms while lease payments should be debited as interest expenses for interest payments and as lease payables for principal payments.

## How to measure lease payables and right-of-use assets

Private companies should measure three financial effects of operating leases as they adopt the newly effective lease accounting standards. Those are the measurement of lease payables and right-of-use assets, the periodic amount of amortization for the right-of-use assets, and the cumulative effects of changing accounting methods.

## Measurement of lease payable and right-of-use assets

In initially measuring lease payables and right-of-use assets, private companies should determine three factors: 1. lease payments; 2. lease terms; and 3. discount rates. Lease

<sup>1</sup>On February 25, 2016, FASB issued Accounting Standards Update No. 2016-02, *Leases (Topic 842)*, to increase transparency and comparability among organizations by recognizing lease assets and lease liabilities on the balance sheet and disclosing key information about leasing transactions. For public companies, it took effect for fiscal years and interim periods within those fiscal years, beginning after Dec. 15, 2018. Since then, the Board has issued six Updates to assist stakeholders with implementation issues and two Updates deferring the effective date for private companies and certain not-for-profit organizations.

<sup>2</sup>[https://www.fasb.org/jsp/FASB/DocumentList\\_C?DocumentPageId=1176178876155&acceptedDisclaimer=true](https://www.fasb.org/jsp/FASB/DocumentList_C?DocumentPageId=1176178876155&acceptedDisclaimer=true)

<sup>3</sup>Paragraph 842-20-30-3, added text is underlined, and deleted text is struck out.

<sup>4</sup>The newly effective lease accounting standards do not make a significant difference in operating leases from the lessors' perspective.



Hong S. Pak



Joohnho Lee



payments are in general fixed in the lease contracts. However, future payments may be variable. The variable lease payments should not be considered as part of the lease payments unless they are “in-substance fixed payments” or depend upon an index (e.g., the CPI) or a rate<sup>5</sup>. Lease terms include the fixed noncancelable term with periods covered by the extension option that lessees are reasonably certain to exercise<sup>6</sup>. The initial measurement of lease payables and right-of-use assets should be the present value of future lease payments over the lease terms with the determined discount rate. Given that future lease payments and lease terms are fixed, the present value depends on the discount rate.

As for discount rates, private companies have three options: 1. an interest rate implicit in the lease; 2. an incremental borrowing rate; and 3. a risk-free discount rate. If the lessor’s implicit interest rate is known to (or readily determinable by) the lessee, the rate should be used. When the rate implicit in the lease is not readily determinable, a lessee is required to use its incremental borrowing rate. Finally, if determining the incremental borrowing rate is costly and complex, the lessee opts to choose the risk-free discount rate.

Before the introduction of the ASU 2021-09 *Leases* (Topic 842), private companies had the option to use the risk-free discount rate for all leases. The ASU 2021-09 *Leases* (Topic 842), however, permits private companies to use the risk-free discount rate for underlying asset levels<sup>7</sup>. For example, private companies can choose to use an incremental borrowing rate for certain leases (e.g., material asset

classes such as real estate), while they can choose the simpler and less costly option of using the risk-free discount rate for other asset classes (e.g., lower values assets such as office equipment). Therefore, private companies can take advantage of the ASU 2021-09 *Leases* (Topic 842) by choosing favorable discount rates for underlying asset levels.

#### *Periodic amortization for right-of-use assets*

This is not affected by the ASU 2021-09 *Leases* (Topic 842), and ASU 2016-02 *Leases* (Topic 842) is still effective. Specifically, the right-of-use assets should be amortized over the lease terms. The periodic amount of amortization should be the difference between the periodic lease expense and the interest portion of a periodic lease payment. In other words, the amount is a plug-in amount. For example, when the periodic lease expense to be recognized is \$10,000 and the interest portion of a lease payment is \$4,000, the amount of amortization for the right-of-use asset should be the difference, \$6,000.

#### *The cumulative effect of changing accounting methods*

The newly effective lease accounting standards require private companies to adopt either retrospective or modified retrospective method when the standards result in changes in net assets (i.e., the cumulative effect of earnings) in prior periods<sup>8</sup>. The retrospective method requires revising all the accounts (including retained earnings) affected by the new lease accounting rules which were presented in the comparative financial statements. On the other hand, the modified retrospective method requires measuring one cumulative

<sup>5</sup> Refer to ASC 842, 10, 30-5.

<sup>6</sup> Refer to ASC 840, 10, 20.

<sup>7</sup> This permission was decided by the Board after considering the concerns of the stakeholders who expressed that using the risk-free rate election would result in recognizing lease liabilities and right-of-use assets that are greater than those recognized using the lessee’s incremental borrowing rate.

<sup>8</sup> The private companies that have adopted the lease accounting standards should adopt the modified retrospective method for the ASU 2021-09.





effect of earnings as of the beginning of the adoption year. Under the method, the cumulative effect should be adjusted to the beginning balance of retained earnings while other accounts should not be revised. However, it is worth noting that the adoption of the new lease accounting standards for operating leases may not affect the prior periods' earnings and thereby the cumulative effects may not be necessarily measured since the standards would not in general affect the income statement account (lease expense).

### How to present operating leases

One of the most controversial issues of lease accounting standards has been the transparency of presenting the financial effects of operating leases (i.e., off-balance sheet financing). In other words, both public and private companies avoided their presentation of lease obligations on the balance sheet while they realized economic benefits from the operating leases. The new lease accounting standards enhance transparency by requiring firms to present the right-of-use assets and lease payables on the balance sheet. ASC 842-20-45-1 requires that the right-of-use assets of operating leases should be separately presented from those of finance leases and from other assets. It prescribes that these assets should be considered as other nonfinancial assets. In the same way, the lease payables of operating leases should be separately presented from those of finance leases and from other liabilities. Those liabilities should be financial liabilities. ASC 842-20-45-4 depicts that "lease expense should be included in the lessee's income from continuing operations." That is, two components (i.e., amortization of

the right-of-use assets and interest expense) of operating lease expenses are presented in one single item in part of operating income.

### Conclusion

The lease accounting standards (ASC 842) should be effective for all private companies as of the fiscal year beginning after December 15, 2021. The newly effective standards effectively resolve the major controversial issue (i.e., off-balance financing) of transparency of operating leases by prescribing capitalizing operating leases. The adoption of the new lease accounting standards may have significant impacts on the private companies' assets and liabilities while they do not on their net income. Thus, how to measure the right-of-use assets and lease payables is a crucial issue for private companies. The discount rate is the most cumbersome of the three determinable factors in measuring them. The FASB responded to such a practical issue by issuing ASU 2021-09 *Leases* (Topic 842). The Update provides greater flexibility to lessees that are not public business entities in applying the risk-free rate election. Specifically, private companies may use their incremental borrowing rates to calculate lease liabilities for material asset classes to reduce lease liabilities, while they use the simpler and less costly option of using a risk-free rate for asset classes having lower values. Private companies, however, must note that the Board decided that a lessee should be required to use the rate implicit in the lease when it is readily determinable, regardless of whether the lessee has made the risk-free rate election. ■



미국 NO.1 커머셜 부동산

MARCUS & MILLICHAP



BRENT KOO

오피스/인더스트리얼  
Lic. No. 01915382



LEX YOO

기업 부동산 투자/개발  
Lic. No. 01879695

Marcus & Millichap

미 업계 1위 회사 마커스 앤 밀리챵이  
최고의 결과로 여러분의 선택에  
보답하겠습니다.

\$43.4B

2020 TOTAL  
SALES VOLUME

13 MINS

A TRANSACTION  
IN CLOSED

In Los Angeles, and across the country,  
Marcus & Millichap is an industry leader  
due to the quality of our research and  
the depth and breadth of our team.

80+

OFFICES ACROSS  
NORTH AMERICA

5,565

CLOSED  
TRANSACTION

MARCUS &  
MILLICHAP CLOSES  
MORE TRANSACTIONS  
THAN ANY OTHER FIRM

## Investment Sales Brokerage Company Ranking\*

Closed Transactions



\* Marcus & Millichap Research, CoStar Group, Inc., Real Capital Analytics, NCMAP.  
\*Trailing 12-months through 3Q 2020. Includes sales \$1 million and greater in  
which the brokerage firms represented either the buyer or seller.

Marcus & Millichap

마커스 앤 밀리챵 한국인 투자 전문팀  
**213.943.1844**

515 South Flower Street, Suite 500, Los Angeles, CA 90071



Steven Y.C. Kang, CPA  
steve@ksgallp.com

# International Tax Exposures



The IRS normally gets three years to audit. That is expanded to six years, if you have an unreported foreign bank account and there is no significant under-reporting of income.

On certain clients, it is difficult to get information out of them. As they expect you to do what they tell you to do. These clients or potential clients brush the international tax exposures aside as insignificant and may accuse you of making things too complicated.

From my experience, most CPAs want to help their clients and sometimes, their desire to help these difficult clients would land them in problems with the IRS, including preparer penalty. By now, most taxpayers are familiar with foreign bank account reporting and the need to report worldwide basis of income. Some creative advisors have recommended using foreign corporation to avoid reporting foreign bank accounts. Unfortunately, that is why there is \$10,000 penalty for each failure to submit a complete form 5471 or form 8865, and yes, the penalty is for each form per

year on controlled foreign corporations.

This penalty is increased by \$10,000 for each month up to \$60,000 for each form per year. If a foreign corporation owns another foreign corporation, you cannot combine them as in consolidated tax returns but must report form 5471 for each corporation and the penalty would apply to both corporations. A foreign corporation is a controlled foreign corporation or "CFC", if a U.S. shareholder holds more than 50 percent of the vote or value of a foreign corporation. A U.S. shareholder is a U.S. person who owns 10 percent or more of the foreign corporation's total voting power.

There are a lot of penalties in international tax, even if no tax is due for CFC. As your professional liability insurance company will tell you, most tax related claims stem from avoidable penalty cases. CPAs are rarely responsible for resulting taxes but are forced to face their responsibility in avoidable penalties.

What makes it worst is if no form 5471s are filed, then the statute of limitation is open forever on income tax returns. That means the IRS could go back as far as possible on assessing penalties. The penalties of \$60,000 per year per form could add up to be millions quickly.

Under IRC § 6038, 6038A and related regulations, U.S. taxpayers who are required to file the Form 5471 may be subject to a penalty of \$10,000 if the form is not 'substantially complete'. An additional penalty not to exceed \$50,000 may also be assessed if the Form 5471 issues are not resolved within the requisite time period after notice from the IRS.

The US government allows US taxpayers to own foreign corporations and defer paying taxes on its earnings, until the earnings are repatriated back to the US, if the business conducted in the controlled foreign corporation is trade or business and not passive in operations. So, what happens. Crafty US taxpayers have deferred repatriating the earnings back to the US and placed their CFCs in low taxed countries (less than 90% of US corporate tax rate).



For this reason, IRC Sec. 965 was introduced by Tax Cuts and Jobs Act in 2017 "TCJA", by requiring the deferred earnings to be taxed in 2017 tax returns on CFCs. An election was allowed to spread out paying the taxes over eight (8) years.

TCJA also required CFCs to pay GILTI, Global Intangible Low Tax Income in IRC Sec. 951A, if Qualified Business Asset Income from Qualified Business Asset (QBA) is above 10%. QBAs are property subject to depreciation. To report GILTI, Form 8892 was introduced, as well as a section in form 5471. There is another \$10,000 penalty for failure to file form 8892. If you have forgotten to file the required forms, there are ways you could remedy the omission, the IRS website has very helpful detailed instructions on how to

voluntarily disclose, if your client case did not willful neglect their tax compliance obligation. KACPA of Southern California also has many resources to help you to avoid these penalties.

From my experience, the IRS is forgiving on mistake, but willful act of noncompliance is punished, as the government needs to make example of those who violate the tax law, to ensure compliance. The CPAs, who are concerned about protecting their clients, must honestly ask themselves. It is easier to give in to clients and avoid confrontation with them on international tax issues (some clients do not take penalty exposure seriously and will tell you "Who would know?"), or have the difficult discussion, that the only time our client really needs the help of a CPA, is when the IRS come knocking on the door. Until then, no one cares what our clients put on the tax returns.

According to The TaxAdviser article, dated March 1, 2021, titled "Assessment statutes of limitation and the Sec. 965 transition tax", since it was enacted as part of the law known as the Tax Cuts and Jobs Act (TCJA), P.L. 115-97, Sec. 965 has quickly become an area of focus for the IRS, with its Large Business and International Division (LB&I) launching two campaigns directed at examining Sec. 965 reporting issues. The primary focus of Sec. 965 audit will be on auditing reported or lack of reporting on form 5471. Amended tax returns with proper filing of 5471 may reduce potential penalties.

With more than \$23.3 trillion in national debts and US GDP and GNP slightly less than that amount, US needs to bring in more tax revenue. It appears international tax is an easy target. With the current anti-Asian sentiment, it will become a political issue to blame the current US economic woes to successful Asians skirting around US tax rules, that everyone was asked to follow. ■



John H. Choi, Esq.  
johnchoi@kpcylaw.com

## 2021년 새로운 캘리포니아 홈스테드 면제

새로운 캘리포니아 홈스테드 면제 금액 인상이 발표되었다. 2021년 1월 1일부터 시행된 새로운 법에 따라 더 많은 사람들의 파산 신청이 가능할 것으로 예상된다.

새로운 법안인 Assembly Bill 1885는 캘리포니아 주지사 Gavin Newsom에 의해 공식 승인되었으며 이 법안은 챗터 7 또는 챗터 13 파산에 사용되는 홈스테드 면제 금액을 3년마다 업데이트한다.

홈스테드 면제는 채권자로부터 특정 금액까지 채무자의 주택 자산을 보호한다. 홈스테드 면제 금액 내에서는 채권자의 채권의 회수를 위한 추심을 금하고 있다. 이는 파산 신청을 하거나 소송으로 인한 재정적 어려움을 겪는 경우에 적용된다.

홈스테드 면제는 채권자가 채무자에 대한 판결을 집행하기 위해 집을 팔려고 할 때나 채무자가 파산을 신청하는 경우에 홈에퀴티의 전부 또는 일부를 보호한다. 법적으로 사용할 수 있는 홈스테드 면제금액이 홈에퀴티보다 큰 경우, 주택은 채권자로부터 완전히 보호되며 채권자는 채무자의 거주주택을 강제로 매각할 수 없다.



2020년 캘리포니아 홈스테드 면제금액은 독신인 경우 \$75,000 이었으며 특정 가족, 소득 및 연령 요건을 충족하는 주택 소유자의 경우 최대 \$175,000 이었다. 개정된 법은 다수의 자격 조건을 없애고 거주 주택 소유자에게 홈스테드 면제를 제공한다. 2021년 1월 1일 기준으로 캘리포니아 홈스테드 면제 금액은 \$300,000에서 \$600,000이며, 적용되는 금액은 전년도에 중간 주택 판매 가격 금액과 같다. 예를 들어 2020년 9월 기준 로스앤젤레스 카운티의 중간 가격이 \$677,000이었으며 이 경우 홈스테드 면제는 \$600,000이다. 리버사이드 카운티의 중간 가격은 \$487,000이었으며 홈스테드 면제는 \$487,000이다.

### 자동 홈스테드와 등기된 홈스테드 (automatic homestead vs. declared homestead)의 차이점

캘리포니아에서는 반드시 홈스테드를 등기할 필요는 없다. 홈스테드 면제금액도 차이가 없다. 다른점은 등기된 홈스테드는 채무자가 주택을 자발적으로 매각하는 경우에도 홈에퀴티를 보호한다는 것이다. 매각대금은 6개월 동안 보호되며 이 기간 동안 홈스테드를 새 주택으로 이전하여 보호 받을 수 있다. 채무자는 집에 에퀴티가 있고 재정적 어려움을 겪고 있다면 홈스테드를 등기하는 것이 유리하다.

홈스테드는 채무자를 보호하는 캘리포니아 주법이다. 미연방 헌법에 따라 연방법이 주법보다 우선하기 때문에 홈스테드 면제가 IRS 또는 기타 연방 기관이 징수할 수 있는 금액을 제한할 수는 없다. IRS는 체납세금 징수에 관련해서 별도의 면제법을 적용하지만 거주 주택 보호에는 도움이 되지 않는다. 하지만 IRS가 거주 주택을 강제로 매각하는 경우는 드물고 일반적으로 IRS의 유치권은 부동산을 매각하거나 재융자하는 경우에만 문제가 된다. ■



Fisher  
Phillips

Fisher Phillips is honored to support the

## **Korean American CPA Society of Southern California**

**Soo Y. Park** is a partner in the Los Angeles and Irvine offices. As an experienced litigation attorney, she represents employers in all areas of labor and employment law before state and federal courts, as well as the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Department of Fair Employment and Housing (DFEH), and the Division of Labor Standards Enforcement (DLSE).

Soo has handled a broad range of cases involving allegations of wrongful termination, retaliation, whistleblower action, sexual harassment, trade secrets and unfair competition, unfair business practices, wage and hour class action, failure to provide medical leave, and discrimination based on race, gender, sexual orientation, age, and disability, among other claims.

노동법 전문 로펌 피셔 필립스

**Soo Y. Park 박수영 변호사**

[spark@fisherphillips.com](mailto:spark@fisherphillips.com)

444 South Flower Street | Suite 1500 | Los Angeles, CA 90071



[fisherphillips.com](http://fisherphillips.com)

Atlanta | Baltimore | Boston | Charlotte | Chicago | Cleveland | Columbia | Columbus | Dallas | Denver | Detroit | Fort Lauderdale | Gulfport | Houston | Irvine  
Kansas City | Las Vegas | Los Angeles | Louisville | Memphis | Nashville | New Jersey | New Orleans | New York | Orlando | Philadelphia | Phoenix | Pittsburgh  
Portland | Sacramento | San Diego | San Francisco | Seattle | Tampa | Washington, DC Metro | Woodland Hills





Soo Y. Park 변호사  
FISHER PHILLIPS  
spark@fisherphillips.com

## 직원의 식사, 휴식 시간 미준수에 따른 프리미엄 페이 (Premium Pay) 계산시 유의할 점



이미 많은 고용주들이 알고 있듯이, 캘리포니아는 오버타임 지급 대상자인 직원이 '언제' '어디서' '얼마동안' '어떻게' 식사 시간을 갖는지를 법으로 규정하고 있다.

기본적인 룰은, 직원이 (1) 일을 시작하지 5시간 이내에 식사 시간을 시작하도록 해야하며, (2) 최소 30분의 무급 식사 시간을 주어야 하고, (3) 식사 시간 동안에는 업무 관련 지시나 일을 하도록 해서는 안되며, (4) 장소는 직원 선택에 따라 회사 밖으로 나갈 수 있게 해야한다. 직원이 일하는 시간이 하루 5시간이 안될 경우에는 따로 식사 시간을 제공하지 않아도 되며, 일하는 시간이 하루 5시간 이상이지만 6시간 미만일 경우에는 직원의 동의하에 식사 시간을 주지 않을 수 있다.

관련 서류 및 보관할 기록들 중에는, 먼저 위의 내용과 같이 적법한 '식사 및 휴식 시간에 관련된 지침'을 직원들에게 서면으로 공지해주어야 한다. 그리고 식사 시간을 기록해야 하는데, 이는 출퇴근 기록과 마찬가지로 몇 시에 식사

시간을 시작하고 몇 시에 돌아왔는지 매일 기록하여 보관해야 한다. 이 때 유의할 점은, 일 시작 후 5시간 이내에 식사 시작 시간이 찍혀야 하며, 적어도 30분을 준 기록이 있어야 한다는 점이다. 또한, 5시간 이상이나 6시간 이하로 근무할 경우 직원이 식사 시간을 갖지 않겠다는 동의서에 서명을 받아 보관하는 것이 좋다. 이러한 동의서는 한 번만 받아놓으면 되고, 직원이 동의를 철회할 때까지 유효하다.

휴식 시간은 직원이 일 시작한 후 4시간 이내에, 되도록 중간에, 적어도 10분의 유급 휴식 시간을 주도록 되어 있다. 10분 휴식 시간은 식사 시간과는 달리, 시간을 기록해야 할 법적인 의무는 없다. 식사 시간과 마찬가지로 휴식 시간 중 업무 관련 지시나 일을 하도록 해서는 안된다. 시간이 짧기 때문에 예전에는 휴식 시간을 회사 안에서 가지도록 의무화 할 수 있었지만, 2016년 캘리포니아 대법원 케이스에 따라 10분 휴식도 직원이 원할 경우 회사 밖으로 나갈 수 있도록 해주어야 한다.

식사 시간과 휴식시간이 회사 일 때문에 지켜지지 않았을 때 - 예를 들면, 30분 미만의 식사 시간, 늦은 식사 시간, 10분 휴식 중 업무 지시 등, 직원에게 한 시간의 급여를 '프리미엄 페이'로 지급해야 한다. 단, 직원이 하루에 받을 수 있는 최대 프리미엄 페이는 식사 시간 미준수에 따른 한 시간의 프리미엄 페이와 휴식 시간 미준수에 따른 한 시간의 프리미엄 페이, 총 두 시간의 프리미엄 페이를 받을 수 있다. 다시 말해, 식사 시간을 하루에 두 번 이상 어겼어도 그 날 받을 수 있는 최고 프리미엄 페이는 한 시간이라는 것이다. 휴식 시간도 마찬가지다. 오전과 오후 10분 휴식 시간을 두 번 다 일이 바빠서 지키지 못했을 때도 그 날의 프리미엄 페이는 한 시간이다. 프리미엄 페이를 지급할 때는 임금 명세서에 따로 명시해두어야 하며, 프리미엄 페이와 오버타임 계산과는 무관하다.

이러한 프리미엄 페이의 '한 시간의 급여' 계산 방법에 대해, 올해 8월 캘리포니아 대법원에서 그 동안 대부분의 고용주들이 계산해오던 방식과 다른 방식을 제시하여 고용주들의 주의가 필요하다.

그동안 고용주들은 대부분 직원의 기본 시급으로 프리미엄 페이를 지급해왔다. 예를 들어, 최저 임금을 받는 직원이 일이 바빠서 식사 시간을 늦게 가지게 되었을 경우, 그 날은 최저 임금 시급에 따라 한 시간의 페이를 추가로 지급하면 되었다. 하지만 올해 8월 캘리포니아 대법원의 *Ferra v. Loews Hollywood Hotel, LLC* 판결에 따르면, 프리미엄 페이는 직원의 기본 시급 뿐만 아니라 모든 비임의적 추가 급여 (non-discretionary bonus)를 포함하여 계산한 "정규 보상 비율" (regular rate of pay)을 산출한 시급으로 프리미엄 페이를 지불해야 하며, 이 판결은 소급 적용되어, 공소시효 안에 발생한 이 전의 모든 프리미엄 페이에도 적용이 된다.

간단히 *Ferra* 케이스의 배경을 설명하자면, 원고인 *Ferra*는 *Lowes* 호텔에서 바텐더로 근무하며 시간당 임금을 받는 것 외에 분기별로 인센티브를 받아왔다. 이러한 인센티브는 직원의 업무 평가에 따라, 혹은 호텔의 전체적인 수익에 따라 정해진 퍼센트를 직원들에게 나눠주는 비임의적 추가 급여 (non-discretionary bonus)에 해당

되었다. 원칙적으로 대부분의 성과급이나 인센티브는 비임의적 추가 급여에 해당되는 경우가 많고, 임의적 보너스 (discretionary bonus)는 크리스마스 보너스와 같이 직원의 업무 성과와 전혀 관계없이 지급되는 보너스를 의미한다.

*Lowes* 호텔에서는 원고가 일이 바빠 식사 시간이나 휴식 시간을 제대로 지키지 못했을 때, 인센티브를 고려하지 않은 기본 시급으로 한 시간의 프리미엄 페이로 지급해왔다. 하지만 원고는 이러한 프리미엄 페이가 기본 시급이 아니라 인센티브를 포함하여 계산된 더 높은 시급으로 계산되어야 한다고 집단 소송을 제기했고, 이에 법원이 원고의 편을 들어준 것이다.

따라서, 직원의 기본 시급 외에 보너스나 인센티브, 혹은 성과급 (piece-rate) 지급시 추가 급여를 지급하는 고용주는 식사 시간, 휴식 시간 관련된 규정에서 '프리미엄 페이'의 정의와 계산 방법을 수정하고 업데이트 해야한다.

또한, 프리미엄 페이를 지급해야 하는 상황이 생겼을 때, 그 주에 직원의 인센티브나 보너스를 포함해서 총 급여가 얼마인지 계산하고 직원이 일한 시간을 나눠서 시급을 계산 후 이에 따라 프리미엄을 지급해야 한다. 직원이 인센티브나 보너스를 받지 않는다면, 직원의 기본 시급으로 계산하면 되므로 가장 심플하다.

예를 들어, 주 40시간 일하는 풀타임 직원이 시간당 \$15 외에 다른 인센티브나 보너스를 받지 않는다면, 직원이 식사 시간이나 휴식 시간을 못가졌을 때는 \$15의 프리미엄 페이를 지급하면 된다. 하지만 시간당 \$15 받는 풀타임 직원이 타겟 이상의 성과를 내어 \$100의 보너스를 받았다면  $[(\$15 \times 40 \text{ hours}) + \$100] / 40$  으로 계산하여 \$17.50의 프리미엄 페이를 지급해야 한다.

마지막으로, 그 동안 이러한 공식대로 프리미엄 페이를 지급하지 않고 기본 시급으로만 지급했다면, 미지급된 부분들에 대해 직원들에게 추가 지급을 해주거나, 직원들에게 소정의 합의금을 지급하고 합의 동의를 받아 해결하는 것도 고려해볼 수 있다. ■





Phillip Son, CPA

## 화폐의 시간가치(Time value of money)와 비용분리(Cost Segregation)

화폐는 동일한 금액이라 하더라도 시간에 따라 가치는 다릅니다. 이를 화폐의 시간가치라고 합니다. 즉, 오늘의 1달러와 일년뒤 1달러의 가치는 다릅니다. 예를 들어 현금 10만불을 연이율 10%로 은행에 예금한다면, 1년 후에는 원금에 그동안 불어난 이자 1만불을 더해 총 11만불을 받게 됩니다.

화폐의 시간가치의 개념을 좀 더 정확히 이해하기 위해서는 돈의 미래가치와 현재가치에 대하여 이해해야 합니다. 현재가치란 미래에 획득하는 화폐에 대한 현재 시점에서의 가치를 말합니다. 즉, 미래의 화폐를 현재의 가치로 환원하는 것을 화폐의 현재가치라고 합니다. 예를 들어 10년 후의 10만불은 현재 시점에서는 얼마일지 계산 할 때 화폐의 현재가치 개념이 사용됩니다. 화폐의 미래가치는 현재가치 의 반대 개념으로서, 현재의 화폐가치를 미래의 가치로 환산하는 것을 뜻합니다. 즉, 현재의 일정 금액과 교환 될 수 있는 미래의 일정 시점의 금액을 말하는 것입니다. 예를 들어 현재의 10만불은 10년 후에는 얼마가 되는 것일지 계산 할 때 화폐의 미래가치 개념이 사용됩니다. 현재가치와 미래 가치를 같도록 만들어 주는 비율을 이자율이라고 합니다. 이자에는 단리와 복리가 있습니다. 단리는 원금에 대해서만 이자가 붙는 방식이고, 복리는 원금에 이자가 발생하면 (원금+이자금액)에 다시 이자율을 곱해서 이자를 붙이는 방식입니다.

현재 가진 금액의 미래가치를 알기 위해서는 현재의 원금에 복리를 적용한 이자를 합하여 미래에 받을 수 있는 합계액을 계산합니다. 반대로 미래에 얻게 될 금액이 현재 얼마의 가치인지를 알기 위해서는 미래에 일시로 받을 금액에서 복리 적용한 이자를 차감하여 현시점의 가치로 환산하여 계산합니다. 이를 식으로 표현한다면 다음과 같습니다.

미래가치 = 현재가치 \* (1+이자율)^투자기간

현재가치 = 미래가치 \* 1 / (1+이자율)^투자기간

예를 들어, 이자율이 5%라는 가정하에, 현재 가지고 있는 10만불의 10년 후의 가치는 약 \$162,889입니다. 반대로 10년 후 받게 될 10만 불의 현재의 가치는 약 \$61,391 입니다. 똑같은 10만 불일지라도 미래가치와 현재가치가 크게 차이가 나는 것을 볼 수 있습니다. 다시 말해 현재 10만불을 받는 것이 미래에 10만불을 받는 것 보다 훨씬 더 이득인 것입니다.

그렇다면 미래에 얻게 될 부(미래가치)를 증가시킬 수 있는 방법은 무엇일까요? 원리상으로는 크게 3가지 방법이 있습니다. 첫째, 이자율이 크면 됩니다. 하지만 이자율이 100%, 200%로 뛰는 것은 확률이 매우 낮고 투자자가 조절할 수 있는 것이 아니므로 의미가 없습니다. 둘째, 투자 기간이 길면 됩니다. 오랜 기간 투자할 수록 미래의 부자가 될 확률이 커집니다. 하지만 이는 투자자가 현재 시도 할 수 있는 효율적인 방법이 아닙니다. 셋째, 화폐의 현재가치를 높이는 것, 즉 현재 내가 가진 현금이 크면 됩니다. 현재 가진 돈이 많을 수록 크게 수익률을 보지 않아도 당연히 미래의 부는 늘어나게 됩니다. 이는 다시 말해 현재의 현금 흐름을 최대화 하면 할 수록 투자자의 미래의 부가 증가한다는 의미입니다.

그렇다면 투자자가 은행을 이용한 Leverage를 통해 부동산에 투자를 했을때에 현재 현금의 흐름을 최대화 할 수 있는 방법은 자산에 대한 감가상각을 통해 절세(Tax Deduction through Depreciation)를 하여 세금을 적게 내는 것입니다. 감가상각이란 시간의 흐름에 따른 자산의 가치 감소를 회계에 반영하는 것입니다. 세법의 관점에서 감가상각이란 취득한 자산의 원가를 자산의 특성에 맞는 적절한 감가상각 방식과 자산의 사용기간에 걸쳐 비용으로 배분하는 과정을 의미합니다.

대부분의 경우 건물을 구성하는 자산들은 세법상 건물의 구조적 구성 요소로 분류 되어 집니다. 세법상 건물의 구조적 구성요소로 분류된 자산은 정액법 (Straight-line Method) 을 통하여 건축물의 기준 내용연수에 따라 매년 일정한 감가상각액이 정해지게 됩니다. 감가상각 내용 연수는 아파트나 콘도같은 주거용 부동산이라면 27.5년, 호텔이나 모텔같은 상업용 부동산이라면 39년 입니다.

비용분리(Cost Segregation)란 일반적으로 내용연수 27.5년 또는 39년 동안 감가상각 되는 대부분의 부동산 자산들을 분석하여 개인소유자산 (personal tangible property) 또는 토지개선헌용으로 재분류하여 5년, 7년 또는 15년 내 가속감가 상각법에 따라 좀 더 빠르게 감가상각할 수 있도록 하는 방법입니다. 이를 통하여 부동산 투자자는 현금흐름을 증가시키고, 임대 수익에 적용되는 연방정부 및 주정부의 세금을 크게 절약할 수 있습니다. 특히 투자자가 비용분리를 통하여 투자 첫 해에 가장 크게 자산의 감가상각을 하여 절세하는 전략 중 하나는 보너스 감가상각 제도를 이용하는 것입니다. 세법상 2017년 9월 28일부터 2023년 1월 1일 전까지 상업화된 사유지에 대해서 100% 보너스 감가상각 혜택을 받을 수 있기 때문입니다. 즉, 지금부터 2023년 전까지부동산에 투자했다면 투자 첫 해에 발생한 투자 비용중 개인소유자산 또는 토지개선헌용으로 재분류된 자산은 5년, 7년, 또는 15년에 걸쳐 감가상각 하는 대신 100% 전액 상각하여 과세소득을 크게 줄일 수 있습니다.

예를 들어 100만불의 상업용 건물(토지비용 제외)을 가진 투자자의 건물에 대한 감가상각을 비용분리 했을 시 투자 첫 해에 얼마나 절세할 수 있는지 분석해 봅시다. 이 때 투자자의 세율구간은 37%, 이자율은 5%로 가정합니다. 우선 비용분리를 하지 않는다면 건물은 한 해에 약 \$25,641씩 39년에 걸쳐 감가상각 됩니다. 이것은 매 해 약 \$9,487씩 세금을 줄이는 효과가 있습니다. 반대로 비용분리를 통해 전체 건물 비용 중 약 30%의 개인소유자산과 토지개선헌용 자산을 재분류하고 보너스 감가상각의 혜택을 받았다면 투자 첫 해 투자자의 감가상각 비용은 약 \$317,949 이고, 이로 인하여 약 \$117,641의 절세의 혜택을 가질 수 있습니다.

비용분리로 인한 자산의 재분류	비용분리로 인한 재분류 비율	비용분리로 인한 재분류 비용(Cost)	투자 첫 해의 감가상각 비용 (Depreciation)	비용분리 후 절세액 (Tax Saving)
5년 개인소유자산	5%	\$50,000	\$50,000	\$18,500
7년 개인소유자산	10%	\$100,000	\$100,000	\$37,000
15년 개인소유자산	15%	\$150,000	\$150,000	\$55,500
39년 개인소유자산	70%	\$700,000	\$17,949	\$6,641
합계	100%	\$1,000,000	\$317,949	\$117,641

비용분리 여부에 따른 감가상각 비용과 절세액을 비교하면 다음과 같습니다.

투자 첫해	비용분리 전 감가상각비용	비용분리 후 감가상각비용	감가상각 차이	비용분리로 인한 절세 혜택 (Tax Saving)	비용분리로 인한 절세액의 현재가치
	\$25,641	\$317,949	\$292,308	\$108,154	\$103,004

이와 같이 비용분리를 통하여 투자자는 투자 첫 해에 비용분리 하지 않았을 때보다 약 \$108,154의 추가 절세 혜택을 받을 수 있습니다. 이것은 현재 내가 가진 현금의 흐름을 비용분리 하지 않았을 때 보다 \$103,004 추가적으로 증가시킨다는 것을 의미합니다.

최근 바뀐 bonus depreciation은 아래의 도표에 정리해 보았습니다.

Date of Asset purchased or improved	On or before 9/27/2017	9/28/2017-12/31/2017	1/1/2018 to 12/31/2023
Qualified Leasehold Improvement (QLI)	15 year depreciation + bonus (50%)	15 year depreciation + bonus (100%)	15 year depreciation + bonus (100%)
Qualified Improvement Property (QIP)	39 year depreciation + bonus (50%)	15 year depreciation + bonus (100%)	15 year depreciation + bonus (100%)
Bonus Depreciation for equal or less than 20-year assets	50%	100%	
Bonus Depreciation applies	Only to the new improvements (No acquired properties)	To new improvements as well as acquired properties	
What it means	Cost segregation adds value by increasing the portions assigned to faster depreciation schedules.	Without cost segregation, depreciation is limited to mostly 39 or 27.5 years Cost segregation can identify 15, 7, 5 year assets With 100% Bonus Depreciation, first year tax savings will dramatically increase.	

자산의 감가상각에 대하여 혹자는 39년동안 비용처리 하는 것과 5년, 7년, 또는 15년 더 짧은 동안 비용처리 하는 것은 단순한 시간의 차이일 뿐이지 결과적으로 공제되는 총 금액은 같지 않다고 생각 할 수 있습니다. 이것은 화폐의 현재가치를 이해하지 못하는 것입니다. 현금의 현재가치 측면을 고려한다면 지금 내는 세금과 나중에 내는 세금은 미래의 부의 가치에 큰 차이를 초래하기 때문입니다. 현금의 현재가치를 고려하여 현재 시점에서 최대한 세금을 줄이고 현금의 흐름을 늘리는 것이 미래 나의 부를 늘릴 수 있는 가장 효과적이고 확실한 방법입니다. 납세자에게 현금의 흐름을 증가시킬 수 있는 가장 빠른 방법이 절세입니다. 특히 부동산 투자자가 가장 크게 절세를 할 수 있는 방법은 바로 감가상각 공제입니다.

이감가상각 공제혜택을 극대화하는 방법이 비용분리인 것입니다. 부동산 자산의 재분류 및 빠른 감가상각은 큰 절세의 혜택을 주고있고 IRS 의 목적에 부합하기에 이걸로 인해 감사로 연결되지는 않습니다. 하지만 비용분리는 혹시라도 있을 IRS의 감사시 더욱 그 진가를 발휘합니다. 비용분리 전문가를 통하여 세법상 적법한 근거로 절세를 하였음을 증명하는 자료 준비와 정확한 절세 금액을 계산하여 IRS의 감사 또한 현명하게 준비하시길 바랍니다. ■



# 고용주들이 고민해야할 at-will 해고의 이론과 현실사이의 괴리



김윤상 변호사  
Law Offices of Elliott Kim  
Office (213) 388-7900



직원해고는 과연 아무이유나 가능한 것이고 그렇다면 부당해고는 언제 부당해고가 되는건가?

캘리포니아주의 고용주들이 가장 관심있어하는 노동법을 꼽으라면 직원해고와 관련된 부분이다. 직원 해고를 잘못하게 되면 사업체가 휘청거릴만큼, 심지어는 파산을 심각하게 고려할만큼 피해가 크기때문이다. 캘리포니아 주는 그간 해고와 관련된 각종 소송이 차고넘쳤는데 팬데믹을 거치면서 그 경향은 더욱 심해지고 있다.

고용관계의 처음 시작은 장미빛처럼 아름답다. 처음 몇달, 길게는 몇년, 좋았던 관계가 삐걱거리기 시작한다. 고용주의 시각에서 보자면 처음 성실해 보였던 직원이 변함을 느끼게된다. 고용주의 지시도 잘 안듣고 거만해 지기까지 하다. 상담을 오셔서 문제의 직원에 대해 호소할때 '일은 잘하는데'라는 어떤 어떤 문제가 있다고 토를 달게된다. 다른 직원들과 화합이 안된다, 심지어 일도 맘대로 빠지고 자기주장만 세게한다, 이로인한 고용주의 정신적 스트레스는 말이지 아니다. 결혼한 뒤 맘이 떠나고 급기야는 갈라서는 부부관계처럼 고용주는 직원으로부터 맘이 떠나가게 되고 어떤 식으로 헤어질지 고민하게 된다.

캘리포니아주의 노사관계는 AT-WILL이기 때문에 자유로이 아무 이유나 아무 때나 해고가 가능하다고 착각한 고용주는 아무 생각없이 막바로 해고를 단행하는 실수를 저지르게 된다. AT-WILL에 따라 맘에 안드는 직원해고 관련 상담을 그래도 변호사보단 편하다고 생각해 자신의 CPA에게 요청해 올때 어떻게 대답을 해야할지 난감한 경험을 해본 적이 있으실 거다. 그렇다고 캘리포니아주의 노사관계는 AT-WILL이니가 업무가 맘에 안든다든지, 매출이 줄었다든지, 구조조정을 한다는 이유로 그냥 하셔도 된다는 식의 조언은 굉장히 위험할 수 있다.

전문 변호사에게 묻게 남겼다고 안내할수도 있겠지만 일단 문의를 해오는 고용주에게 다음과 같이 간략한 안내는 필요하다.

캘리포니아주는 노사관계에서 AT-WILL 란 대원칙이 있어 겉으로 쉽게 해고가 가능해보이지만 법적으로 수많은 예외가 있고 이 예외란 것들이 촘촘히 박힌 지뢰밭과 같기때문에 매상을 훔치는거나 성희롱을 현장에서 목격하는게 아니면 즉각적이고 즉흥적인 해고를 단행하기 전 가능하면 시간을 두고 검토와 계획을 해봐야 한다고.

우선 직원과 서면이나 구두로 고용기간과 해고사유등을 규정한 계약이 존재하는지를 확인해 본다.

특히 서면으로 된 계약서가 있다면 해고사유에 대해 계약서의 규정에 따라야만 계약위반소송을 피할 수 있다. 보통 계약서에 AT-WILL의 언급없이 고용기간을 특정기간으로 한정해 놓고 있다면 그 기간안에 보통 법적으로 인정되는 직원의 잘못이 없는한 고용주의 해고가 굉장히 제한돼 있다. 이런식의 계약서는 흔히 GOOD CAUSE라는 납득할만한 사유를 열거해 놓고 거기에 해당하는 일이 벌어졌을때 해고를 가능하게 해놓고 있다. 따라서 계약서의 성격이 어떤 것인지를 짚고 넘어가야 한다.

그 다음으로 혹시 직원이 법적으로 자신의 권리를 주장한 적이 있는지 생각해본다. 고용주의 노동법 위반, 예를 들면 오버타임이나 식사 및 휴식 시간에 대한 불만 제기등을 했든지 아니면 여러가지 공익성이 있는 문제에 대해 문제제기나 시정요구를 했다면 그 시점이 언제쯤인가를 파악할 필요가 있다. 해고와 그런 지적이나 문제제기가 시가상 가까울수록 고용주가 직원의 권리요구나 공익적 요구를 해오니까 직원을 해고시켰다는 법논리인 불법적 보복과 부당해고가 발생한 것처럼 보이게된다.

사업장에서 흔히 벌어지는 클레임이 상해보험 신청이다. 직원이 상해보험을 신청했거나 현재 신청중인 경우 또는 직장상해에 대해 상해보험 신청은 하지 않았어도 산재에 대해 보고를 한적 있다면 마찬가지로 해고 시점이 상해보험 클레임이나 산재보고와 가까울수록 해고시 불법 보복이나 부당해고의 위험을 안을 수 있다. 산재보고시 또는 상해보험 신청 중에 해고를 당하게 되면 상해보험국에 차별클레임을 추가로 집어 넣게 된다. 아니면 피해 규모가 더 큰 민사소송을 통해 고용주의 이런 행위에 대한 불법보복이나 부당해고를 주장할 수 있다.

특히, 직원 5인이상 사업장이라면 해고전에 직원이 법적으로 보호받는 특정 집단에 포함되는지 고민해볼 필요가 있다. 팬데믹등으로 경제사정이 안좋을때 흔히 말하는

LAY OFF를 단행하는데 직원선별에서 각별한 주의가 필요하다.

캘리포니아주는 특히 직장내 차별에 아주 민감하다. 조상, 피부색, 장애, 유전자정보, 결혼여부, 의학적상태, 국적, 퇴역군인, 성별, 인종, 종교, 동성애, 트랜스젠더, 연령, 임신등 10가지가 넘는 집단을 분류해 여기에 속하는 이들에 대한 법적 보호를 해준다. 따라서 고용뿐만 아니라 해고시, 해고되는 직원이 이 집단에 포함된다면 차별을 이유로 부당해고를 걸고 들어올 위험이 높아진다.

이 법은 코에 걸면 코걸이, 귀에 걸면 귀걸이가 되는 아주 강력한 힘을 갖고 있다. 해고시키는 직원이 하필이면 위에 언급한 보호받는 특정 집단에 포함되어 있다면 고용주의 해고 사유는 핑계이고 실제로 자신이 그 집단속에 분류되기 때문 해고한 것이라고 주장하며 소송이나 정부 고발을 해온다. 업무실적이 못마땅해서 또는 다른 이유로 고용주가 직원을 해고하게 되면 그에 대한 서류가 뒷받침 해줘야한다. 그렇지 않으면 직원의 권리를 변론하는 변호사는 고용주의 직원 해고 사유는 핑계이고 진짜로는 이런이런 차별로 인해서 해고 시킨거라고 주장 할거고 그 주장이 배심원재판의 경우 상당히 먹히게 된다.

이런 차별법과 함께 1인이상 사업장의 경우 적용되는 성희롱금지법도 주의 해야 한다. 별의미없이 뱉었던 농담이나 고용당시엔 허락했던 신체적 접촉, 이런 것들이 해고가 이루어 질때 성희롱 소송으로 변신해 들어오는 경우도 많다. 요즘은 동성끼리의 행위에 대해서도 성희롱이 성립되기 때문에 주의해야 할 부분이다.

직장 상해가 아니더라도 직원이 원래 지병을 갖고 있었거나 교통사고등 직장과 무관한 일로 사고를 당한지 얼마 안됐다면 마음먹고 있던 해고에 대해 다시 한번 생각해 봐야한다. 이 부분은 위에 지정한 5인이상 사업장 차별금지 와도 직결된다.

아무리 합법적인 이유로 해고를 시켰어도 마침 직원이 지병을 갖고 있었고 그것을 고용주가 알고 있었다면



하다못해 얼마전 벌어진 교통사고로 치료를 받으면서 신체적 고통을 고용주에게 조금이라도 호소한 적이 있다면 장애차별이란 명목으로 부당하고 소송이나 고발이 들어온다. 장애차별 소송은 고용주가 물어주는 금액이 굉장히 크기때문에 팬데믹 직전부터 굉장히 유행하는 직장내 부당하고 소송이다.

팬데믹 이후 눈에 띄게 늘고 있는 부분이 유급병가나 기타 가족 병가사용 뒤 해고가 이루어 질 경우, 해고의 시점이 병가사용과 가깝다면 마찬가지로 고용주의 보복 및 부당하고 소송으로 이어진다. 내보내려는 직원이 과연 유급병가나 코비드로 인해 기타 병가를 사용한지 얼마 안됐다면 마찬가지로 정당한 해고라도 고용주의 보복 및 보당해고로 둔갑해 사업체에 큰 피해를 줄 수 있다. 근무 시간을 제대로 지키지 않고 직장에서 맘대로 퇴근하고 어떤날은 나오지도 않는 한 직원을 내보냈다 코비드로 유급병가를 쉬고 돌아왔는데 불법적인 보복행위를 했다면 부당해고소송에 직면한 고용주를 얼마전 상담했다. 참으로 화도 나고 답답한 일이다.

결국 AT-WILL을 믿고 해고를 쉽게 생각하면 안되고 위에 예기한 부분들을 신중하게 검토하는 것이 중요하다. 하지만 그만큼 중요한게 직원의 소송이 두려워 비즈니스 운영상 필요없는 직원을 계속 고용유지를 해줄 수도 없기 때문에 어떤 준비를 해놓고 있어야 하느냐도 관심의 영역이다.

업무상 맘에 안드는 부분이 있을때 그때그때 직원에게 서면으로 경고나 편지를 주거나 정기적 평가기록을 해서 서면 기록을 보관하도록 한다. 병가같은걸 썼거나 회사측에서 신체 상태에 맞춰주려한 노력이나 직원과의 미팅도 기록으로 잘 챙겨 놓는다. 그리고 해고시 위에 언급한 위험요소들이 높은 직원의 경우는 일정액의 퇴직금을 주면서 고용기간 동안 잠재적 분쟁사안들을 그 돈과 맞아꾸는 퇴직합의를 시도하는 것도 한 방법이다.

마지막으로 사업체에 성희롱 방지 플랜, 핸드북등 제대로 된 사측의 내부 규율을 서면으로 갖추고, 그것을 직원들에게 인지시키고 교육시킨 뒤 직원서명을 받아 놓는 것도 필수라고 보면 된다. 캘리포니아주에선 안전한(?) 직원해고가 너무 어렵다는 것을 느끼게 된다. ■



Ken Choe (최경호) 대표  
아메리츠 애셋  
kenchoe@allmerits.com

## 기업 세금공제를 위한 Qualified 절세플랜과 투자옵션

세금공제 가능한 Qualified Plans -  
401(k)/Profit Sharing / Pension Plan

Qualified Plan에서 사용할 수 있는 투자옵션들



이제 내년 6월말이면 5명이상 직원을 둔 모든 회사들이 은퇴플랜을 도입해야 한다. 최소한 가주정부가 요구한 '캘세이버' 플랜이라도 제공해야 한다. 이에 따라 많은 사업주들이 세금공제를 위한 Qualified 절세플랜 도입을 고려하고 있다. 어차피 직원들을 위해 은퇴플랜을 제공해야 한다면 이를 통해 절세혜택을 극대화하는 것이 더 낫기 때문이다.

### 세금공제 가능한 Qualified 플랜들 - 401(k)/Profit Sharing/Pension Plan

401(k)는 가장 많이 알려진 절세 은퇴플랜이라고 볼 수 있다. 업무 자신을 포함한 개별 직원들이 급여의 일부를 적립하는 플랜이다.

여기에 적립된 금액은 소득에서 제외되고, 그만큼 소득세를 줄일 수 있게 된다. 매칭(matching)이나 Profit Sharing의 형태로 회사가 추가 적립해주는 금액은 직원의

소득으로 잡히지 않지만 사측에서는 비용처리할 수 있다. 회사 차원의 소득이 줄어드는 효과를 내고, 그만큼 세금을 줄이게 된다.

중소기업들의 경우 '오너'나 경영진의 혜택을 극대화 하면서 회사 차원의 절세효과도 극대화하는 방법을 선호 한다. 이런 경우 Pension Plan을 Profit Sharing/401(k) 플랜과 함께 활용하게 된다. 흔히들 '콤보(Combo)' 플랜 이라고 부르는 형태로 디자인과 투자관리가 중요해진다. 일반적으로 회사가 적립하는 주체가 되고, 회사의 소득 규모에 따라 수십만달러씩 적립할 수 있다. 그만큼 공제 혜택이 커지게 되고, 'above the line' 공제이기 때문에 가장 훌륭한 절세효과를 내는 방법 중 하나로 볼 수 있다.

Pension Plan은 Defined Benefit Plan이라고도 혼용 해서 쓰기도 하지만 엄밀한 의미에서 같은 것은 아니다. 예전에는 Defined Contribution Plan이면서 Pension Plan인 플랜들도 있었는데 요즘은 잘 활용되지 않는다.

401(k)와 Profit Sharing 플랜들이 더 편리하고 탄력적 운용이 가능하기 때문이다. 어쨌든 펜션 플랜을 함께 활용할 경우 적립금의 80% 이상이 사업주나 회사에서 근무하는 가족들을 위해 배치되도록 디자인하는 것이 일반적이다. 직원들에게도 어느 정도 베니핏이 가아하기 때문에 회사 입장에서는 추가 비용이라고 볼 수 있을 것이다. 결국은 추가 비용 대비 오너가 볼 수 있는 절세 혜택이 얼마나 큰가를 비교, 검토해 '콤보' 플랜 도입 여부를 판단하게 된다.

#### Qualified Plan에서 활용할 수 있는 투자옵션들

401(k)의 경우 대부분의 투자는 유추얼 펀드를 통해 이루어진다. '펀드 라인업', 혹은 '메뉴'라고 부르는 선택할 수 있는 펀드들이 정해져 있다. 충분한 분산투자가 가능하도록 다양한 유형들이 모두 제공되는 것이 일반적이다.

경우에 따라 Self-Directed Brokerage Account(SD-BA)라는 것이 제공되기도 하는데 작은 규모의 플랜들에는 없는 것이 일반적이다.

SDBA는 401(k) 플랜에 적합한 자금의 일부를 active 하게 투자하고 거래할 수 있도록 한 계좌이다. 일반 투자계좌처럼 개별 주식이나 ETFs 등을 수시로 사고 팔며 투자할 수 있다. 리스크(risk)가 높기 때문에 권장되지는 않지만 원할 경우 이런 옵션을 제공할 수도 있을 것이다.



Pension Plan은 회사가 하나의 pooled account에 적립하고 관리하는 것이 일반적이다. 그래서 디자인과 함께 투자관리가 중요하다. 펜션 플랜은 일반적으로 안전하게 관리해야 한다. 직원들을 위한 베니핏이기 때문에 회사는 fiduciary로서 이를 잘 관리해야 할 의무가 있다. 분산 포트폴리오를 통해 리스크를 잘 관리하면서 투자수익을 낼 수 있도록 하거나 지수형 연금 등 고정자산을 통해 안전하게 증식하는 것이 바람직하다.

대부분 Investment Advisor의 도움을 받아 투자관리하게 되는데, 투자 포트폴리오 구성과 운용방식도 다양할 수 있다. 요즘은 전통적 'buy and hold' 방식의 분산 포트폴리오 뿐만 아니라 시장환경에 능동적으로 대응하면서 관리하는 'tactical' 방식의 분산 포트폴리오 모델들도 많이 활용되고 있다. 이때 지수형 연금을 포트폴리오 내에서 채권의 역할을 하는 안전자산으로 활용하기도 하고, 펜션 전액을 지수형 연금에 배치하기도 한다. 물론, 펜션 전액을 시장에 투자하는 자산운용도 가능하다. ■







Gene Pak (진 박)

Senior Vice President & National Marketing Manager / SBA Dept. / Bank of Hope  
Gene.Pak@BankofHope.com

## 자영업자들을 위한 SBA Loan의 준비사항들과 알아두면 도움되는 점들

한인사회의 상권에서 많은 부분을 차지하는 자영업자들은 항상 사업체 구입, 자가건물 구입, 운영자금, 또는 사업 확장등 자금조달을 위해서 많은 시간과 노력을 투자하고 있는 실정이다.

그중에서 자영업자들이 가장 손쉽게 접근할 수 있는 자금조달, 또는 대출 방법중에 하나인 SBA 융자 (SBA loan)에 대해서 한번 알아보기로 하겠다.

SBA 융자는 연방정부 기관인 US Small Business Administration에서 관장하는 중소기업을 위한 대출 프로그램이다. 간단히 설명하자면, 연방정부 기관에서 대출에 대한 장려와 보증을 해주기 때문에 일반 금융 기관들 (대부분 은행들)이 연방정부의 보증을 토대로 대출을 하고있다. 여기서 유의할 점은 연방정부에서 보증을하는 부분은 대출에 대한 부분이 아니라, 대출 후에 융자금 상황이 안되었을 경우에만 연방정부에서 금융 기관들의 손해보분을 75%까지 보증(보상)을 해준다는 점이다. 다시말해, 대출을 신청했을때 무조건 대출을 해주라고 보증을 해주는 것은 아니다.

SBA 융자를 신청할 때 유의할 점들에 대해서 CPA가 미리 알아두면, 고객들의 신청 준비과정을 보다 효율적으로 도와줄 수 있을 것이다. 부동산 투자를 할 때는 항상 "Location, Location, and Location"이 가장 중요한 포인트가 되는 것처럼 SBA 융자도 다른 모든 대출신청 준비의 시작은 "Tax Return, Tax Return, and Tax Return"이다. 금융기관들과 고객들의 관계가 항상 갑과 을의 관계는 아니지만, 가장 쉽게 또는 효율적으로 "을"이

아닌 "갑"이 될 수 있는 방법, 즉 대출과정에서 주도권을 쥌 수 있는 첫 걸음은 바로 올바른 "세금보고서"인 것이다. 어느 누구든 잘 보고된 (물론 수입이 많이 보고된) 세금보고서만 있다면 어느 금융기관에서나 대출을 쉽게 좋은 조건으로 받을 수 있다. 최근에 보면 대부분의 자영업자들이 세금보고를 정확히 잘하는 편이지만, 아직도 현금거래 부분이나 여러 수입을 누락시키는 일부 자영업자들이 보이기도 한다. 유리한 위치에서 금융 기관들과 거래를 하고 싶다면, 얼마나 비즈니스가 잘 되는지, 얼마나 경영을 잘하고 있는지 등의 장점들을 어필하고 보여 줄 수 있어야 한다.

그런데 아무런 설명을 말로 하지 않아도, 잘 보고된 세금보고서를 보여주게 되면, 자연스럽게 그 세금보고서 카피가 모든 것을 본인을 대신해서 비즈니스의 장점을 어필해주고 자랑도 해준다. 다시말해, 입 아프게 본인 비즈니스가 좋다고 떠들어대는 것보다 그냥 세금보고서만 보여주면 모두 다 간단히 해결되는 것이다. 물론 때론 구석구석 부수적인 설명이 필요한 부분들도 있었지만...

그리고 간과해서는 안되는 점중에 하나는, 자영업자들이 본인의 비즈니스를 팔 때도 자신이 신고 해놓은 세금보고서의 내용들이 (지난 3년치) 바로 그 비즈니스를 매각하는 가격에 직접적인 영향을 미친다는 점이다. 구매자가 해당 비즈니스를 대출없이 전액 현금으로 구입한다면 몰라도 많은 경우 금융기관에서 대출을 받게 되는데, 그때 금융 기관들이 중점적으로 보는것이 바로 판매자의 세금 보고서다. 판매자의 세금보고서에서 나타난 수입이 충분하지 않을 경우에는 판매자가 원하는 가격을 받지 못하는

상황이 종종 발생한다. 판매자의 세금보고서에 보고된 소득이 차후에 대출 상환금을 매달 갚아나가는데 충분하지 않다고 은행 대출 심사과정에서 판단되면, 구매자가 받을 수 있는 대출금액 한도가 줄어들게 되거나 대출 자체가 거부되어서 결과적으로 구매자가 구입을 포기하는 경우가 발생할 수 있다.

융자심사 과정에서는 비즈니스를 구입하는 바이어들의 세금보고서도 또한 중요하게 본다. 판매자의 세금보고서에 나타난 숫자가 다소 약한 경우에도 구매자가 동종업계에서 건설하게 비즈니스를 운영한 경험이 많고, 구매자의 세금 보고서가 잘되어있다면 대출 심사과정을 통과할 수 있는 확률이 높아지게 된다.

물론 모든 CPA들이 고객들의 대출을 받기위한 점들만 고려하여 세금 보고서를 준비하고 작성할 수는 없겠지만, 자영업 비즈니스의 특성상 언제든 금융기관에서 자금을 빌려서 융통해야 하는 경우가 생길 수 있기 때문에 고객들과 이점을 염두에 두고 세금보고를 준비하는 것도 필요하다.

여기서 한두 가지 팁을 드린다면, 대부분의 경우 금융기관들이 융자심사를 할 때 비즈니스의 순수입(Net Income) 뿐만 아니라 EBITDA (Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization) + 임원급여(Officer's Compensation)를 유용하게 사용한다. 또한 비즈니스에 사용하는 자가 건물을 구입하는 경우라면 현재의 렌트 비용 (Rent Expense)을 다시 소득에 추가(Add-back)을 할 수 있게 되니 참조하기를 바란다. 간혹 잘못된 또는 성의없이 준비된 세금보고를 보면 모든 영업비용(Expenses)들이 비용 항목별로 상세히 나뉘져서 공제 되지 않고 상품원가(Cost of Goods Sold)로 모두 한꺼번에 공제가 된 경우가 있었다. 이렇게 잘못 준비된 세금보고에 나타난 순소득(Net Income) 만으로 대출 상환에 필요한 모든 것들을 금융기관에 설명하고 설득해야 한다면 융자과정은 순조롭지 않게 된다.

금융기관이 대출과정에서 검토하는 세금보고서는 단순히 심사에 필요한 서류의 성격만이 있는 것이 아니다. 판매자가 과거에 어떻게 비즈니스를 운영해 왔는지, 운영과 경영방식이 어땠는지, 사람의 인품이나 성격(Personal character)이 어땠는까지 총체적으로 보여주는

경영보고서이자 자기소개서인 것이다. 구매자의 비즈니스나 개인세금 보고서들도 마찬가지다. 즉, 구매자의 현재까지의 비즈니스 과정을 한눈에 파악할 수 있고, 비즈니스의 현재와 과거의 재정상태는 물론 경영인으로써의 자질까지 보여주는 것이 바로 세금보고서인 것이다.

가장 중요한 세금보고서 이외에 사업체와 관련된 여러서류들이 대출과정에서 중요한 역할을 하게된다. 주식회사나 유한회사(LLC) 같은 법인의 경우 Entity Document들이 있다. CPA들이 회사설립 과정을 처음부터 도와주는 것을 많이 본다. 그런데 많은 경우, 고객들이 이 서류들을 제대로 보관하지 못하는 듯 하다. CPA들이 이런 서류를 고객을 위해서 잘 정리해서 보관해 둔다면 고객들의 대출과정에 많은 도움이 되리라 생각한다. 이제는 거의 모든 문서들이 전자문서 파일 형태 (예를 들면 PDF File Format)로 보관 가능하니 조금만 신경을 쓰면 나중에 고객들이 많은 도움을 받게 될 것이다.

사업체 서류 중에는 사업체의 소유지분 (Entity Ownership)을 표시하는 경우가 많다. 만약에 소유지분에 변화 (Ownership Change)가 있었고, 새롭게 바뀐 소유지분으로 SBA 용자를 신청하는 경우라면 반드시 소유지분에 대한 변화가 있던 시점으로부터 만6개월이 지난 후에만 소유지분 변경을 인정받아 대출을 진행할 수 있다. 또한 소유지분 변화가 서류상으로 관련 기관들에게 정식으로 접수되어 있어야 한다.

마지막으로 SBA loan에 대한 장점과 단점을 간단히 설명하면 아래와 같다고 할 수 있다.

#### 1. 장점들

- 적은 다운페이먼트로 (10~30%) 비즈니스 구입이나 자가건물 구입가능
- 보통의 상업용 융자보다는 긴 융자기간 (10~25년)
- 비즈니스 구입시 10 years fully amortized loan
- 건물구입시 25 years fully amortized loan
- 보통의 상업용 융자보다는 낮은 기준의 수입요구
- 보통의 상업용 융자에서 해당이 안되거나 제공하지 않는 사업체나 케이스들도 포함

#### 2. 단점들

- 변동 이자율이 적용이 될수있는 점
- 보통의 상업용 융자보다는 많은 서류들을 요구함
- 추가 담보물건 요구 가능성 ■





김장식, CPA  
(858) 922-1015 / RetireBooja.com

## 얼마만큼 원하십니까?



직장채용 면접 마지막에 의례 듣게 되는 질문이 '연봉(salary)을 얼마를 받고 싶습니까?'라는 것이다. 어떤 대답을 해야만 면접관들의 마음을 사로 잡을 수 있을까?

텍스시즌이 되면 처음 전화를 하면서 대뜸 세금보고 하는데 얼마냐고 묻는 한인들이 가끔있었다. 이럴 경우 어떻게 답을 해야 이분을 놓치지 않을까 고민(?) 한적이 한 두번이 아니었다. '얼마로 해드릴까요?' 되 물고도 싶었지만 한번도 그렇게 하지는 않았다. 다만 자료처리 업무량과 복잡성에 따라 책정된다고 하면 꼭 정가를 알려 달라고 하는 사람도 있었다. 개인세금보고 작성은 대부분의 경우 사실 그리 어려운게 아니다. 문제는 자주 바뀌는 각종 법령에 대한 해석과 어떤 양식을 어떻게 작성하는지 판단하는 것이다. 거기에 CPA의 전문성과 도덕성까지 포함해야 할 때도 있다.

한 CPA의 전문성과 도덕성은 CPA의 Fee보다 더 심각하게 고려해야 한다. 고객이 간단한 세금보고를 맡기는 경우 뿐만 아니라 비즈니스 회계 및 텍스업무를 의뢰할 때는 더 세밀히 알아봐야한다. 어느 한인은행 지점장과의 대화에서 그가 지적하는 바에 의하면 한인 은행가에서는 어떤 CPA들이 믿을 만하고 어떤 이들이 해괴한 서류들을 해 보내는지 소문이 나 있다고 한다. 영터리 재무제표를 요구하거나 탈세와 연결된 세금보고를 원하는 고객이 있다면 마땅히 떨쳐버려야 한다. CPA들에게 필요한 기본적인 소양은 양심과 용기이다.

미국에서 사업에 성공하려면 세 사람을 잘 만나야 한다는 말이있다. 첫째 믿을수 있는 매니저, 둘째 유능한 변호사, 셋째가 흥금을 터 놓을 수 있는 CPA를 만나는 일이다.

CPA를 선택할때 가장 중요한 것은 무엇보다도 나와 커뮤니케이션을 잘 할 수 있는지 보아야 한다. 나와 호흡이 잘 맞고, 내가 연락을 취했을 때 언제나 연락이 되는 사람이 가장 좋은 선택인 것이다. 좋은 CPA와의 만남은 분명 세금보고를 준비하는 것 이상의 의미가 있다. 우선 세금은 불필요하게 내지 않도록 해야하며, 비즈니스의 성장을 실질적으로 도울 수 있는 전문성과 도덕성을 갖추고 있어야 한다. CPA의 조언은 세금에 대한 것만으로 국한된 것이 아니고 비즈니스 전반에 걸쳐 마케팅, 투자, 더 나아가 은퇴플랜등 재정 전반에 대한 구체적인 전략을 제시해 줄 수 있어야 한다.

스마트폰의 발달과 인터넷의 보급은 정보의 벽을 허물었다. 많은 정보를 인터넷을 통해 쉽게 접근할 수 있다. 과거 CPA의 전문성이라고 생각하던 각 분야의 전문 지식들이 이제는 많이 '상식화' 되었다고 볼 수 있다. 그러나 모든 분야에 대한 정보에 누구나 접할 수 있다고 해서 누구나 모든 분야의 전문가가 될 수는 없다. 같은 정보도 누가 가공하는냐에 따라 결과내지 효능도 달라진다. 한가지 뚜렷한 현상은 CPA의 고객들이 많이 똑똑해 졌다는 점이다. 이럴 때 일수록 더욱 더 풍부한 전문지식을 쌓아서 담당할 전문인으로 인간관계에도 각별히 신경을 써야한다.

수확적인 잣대 만으로는 안된다는 조크를 한마디 하겠다. 오래전 친구에게서 들은 얘기다. 한 대기업에서 회계사 한 명을 채용하려고 면접을 봤다. 먼저, 첫번째 지원자가 들어 오자 면접관이 물었다.

"음..2 더하기 2가 몇인가?" 첫번째 지원자는 질문이 뭔가 이상했지만 아주 간단하게 대답했다. "물론 4입니다." 다음 두번째 지원자에게도 같은 질문을 하자 그는 노트북 컴퓨터로 여러 프로그램에 그 수를 대입한 후 대답했다. "거의 99.9% 4가 확실합니다." 마지막 세번째 지원자에게도 같은 질문을 하자 그는 갑자기 일어나서 창문의 커튼을 모두 치고 면접관에게 가까이 다가가서는 조용히 물었다. "그래.....얼마가 되길 원하십니까?" ■

# Six Steps to Consider Before Tapping Your Retirement Savings Plan



You've worked long and hard for years, saving diligently through your employer-sponsored retirement savings plan. Now, with retirement on the horizon, it's time to begin thinking about how to tap your plan assets for income. But hold on, not so fast. You may need to take a few steps first.

## Step 1

### Evaluate your needs

The first step in any retirement income plan is to estimate how much income you'll need to meet your desired lifestyle. The conventional guidance is to plan on needing anywhere from 70% to 100% of your pre-retirement income each year during retirement; however, your amount will depend on your unique circumstances. While some expenses may fall in retirement, others may rise. So before even thinking about how to tap your plan assets, you should have a concrete idea of how much you'll need to (1) cover your basic needs and (2) live comfortably, according to your wishes.

First, estimate your non-negotiable fixed needs - such as housing, food, and medical care. This will help you project how much you'll need just to make ends meet. Then focus on your variable wants - including travel, leisure, and entertainment. This is the area that you'll have the easiest time adjusting, if necessary, as you refine your income plan.

## Step 2

### Assess your sources of predictable income

Next, you'll want to determine how much to expect from sources of predictable income, such as Social Security and traditional pension plans. These could be considered the foundation of your retirement income.

### Social Security

A key decision regarding Social Security is when to claim benefits. Although you can begin receiving benefits as early as age 62, the longer you wait to begin (up to age 70), the more you'll receive each month.

The Social Security Administration (SSA) calculates your retirement benefit using a formula that takes into account your 35 highest earning years, so if you had some years of no or low earnings, your benefit amount may be lower than if you had worked steadily.

You can estimate your retirement benefit by using the calculators on the SSA website, [ssa.gov](https://ssa.gov). You can also

sign up for a my Social Security account so that you can view your Social Security Statement online. Your statement contains a detailed record of your earnings, as well as estimates of retirement, survivor, and disability benefits, along with other information about Social Security.

### **Pensions**

Traditional pensions have been disappearing from employer benefit programs over the past couple of decades. If you're one of the lucky workers who stand to receive a pension benefit, congratulations! But be aware of your pension's features. For example, will your benefit remain steady throughout retirement or increase with inflation?

Your pension will most likely be offered as either a single or joint and survivor annuity. A single annuity provides benefits until the worker's death, while a joint and survivor annuity generally provides reduced benefits until the survivor's death.<sup>1</sup>

### **Step 3**

#### **Reflect**

If it looks as though your Social Security and pension income will be enough to cover your fixed needs, you may be well positioned to use your retirement savings plan assets to fund the extra wants. On the other hand, if those sources are not sufficient to cover your fixed needs, you'll need to think carefully about how to tap your retirement savings plan assets, as they will be a necessary component of your income.

### **Step 4**

#### **Understand your plan options**

Upon leaving your employer, you typically have four options:

1. Plans may allow you to leave the money alone or may require that you begin taking distributions once you reach the plan's normal retirement age.
2. You may choose to withdraw the money, either as a lump sum or a series of substantially equal periodic payments for the rest of your life, or you might use other withdrawal options offered by your plan. In its 63rd Annual Survey of Profit-Sharing and 401(k) Plans, the Plan Sponsor Council of America (PSCA) found that other options included installment payments (offered in 55% of plans) and periodic/partial withdrawals (54.5%).
3. You may roll the money into an IRA. You'll want to carefully compare the investment options, fees, and expenses of both your current plan and the IRA before making any rollover decision.
4. If you continue to work during your retirement years, you may be able to roll the money into your new employer's plan, if that plan allows. Again, be sure to compare plans before making any decisions.

If, after assessing your anticipated Social Security and pension benefits, you discover they will not be enough to meet your basic needs, one option may be to use a portion of your retirement plan assets to create another source of predictable income using an annuity.

An annuity is an insurance contract designed to provide steady income over a set period of time or over either your lifetime or that of you and your spouse. According to the PSCA, just 17.2% of retirement plans in their survey offered an annuity. If your plan is not one of them, you may want to consider

<sup>1</sup> Current federal law requires employer-sponsored plan participants to select a joint and survivor annuity unless the spouse waives those rights. This requirement is not mandated in an IRA, however.

<sup>2</sup> Generally, annuity contracts have fees and expenses, limitations, exclusions, holding periods, termination provisions, and terms for keeping the annuity in force. Most annuities have surrender charges that are assessed if the contract owner surrenders the annuity in the early years of the contract. Qualified annuities are typically purchased with pre-tax money, so withdrawals are fully taxed as ordinary income. Withdrawals prior to age 59½ may be subject to a 10% federal income tax penalty. Any guarantees are contingent on the financial strength and claims-paying ability of the issuing insurance company. It is important to understand that purchasing an annuity in an IRA or an employer-sponsored retirement plan provides no additional tax benefits other than those available through the tax-deferred retirement plan.

<sup>3</sup> The Setting Every Community Up for Retirement Enhancement (SECURE) Act passed in late 2019 raised the RMD age from 70½ to 72, effective January 1, 2020. Anyone who turns 72 before July 1, 2021, [and therefore reached age 70½ before 2020], will need to take an RMD by December 31, 2021.



rolling at least some of your tax-deferred money into an IRA and purchasing an immediate fixed annuity. As noted above, however, you'll want to carefully compare fees and expenses associated with all options before making any final decisions. (Legislation passed in late 2019 has made it easier for employers to offer annuities as an option. This may result in an increase in the percentage of employers offering them.)<sup>2</sup>

### Step 5

#### Compare tax deferred and tax-free

If you have both tax-deferred and Roth accounts, consider that the taxable portion of distributions from tax-deferred accounts will be taxed at your current income tax rate, while qualified withdrawals from Roth accounts are tax-free. For this reason, general guidelines often suggest tapping tax-deferred accounts before Roth accounts to allow those accounts to continue potentially growing free of taxes.

Note that all assets in employer-sponsored retirement savings plans - even money held in Roth accounts - will be subject to required minimum distributions (RMDs). These rules state that minimum distributions generally must begin once you turn age 72; however, you may delay your first distribution up to April 1 of the following year.<sup>3</sup>

Roth IRAs, however, are not subject to RMD rules until after your death. This is just one reason you might consider converting your employer-sponsored retirement assets to a Roth IRA. Keep in mind that a conversion will trigger an immediate tax consequence on the taxable portion of the converted assets, which can result in a hefty bill from Uncle Sam.

### Step 6

#### Seek professional assistance

Determining the appropriate way to tap your assets can be challenging and should take into account a number of factors. These include not only your tax situation, but also whether you have other assets you'll use for income, your overall health, and your estate plan. A financial professional can help make sense of your options in light of your unique situation. ■



Keep in mind that taxable distributions from employer-sponsored plans and IRAs prior to age 59½ may be subject to a 10% penalty tax, unless an exception applies. Qualified withdrawals from Roth 401(k) accounts are those made after a five-year holding period and in one of the following circumstances: the participant has reached age 59½, becomes disabled, or dies.



**Jongsik Kim, FSPC, FSS, LUTCF, CLTC**  
MassMutual Financial Group  
jonkim@financialguide.com



# "Our Motto is C.A.R.E. - Clients Are Really Everything."



"순남을 올바르게 인도한다는 것은 저의 사명입니다.  
정확/신속/정직을 선택으로 여기겠습니다.  
그래서, 제가 선택한 직업은 회계사입니다.  
업무를 맡겨주시면 최선을 다하겠습니다."

Paul S. Joo, CPA



## Paul S. Joo, CPA 경력

### Education

- Graduated courses taken at Golden Gate University (세법학 석사과정 수료)
- BA / UCLA 학사

### Experience

- 회계/감사/ Business Consulting 종합경력 (since 1993)
- 개인 병원 사업운영
- Health Care Practice consultant for physician groups, hospital and rehab facilities
- PriceWaterhouseCoopers 미 4 대 회계법인 근무
- Aetna (Medicare Auditor 미연방 정부 Medicare 감사관)

### 관객들의 소명

"신속한 서비스, 질문이나 궁금한 사항을 바로 그 자리에서 해결해줄 정직함과 인간미가 많이 있어 친구같이 편안함으로 정성스럽게 도와 주시는 것이 참 좋습니다."

Mr. Kim  
중앙일보 부장

"Paul Joo 회계사는 많은 사업가들을 상담하고, 지도하시는 능력있는 분입니다. 지금까지 운운하시던 사업방법에 도전을 받고 많은 활력과 조인을 얻으시리라 확신합니다."

스테파니 리 변호사  
가업인, 투자인 전문변호사  
가주 변호사협회 국제법 전문위원

## PAUL S. JOO, CPA. AN ACCOUNTANCY CORP.

Text: (714) 823-7479 (Text only)  
Kataalk ID: PjooCPA  
Skype ID: PjooCPA



## Speaking Engagements (회사초청강연 경력)

- "한국과 미국의 중재자간 과세/절세 세미나"  
- OC 변호사 협회
- "부동산 세법 세미나"  
- 팀스피릿 부동산
- "불황을 이기는 사업가"  
- PNS 한인록/코리안뉴스
- "불황을 이기는 사업가"  
- 중앙일보사
- "합법적인 절세방법"  
- 중앙일보사
- "불황기 부동산 회사의 생존과 성공 전략"  
- 팀스피릿 부동산
- "불황기 중소기업의 생존과 성공 전략"  
- Holiday Inn Express 호텔

### 행정특허

1. 정확/신실/정직을 생명으로 여긴다.
2. 손님의 충고와 조언을 감사로 경청한다.
3. 손님의 필요를 충족하기 위해 노력한다.
4. 문제를 신속히 해결한다.
5. 최고의 직원만 채용한다.

## GARDEN GROVE OFFICE

Tel (714) 537-1200  
Fax (714) 252-4563  
Text (714) 823-7479

12966 Euclid Street, Suite 210  
Garden Grove, CA 92840



### 업무소개

- E-2 Visa 사업체 선정/회계담당
- 세금보고-주식회사, 개인, 사업체
- 법인설립-현지법인, 지사, 교회
- 정부 감사대행-IRS, FTB, SBOE
- 중·소기업 감사대행
- 비영리단체 설립/감사
- 증여와 상속 상담및 세금보고 (Gift and Estate Tax Consulting)
- 해외금융관계 세법상담 (FBAR Consulting)



"Peer Review passed by AICPA(미국공인회계사협회에서 검증받은 회계법인)"

폴주 공인회계

www.PaulJooCPA.com

# 이혼에 직면하는 부부의 세금보고 전략

## Tax reporting issues related to before and after divorce



Paul Joo, CPA  
Email: PJoo@PaulJooCPA.com



이혼을 고려하는 부부라면 다음 4 가지 세금보고에 관련된 점들을 고려 해야 합니다. ① Spousal support ② Child support ③ Asset transfer ④ Filing status of income tax return 입니다. 또한, 세금보고 방식에 따라 세금 액수가 달라지기 때문에, 공인회계사, 변호사와 상담 후 이혼 절차를 밟아 가기를 조언합니다.

### A) Filing status of income tax return (세금보고 자격)

#### \* Married Filing Joint (부부합산보고) 또는 Married filing separate (부부별도보고)

이혼절차를 진행하면서 Married filing Joint 또는 married filing separate 형태로 세금보고를 할 수 있습니다. 이미 이혼 소송을 제기했고, 소송이 진행 중인 경우에도 배우자와 공동으로 세금보고를 할 수 있습니다. 그 이유는 이혼 소송을 제기했다라도 법적으로는 아직 부부로 간주되기 때문입니다. 두 사람이 별거 중이여도 이혼 법령에 아직 최종 서명을 하지 않았고, 법원으로부터 최종 판결이 받지 않은 경우는 아직 기혼인 상태이므로 부부 합산 보고를 할 수 있습니다. 이런 경우 한 배우자만 합산보고를 동의해서는 안되고, 두 배우자 모두가 동의를 해야 합니다.

#### \* Head of household (세대주)

이혼소송이 진행되는 과정에서 적어도 6 개월이상 별거했고, 그기간 동안 적어도 한 명 이상의 자녀를 부양한 배우자는 Head of Household (세대주) 자격으로 세금보고를 할 수 있습니다. 여기서 부양이란, 자녀의 생활비 절반(50%)이상을 부담한 경우를 말합니다. 자녀를 부양하지 않은 다른 배우자는 Single parent 자격으로 세금 신고를 하게됩니다.

Single (미혼) 자격에 비해서 Head of household (세대주) 자격으로 신고를 하는 것이 더 많은 절세 혜택을 받을 수 있습니다. 즉, 다른 세금보고 자격보다 해당 연도의 세금을 덜 납부하게 됩니다. 또한 이혼절차가 모두 완료된 후에도 자격이 된다면 계속해서 세대주 자격으로 보고할 수 있습니다.

#### \* Single (미혼)

이혼절차가 법원을 통해서 종결 판결이 접수된 후에는 Single 또는 Head of Household 자격으로 세금보고 할 수 있습니다. 개인적인 상황에 따라 다르지만, 세금 공제 혜택은 보통 MFJ, HOH, MFS, Single 순으로 줄어들게 됩니다. 따라서 본인의 공인회계사와 상담해서 개인의 상황에 맞는 절세 플랜을 짜고 그에 알맞는 세금 공제 혜택을 자문 받길 바랍니다.



### B) Child support (자녀 양육비)

캘리포니아주 법에 따르면, 자녀가 만 18세가 될 때까지 부모가 양육비를 부담하게 되어 있고, 자녀 양육비는 세금 보고상에 수입 또는 지출로 간주 되지 않습니다.

### C) Spousal support (위자료)

2017년 12월에 개정된 Tax Cuts and Jobs Act of 2017 (TCJA) 로 인해 2019 년 1 월 1 일 이후부터 위자료 공제 규정이 달라졌습니다. TCJA 이전에는 위자료를 지불한 배우자는 해당 연도에 위자료 지불액을 공제할 수 있었고, 위자료를 받은 배우자는 지급 받은 금액을 소득에 포함 해서 세금보고를 하였습니다. 하지만 세법 개정으로 인해 2019 년 1 월 1 일 이후에 성립된 이혼이나 분할 합의서에 따른 위자료는 세금보고시 더 이상 소득이나 공제 사항으로 간주되지 않습니다. 하지만 2018년 12월31일 이전에 이루어 졌던 이혼이나 분할 합의서에 의해 계속 지불해 왔던 위자료는 새로 수정되지 않는 이상, 지급한 배우자는 공제혜택을, 위자료를 받은 배우자는 소득으로 계속해서 보고할 수 있습니다.

### D) Asset transfer (재산양도/이전)

캘리포니아 가정법에 따라 별거 전에 생긴 소득은 부부가 공동소유하게 됩니다. 결혼 생활 중에 생긴 소득의 경우 캘리포니아에서는 그 재산을 결혼공동재산 (community property)으로 간주하기 때문에, 각 배우자가 공동 재산의 절반 (50%)을 소유합니다. 그리고 마찬가지로 각 배우자는 부채의 절반 또한 책임집니다. 그렇기 때문에 이혼시 커뮤니티 재산과 커뮤니티 부채는 일반적으로 동등하게 분할됩니다. 하지만 별거 후 발생한 모든 소득은 배우자 각각 청구할 수 있습니다.

주택, 은행 계좌, 부동산 또는 주식 등 자산을 분할 할 때는

각각의 분할이 세금에 미치는 영향을 고려해야 합니다. 대부분의 경우 재산 분할이 이혼 후 1년 이내에 양도가 이루어진다면 세금 결과를 유발하지 않지만, 부동산이나 투자자산을 매각하고 생긴 이익에 대해서는 추가 세금이 발생할 수 있습니다. 주식의 경우 자산 양도에 따른 세금이 부과될 수 있습니다. 또한, 거주 주택이 이혼 중이나 이혼 후에 판매되는 경우 해당 판매로 인해 세금이 부과될 수도 있으므로, 최종 매입/매각이 이루어질 때까지 공인회계사의 자문을 받기를 권합니다. 자산양도에 따른 세금 결과가 항상 명백한 것은 아닙니다. 그리고 세금 체납 상태라면, 부부가 별거 했다 하더라도 이혼 절차가 완료되기 전까지 두 사람 모두 체납 금액에 대하여 책임져야 할 수도 있습니다.

### E) Alimony and child support calculator (위자료와 자녀 양육비 계산)

Google 검색에서 "California alimony and child support calculator" 입력하면 county 별로위자료와 양육비를 계산하는 웹사이트를 찾아볼 수 있습니다. 아래 website 에서 간편하게 예상금액을 알아볼 수 있으니 참고하길 바랍니다.

<https://childsupport.ca.gov/guideline-calculator>  
<https://calculators.law/calculators/maintenance/-california>

세금보고방법은 상대방 배우자에게 지불할 자녀양육비를 정하는데 있어 주요한 결정 요인입니다. 예를 들어, 자녀 양육비의 금액은 미혼 (Single)으로 또는 가장 (Head of Household)으로서 신청하는 경우와 부부공동 (Married filing Joint)으로 신청하는 경우 다르게 계산됩니다.

자녀 양육비는 부모 간의 상호 양육 계약에 의해 법원 밖에서 조정되거나 자녀 양육비 명령을 통해 캘리포니아 가정법원 에서 결정할 수 있습니다. 캘리포니아에서는 법원에서 지불해야 하는 자녀 양육비 금액을 결정할 때 여러 요소들을 고려합니다. 일반적으로 기본 자녀 양육비 금액을 계산할 할 때 다음 두 가지 방법을 사용합니다.

#### 1. 소득분배방식

소득 분배 방식에 따르면, 법원은 소득분배 경제표를 사용하여 자녀 양육에 드는 총월비용을 추정합니다. 자녀를 양육하지 않는 배우자는 두 부모의 합산 소득에 대한 비율에 따라 계산된 비용의 일정 비율을 자녀를 양육하는 배우자에게 지불합니다.

#### 2. 소득비율방식

자녀 양육비를 계산하는 방법은 간단합니다. 기본적인 자녀 양육비를 충당하기 위해 비양육 부모의 소득에서 일정 비율이 매달 양육 부모에게 지급됩니다. 지급되는 비율은 동일하게 유지됩니다. 그러나 비양육 부모의 소득이 변경되는 경우 달라질 수 있습니다

소득 분배 계산시 자녀 양육비는 먼저 계산에 첨부됩니다. 배우자에게 지불해야 하는 위자료는 두 배우자의 총 월 소득을 1/2로 나눈 후 40%를 곱해서 계산하면 됩니다. 예를 들어 한 배우자의 월수입이 \$10,000 이고, 다른 배우자가 \$2,000 인 경우, 상대방 배우자에게 지불해야 하는 위자료 대략 월 \$2,400 이 됩니다.  $(10,000+2,000) \times 1/2 \times 40\%$  세금과 자녀 양육비 포함되지 않음.

#### F) Innocent spouse rule (무고한 배우자 조항)

전 남편/이내의 부정확한 세금 신고와 관련해서 무고하게 피해를 입은 배우자를 보호하는 법률이 있습니다. 전배우자로 인해 피해를 입었다 생각되면 즉시 공인회계사와 상담을 하고 별도의 세금보고를 고려하길 바랍니다. IRS는 무고한 배우자의 재산을 보호하고 세무적인 책임을 피할 수 있는 장치를 제공합니다. ■





## STRATEGIES FOR RECRUITING MILLENNIALS AND GENERATION Z CANDIDATES



James S. Kim, CPA  
Kim&Lee CPAs  
jwk@kimleecpas.com



아직도 끝나지 않은 Covid-19 Pandemic이 거의 2년째 접어드는 시기동안, 인류에 많은 변화가 있습니다. 물론, 비즈니스 환경도 적지않은 변화를 겪고 있으며, 최근 회사들의 채용도 무척 힘든 상황입니다. 최근 채용시장에 촛점이 되는 Millennial과 Generation Z의 Talent Recruiting 관련 도움이 될만한 내용을 정리해 보았습니다.

Millennials, now mostly in their 30s, have been struggling in the workforce for most of their adult lives. With recessions and a lack of traditional career openings, they've come to be known as the job-hopping generation. As Gen Z starts to enter the workforce, they too will have unique challenges to face.

These challenges mirror the challenges faced by companies looking to recruit talent in these generations, but they also present an opportunity. Millennials and, to a lesser extent, the oncoming Gen Z graduates want to have stability and careers with progression, and companies that can offer them what they want can recruit awesome candidates from within those age groups. The key is in knowing what they want and how to give it to them, within your existing business framework.

These strategies below are a mixture of things to do, things to avoid, and ways you can capture the interest of both generations.

### ► Know the Differences

Millennials and Gen Z are both young, technologically inclined, and generally skeptical of the world around them. While millennials grew up during an economic boom and graduated into a recession, Gen Z grew up in the recession watching their parents and friends struggle. This has shaped the outlooks of both generations in a distinct way.

It's important for any business looking to recruit these generations to recognize that they are, in fact, different generations, with different experiences, outlooks, and desires. Treating them the same, as a broad pool of "young people", will significantly dampen the effectiveness of recruiting efforts. Some key differences:

- Millennials have an inherent optimism, while Gen Z candidates tend to be more pragmatic and realistic.
- Millennials tend to be more collaborative, while Gen Z candidates feel more self-reliant and independent.

• Millennials saw the rise of social media and are more forthcoming with personal information, while Gen Z candidates saw how this has been abused and tend to be more private.

It's important to know the differences between these generations, to more appropriately target them with messaging and recruiting initiatives.

#### ► Start Recruiting Gen Z Now

The oldest of Gen Z candidates are mid-20's today, while the youngest are around 16-18, depending on which definition you want to look at. This means they are ripe for recruitment messaging throughout the end of their high school and throughout their college careers. Now is the time to start experimenting with recruitment messaging through various channels, from in-person meetings to social media via the platforms they actually use, like Snapchat and Instagram. Remember; strategies need to be developed and evolve over time, they can't change overnight. Start testing now and be prepared to weather failure before finding success.

#### ► Offer Career Growth

Millennials have experienced a decade of working in an environment where job security is scarce and the chances of retirement feel slim to none. Gen Z is entering the workforce with the same feeling, which is why nearly half of the entire working generation works in the gig economy or as a freelancer:

"Nearly half (46%) of Generation Z workers are freelancers, a number that is only projected to grow in the next five years"

As a recruiter, if you can offer job security, upward mobility, a defined career path, and the promise of retirement, you can become very attractive to members of these generations. This means more than just promises; if a candidate works for you for a year with no sign of potential improvement, they'll be highly likely to start looking for alternatives.

#### ► Be Tech-Savvy

One of the biggest defining traits of millennials and Gen Z is technology. Millennials saw it grow and evolve into what it is today, and are adept at navigating changing technology and adapting to new standards. Gen Z has been inundated with technology since they were born, and are equally at home with it.

This means that in order to successfully recruit these generations, you need to know their technology. This extended to every part of the process, from making sure your job application process is mobile-friendly to utilizing modern tech in your workplace. Nothing turns off a young candidate from either generation more than learning that they'll be required to use software older than they are.

#### ► Maintain Your Brand Reputation

In the past, when someone considered applying to a company, they might think about that company's reputation among their community. They could ask friends and family about their experiences with the company, but exposure may be limited, and it was easier to control negativity. These days, with the prevalence of online reviews everywhere from Yelp to LinkedIn, it's very easy for a young digital candidate to learn about your company's reputation.

This means more than just the truth; if a few disgruntled ex-employees decide to review-bomb your company, your candidates will see it. You need to be aggressive with reputation management, in a way that presents not just the truth of the matter, but a good faith effort to improve where your company falters.

#### ► Streamline the Process

Millennials can be impatient, but no one looks for instant feedback quite as much as Gen Z. In a world of always-online support, direct webchat at the drop of a hat, and instantaneous reactions, it's important that your company is agile enough to recruit, analyze, and extend offers as quickly as possible.

There are a lot of different ways you can work to streamline the recruiting process. In part, it might mean working with a third-party recruiter to access already-developed candidate pools. It might also mean using a modern, high-quality applicant tracking system with AI-driven analysis. It also means making sure your HR department is fast to respond, offer interviews, and make decisions. Remember; the longer it takes between an interview and a job offer – or an application and interview – the more likely it is for a candidate to look elsewhere.

#### ► Offer Modern Perks

Gen Z in particular is interested in the flexibility of a freelance (or gig-focused) lifestyle, and many of them don't want to feel tied down by the stringing requirements of a traditional 9-5 full of meetings and overbearing bosses. Fluidity, flexibility, and an individual management style are all requirements for recruiting this generation.

One powerful perk for Gen Z employees is a flexible mentorship program. By allowing interested Gen Z employees to shadow others and learn more than just a single role within a company, you can both train a valuable and flexible employee and keep a traditionally bored young person engaged with the company. This can be bolstered by offering a “job mosaic” of both lateral and vertical mobility.

#### ► Strongly Consider Remote Work

The global pandemic has highlighted one thing: many jobs traditionally thought of as office work can be successfully done remotely with little or no issues. As long as the technology is in place to support remote work, it can be greatly beneficial to both employees and employers.

Offering flexibility with remote work is more than just a temporary necessity; it's a hugely beneficial perk that can attract both younger millennials and Gen Z candidates. Millennials love the flexibility it gives them, though they will often continue to attend in-office shifts for the collaboration and in-person interaction. Gen Z will love the independence it gives them, as a chance to work at their own pace and

prove their value on their own terms.

#### ► Work for the Greater Good

Older generations often want careers for their own benefit; to support their families, to save up for luxury purchases, and so on. Younger generations, by contrast, tend to have higher-level goals in mind. They don't just want to support themselves, they want to make the world around them a better place, both for their local communities and for the world as a whole.

You can utilize this as part of your recruitment and outreach messaging. Think about your role in your community and both nationally and globally. Determine ways that your company is making the world a better place, and emphasize that by working for your company, these young candidates will be helping to make that dream come true.

It's important that your company actually does work towards your stated goal. Gen Z in particular loves to dig into their causes, and if you promise that you're working for the greater good but you aren't, they will find out and they will call you out on it.

#### ► Be Open to Listen

Millennials and Gen Z have both been forced by circumstance to be entrepreneurs and self-motivated individuals, and while not all business ventures succeed, they have their own experiences and their own ideas that can prove to be valuable feedback for any company.

Be prepared to listen to ideas from your younger recruits, and consider that feedback seriously. If you have reasons why their feedback won't work, learn how to express those reasons. Employees from these generations who feel like they're being ignored will be more likely to jump ship, or worse, leave to found a more agile competitor.

#### ► Put Yourself in Front of Them

There's an interesting trend amongst Gen Z in particular,



where some don't like to be recruited. They may not want you intruding in on their spaces and actively prodding them in your direction. Rather, many of them want to be the ones to come to you.

That doesn't mean you have to be passive, however. You can be present and available in their spaces, so long as you're working to be part of their communities, not trying to poach from them. Outreach to older generations means direct messaging and contact, while connecting with younger generations can be accomplished by building your brand reputation and positioning yourself where they can see and approach you.

#### ► Focus on Visual, Snack-Sized Content

Over the years, you've probably invested a lot into a large, beautiful careers page. Unfortunately, Gen Z would much rather watch a three-minute rundown of your company on YouTube than spend half an hour reading your career portal.

Time and again, you'll find that recruiting these generations requires bite-sized content, typically produced in a visual medium, particularly video. A quick, to-the-point recruitment video can thus be a hugely beneficial investment.

#### ► Fine Tune Your Work-Life Balance

Decades ago, a job was a 9-5. Work stayed at work, and home life stayed at home. Over time, more and more exploitation of workers led to longer hours, more time spent working at home without pay to meet deadlines, and less time for family and friends. In reaction to this, younger generations have aimed for more flexible work and benefits, to work on their own terms.

Millennials and Gen Z are extremely sensitive to work-life balance concerns and are much more likely to choose their

personal lives over their jobs. This is further reinforced by their habitual lack of long-term prospects and the general attitude that mobility only occurs when changing jobs.

For Gen Z in particular, flexibility is crucial. They don't care about the hours, they care about the tasks. As long as they can get their tasks done and meet their deadlines, why should it matter when they work? If you can meet this attitude, you'll be an ideal haven for Gen Z candidates.

#### ► Pay Attention to Culture

For millennials, a good culture fit can be a reason to accept an offer that otherwise has fewer perks and benefits or lower pay than other offers they receive. They are particularly sensitive to mismatched culture and tend to be vocal about calling out injustices, both locally and on a larger scale.

To successfully recruit within millennials and Gen Z, you need to emphasize your culture in your brand marketing, both in what your intended culture is and what your actual culture is. They will definitely be turned off by a mismatch between what you say and what they see.

#### ► Change Yourself, Not Your Candidates

Gen Z in particular is highly individual. They will be very resistant to the idea that they can be hired on for a role and then be molded to fit that role. They are who they are, and they aren't going to change just for a job they (likely) only figure will stick around for a year or two. They will want to pick a role that suits them or shapes their role to better fit who they are. Resisting that kind of matching will make it much, much harder to recruit and retain Gen Z candidates.

Gen Z is the next big wave in young employees, and they bring with them a new paradigm in work and in recruiting. Now is the time to adapt to that paradigm. ■



수필가 강신용 CPA

93세의 마초? 한때는 근육질의 매력적인 남자였다. 그가 크린트 이스트우드이다. 내가 까까머리 중학생때 본 영화 "석양의 무법자"에 주인공으로 나온 크린트 이스트우는 정의로운 총잡이였다. 그가 93세에 주인공 마초로 나오는 새영화 "크라이 마초" 기사를 접하고 반가운 생각이 들어 유튜브를 뒤졌다. 90대 마초는 십대 소년인 동안 주인공에게 역경을 이겨내고 좋은 사람이 되는 것을 가르치는 매력적인 주인공이다.

매력적인 사람이 대통령도 된다. 오마바는 매력자신 덕분에 미국 최초 흑인대통령이 되었다고 한다. 그는 멋진 미소와 큰 키, 정중한 매너와 항상 단정한 머리, 그리고 운동으로 다져진 건강한 몸매라는 매력자신으로 무장한 정치인이다. 모두가 단숨에 매력자신인 줄 수 없다. 오랫동안 노력해서 존경받는 매력 포인트를 키울 수는 있다.

젊은 매력기 나라도 바꿀 수 있다. 세계 1차대전을 일으키고, 패망국이 된 오스트리아 이야기다. 서른두살 나이에 일국의 총리가 된 제바스티안 쿠르츠(32)가 그렇다. 정치인에게 외모는 대단히 중요한, 숨길 수 없는 자산이다. TV영상 시대에는 눈으로 보고 느끼는 요소가 대단히 중요하다. 뿐만 아니라 자신의 역량을 최대한으로 연마하고 국민들에게 어필하는 능력도 무형 자산으로 성공요인이 될 수 있다.

세상의 주인공은 누구일까? 주변에는 소박하고 착한 주인공들이 많다. 일상의 중심에서 가족, 단체, 조직을 위해 헌신하는 아름다운 주인공들을 바라보고 박수를 보내는 우리는 소중한 식구들이다. 까까머리가 대머리 되도록 바쁘게 일만해온 우리의 주인공들. 작으면 작은 대로 적으면 적은 대로 고맙게 되돌아 본다.

## 매력 자산

부지런한 삶도 자산인가? 그렇다. 재산처럼 계산은 안돼도, 만질수도 볼 수도 없지만 중요하고 가치있는 자산이다. 한평생 제일 잘 써먹는 자산은 부지런히 살아온 나와 네가 모인 우리의 삶이다. 이제 개미처럼 일하는 시대가 배짱이처럼 멋지게 사는 시대로 변했다. 살만하니 몸이 병든 개미에서 재미있게 살면서도 성공하는 시대가 되고 있다. 멋은 보기에도 듣기에도 좋은 것이다.

신언서판도 SNS시대는 변한다. 조상한테 물려받은 신(身)도 빛나는 얼굴로 고칠 수 있다. 열심히 운동하면 건강미 넘치는 몸매가 될 수도 있다. 언(言)변도 적절한 교육을 통해 이치에 맞고 자신을 올바르게 표현할 수 있는 말솜씨로 발전할 수 있다. 같은 말이라도 긍정적인 말이면 더 좋고, 남을 배려하는 말씨는 따뜻한 마음이 전해져 더욱 매력적인 인물로 각인될 수 있다. 서(書)의 기준이 변하고 있다. 예전에는 필적이었지만 지금은 컴퓨터 자판으로 바뀌었다. 창조적인 아이디어를 적고, 메모하는 습관이 독서와 시간관리와 더불어 인물을 평가하는 새로운 기준이 되고 있다. 판(判)단력은 빨라진 시대의 흐름을 반영한다. 사물의 옳고 그름만큼이나 위기관리나 주변관리가 지식 정보화 시대가 요구하는 판단력이다.

매력 자산'에 도전한다. 15년동안 학교에서 공부하듯 매력도 꾸준히 관리하면 발전시킬 수 있다. 미국에서는 인재를 판단하는 순서가 외모, 목소리 그리고 대화 내용 순서라고 한다. 전문 코디를 통해 청결하고 단정한 옷차림, 미소띤 얼굴 그리고 적당한 성형을 통해 신체적 콤플렉스를 극복하며 현대 사회에 적응해야 한다.

위대한 커뮤니케이터, 로날드 레이건 대통령은 세금문제가 얼마나 어려운지, "천재 아인슈타인은 1040(세금보고)는 CPA 도움이 필요했다."라고 표현했다. 이민자의 역경 속에 꽃핀 삶의 주인공들이 우리의 귀중한 고객이다.

전문가의 한마디가 천냥을 낳는다. 진정한 매력자신은 무엇일까? 양손에 검손과 공손을 들고 사는 숙성된 삶의 모습이다. 자신있고 떳떳한 자신감 그리고 배려하는 일상에서 매력자신은 자란다. ■





# Soar to New Heights with **Tax Incentives**

## What makes CTI shine

- ✓ CTI has secured **\$5 billion in credit**
- ✓ Unparalleled **personalized service**
- ✓ **Top leader** in tax credit consultancy
- ✓ **24x7** access to real-time dashboards & reports
- ✓ Reliable **substantiation deliverables**

## CONTACT US TO LEARN MORE

---

Let our tax specialists show you how tax incentives can power success for your business.

(866) 444-4880 • [www.ctillc.com](http://www.ctillc.com) • [info@ctillc.com](mailto:info@ctillc.com)



**CTI**

Corporate Tax  
Incentives

**역대 회장**
**PAST PRESIDENTS**

1st (1983-1984)	Howard Y. Ree, CPA
2nd (1984-1985)	Stephen Cho, CPA
3rd (1985-1986)	Young K. Oh, CPA
4th (1986-1987)	Young H. Shin, CPA
5th (1987-1988)	Gilbert G. Hong, CPA
6th (1988-1989)	Ki Ok Kim, CPA
7th (1989-1990)	Henry Kim, CPA
8th (1990-1991)	Jae Y. Kim, CPA
9th (1991-1992)	Bong Sup Chang, CPA
10th (1992-1993)	Samuel B. Choi, CPA
11th (1993-1994)	Gerald B. Chung, CPA
12th (1994-1995)	Jung M. Park, CPA
13th (1995-1996)	Jung G. Choi, CPA
14th (1996-1997)	Ben H. Lee, CPA
15th (1997-1998)	Bob G. Moon, CPA
16th (1998-1999)	Sung H. Hong, CPA
17th (1999-2000)	Byung S. Kim, CPA
18th (2000-2001)	Yoon Han Kim, CPA
19th (2001-2002)	Jae S. Song, CPA
20th (2002-2003)	Kyung M. Kim, CPA
21st (2003-2004)	Shin-Yong Kang, CPA
22nd (2004-2005)	Wohn Chul Kim, CPA
23rd (2005-2006)	Charles C. Lim, CPA
24th (2006-2007)	Albert D. Jang, CPA
25th (2007-2008)	Jane Kim, CPA
26th (2008-2009)	Kenneth C. Han, CPA
27th (2009-2010)	Sung Bum Cho, CPA
28th (2010-2011)	Seung Yol Kim, CPA
29th (2011-2012)	Dongwan Chong, CPA
30th (2012-2013)	Kiho Choi, CPA
31st (2013-2014)	Steven Y.C. Kang, CPA
32nd (2014-2015)	Christie K. Chu, CPA
33rd (2015-2016)	Byung Chan Ahn, CPA
34th (2016-2017)	Gary Son, CPA
35th (2017-2018)	Ann H. Lee, CPA
36th (2018-2019)	James M. Cha, CPA
37th (2019-2020)	Jinsung Hahn, CPA
38th (2020-2021)	Justin Oh, CPA

**협회 이사진**
**BOARD OF DIRECTORS**

Steven Y.C. Kang, CPA	Kyung Hun Lee, CPA
Shin Yong Kang, CPA	Stephan Sunghyuk Lee, CPA
Jinnie Kang, CPA	Sang Yong Chang, CPA
Dong Won Ko, CPA	Albert D. Jang, CPA
Jong H. Kwak, CPA	Albert J. Jang, CPA
Sally H. Kim, CPA	Jun Chang, CPA
Kyung Moo Kim, CPA	Lawrence Jeon, CPA
William Y. Kim, CPAa	Douglas Chong, CPA
Seung Y. Kim, CPA	Paul S. Joo, CPA
Jane C. Kim, CPA	Charles Lee, CPA
Jean Kwon, CPA	Sung Bum Cho, CPA
Samuel K. Nam, CPA	Henry S. Chi, CPA
Soh Yun Park, CPA	Stanley Cha, CPA
Stephanie Bae, CPA	James M. Cha, CPA
Gary J. Son, CPA	Joonsoon Choi, CPA
Jae Sun Song, CPA	Kiho Choi, CPA
Leanne Bae, CPA	Christie Chu, CPA
David S. Shin, CPA	Kenneth C. Han, CPA
Byung Chan Ahn, CPA	Hanwook Jo, CPA
Justin C. Oh, CPA	Chulhyung Bae, CPA
Peter Myungshin Sohn, CPA	Hoon Kim, CPA
Ann H. Lee, CPA	Jinsung Hahn, CPA
James Y. Lee, CPA	Philip Son, CPA
Charles C. Lim, CPA	Kevin Chun, CPA
Minnie Lee, CPA	Spencer Hong, CPA
Jonathan Lee, CPA	

## 제39대 회장단

## THE 39TH EXECUTIVE OFFICERS



President  
Albert J. Jang, CPA



Vice President  
Lawrence Jeon, CPA



Secretary  
Phillip Son, CPA



Vice Secretary  
Alex Hong, CPA



Treasurer  
Bob Kim, CPA



Public Relations &  
Community Service  
Director  
Ki Wook Um, CPA



Public Relations &  
Community Service  
Director  
Samuel Nam, CPA



Education  
Director  
Stephan Lee, CPA



Education  
Director  
Martin C. Park, CPA



Membership  
Director  
Soh Yun Park, CPA



Membership  
Director  
Jonathan Lee, CPA



Event Director  
Kyung Hun Lee, CPA



Event Director  
Jean Kwon, CPA



SNS Director  
Peter M. Sohn, CPA



SNS Director  
Sally Kim, CPA

## 2021~2022 KACPA COMMITTEE MEMBERS

## Scholarship

Joonsoon Choi, CPA  
Tommy Ilsup Lee, CPA  
Ian Kang, CPA

## Executive

Justin Oh, CPA  
Jinsung Hahn, CPA  
James Cha, CPA

## Audit

Mike Song, CPA

## KACPA 39TH INSTALLATION



남가주한인공인회계사협회(KACPA) 신규회장 이·취임식이

2021년 7월 21일 할리우드 태글리언 콤플렉스(TAGLYAN COMPLEX)에서 열렸다.

이날 취임식에서는 협회 관계자를 비롯한 금융·보험·재정 등 각계 인사 300여 명이 참석하여 성황리에 행사가 진행되었다.

이날 KACPA는 우수 한인대학생 및 대학원생 6명에게 각각 1,500달러 장학금을 수여했다.

이날 미셸 박 스틸 연방하원의원과 영킴 연방하원의원으로부터 감사패를 증정받은 알버트 장 신임회장(제39대)과 저스틴 오 전임회장(제38대) 등 임원진이 자리를 함께 했다.





## KACPA 39TH INSTALLATION





## 2021 KACPA GOLF TOURNAMENT

2021년 8월 27일 위티어에 있는 캘리포니아 컨트리클럽(CCC)에서 연례 골프대회를 개최했다.

이날 행사에는 KACPA 회원 및 한인 경/제계 인사 160여명이 참가하여 함께 골프를 치며 친목을 도모 하였다.

또한 10월 30일에 RIO HONDO 골프코스에는 20여명이 참가하여 뜻깊은 시간을 보냈다.

*Save the Date*

**FRIDAY  
08 27 21**

CHECK-IN & LUNCH 11:00 AM  
SHOTS 12:30 PM  
CALIFORNIA COUNTRY CLUB  
1400 Riverside Blvd (Riverside, CA 92505)

**FEE**  
\$1,100 per Player  
(Including green fee, lunch, and alcohol)

**METHOD OF PLAY**  
Stroke play  
with Computer scoring method

**GOLF COMMITTEE MEMBERS**  
Lorraine Jean, CPA  
213-556-0586, lorrainejean@calcpa.com  
Philip Lee, CPA  
916-456-2047, philiplee@calcpa.com  
Remy Huh Lee, CPA  
714-966-0626, remy@calcpa.com  
Jin-Ho Kim, CPA  
949-460-0891, jin@calcpa.com

**HOSTED BY**  
**KACPA**  
Korean American CPAs of Southern California

**2021 KACPA  
Golf  
Tournament**



Korean American CPAs Society of Southern California  
invites you to the 2021 KACPA Golf Tournament which will  
be held at California Country Club on August 27, 2021.  
As one of the top annual events, KACPA is excited about  
this opportunity not only to network, but also to contribute  
to Korean American community. KACPA cordially invites  
you to this unique event.

**CORPORATE SPONSORS**









## SCHOLARSHIP PRESENTATION SEMINAR BOARD OF DIRECTORS & OFFICERS MEETING





# 튼튼한 동행

어카운팅 업계의  
LEADING COMPANY

지난 반세기 회계, 감사 분야의  
리더로서 끊임없이 성장해 온  
KIM & LEE 회계법인이  
더욱 새로운 모습과 전문  
시스템으로 귀사의 든든한  
동반자가 되겠습니다.

**KIM & LEE**  
CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANT





39년동안 변함없이 재정관리 및 은퇴/상속계획을 도와 드리고 있습니다.

# To the admirable Certified Public Accountant,

Each day, you lend your hand in helping individuals make wise decisions and obtain financial security.

You guide them to a better, wealthier life. Because you care about the people and relationships in your community.

Let us help you serve them.

Clients who have needed basic to advanced financial planning have found our services beneficial and have had exemplary experiences.

I personally attend to each client and dedicate myself fully to their needs.

We would love you to gift your valued clients a free consultation with us.

Please call my personal number so that, together, we can create a relationship where both of our clients will benefit the most.

In service to your mission...

**Cell: (213) 792-9100**

3700 Wilshire Blvd. Suite 1009, Los Angeles, CA 90010

Email: jonkim@financialguide.com

https://jonkimadvisor.com

Office: (213) 252-6222

## MassMutual

- Qualified Retirement Planning (401k, Profit-sharing, Defined Benefit)
- Investment and Risk Management Planning
- Elder Planning (Post Retirement Planning)
- Business Continuation Planning (Sell, Gift, Liquidate)
- Third-Party Premium Finance with Life Insurance
- Estate and Charitable Planning
- Employee Benefit Planning

“

MassMutual의 김종식씨를 만나것은 2001년 제가 남가주 한인 공인 회계사 협회 회장으로 있을때였습니다.

그 후로 20년의 세월이 흘렀습니다. 그 동안에 많은 세월이 흘러간 것은 사실이지만, 아직도 김종식씨한테 소개를 한 손님들이 계속 서비스를 받고 있고, 만족해하고 있다는 사실입니다.

열심히 고객 관리를 하는 김종식씨는 계속 변화하는 이 업계에 기본적인 서비스 정신을 갖고 손님들을 꾸준히 만족시키고 있지 않나 생각합니다.

미국 생활에 필요한 부분종인 Life Insurance, Retirement Plan, Disability Income Insurance, Long Term Care Insurance, Estate Plan 그리고 Annuity 들은 좋은 회사에서 많은 경험을 갖고, 무엇을 하는지 알고 일을 하는 그런 Agent가 필수입니다.

손님들은 한번 의뢰하면 잊어버리기 쉬운 이 분야는 사실 고객의 이익을 최선으로 생각하면서 신경을 쓰는 그런 Agent가 필요로 하는 분야라고 생각합니다.

이 분야의 고객과 Agent의 만남은 인생에서 중요한 만남이라고 생각합니다.

MassMutual의 김종식씨하고 이런 분야의 만남을 추천합니다.

*Jae Sun Song, C.P.A.  
Past KASCPA President*

## 김종식

**Jongsik (Jon) Kim  
FSCP, LUTCF, FSS, CLTC**

Financial Services Certified Professional  
Investment Advisor Representative  
Certified in Long-Term Care  
Agency Managing Director  
Special Care Planner  
CA Lic. #0638640



20  
22

# KACPA Journal

남가주한인공인회계사협회

Vol.23



Korean American Certified Public Accountants Society  
of Southern California  
[www.kacpa.org](http://www.kacpa.org)