



CFP®认证培训现场辅导

员工福利

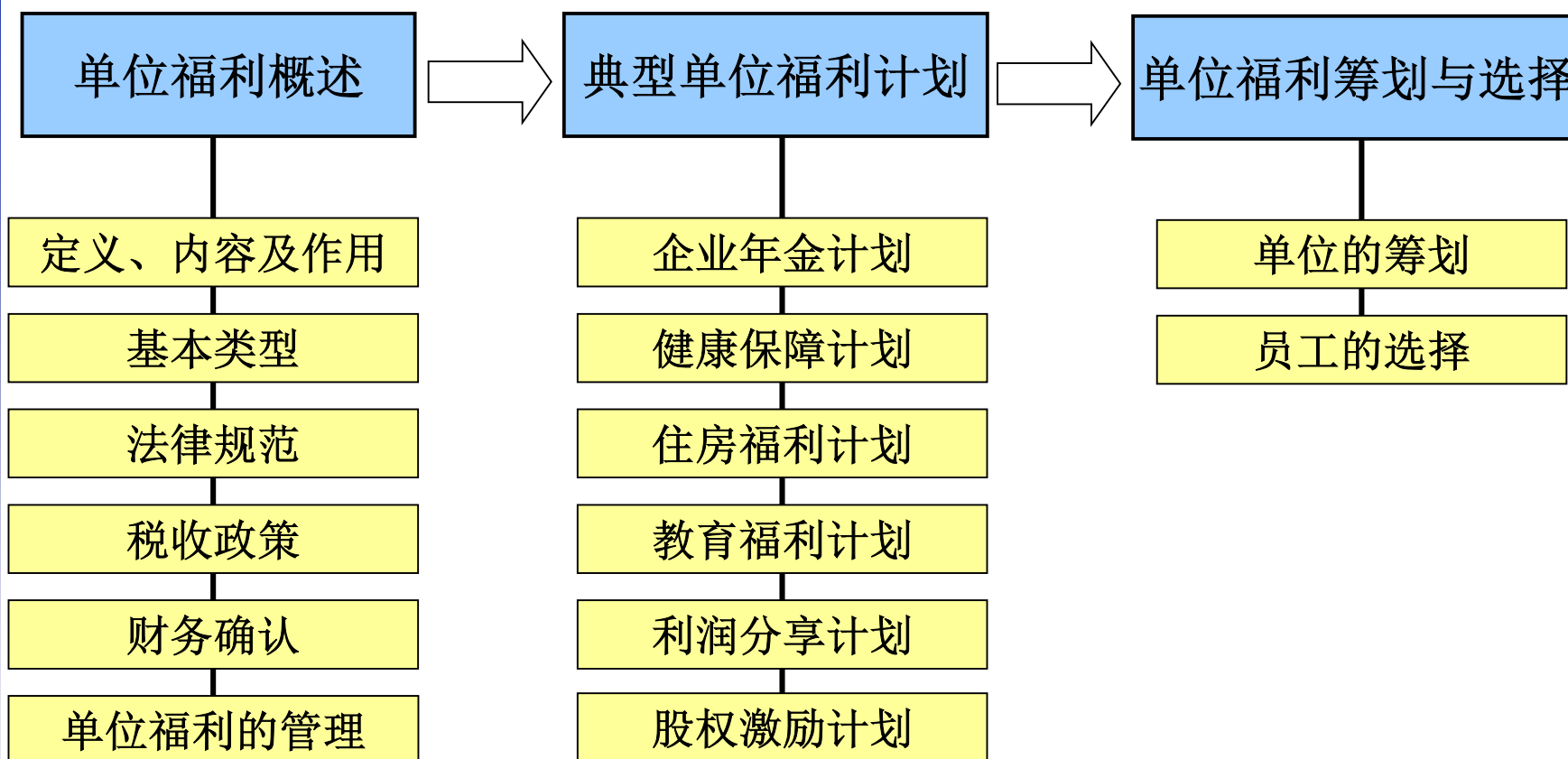
声 明



本讲义讲述内容为课程中相对的重点难点以及学员疑问较多的知识点，不涵盖所有考试范围。

CFP认证考试范围应以当年《考试大纲》为准。

课程内容





CFP®认证培训现场辅导

一、单位福利概述

1. 单位福利概述

■ 定义

- 又称雇主福利、企业福利或非法定福利，是指由用人单位（雇主）自主建立的，为满足员工的生活和工作需要，向员工及其家属提供的一系列保障计划

■ 内容

- 收入保障计划、健康保障计划、住房福利计划、员工服务计划、其他福利计划

■ 作用

- 物质激励、风险保障、成本利用

■ 类型

- 待遇确定（DB）模式、缴费确定（DC）模式
- 混合模式

2. 单位福利的类型

■ 类型

- 待遇确定（DB）模式、缴费确定（DC）模式、混合模式

	待遇确定（DB）模式 （以养老金为例）	缴费确定（DC）模式 （以养老金为例）
含义	预先确定养老金水平	预先确定供款，养老金待遇取决于缴费积累额
支付方式	复杂	简单
风险承担	用人单位	个人
个人账户	不建立	建立
	精算养老金债务，建立准备金	
与混合模式的差异	混合型养老金计划一般建立个人账户，透明度高，参与者能时刻了解自己养老金状况，同时还有机会获得投资收益	混合型养老金计划承诺了固定收益或承担了一定的生存风险，使得计划参与者可获得最低保障

2. 单位福利的类型

待遇确定养老金计划（DB）

- 固定金额法
- 替代率法：养老金=退休前工资×目标替代率
- 工龄、工资系数法：养老金=退休前工资×司龄×支付系数
- 点数法

缴费确定养老金计划（DC）

- 配款法：对个人缴费（薪酬比例）进行配款
- 固定金额法、效益工资法、综合系数法

混合型养老金计划

$$\frac{\text{上年度职工月平均工资} + \text{本人指数化月平均缴费工资}}{2} \times [\text{缴费年限(含视同缴费年限)} \times 1\%] + \frac{\text{个人账户储存额}}{\text{计发月数}} + \text{过渡性养老金}$$

认证考试真题



- A先生刚刚参加公司的企业年金计划。根据公司企业年金方案，A先生退休前每年年底需向企业年金个人账户供款10,000元，企业按1:1的比例配款，年均投资收益率为5%，公司年金方案规定员工参加计划满8年即可100%拥有企业供款。A先生计划20年后退休。假设退休当年税收政策规定，领取企业年金时对企业和个人所缴费均免征所得税，对投资收益按20%税率在退休时一次性征税，不考虑年金管理费。

认证考试真题

- 1. 若A先生选择退休时一次性结算和领取养老金，则可领取的金额为（ ）。

- A先生和公司每年向其个人账户总共供款20,000元，20年后可积累资金，在金融计算器中输入：
 $PMT = -20,000$ ， $n = 20$ ， $i = 5\%$ ， $PV = 0$ ，可得 $FV = 661,319$ 元，A先生退休时已参加企业年金计划超过8年，因此，他将全额拥有企业供款；



TVM 计算器

n	20.0000	投资年限
I	5.0000%	投资报酬率
PV	0.0000	期初存款
PMT	-20,000.0000	每年存款
FV	661,319.0821	账户终值

年金模式： ☒ 期末 ☐ 期初

- 应缴纳税款 = $(661,319 - 20,000 \times 20) \times 20\% = 52,264$ 元；
- 退休时一次性领取养老金 = $661,319 - 52,264 = 609,055$ 元。

认证考试真题

- 2. A先生向金融理财师咨询，在退休后年平均投资收益率为4.5652%的条件下，如果每年年初领取养老金50,000元，其企业年金积累额将可以领取（ ）。（不考虑每年领取时的税费，答案取最接近值）

- 解析：使用金融计算器计算操作步骤如下：
- 得到A先生的企业年金积累额可以领取**17年**。



TVM 计算器

n	17.0000	=	领取年限
I	4.5652%	=	投资收益率
PV	609,055.0000	=	企业年金积累额
PMT	-50,000.0000	=	年领取金额
FV	0.0000	=	

年金模式： ☐ 期末 ☒ 期初

认证考试真题



- 3. 如果退休时，A先生企业年金的领取方式有三种选择：
 - ①退休时一次性提取；
 - ②转化为生存年金，每月月初领取4,000元，不考虑每月领取时的税费；
 - ③退休时一次性提取50%，其余转化为生存年金，每月月初领取2,000元，不考虑每月领取时的税费。
- 作为金融理财师，如果仅考虑所领取养老金在退休时的现值，哪一种建议比较合理？（ ）（假设领取期间年贴现率为3.6%，按月复利）
 - A. 如果预计余寿超过203个月，则选择第一种领取方法
 - B. 如果预计余寿超过203个月，则选择第二种领取方法**
 - C. 如果预计余寿少于203个月，则选择第三种领取方法
 - D. 无论如何，第三种领取方法都是最佳的

认证考试真题

- ①退休时一次领取609,055元；
- ②转化为生存年金，运用金融计算器软件，在**期初**模式下得出
n=203：

- 如果预计余寿超过**203**个月，领取养老金总现值高于第一种领取方式（退休时一次领取）；
- 如果预计余寿少于**203**个月，领取养老金总现值低于第一种领取方式（退休时一次领取）。



TVM 计算器

n	203.0000	可领取月数
i	0.3000%	投资报酬率 3.6%/12
PV	609,055.0000	养老金积累额
PMT	-4,000.0000	月领取额
FV	0.0000	

年金模式：☐ 期末 ☒ 期初

认证考试真题

③退休时一次性提取50%，其余（ $609,055 \times 50\% = 304,527.5$ 元）转化为生存年金，使用金融计算器软件，在期初模式下同样可以得出 $n=203$ ：

- 如果预计余寿超过203个月，领取养老金总现值低于第二种领取方式，但高于第一种领取方式；
- 如果预计余寿少于203个月，领取养老金总现值低于第一种领取方式。



TVM 计算器

n	203.0000		可领取月数
I	0.3000%		投资报酬率 3.6%/12
PV	304,527.5000		养老金积累额
PMT	-2,000.0000		月领取额
FV	0.0000		
年金模式： <input type="radio"/> 期末 <input checked="" type="radio"/> 期初			

3. 单位福利的法律规范

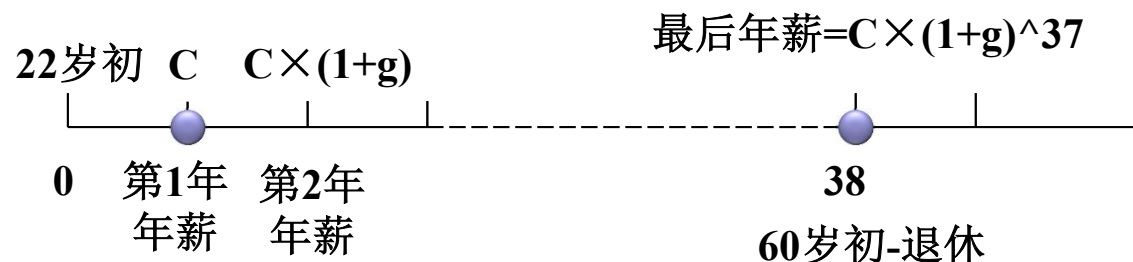
- 劳动合同
- 用人单位责任
- 员工权益

当期支付		
薪酬结构	延期支付	已归属权益：不以未来雇佣为条件的员工福利，即个人已经获得的不可撤销的权益给付。
		未归属应计权益：当前员工基于以往为公司提供的服务而获得的，但因未满足受益资格而尚未归属的权益。
		预期权益：基于法定条件和员工劳务将来可能获得的权益增量。

福利计算规则

- 工资增长从次年计算
- 退休年龄指领取养老金起始年，该年度不计入缴费（如60岁）
- 缴费期：计算期末值
- 支付期：计算期初值

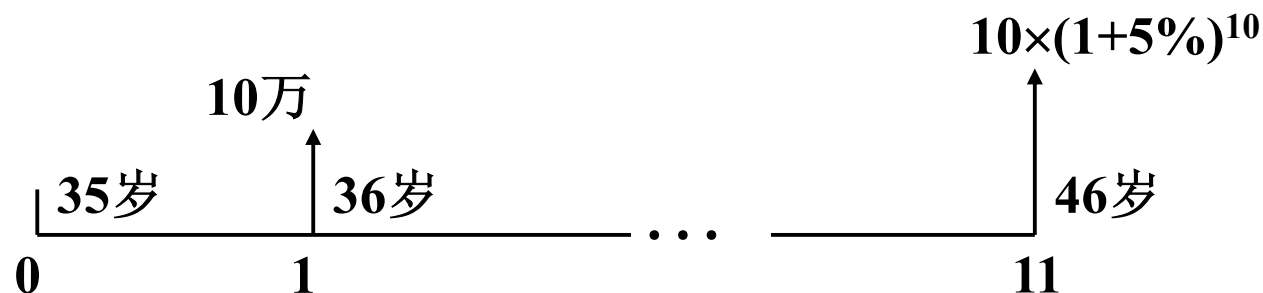
小王年满22岁开始工作，满60岁退休，
第1年工资为C，之后每年按g增长，工作第1年开始储蓄养老金



工龄共38年
储蓄共38年

认证考试真题

- B先生于今年初满35岁时跳槽到某跨国企业工作，年薪10万元人民币，预计未来年均增长率为5%。该公司实行DB型养老金计划，在员工退休后每年初支付养老金，支付15年，年养老金支付单位=最后年薪×10%×司龄。如果B先生与该跨国企业的劳动合同签到46岁，贴现率为3%，请计算其年满46岁退休后所领取的养老金在退休时点的现值是（ ）。



认证考试真题

- 解析：
 - B先生最后年薪 = $10 \times 1.05^{10} = 16.2889$ 万元；
 - 退休后每年可获得养老金 = $16.2889 \times 0.1 \times 11 = 17.9178$ 万元；
 - B先生46岁退休后所领取养老金在退休时点的现值，运用金融计算器得到养老金在退休时点的现值为： 220.3191 万元。



TVM 计算器

n	15.0000	= 支付年限
I	3.0000%	= 投资报酬率
PV	-220.3191	= 养老金在退休时点的现值
PMT	17.9178	= 每年领取的养老金
FV	0.0000	=

年金模式： ☐ 期末 ☒ 期初

4. 单位福利的税收政策

- 合格计划与非合格计划
 - 合格计划
 - 符合法定条件、经过税务等管理部门审核
 - 可以享受税收优惠待遇
 - 非合格计划
 - 不符合相关条件，不具备税收优惠资格
- 税收优惠条件
- 税收政策模式
 - 涉及三个资金环节：缴费、投资和待遇支付
 - 如EEE、EET、ETT等

例题

- 假定向养老金计划一次性供款10万元，可在税前列支，运行25年，平均投资收益率 $i=3\%$ ，仅对投资收益征税，税率 $t=20\%$ ，则EET政策使个人收益比在ETE税收政策下提高了（ ）。

A.7.67% B.8.13% C.25.92% D.26.71%

- 答案： B

- 解析：

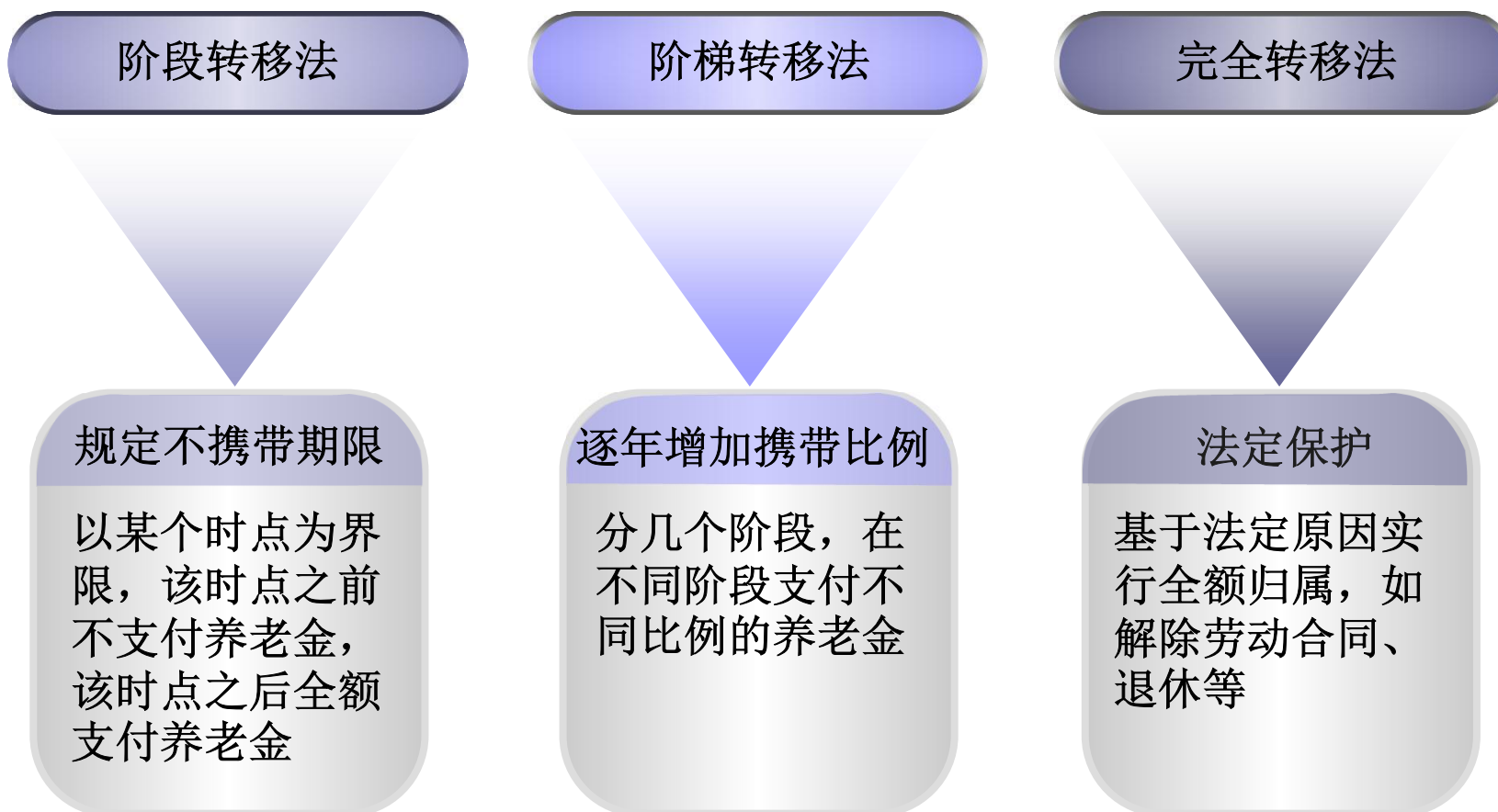
每1元本金净投资收益：

$$\text{EET: } [(1+3\%)^{25}-1] \times (1-20\%)=0.8750$$

$$\text{ETE: } [1+3\% \times (1-20\%)]^{25} -1=0.8093$$

$$(0.8750 - 0.8093)/0.8093 \approx 8.12\%$$

5.用人单位缴费的归属



认证考试真题



- 毛先生2005年1月1日参加了企业年金计划，企业年金计划方案规定公司和个人年底一次性供款，个人供款额为当年平均工资的4%，公司配款是个人供款额的80%，年均投资回报率5%，公司供款可按照**阶梯法**和**阶段法**向员工转移。假设毛先生个人月平均工资总额为5,000元，并保持不变。

认证考试真题

阶梯式转移法		阶段式转移法	
员工工龄	个人归属比例	员工工龄	个人归属比例
2-4年（含4年，下同）	40%	1-4年（含4年）	0
5-6年	50%	5年以上（含5年）	100%
7-8年	70%		
9年以上	100%		

- 按照阶梯式转移法，如果毛先生在2012年1月1日离开公司，可携带企业年金个人账户积累额为（ ）。

认证考试真题

- 企业年金的每年个人供款为：
 $5,000 \times 12 \times 4\% = 2,400$ 元；
- 至2012年1月1日供款7次，个人账户余额，用金融计算器计算得到FV = 19,540.82元
- 雇主供款为个人供款的80%，因此雇主供款 = $19,540.82 \times 80\% = 15,632.66$ 元；
- 在阶梯式转移法下，雇主供款的个人归属比例70%，
- 因此：可携带年金收入 = 个人账户全额 + 雇主供款 $\times 70\% = 19,540.82 + 15,632.66 \times 70\% = 30,483.68$ 元。



TVM 计算器

n	7.0000	投资年限
I	5.0000%	投资报酬率
PV	0.0000	期初账户余额
PMT	-2,400.0000	每期存入额
FV	19,540.8203	期末账户余额

年金模式：☒ 期末 ☐ 期初

认证考试真题



- 按照阶段式转移法，如果毛先生在2012年1月1日离开公司，可携带企业年金个人账户积累额为（ ）。
- 在阶段式转移法下，雇主供款的个人归属比例100%，因此：可携带年金收入 = 个人账户全额 + 雇主供款 $\times 100\% = 19,540.82 + 15,632.66 \times 100\% = 35,173.48$ 元



CFP®认证培训现场辅导

二、典型单位福利计划

1. 国外典型养老金计划

类型	特征
美国 401 (k) 计划	自愿型计划
	税收政策：EET模式
	DC计划
	赋予员工个人管理养老金账户资产的权利
	受到严格的监管
英国 职业养老金计划	国家养老金
	强制的养老金制度
	自愿性私人退休储蓄
澳大利亚 超级年金计划	强制型的雇主养老金计划
	采用基金运作模式；采用信托模式管理
	成员可选择养老金账户资产
	享受税收优惠（EET或TEE）

2.1 中国企业年金计划的特点



- 是国家基本养老保险的补充计划
- 企业自愿建立和员工自愿参加
- 符合法律规定条件的计划可以享有税优待遇
- 以**DC**计划为主，实行个人账户管理模式；接近退休的制度“中人”可适当考虑**DB**待遇
- 企业年金基金资产独立，通过信托合同委托受托人管理
- 企业年金基金实行市场化运营
- 计划成员可选择领取方式，包括一次性领取和年金支付

2.2 中国企业年金缴费原则



- 企业和职工共同缴费
- 缴费上限
 - 企业缴款不超过职工工资总额的8%,
 - 个人和企业缴款合计不超过12%

2.3 中国企业年金的缴费方法

方法	具体操作	示例	特点
配款法	员工按照一定比例缴费，企业按个人一定比例配款	员工按工资缴费 2% ，企业按 1:1 配款	操作简单
效益工资法	$Y=A+B \times X$ <p>Y: 企业供款额 A: 根据企业效益确定基数 B: 司龄系数(可浮动) X: 员工司龄</p>	<p>某员工司龄20年，企业效益基数 100，司龄系数3，企业缴费额为：</p> $100+3 \times 20=160 \text{ (元)}$	与企业效益直接挂钩
综合系数法	$\text{缴费额} = \text{缴费基数} \times (\text{职级系数} + \text{年龄系数} + \text{服务年限系数} + \text{职称系数} + \text{荣誉系数} + \text{性别系数}) \times \text{承担比例系数}$	<p>缴费基数3,000元，缴费系数总和为3.7，公司与个人承担比例分别为80%和20%，则个人缴费：</p> $3.7 \times 3,000 \times 20\% = 2,220 \text{ (元)}$	操作复杂，相对精确

2.4 中国企业年金税收政策

阶段	单位缴费	个人缴费
缴费阶段	<p>(1) 不超过职工工资总额5%标准内的部分，在计算企业所得税应纳税所得额时准予扣除；超过的部分，不予扣除。</p> <p>(2) 单位缴费计入个人账户部分：个人暂不缴纳个人所得税</p>	个人在不超过本人缴费工资计税基数的 4% 标准内的部分，暂从个人当期的应纳税所得额中扣除。
投资阶段	年金基金投资运营收益分配计入个人账户时，个人暂不缴纳个人所得税	
领取阶段	<p>个人达到国家规定的退休年龄，领取的企业年金，不并入综合所得，全额单独计算应纳税款。</p> <p>其中按月领取的年金，适用月度税率表计算纳税；按季领取的，平均分摊计入各月，按每月领取额适用月度税率表计算纳税；按年领取的，适用综合所得税率表计算纳税。</p> <p>出境定居或死亡一次性领取的，适用综合所得税率表计算纳税；其余原因一次性领取的，单独作为一个月的工薪所得适用月度税率表计算纳税。</p>	

2.5 中国企业年金计划的运营机制



- 信托与委托合同
- 企业年金计划的治理结构
- 企业年金基金投资范围

2.5.1 信托与委托合同

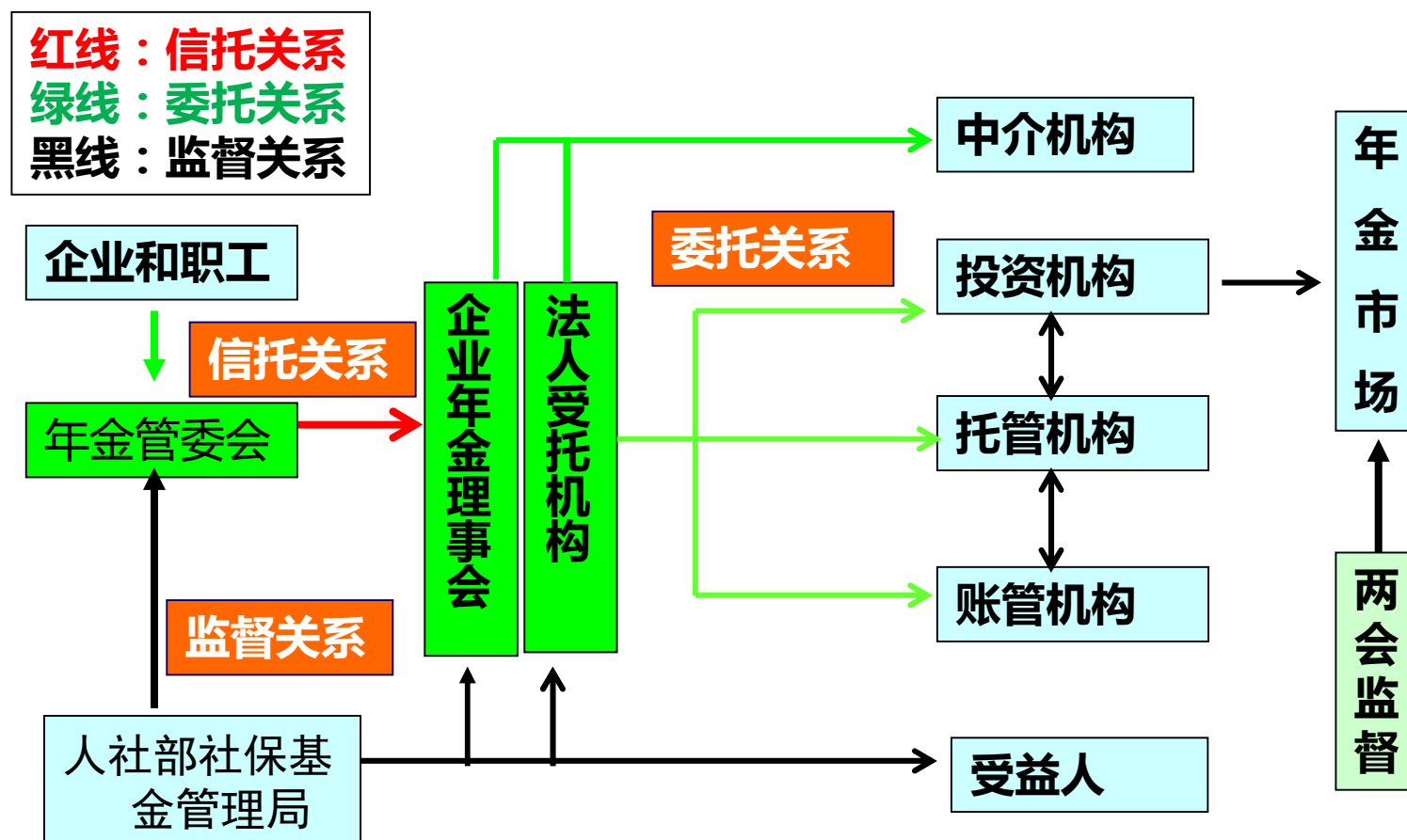
委托合同

- ◆ 受托人与功能代理人之间签订的企业年金计划管理的专项功能代理合同
- ◆ **两方主体：**委托人，受委托人

信托合同

- ◆ 企业年金委托人和受托人之间签订的，为保护受益人利益的企业年金计划管理合同
- ◆ **三方主体：**委托人、受托人、受益人
- ◆ 坚持受益人利益最大化原则

2.5.2 企业年金计划的治理结构



认证考试真题

- 某大型金融集团的员工养老金计划受托人为其子公司—某养老金信托公司。在金融海啸期间，该金融集团连同该子公司一齐宣告破产。那么，该集团员工养老金计划资产是否会被用于清偿债务？（ ）
 - A. 必然会
 - B. 取决于信托合同规定
 - C. 取决于双方谈判结果
 - D. 必然不会**
- 答案：**D**
- 解析：本题考查的是对信托的理解，信托资产是独立的，不受委托人和受托人破产的影响，也不能用于清偿委托人或受托人的债务。

2.6 企业年金的领取

情形	处理方式
达到国家规定的退休年龄或者完全丧失劳动能力	可以从本人企业年金个人账户中按月、分次或者一次性领取企业年金，也可以将本人企业年金个人账户资金全部或者部分购买商业养老保险产品，依据保险合同领取待遇并享受相应的继承权
出国（境）定居人员	可以根据本人要求一次性支付给本人企业年金个人账户资金
职工或者退休人员死亡	其企业年金个人账户余额可以继承
职工变动工作单位，新就业单位已经建立企业年金或者职业年金	原企业年金个人账户权益应当随同转入新就业单位企业年金或者职业年金
职工新就业单位没有建立企业年金或者职业年金，或者职工升学、参军、失业期间	原企业年金个人账户可以暂时由原管理机构继续管理，也可以由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理；原受托人是企业年金理事会的，由企业与企业协商选择法人受托机构管理

认证考试真题

- 程某与公司的劳动合同期限届满，但公费培训服务期还有 2 年。双方均同意不再续订劳动合同。由于程某的企业年金个人账户储存额为 12.78 万元，双方协议用这笔钱补偿公司支付的培训费。关于该协议的效力问题，下列说法中正确的是()。
 - A. 协议无效，因为企业年金不得转为他用和提前支取
 - B. 协议无效，因为程某必须将企业年金个人账户储存额带到新单位去
 - C. 协议无效，让员工补偿培训费不公平，违反了《劳动合同法》
 - D. 协议有效，因为双方意思表示一致
- 答案：A
- 解析：企业年金是员工的养老金权益，不得转为他用。

3. 健康保障计划

■ 医疗费用分担

□ 国家基本医疗保险

- 医疗费用社会统筹报销额 = (两定点, 三目录, 起付线以上) × (80%~90%), 不超过封顶线的住院费用
- 起付线: 社会统筹基金开始分担的医疗费用的金额起点, 为当地员工年平均工资的10%左右
- 封顶线: 社会统筹最高支付限额, 原则上控制在当地员工年平均工资的4-6倍

□ 企业补充医疗保险分担部分剩余资金

例题

- 姚先生参加了社会医疗保险和单位补充医疗保险，其所在城市社平工资为**2,300元/月**，社保统筹账户报销比例为**80%**，社保报销后目录内的剩余医药费按照补充医疗保险规定报销，报销比例为**70%**。姚先生最近发生了**15.7万元**医疗费，其中**13万元**为目录内费用，如果不考虑起付线，请计算姚先生医疗费用自付比例为（ ）。（封顶线为当地在岗职工年平均工资的**4倍**）
- 当地社保报销封顶线 = $2,300 \times 12 \times 4 = 110,400$ 元；
- 目录内费用可报销金额 = $13 \times 80\% = 10.4$ 万元，低于封顶线，可全额报销；
- 补充医保报销金额 = $(13 - 10.4) \times 70\% = 1.82$ 万元；
- 自付金额 = $15.7 - 10.4 - 1.82 = 3.48$ 万元；
- 自付比例 = $3.48 / 15.7 \times 100\% = 22.17\%$ 。

4. 住房福利计划

■ 三种住房福利：

□ 现金补助类

□ 实物资助类

- ✓ 直接为无房员工提供宿舍或公寓
- ✓ 帮助员工低价购房

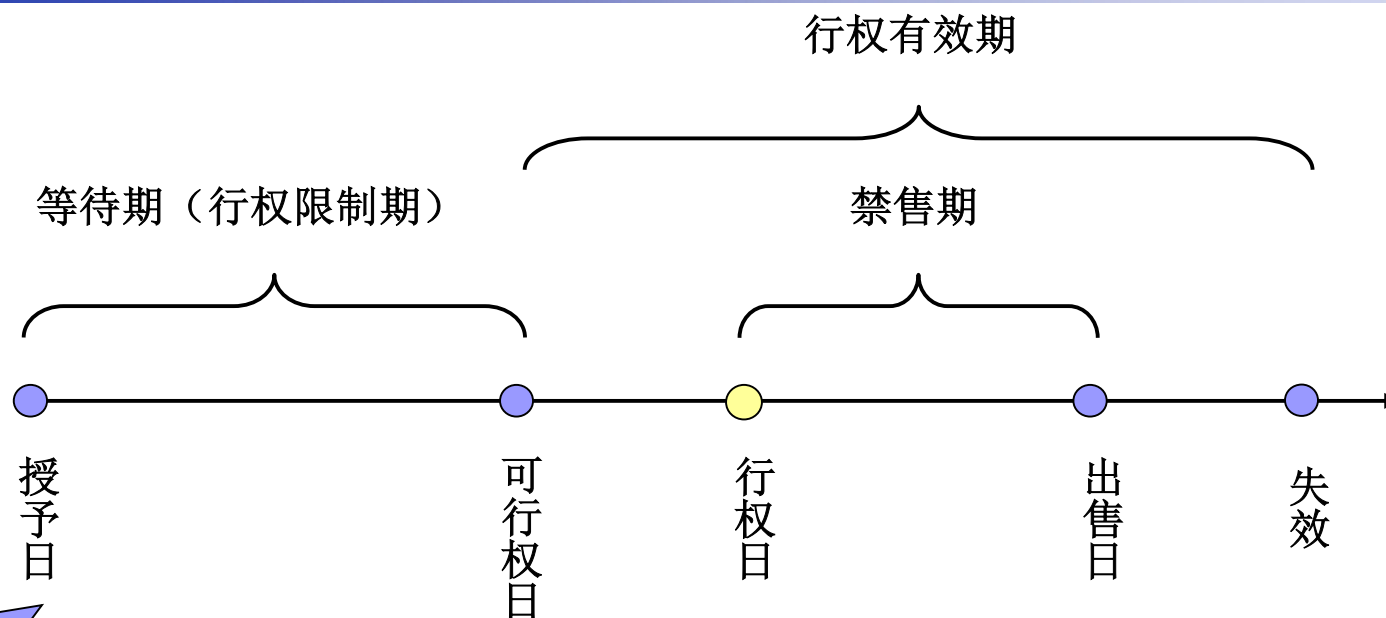
□ 购房贷款类

- ✓ 企业通过其所建立的员工福利基金或专门的住房基金，为购房员工提供低息或无息借款，或帮助员工偿还住房贷款等方式

5. 股权激励计划的主要类型

- 以权益结算：限制性股票、股票期权
 - 限制性股票是指指被激励对象按照股份支付协议规定的条款和条件，从企业无偿或以较低的价格获得一定数量的本企业股票
 - 以现金结算：虚拟股票、股票增值权
 - 特点：与股票挂钩，但以现金支付
 - 股票增值权，是用现金支付的模拟期权激励
- ◆ 除不需实际行权和持有股票之外，现金股票增值权的运作原理与股票期权是一样的
 - ◆ 除不需实际授予股票和持有股票之外，虚拟股票的运作原理与限制性股票是一样的。

期权激励计划



补充

- 上市公司股权激励税收政策（2019年1月1日至2021年12月31日）
- 居民个人取得股票期权、股票增值权、限制性股票、股权奖励等股权激励，凡是符合原股权激励享受优惠政策条件的，可以不并入当年综合所得，全额单独适用综合所得税率表年表，计算纳税。
- 对于居民个人一个纳税年度内取得两次以上（含两次）股权激励的，应将一年内的多次股权激励所得合并计算纳税。

例题

- 张先生是公司高管，2016年1月1日被授予5万份股票期权，他于2019年9月1日该公司股票市价15元时行权，以9.83元价格购买5万份股票。
- 假设其获企业股票的实际购买价低于购买日公平市场价的差额按“工资、薪金所得”计算缴纳个人所得税。假设张先生没有因为本次拥有股份而参与企业税后利润分配所得。
- 若2022年9月1日公司股票市价上涨为30元，张先生将股票全部卖出，请计算张先生行权和售出股票合计的税后净收入多少元？
- 注：本课件中，印花税按0.1%，交易佣金按0.2%计算。

解析

- 股票期权收入= 转让价与授予价差额-税费=股数×（转让时市价-行权价）- 个人所得税 - 印花税 - 交易佣金
- 个人所得税=50,000 ×（15-9.83）×20%-16,920=34,780（元）
- 印花税=50,000×30×0.001=1,500（元）
- 交易佣金=50,000×30×0.002=3,000（元）
- 股票期权收入=50,000 ×（30-9.83）-34,780-1,500-3,000=969,220（元）
- 张先生行权和售出股票合计获益969,220元人民币。

三、单位福利的筹划与选择

员工对福利计划的选择

- 理性分析自身的福利需求
- 关注福利计划运行风险
- 有效利用税优政策
- 选择最优受益方式

知识产权声明



本教学资源全部知识产权（含已登记软件著作权）归属本机构，受中国法律保护，有专业法律团队维权；未经授权，不得以任何目的（包括但不限于学习、研究等非商业用途）修改、使用、复制、传播；侵权者将可能面临严重法律后果。

自由 自主 自在