



CFP®认证培训现场辅导

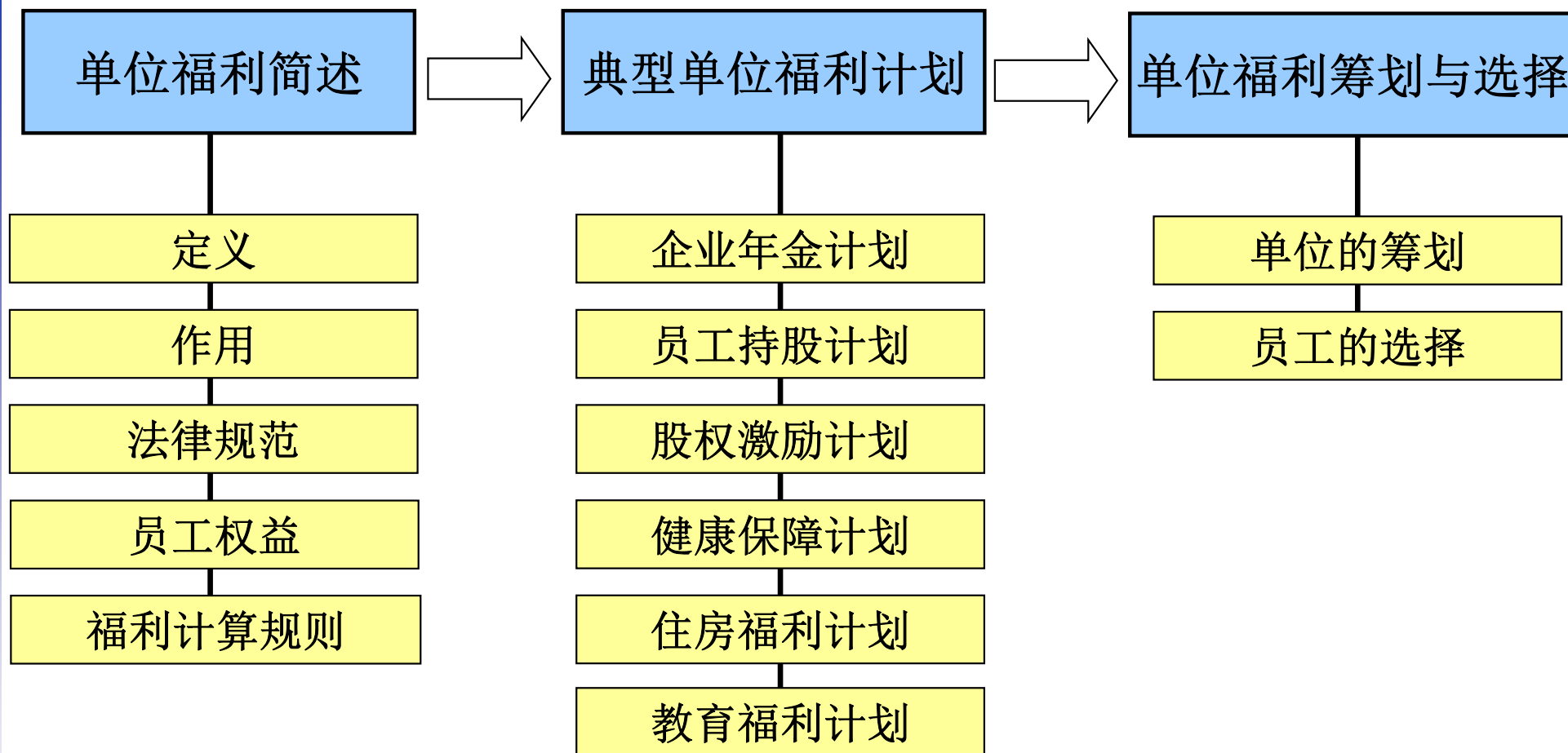
员工福利

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、单位福利简述

1. 单位福利的定义

■ 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

2. 单位福利的作用

- 物质激励
 - 单位福利以公平与效率有效结合的运作计划，对员工起到物质激励作用
- 风险保障
 - 单位福利以人性化的设计和兑现方式对员工的收入、健康、住房等基本生活提供了全方位的保障
- 成本利用
 - 以延期支付为主，用较少的成本使企业和员工获得较多的收益
 - 部分单位福利计划可以享受国家税收优惠

3. 单位福利的法律规范

■ 劳动合同

- 单位福利计划通常要求参加人员与本单位具有劳动合同关系
- 劳动合同期限影响单位福利的归属、给予和价值计算

■ 用人单位责任

- 保证福利计划设立的合法性
- 保证福利计划运行的安全性
- 履行缴费责任或待遇支付责任

4. 员工权益

薪酬结构	当期支付	
	延期支付	已归属权益：不以未来雇佣为条件的员工福利，是个人已经获得的不可撤销的权益给付。 已归属权益=员工立即离职可携带的权益
		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。 未归属应计权益=员工立即离职无法携带的单位缴费部分权益
		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。 预期权益=员工继续工作N年后的已归属权益在当前时点的现值-员工当前已归属权益的现值

认证考试真题

小王今年初和金源有限责任公司签订了为期3年的劳动合同。该劳动合同规定企业除了基本养老保险外，还提供一项雇主福利计划。该雇主福利计划规定：企业承诺在员工履行合同3年期满后一次性支付9万元的雇主福利金。若小王在该公司工作了2年后由于自身原因离职，则关于劳资双方对员工福利的以下理解中正确的是（）。

- ①由于小王未能按约定履行合同，离职时便丧失了前两年的基本养老保险相关缴费权益
- ②由于小王未能按约定履行合同，离职时没有资格要求企业支付雇主福利金
- ③企业可以不向小王支付雇主福利金，若已计提进入福利的过渡账户，企业可以收回并进行再分配
- ④小王缴纳的基本养老保险费为未归属应计权益

A. ①、② B. ①、③ C. ②、③ D. ②、④

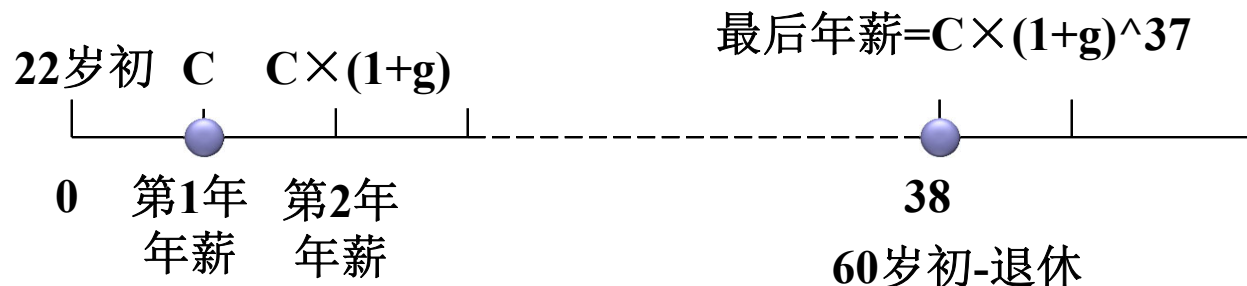
认证考试真题

- 解析：基本养老保险为法定福利，不会随员工离职而丧失相应权益，①错误；小王离职时未满3年，雇主福利金小王尚未有资格领取，②正确；暂存未归属的单位供款，在员工弃权后可以再分配，③正确；基本养老保险费个人账户余额归属于个人，属于已归属权益，④错误。

5. 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

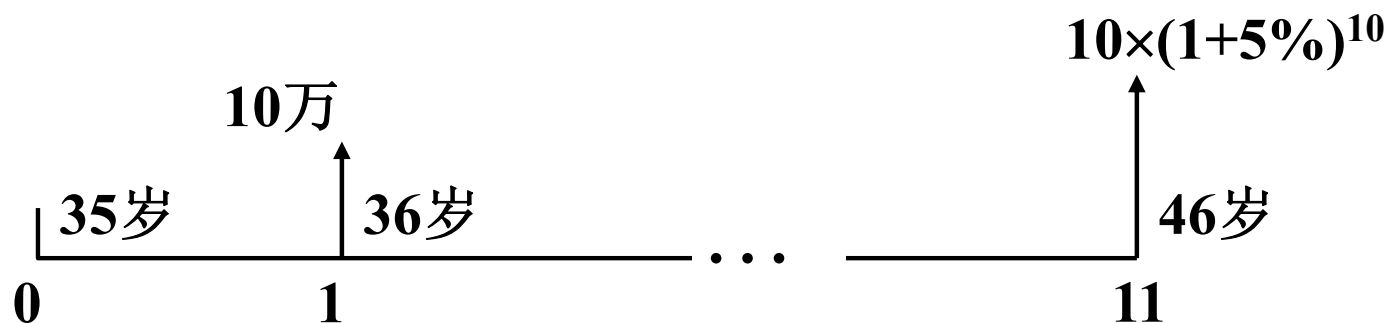
小王年满22岁开始工作，满60岁退休，
第1年工资为C，之后每年按g增长，工作第1年开始储蓄养老金



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

二、典型单位福利计划

1. 企业年金计划

1.1 不同类型的年金计划

1.2 企业年金的税收政策

1.3 用人单位缴费的归属原则

1.4 中国企业年金计划

1.5 境外典型年金计划

1.1 不同类型的年金计划

■ 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

1.1 不同类型的年金计划

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

- 例如：我国基本养老保险金

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

认证考试真题

胡先生供职于某中型企业，该企业建立的雇主养老金计划个人无需缴费，规定的退休后待遇领取的计算公式为：养老金/年=最后年薪 $\times 1\%$ \times 司龄，对于该养老金计划的特征，下列表述中正确的是（ ）。

- A. 待遇支付主要由雇主承担，个人只承担部分风险
- B. 需要建立个人账户，支付方式复杂
- C. 雇主有精算和计提准备金的义务，但无需承担投资风险
- D. 养老金待遇多少取决于年薪和司龄**

认证考试真题

- 解析：胡先生单位的养老金计划为**DB**型计划，养老金待遇取决于最后年薪与司龄，**D**选项正确。**DB**计划的支付风险主要由雇主承担，个人不承担风险，**A**错误；**DB**计划不设立个人账户，**B**选项错误；雇主的支付义务是确定的，需使养老金准备资产不小于累积给付义务，需承担投资风险，**C**选项错误。

1.2 企业年金的税收政策

- 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（普惠、公平）
- 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：

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

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

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

1.3 用人单位缴费的归属原则

阶段转移法

规定不携带期限

以某个时点为界限，该时点之前不支付养老金，该时点之后全额支付养老金

阶梯转移法

逐年增加携带比例

分几个阶段，在不同阶段支付不同比例的养老金

完全转移法

法定保护

基于法定原因实行全额归属，如解除劳动合同、退休等

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

1.4 中国企业年金计划

- 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

1.4.1 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%

1.4.2 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>	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： $100+3 \times 20=160$ （元）	与企业效益直接挂钩
综合系数法	缴费额=缴费基数×（职级系数+年龄系数+服务年限系数+职称系数+荣誉系数+性别系数）×承担比例系数	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： $3.7 \times 3,000 \times 20\%=2,220$ （元）	操作复杂，相对精确

1.4.3 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> <ul style="list-style-type: none">• 按月领取，适用月度税率表计算纳税• 按季领取，平均分摊入月，以每月领取额适用月度税率表计算纳税• 按年领取，适用综合所得税率年表计算纳税• 出境定居或死亡一次性领取，适用综合所得税率年表计算纳税• 其余原因一次性领取，单独作为一个月的工薪所得适用月度税率表计算纳税	

1.4.4 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

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



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。

1.4.5 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。

1.5 境外典型年金计划

类型	特征
中国香港强积金	强制型计划
	可享受税务减免
	有补偿基金
美国 401 (k) 计划	自愿型计划
	税收政策：EET模式/TEE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	强制的养老金制度
澳大利亚 超级年金计划	强制型的雇主养老金计划
	成员可选择养老金账户资产
	享受税收优惠（EET或TEE）

3. 员工持股

■ 员工持股计划

- 公司根据员工意愿，通过合法方式使员工获得本公司股票/股份并长期持有
- 员工持股计划的参加对象为公司员工，包括管理层人员

■ 员工持股平台

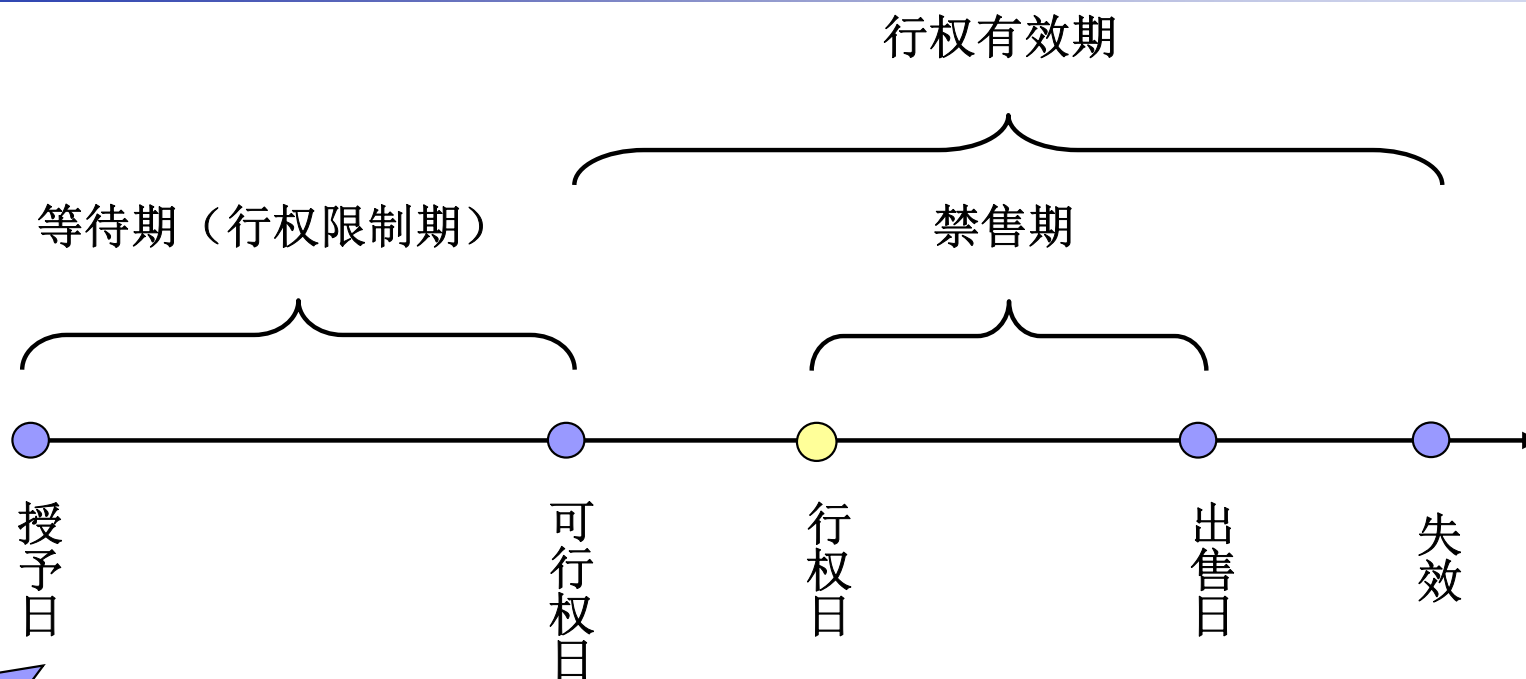
- 通过设立持股平台，使员工通过持有持股平台股权或份额的方式，间接地持有公司股权

4. 股权激励计划

	特点	分红权	表决权	股价上涨 获益
股票期权	以权益结算， 实际持股	有（行权后）	有	是
限制性股票		有		是
虚拟股票	以现金结算， 不持股	有	无	否
股票增值权		无		是

- ◆ 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。

股权激励计划税收政策



补充

- ➔ 上市公司股权激励税收政策（2019年1月1日至2023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。

注：本课件中，印花税按0.1%，交易佣金按0.2%计算。

认证考试真题

- 以下关于股权激励计划的说法中错误的是（ ）。
 - ①股权激励计划的主要类型有限制性股票、股票期权、虚拟股票和股票增值权
 - ②限制性股票与股票增值权均为以权益结算的员工持股计划
 - ③股票期权授权和行权时员工均不需要缴纳个人所得税
 - ④如实施股票期权计划，员工行权后将承担因股价过分下跌而造成的损失
- A. ①、② **B. ②、③** C. ①、④ D. ③、④

解析：股票增值权激励计划是以现金结算，不是权益结算，所以②说法错误；股票期权行权时员工需要缴纳个人所得税，所以③说法错误。①④正确。

5. 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) \times (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 = $3.48 / 15.7 \times 100\% = 22.17\%$ 。

6. 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

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