



金融理财师（AFP/CFP）考试辅导系列

员工福利与退休计划

过关必做 1500 题

主编：金圣才

支持：中华金融学习网

赠

圣才学习卡20元

中华金融学习网 www.100jrxx.com

圣才学习网 www.100xuexi.com

中国石化出版社

[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)

教·育·出·版·中·心

金融理财师 (AFP/CFP) 考试辅导系列

员工福利与退休计划

过关必做 1500 题

主编：金圣才

支持：中华金融学习网

中国石化出版社

内 容 提 要

本书是国际金融理财师(CFP)考试科目“员工福利与退休计划”过关必做习题集。本书遵循考试指定教材《员工福利与退休计划》的章目编排,共分3部分11章,根据《国际金融理财师(CFP)教学与考试大纲(2008)》及相关法律、法规和规范性文件精心编写了约1500道习题。所选习题基本覆盖了考试大纲规定需要掌握的知识内容,侧重于常考难点习题,对部分习题的答案进行了详细的分析和说明。

本书特别适用于参加国际金融理财师(CFP)考试的考生使用。本书配有圣才学习卡,增值服务请登录圣才学习网/中华金融学习网(www.100jrx.com)。

图书在版编目(CIP)数据

员工福利与退休计划过关必做1500题/金圣才主编.
北京:中国石化出版社,2008
(金融理财师(AFP/CFP)考试辅导系列)
ISBN 978-7-80229-695-4

I. 员… II. 金… III. ①职工福利-经济师-资格考核-习题②退休金-劳动制度-经济师-资格考核-习题
IV. C913.7-44 F241.34-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第117354号

中国石化出版社出版发行

地址:北京市东城区安定门外大街58号

邮编:100011 电话:(010)84271850

读者服务部电话:(010)84289974

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail:press@sinopec.com.cn

金圣才文化发展(北京)有限公司排版

北京科信印刷厂印刷

全国各地新华书店经销

*

787×1092毫米16开本18.5印张436千字

2008年8月第1版 2008年8月第1次印刷

定价:38.00元

序 言

金融理财师(AFP/CFP)资格认证考试是中国金融教育发展基金会金融理财标准委员会(Financial Planning Standards Council of China)(简称中国金融理财标准委员会,FPSCC)引进国际CFP专业资格认证制度在中国设立的。目前,中国金融理财标准委员会采用多数国际CFP组织正式成员的做法,在中国实施两级金融理财师认证制度,即金融理财师(Associate Financial Planner,简称AFP)和国际金融理财师(Certified Financial Planner,简称CFP)认证制度。

AFP资格认证考试科目:金融理财基础。CFP资格认证考试科目:分为四门专业科目和一门综合科目,专业科目为《投资规划》、《个人风险管理与保险规划》、《员工福利与退休计划》、《个人税务与遗产筹划》,综合科目为《综合案例分析》。考试方式:闭卷、采用填涂答题卡方式(注意:当年的考试题型、考试时间、考试大纲等相关信息请登录中华金融学习网 www.100jrx.com)。

为了帮助考生顺利通过金融理财师(AFP/CFP)考试,我们根据考试指定教材和《金融理财师教学与考试大纲》编写了AFP/CFP各门考试科目的习题集:

1. AFP资格认证考试:《金融理财原理过关必做2000题》

2. CFP资格认证考试:①《投资规划过关必做2000题》;②《个人风险管理与保险规划过关必做2000题》;③《员工福利与退休计划过关必做1500题》;④《个人税务与遗产筹划过关必做1500题》;⑤《综合案例分析过关必做1000题》。

本书是国际金融理财师(CFP)考试科目“员工福利与退休计划”过关必做习题集。本书遵循考试指定教材《员工福利与退休计划》的章目编排,共分3部分11章,根据《国际金融理财师(CFP)教学与考试大纲(2008)》及相关法律、法规和规范性文件精心编写了约1500道习题。所选习题基本覆盖了考试大纲规定需要掌握的知识内容,侧重于设计常考难点习题,对部分习题的答案进行了详细的分析和说明。

需要特别说明的是:本书参考了众多的配套资料和相关参考书,书中错误、遗漏不可避免,敬请指正和提出建议;本书需要参考的相关法律法规很多,具体内容请登录中华金融学习网(www.100jrx.com)。

圣才学习网(www.100xuexi.com)是一家为全国各类考试和专业课学习提供全套复习资料的专业性网站。圣才学习网包括中华金融学习网、中华证券学习网、中华保险学习网、中华精算师考试网等40多个子网站。其中,中华金融学习网是一家为全国各类金融学考试和金融学专业课学习提供全套复习资料的专业性网站。金融学考试包括中国银行业从业人员认证资格考试、金融专业英语证书考试

(FECT)、特许金融分析师(CFA)、金融理财师(AFP/CFP)等;金融学专业课包括金融学(货币银行学)、国际金融、金融市场学等。每个栏目(各类金融学考试、各门业课)都设置有为考生和学习者提供一条龙服务的资源,包括:网络课程辅导、在线测试、历年真题详解、专项练习、笔记讲义、视频课件、学术论文等等。

本书配有圣才学习卡,圣才学习网/中华金融学习网为考生提供各种证券金融类资格考试的历年真题、在线测试、考试题库等增值服务,详情请登录网站:

圣才学习网 www.100xuexi.com

中华金融学习网 www.100jrxx.com

金圣才

目 录

第一部分 员工福利与薪酬

第1章 员工薪酬与收入	(1)
第2章 社会福利和薪酬扣除	(19)
第3章 企业福利和薪酬扣除	(76)

第二部分 退休计划

第4章 退休计划的基本原理	(124)
第5章 团体人寿保险	(161)
第6章 养老金债务精算原理	(182)
第7章 退休计划的法律应用	(195)
第8章 个人退休计划	(222)

第三部分 国外员工福利和退休计划

第9章 国外员工福利介绍	(251)
第10章 国外股权期权计划介绍	(265)
第11章 国外个人退休计划介绍	(274)

第一部分 员工福利与薪酬

第1章 员工薪酬与收入

单项选择题(以下各小题所给出的4个选项中,只有1项最符合题目要求,请将正确选项的代码填入括号内)

1. 工资是对员工贡献的()。

- A. 延期补偿
- B. 按照生产要素和贡献进行的全面补偿
- C. 当期补偿
- D. 当期补偿和延期补偿

【答案】C

2. 工资主要包括()。

- I. 基本工资
- II. 奖金
- III. 津贴和补贴
- IV. 加班加点工资以及特殊情况下支付的工资

- A. I、III、IV
- B. I、II、IV
- C. II、III、IV
- D. I、II、III、IV

【答案】D

【解析】工资是雇主对员工贡献的当期补偿,包括基本工资、奖金、津贴、年红利、年薪,以及当期可以兑现的福利等。

3. 在“五一”期间工作的员工得到的加班工资属于()。

- A. 岗位津贴
- B. 补贴
- C. 金融性福利
- D. 过节福利

【答案】B

4. ()是补偿员工特殊或额外的劳动消耗或其他特殊原因支付给员工的报酬。

- A. 补贴
- B. 附加工资
- C. 津贴
- D. 加班工资

【答案】C

5. 运动员体育津贴属于()。

- A. 计时工资
- B. 计件工资
- C. 津贴和补贴
- D. 特殊情况下支付的工资

【答案】A

6. 附加工资属于()。

- A. 计时工资
- B. 奖金
- C. 津贴和补贴
- D. 特殊情况下支付的工资

【答案】D

7. ()实际上是计时工资的一种转化形式。

- A. 等级工资
- B. 岗位工资
- C. 绩效工资
- D. 计件工资

【答案】D

8. 下列各项不属于工资所得的是()。

- A. 计件工资 B. 补充医疗保险 C. 奖金 D. 职务工资

【答案】B

【解析】补充医疗保险是员工福利的一种，是一种延期支付的薪酬，不属于工资范畴。

9. 对()的准确统计是国家从宏观上了解员工生活水平的重要依据，也是企业掌握人工成本的主要信息来源。

- A. 奖金津贴 B. 工资总额 C. 社会保险 D. 福利水平

【答案】B

10. 下列哪些属于早期的工资学说?()

I. 分享工资理论 II. 工资基金理论

III. 工资谈判理论 IV. 均衡工资理论

- A. I、II B. III、IV C. I、III D. II、IV

【答案】A

【解析】早期的工资理论包括生存工资理论、工资基金理论、边际生产率理论、生产要素理论以及分享工资理论。

11. 工资理论在发展过程中没有经过下列哪一个过程?()

- A. 生存工资理论 B. 工资基金理论 C. 按需分配理论 D. 分享经济理论

【答案】C

【解析】工资理论经历了生存工资理论、工资基金理论、边际生产率理论、分享经济理论和生产要素理论五个阶段。

12. 早期工资制度下工资被认为用以维持生命。这种理论认为，如果工资高于这个水平，必然导致以下的循环现象：工人家庭多生育、人口增长、劳动力供应增加、雇主降低工资；反之，如果工资低于这个水平，劳动力再生产受到影响，劳动力供不应求，工资必将上升。该理论被称为()理论。

- A. 薪酬工资 B. 基金工资 C. 生存工资 D. 分享工资

【答案】C

【解析】生存工资(subsistence wage)即用以维持生命的工资。

13. 约翰·穆勒等认为工资取决于资本，是资本家全部资本补偿生产资料消耗以后的剩余部分，是一个固定的工资总量。因此，工人的工资水平与就业人数成反比关系。这种理论被称为()。

- A. 生存工资理论 B. 工资基金理论
C. 边际生产率理论 D. 分享经济理论

【答案】B

【解析】工资基金是指按照“先积累后消费”原则定期支付的工资。约翰·穆勒的固定工资基金理论因缺乏弹性而遭到批评，很快就被放弃了。英国经济学家纳索·西尼尔于1875年，对工资基金理论进行了补充，提出工资基金随劳动生产率而变化的理论。

14. 现代工资理论的雏形是()。

- A. 生存工资理论 B. 分享经济理论 C. 工资基金理论 D. 边际生产率理论

【答案】D

【解析】边际生产率即增加一单位投入所增加的产出。1980年以后产生的边际生产率理论是现代工资理论的雏形。

15. 边际生产率经济理论是由()提出的。
- A. 约翰·贝茨·克拉克 B. 约翰·穆勒
C. 纳索·西尼尔 D. 马丁·魏茨曼

【答案】A

【解析】边际生产率即增加一单位投入所增加的产出。约翰·贝茨·克拉克基于纯竞争的假设(雇主追求利润最大化)提出边际生产率理论,即投入生产要素的成本与依靠它增加的产品成等比关系,任何一个劳动单位所得到的工资均等于最后一个劳动单位创造的产品价值。约翰·穆勒提出的是固定工资基金理论;纳索·西尼尔对工作基金理论进行了补充,提出工资基金随劳动生产率而变化的理论;马丁·魏茨曼提出了分享经济理论。

16. 把固定工资改为与企业经营效益挂钩的指数,建立工人和雇主共同分享企业利润的激励性分配制度的经济理论被称为()。
- A. 生存工资理论 B. 工资基金理论
C. 边际生产率理论 D. 分享经济理论

【答案】D

【解析】分享经济即工资与企业经营效益关联。美国经济学家马丁·魏茨曼在1984年提出分享经济论,其核心思想指出了传统工资理论的弊端在于以分配为基点,而不是以生产为基点,工资分配通常与企业发展无关。他认为,应当把固定工资改为与企业经营效益挂钩的指数,建立工人和雇主共同分享企业利润的激励性分配制度。

17. 下列有关分享工资理论的叙述正确的是()。
- I. 分享工资理论的核心思想是将工人工资与企业利润直接挂钩
II. 员工与雇主在劳动力市场上所达成的协议不是具体规定每小时工资率的劳动合同,而是确定员工与雇主在企业收入中各占多少分享比例的协议
III. 在利润分享协议下,劳动的边际成本总是低于劳动的平均成本
IV. 在利润分享协议下,厂商总有动力不断扩大产量与就业量,去实现利润最大化
- A. I、III B. II、III、IV C. I、II、III D. I、II、III、IV

【答案】D

18. 企业工资制度的类型主要包括()。
- I. 职务工资制 II. 技能工资制 III. 绩效工资制 IV. 岗位工资制
- A. I、II B. III、IV C. I、II、III D. I、II、III、IV

【答案】D

19. 下列各项不属于职务工资制特点的是()。
- A. 职员晋升的机会比较大,成长的规划比较宽,会促进职员工作的积极性、主动性和创造性
B. 严格的职务分析,比较客观公正
C. 职务工资比重较大,职务津贴高,在整个工资中职务工资一般在60%以上,工资浮动比重小,比较稳定
D. 严格的职务等级,并对应严格的工资等级

【答案】A

【解析】职务工资制是首先对职务本身的价值作出客观的评估,然后根据这种评估的结

果赋予担任这一职务的从业人员与其职务价值相当的工资的一种工资制度。职务工资制容易形成管理“独木桥”，职员晋升的机会比较小，成长的规划比较窄，影响职员工作的积极性、主动性和创造性。

20. 关于绩效工资制的特点，下列描述正确的是()。
- A. 有利于员工工资与可量化的业绩挂钩，将激励机制融于企业目标和个人业绩的联系之中
 - B. 有利于工资向业绩优秀者倾斜，提高企业效率，但是会增加工资成本
 - C. 不利于突出团队精神，降低员工的凝聚力
 - D. 基于员工能力设计和执行，员工能力成分占整个工资的 65% 以上

【答案】A

【解析】绩效工资制的特点：①有利于员工工资与可量化的业绩挂钩，将激励机制融于企业目标和个人业绩的联系之中；②有利于工资向业绩优秀者倾斜，提高企业效率和节省工资成本；③有利于突出团队精神和企业形象，增大激励力度和员工的凝聚力；④绩效工资占总体工资的比例在 50% 以上，浮动部分比较大。D 项为职能工资制的特点。

21. 刚进入保险公司的营销员基本上是只有业绩提成，没有基础工资，这种工资制度属于()。
- A. 职务工资制
 - B. 年薪制
 - C. 职能工资制
 - D. 绩效工资制

【答案】D

【解析】保险公司营销员的工资符合绩效工资制，绩效工资制的基本特征是将员工的工资收入与个人业绩挂钩。

22. 下列哪项属于绩效工资制？()
- A. 销售提成工资制
 - B. 岗位效益工资制
 - C. 计时工资制
 - D. 岗位技能工资制

【答案】A

23. 如果某企业员工的能力大小对企业生产效率影响很大，一个能力很强的普通员工比部门经理甚至总经理为企业创造的价值还高，那么该企业的薪酬制度应实行工资与员工()紧密挂钩。
- A. 能力
 - B. 岗位
 - C. 效率
 - D. 年功

【答案】A

24. 技术等级工资制属于()。
- A. 能力工资制
 - B. 组合工资制
 - C. 工作工资制
 - D. 绩效工资制

【答案】A

25. 年终兑现的与业绩挂钩的经理人员的薪酬制度称为()。
- A. 职务工资制
 - B. 年薪制
 - C. 职能工资制
 - D. 绩效工资制

【答案】B

26. 某国有企业领导，为企业工作多年业绩突出，现即将退休，对其应采取()。
- A. 一揽子年薪制
 - B. 准公务员型年薪制
 - C. 分配权型年薪制
 - D. 非持股多元化型年薪制

【答案】B

【解析】准公务员型年薪制的适用对象为所有达到一定级别的高层管理人员，包括董事

长、总经理、党委书记等，尤其是长期担任国有企业领导、能完成企业目标、临近退休年龄的高层管理人员。

27. 年薪制的设计已经接近薪酬计划，包括了当期分配和延期分配。一般可以选择的模式有()。

I. 准公务员型模式：基薪 + 津贴 + 养老金计划

II. 一揽子型模式：单一固定数量年薪

III. 非持股多元化型模式：基薪 + 津贴 + 风险收入(效益收入和奖金) + 养老金计划

IV. 持股多元化型模式：基薪 + 津贴 + 含股权、股票期权等形式的风险收入 + 养老金计划

V. 分配权型模式：基薪 + 津贴 + 以“分配权”、“分配权”期权形式体现的风险收入 + 养老金计划

A. I、III、V

B. II、III、IV

C. I、II、III、V

D. I、II、III、IV、V

【答案】D

28. 劳动报酬等于()。

A. 工资和福利之和

B. 工资

C. 福利

D. 工资及加班费用之和

【答案】A

29. 薪酬是指()。

A. 员工因为雇佣关系的存在而从雇主那里获得的所有各种形式的经济收入以及有形服务和福利

B. 一个组织根据员工所承担或完成的工作本身或者是员工所具备的完成工作的技能或能力而向员工支付的稳定性报酬

C. 员工因为雇佣关系的存在而从雇主那里获得的所有经济收入

D. 员工因为雇佣关系的存在而从雇主那里获得的有形服务和福利

【答案】A

【解析】薪酬即按照生产要素进行全面补偿的分配计划。

30. 薪酬就是企业为员工所提供的()。

A. 货币

B. 实物

C. 货币与实物

D. 奖金

【答案】C

【解析】薪酬既包括实物形式也包括货币形式。货币形式如基本工资、奖金、津贴、年红利、年薪等；实物形式包括各种员工福利项目。

31. ()泛指员工获得的一切形式的报酬。

A. 薪酬

B. 工资

C. 收入

D. 福利

【答案】A

32. 外部薪酬包括直接薪酬和间接薪酬，间接薪酬又称为()。

A. 福利

B. 工资

C. 薪资

D. 薪金

【答案】A

33. 影响员工个人薪酬水平的因素不包括()。

A. 劳动绩效

B. 工会的力量

C. 工作条件

D. 员工的技能

【答案】B

34. 影响薪酬的外在因素主要有()。

- I. 劳动力市场的供需关系与竞争状况
- II. 地区及行业的特点及惯例
- III. 当地生活水平
- VI. 国家的有关法令和法规

A. I、II、VI B. I、III、VI C. I、II、III D. I、II、III、VI

【答案】D

35. 关于浮动薪酬,下列说法不正确的是()。

- A. 浮动薪酬是岗位评价的直接结果
- B. 浮动薪酬要与企业经济效益挂钩
- C. 员工浮动薪酬在计算时一般以对应的固定薪酬水平为基数
- D. 不同薪酬等级的员工,考核结果相同时浮动薪酬会存在差异

【答案】A

36. 下列关于薪酬的描述正确的是()。

- A. 薪酬是雇主对员工贡献的当期补偿与延期补偿的总和
- B. 薪酬是雇主对员工贡献的当期补偿
- C. 薪酬是雇主对员工贡献的延期补偿
- D. 薪酬是养老金的总和

【答案】A

【解析】薪酬是按照生产要素进行全面补偿的分配计划,覆盖当期支付的工资、岗位津贴、奖金等,也覆盖延期支付的社会福利、企业福利和股权期权等内容,即当期补偿和延期补偿的总和。而工资是雇主对员工贡献的当期补偿。

37. 关于薪酬的特征,下列描述正确的是()。

- I. 股权计划属于薪酬中当期收入的内容
- II. 薪酬包括劳动贡献补偿和基本生活保障
- III. 薪酬由一揽子计划构成,包括当期收入和延期收入
- IV. 延期支付的主要形式包括年红利、年薪等

A. I、II B. I、IV C. II、III D. II、IV

【答案】C

【解析】薪酬是对要素和贡献的全面补偿,包括劳动贡献补偿和基本生活保障,其形式表现为当期支付的工资和延期支付的福利。当期支付的表现形式包括基本工资、奖金、津贴、年红利、年薪等,延期支付的表现形式包括社会福利、员工福利和股权期权等。

38. 薪酬反映了按生产要素补偿的原则,包括对()等多种要素的承认和补偿。

- A. 人力资本、工作绩效、社会风险 B. 人力资本、工作技能、社会贡献
- C. 人力资本、工作绩效、社会贡献 D. 资产折旧、工作绩效、社会风险

【答案】A

39. 一揽子薪酬计划包括()。

- A. 当期支付和延期支付 B. 只包含当期支付的薪酬
- C. 只包含延期支付的薪酬 D. 工资、社会保险

【答案】A

【解析】薪酬计划即包括当期支付内容和延期支付内容的一揽子分配计划。

40. 下列说法错误的是()。

- A. 薪酬既覆盖了当期补偿又覆盖了延期补偿
- B. 伴随着时代变革, 分配制度也发生了变化, 且日趋多元化和弹性化, 以满足各类岗位和多种生产要素的需要
- C. 工资逐渐演变成为各种当期支付组合的一揽子计划, 其理论或实践逐步被薪酬所替代
- D. 薪酬反映按生产要素补偿原则, 包括对人力资本、工作绩效、社会风险等多种要素的承认和补偿

【答案】C

【解析】工资逐渐演变成为包括各类当期支付和延期支付的一揽子计划, 其理论或实践逐步被薪酬所覆盖, 成为全面补偿的一揽子薪酬计划, 用公式表示即: 一揽子薪酬计划 = 当期支付 + 延期支付。

41. 薪酬的范围包括()。

- | | | |
|----------|---------|----------|
| I. 工资 | II. 津贴 | III. 奖金 |
| IV. 社会福利 | V. 企业福利 | VI. 股权期权 |
- A. I、II、III
 - B. II、III、IV、V
 - C. I、II、III、IV、V
 - D. I、II、III、IV、V、VI

【答案】D

【解析】薪酬是由当期支付和延期支付构成的一揽子分配制度, 当期支付的主要形式包括基本工资、奖金、津贴、年红利、年薪等, 以及当期可以兑现的福利; 延期支付的主要形式包括社会福利、员工福利和股权期权。

42. 工龄工资是为了调整()的一种薪酬项目。

- A. 个人公平
- B. 内部公平
- C. 外部公平
- D. 结构公平

【答案】B

43. 弹性工作制属于()。

- A. 经济性福利
- B. 直接薪酬
- C. 非经济性福利
- D. 津贴和补贴

【答案】C

44. 下列关于薪酬的说法不正确的是()。

- A. 薪酬的当期支付特征之一等价交易, 即基于雇主和雇员之间的雇用交易原则进行支付
- B. 非全额薪酬是当期支付的特征之一
- C. 当期支付只需满足个人生活和发展的需要, 延期支付还要满足企业发展的需要
- D. 直接补偿的补偿内容包括服务年限、岗位责任、工作绩效等

【答案】C

【解析】当期支付既要满足企业发展需要, 又要满足个人发展需要; 延期支付需要员工与企业共同承担风险。

45. 下列说法错误的是()。

- A. 当期支付是扣除延期支付部分的薪酬

- B. 当今企业员工需要考虑的社会风险越来越多，这促使人们更注重即期支付，延期支付方案在总薪酬中所占的比例日益减小
- C. 理智劳动者对未来生活可能遇到的社会风险具有较清楚的认识，因此社会风险和帮助员工抵制社会风险成为企业分配和补偿员工的考虑要素
- D. 随着社会的发展，当今企业员工对当期收入的关注下降，对延期收入的关注开始上升，并越来越追求延期收入的种类和质量

【答案】B

【解析】社会风险和帮助员工抵制社会风险成为企业分配和补偿员工的考虑要素，这促使延期支付方案流行起来，并在总薪酬中所占的比例日益加大。

46. 下列各项属于当期支付的是()。

- I. 基本工资、奖金、津贴
 - II. 年红利
 - III. 年薪
 - IV. 当期可以兑现的福利
 - V. 股权期权
- A. I、II、III B. I、II、III、IV
C. I、II、III、V D. I、II、III、IV、V

【答案】B

【解析】V属于延期支付，其特征为：预期兑现、间接补偿和参与企业利润和股份的期权分配。

47. 当期支付的薪酬是按照单位当前承诺的时间支付的薪酬，通常是按周、月或年进行支付，其特征为()。

- I. 等价交易，工资补偿主要是对雇员贡献的补偿
 - II. 当期兑现，属于即时权益
 - III. 补偿方式为间接补偿
 - IV. 具有抵御社会风险和保障基本生活安全的功能
- A. I、II B. I、IV C. II、III D. II、IV

【答案】A

【解析】薪酬计划中包含当期收入和延期收入。当期收入属于即时权益，主要以工资补偿为表现形式，是对员工工作贡献的直接补偿；而延期收入具有补偿多样性和抵御社会风险，保障基本生活安全的功能。

48. 下列关于当期支付的说法正确的是()。

- A. 当期支付当期兑现，但不属于即时权益
- B. 当期支付是对员工工作贡献的间接补偿
- C. 等价交易是当期支付的特征之一
- D. 当期补偿是全额补偿

【答案】C

【解析】当期支付的主要特征包括：①当期兑现，属于即时权益；②等价交易，即基于雇主和雇员之间的雇佣交易的原则进行支付，既要满足企业发展需要，又要满足个人发展需要；③直接补偿，是指对员工工作贡献的直接补偿，补偿形式主要是现金，补偿内容包括服务年限、岗位责任、工作绩效等；④非全额薪酬，因为延期支付部分已经被扣除。

49. 员工个人的社会保障缴费通常从薪酬中扣除，此即()的薪酬。

- A. 延期支付 B. 代为保管 C. 应税所得 D. 暂不返还

【答案】A

【解析】延期支付的主要形式包括社会福利、员工福利和股权期权。社会福利是由社会保障计划提供的福利待遇，如养老保险、医疗保险和失业保险等。

50. 下列描述正确的是()。

- A. 延期支付的特征之一是基于劳动力折旧和社会风险等原则进行支付，以补偿员工当前风险和保障其个人和家庭基本生活需要
B. 延期支付的特征之一是基于劳动力折旧和社会风险等原则进行支付，以补偿员工未来风险和保障其个人和家庭基本生活需要
C. 延期支付的特征之一是基于劳动力折旧和社会风险等原则进行支付，将风险补偿折算为现金发放，即遵循商品化原则
D. 延期支付的特征之一是基于劳动力折旧和社会风险等原则进行支付，将风险补偿和对个人生活需要的保障折算为现金发放，即遵循商品化原则

【答案】B

51. 关于延期支付的特征，下列说法有误的是()。

- A. 等价交易 B. 预期兑现
C. 间接补偿 D. 参与企业利润和股份的期权分配

【答案】A

【解析】延期支付的主要特征有：①预期兑现，属于既定权益，既定条件的实现将面临很多风险，员工需要同企业共同承担风险；②间接补偿，基于劳动力折旧和社会风险等原则进行支付，以补偿员工未来风险和保障其个人和家庭基本生活需要；③参与企业利润和股份的期权分配。

52. 延期支付属于既得权益，下列描述正确的是()。

- A. 既得权益即依据法律或合同预先规定受益人及其实现某种利益的可能，员工需要在履行相应义务或承担相应风险之后才能将既得权益变为现实利益
B. 既得权益即依据法律或合同预先规定受益人及其实现某种利益的可能，除了法律规定变更可能造成的福利风险外，员工不需要承担任何风险
C. 既得权益即依据法律或合同预先规定受益人享受的利益，规定期限一到，企业必须将其无条件转换为员工的现实利益
D. 福利风险会影响即期支付，由于延期支付已经规避了福利风险，其不会对员工的既得权益造成影响

【答案】A

53. 下列有关既得权益的主要特征叙述错误的是()。

- A. 针对延期支付
B. 具有法律或合同依据
C. 用人单位承担部分风险
D. 必须符合一定条件或履行特定义务后方可获得

【答案】C

【解析】C项受益人具有一定风险，而不是用人单位。

54. 下列描述错误的是()。

- A. 延期支付的主要形式有：社会福利、员工福利和股权计划
- B. 延期支付具有长期激励和约束作用，但是会加重企业当前的税负，因此西方高税收国家公司的雇主对其使用比较谨慎
- C. 预期承诺的依据包括法定条件和约定条件
- D. 既得权益即依据法律或合同预先规定受益人及其实现某种利益的可能，基于既得权益，员工需要履行相应义务或承担相应风险

【答案】B

【解析】延期支付具有长期激励和约束作用的同时，可以避免工资税法带来的成本，因此被西方国家许多公司看好。

55. 下列各项属于延期支付的是()。

- I. 养老保险 II. 医疗保险 III. 补充医疗保险
- IV. 企业年金 V. 股权计划
- A. I、II、III B. I、II、IV
- C. I、II、III、IV D. I、II、III、IV、V

【答案】D

【解析】延期支付的主要形式包括社会福利、员工福利和股权期权。社会福利是由社会保障计划提供的福利待遇，如养老保险、医疗保险和失业保险等；员工福利是由企业员工福利计划提供的福利，如企业年金、补充医疗保险等。

56. 延期支付的主要形式不包括()。

- A. 社会福利 B. 奖金 C. 员工福利 D. 股权期权

【答案】B

【解析】B项属于当期支付。

57. 企业为职工缴纳的养老保险金属于()。

- A. 当期支付 B. 延期支付
- C. 即期支付 D. 薪酬计划的一部分

【答案】B

【解析】养老保险是社会福利的一种，属于未来的权益，因此属于延期支付。

58. 企业为职工建立的补充医疗保险属于()。

- A. 当期支付 B. 延期支付 C. 即期支付 D. 薪酬计划的一部分

【答案】B

【解析】企业为职工建立的补充医疗保险是员工福利的一种，是对职工贡献的间接补偿，因此属于延期支付。

59. 关于延期支付的功能和优势，下列叙述错误的是()。

- A. 属于公共部分的防腐措施之一
- B. 增加企业当期成本并减少企业纳税
- C. 抵御社会风险
- D. 留住企业关键岗位人才

【答案】B

【解析】延期支付可以降低企业当期成本。

60. 下列哪项不属于延期支付的风险种类？()

- A. 个人风险 B. 雇主风险 C. 投资风险 D. 政策和法律风险

【答案】C

【解析】延期支付的风险种类包括个人风险、雇主风险、政策和法律风险。

61. 理智劳动者的收入期望值公式为：收入期望值 = _____ + _____。()

- A. 未来收入最大化、当期风险最小化
B. 当期收入最大化、未来风险最小化
C. 未来收入最大化、未来风险最小化
D. 当期收入最大化、当期风险最小化

【答案】B

【解析】理智劳动者的收入期望值公式为：收入期望值 = 当期收入最大化 + 未来风险最小化，即适当工资水平与各项社会福利和企业福利的结合，通常称之为具有“四险一金”的劳动合同。

根据案例，回答 62 ~ 63 题：

张先生某月工资如下：基础工资 2000，职务补贴 1000，年终津贴 250，月奖金 500，交通补助 250(单位：元)。假设单位为员工代缴住房公积金、养老保险、医疗保险和失业保险，根据税法规定免征额为 1600 元。

62. 张先生该月单位代缴住房公积金为()元。

- A. 100 B. 200 C. 300 D. 400

【答案】B

【解析】缴费基数是当期薪酬总额，为 $2000 + 1000 + 250 + 500 + 250 = 4000$ (元)；住房公积金费率为 5%，所以，该月单位代缴住房公积金为： $4000 \times 5\% = 200$ (元)。

63. 张先生本月实发()元。

- A. 3150 B. 3209 C. 3357 D. 3469

【答案】B

【解析】养老保险费率为 8%，医疗保险费率为 2%，失业保险费率为 1%，则单位代缴住房公积金和社会保险费总额为： $4000 \times (5\% + 8\% + 2\% + 1\%) = 640$ (元)；个人所得税免征额为 1600 元，查个人所得税率表，单位代扣代缴个人所得税为： $(4000 - 640 - 1600) \times 10\% - 25 = 151$ (元)；所以，张先生该月实发： $4000 - 640 - 151 = 3209$ (元)。

64. 表 1-1 中“实发合计”项应填入的数字是()。

表 1-1 某高校教师 2008 年 7 月收入 and 薪酬单

单位：人民币/月

基础工资	职务补贴	年功津贴	月奖金	交通补助
1180.00	2000.00	160.00	800.00	100.00
代缴税金	代缴住房公积金	代缴养老保险	代缴医疗保险	代缴失业保险
257.44	247.00	395.20	98.80	49.40
应发合计：4240.00		实发合计：()		

- A. 3192.16 B. 3392.16 C. 3541.56 D. 3649.60

【答案】A

【解析】本月扣款合计为： $247.00 + 395.20 + 98.80 + 49.40 = 790.40$ (元)；个人所得税为： 257.44 (元)；实发合计 = 应发合计 - 本月扣款合计 - 个人所得税 = $4240.00 - 790.40 - 257.44 = 3192.16$ (元)。