



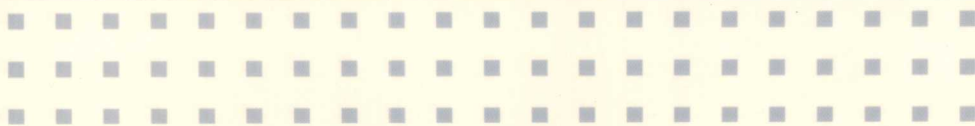
国际金融理财师资格认证
考试参考用书

Employee Benefits and Retirement Planning

退休规划与员工福利

北京金融培训中心 联合组织编写
北京当代金融培训有限公司

财务角度审视人生的新学科



中信出版社·CHINACITICPRESS



国际金融理财师资格认证
考试参考用书

Employee Benefits and Retirement Planning

退休规划与员工福利

北京金融培训中心 联合组织编写
北京当代金融培训有限公司

中信出版社
CHINA CITIC PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

退休规划与员工福利/北京金融培训中心、北京当代金融培训有限公司联合组织编写.

—北京: 中信出版社, 2009. 10

ISBN 978-7-5086-1690-2

I. 退… II. ①北…②北… III. ①退休金—劳动制度—经济师—资格考核—自学参考资料②职工福利—经济师—资格考核—教学参考资料 IV. F241.34 C913.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 163288 号

退休规划与员工福利

TUIXIU GUIHUA YU YUANGONG FULI

编 者: 北京金融培训中心 北京当代金融培训有限公司

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press)

出版发行: 中信出版集团股份有限公司 (北京市朝阳区和平街十三区 35 号煤炭大厦 邮编 100013)
(CITIC Publishing Group)

承印者: 北京诚信伟业印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16 印 张: 20.5 字 数: 312 千字

版 次: 2009 年 10 月第 3 版 印 次: 2009 年 10 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5086-1690-2/F · 1745

定 价: 32.80 元

版权所有 · 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。

<http://www.publish.citic.com>

E-mail: sales@citicpub.com

author@citicpub.com

服务热线: 010-84264000

服务传真: 010-84264033

丛书总序

2004 年，原中国金融教育发展基金会金融理财标准委员会（FPSCC）组织编写了国内第一套 CFP（国际金融理财师）资格认证教材，一共五册；随着 2005 年 CFP 制度在中国实施两级认证，即 CFP 资格认证第一阶段的 AFP（金融理财师）和 CFP 资格认证制度，于 2006 年又专门为 AFP 资格认证组织编写了《金融理财原理》上下册。北京金融培训中心于 2007 年分步编写了适应 CFP 资格认证培训五个模块的讲义。

本丛书是在此基础上，由北京金融培训中心按照国际金融理财标准委员会（FPSB）2008 年提出的金融理财全球竞争力标准，按照新的 CFP 资格认证教学与考试大纲所要求涵盖的知识点，联合北京当代金融培训有限公司，组织 60 多位资深金融理财专家、学者历时近两年编写而就。

CFP 资格认证制度在中国推进 5 年来，取得了快速的发展。截至 2008 年年底，共有 3 218 人获得 CFP 资格证书，26 463 人获得 CFP 第一阶段 AFP（金融理财师）资格证书，699 人获得 EFP（金融理财管理师）资格证书。

随着金融理财事业在中国的快速发展，随着“金融理财全球竞争力：道德和执业标准”在全球的统一，随着 FPSB 对中国金融教育发展基金会授权期限的到期，2009 年 2 月 16 日，FPSB 与中国金融教育发展基金会商定，将中国金融教育发展基金会金融理财标准委员会（FPSCC）转型为“国际金融理财标准委员会中国专家委员会”（英文为 FPSB China Advisory Panel）和“现代国际金融理财标准（上海）有限公司”（英文为 FPSB China Ltd.）。改组后的“国际金融理财标准委员会中国专家委员会”（简称“标委会”）代表 FPSB 指导和监督 CFP 系列资格认证在中国的组织和实施。

改组后的现代国际金融理财标准（上海）有限公司为 FPSB 在中国的唯一授权机构，在标委会的监督指导下，其主要职责是：负责管理 CFP 系列资格认证在

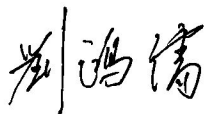
中国的组织和实施；维护 CFP 系列资格认证的国际标准和 FPSB 商标系列〔包括 CFP、AFP、EFP、CPB（认证私人银行家）以及 FPSB China〕的品牌形象；在中国市场执行全球 CFP 认证标准，并确保 CFP 系列资格认证和标准代表中国金融理财行业的卓越性；建立并增强适宜的评估和考试标准，包括 CFP、AFP 和 EFP 考试通过水平；建立并促进 FPSB 的商标和品牌在中国金融理财领域的先进性和公信力。

从 2009 年 2 月起，CFP、AFP、EFP 和 CPB 资格证书将由 FPSB 直接签发。

本丛书的编写组织和出版工作由北京金融培训中心主任王守芝、副主任汪俊宏组织实施。作者包括来自海内外著名高等学府的教授和投资银行、商业银行、律师事务所、会计师事务所等机构的专业人士，代表了国内金融理财行业的前沿水平。

本丛书包括以下 CFP 资格认证考试参考用书：《投资规划》、《个人风险管理与保险规划》、《个人税务与遗产筹划》、《退休规划与员工福利》、《金融理财综合规划案例》和《CFP 资格认证培训习题集》。

本丛书的出版是中国 CFP 资格认证和教育培训事业一个新的进步。



国际金融理财标准委员会

中国专家委员会主席

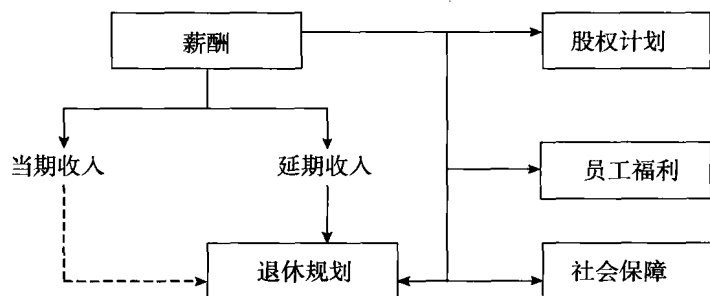
2009 年 5 月 8 日

前 言

本书是在北京金融培训中心 2007 年组织编写、2008 年正式启用的国际金融理财师（CFP™）资格认证培训课程《退休规划与员工福利》讲义的基础上，根据现代国际金融理财标准（上海）有限公司（FPSB China）在国际金融理财标准委员会（FPSB）中国专家委员会监督指导下制定的《CFP™资格认证教学与考试大纲（2009）》退休规划与员工福利部分所涵盖的知识点修订而成。

2008 年《退休规划与员工福利》CFP 资格认证讲义是在由原中国金融教育发展基金会金融理财标准委员会（FPSCC）组织编写，肇越、杨燕绥和于小东编著，杨燕绥审定的 2004 年版和 2005 年版《员工福利与退休规划》，以及 2004 年至今不断改进完善的 CFP 资格认证员工福利与退休规划教学课件的基础上，重新编写而成的。该教材也是 AFP 资格认证教材《金融理财原理》中员工福利与退休规划部分的延伸。

在 CFP 资格认证培训的 132 课时教学计划中，员工福利与退休规划模块的教学时间为 24 课时，涵盖薪酬、员工福利、社会保障和退休规划四大模块。它们具有各自的内涵，相互间又具有紧密联系，可以构成如下图所示的完整知识结构来反映人的一生收入。



本课程的知识结构

薪酬成为理财课程的意义在于两个亮点：一是其延期支付部分引起员工福利和社会福利，乃至养老金，及其风险和收益；二是其一揽子计划特征，及其引起的薪酬外包服务和市场。员工福利是以延期支付为主的薪酬组成部分，其内容丰富，包括养老金；占员工薪酬比重在不断加大；成为薪酬外包服务、理财和中介服务的内容。社会保障是延期支付的薪酬组成部分，包括社会保险和社会福利等制度安排；老年生活的养老金、住房保障和医疗保障是其核心内容。退休规划是一揽子薪酬计划的最后执行阶段。

在本书的编写中，我们是在参考国际 CFP 资格认证考试考查的主要知识点并借鉴相应的培训教材及指定参考书的基础之上，根据中国相关法律政策和案例编写的。全书包含了四项内容，涉及各类养老收入和可用于养老的财产，以及相关工具和方法的知识和运用，使学员具备从事员工福利和退休规划工作的完整知识结构并掌握有关实用工具的使用。

全书由杨燕绥教授主编，各章主要编写人员如下：

- | | |
|------------|-----------------------------|
| 第一章 员工福利 | 杨燕绥、赵智文、钟仁耀、邹明茹、王梅、潘虎 |
| 第二章 养老金 | 杨燕绥、赵智文、张曼、王梅、曾庆五、王巍、
杨娟 |
| 第三章 中国企业年金 | 姜岩、李学芳、杨燕绥 |
| 第四章 退休规划 | 封进、胡乃军、刘广君、闫俊、潘虎 |
| 第五章 员工福利案例 | 林菲 |

全书内容由杨燕绥教授统稿和审定。

北京金融培训中心的教研部门在本书的出版中做出了贡献。邹明洳、禹建新、林菲在本书出版前的书稿汇总、审读中做了大量技术性工作，对书中的图表、公式、计算等方面深度参与了审查、修改、补充和完善工作。此前 2008 年的讲义编写中，邹明洳曾对讲义的图表、公式和文字进行了整理和编辑。教研部副主任张树林承担了协调工作。

本书的出版工作由北京金融培训中心主任王守芝、副主任汪俊宏策划并组织实施。汪俊宏在工作组织、人员安排、时间管理、要素设计等方面花费了较大精力。

CFP 资格认证培训员工福利与退休规划课程已经开设 4 年多的时间，在早期的教材、课件、习题和考题的开发过程中，自始至终都得到了刘鸿儒教授、蔡重

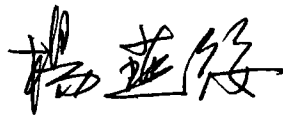
直博士和唐旭教授的关怀和指导，许多专家学者和老师付出了大量心血和努力。除以上编写的老师外，对本书编写和出版做出贡献的还包括汪俊宏、林鸿钧、张树林和罗晓春等老师和众多参加培训的 CFP 资格认证培训学员，在此一并致谢。

本教材编写过程中，编者参考了国内外大量文献，吸收了其有关成果，在此向有关文献作者表示衷心的感谢。

退休规划与员工福利 (Employee's Benefits and Retirement Planning) 是金融理财规划 (Financial Planning) 的重要组成部分，金融理财规划主要包括设定理财目标 (未来需要多少钱)、分析客户当前的资产状况以及每年收入扣除支出后的净余额 (当前财富加上未来储蓄)，而将后者和前者联系起来的途径便是以养老为目标的，追求终生平滑消费的理财规划。因此，退休规划与员工福利是理财规划的重要组成部分，而掌握相关理论和理财工具，学习根据人力资本测算和规划未来财务生涯，根据人的生命周期管理养老资产，是学习员工福利与退休规划这门课程的关键。

通过本课程的学习，我们希望读者能够关注人口老龄化带来的社会风险和理解现代金融管理的基本原则，掌握我国现有各种投资工具的特点以及收益与风险的状况，从养老金、老年房产、老年医疗三个方面做好退休规划，为国家养老保障体系建设奉献一份力量，成为一个优秀的金融理财师。希望读者能够利用所学到的原理与方法，不断在实践中加以运用，以真正掌握员工福利管理和退休规划这项技能。

为便于大家学习，本书后附有由现代国际金融理财标准 (上海) 有限公司制定的《CFP™资格认证教学与考试大纲 (2009)》员工福利与退休规划部分和有关法律法规 (第六章)。由于编写时间仓促，参加编写人数较多，难免出现错误与遗漏，诚请读者谅解并提出宝贵意见。



2009 年 6 月于清华园

CONTENTS

目
录

第一章 员工福利 / 1

第一节 员工福利概述 / 2

- 一、员工福利的概念 / 2
- 二、员工福利的产生与发展 / 5
- 三、中国员工福利的发展 / 8
- 四、员工福利的价值取向 / 10
- 五、员工福利的主要内容 / 10
- 六、员工福利的主要类型 / 13

第二节 员工福利的法律问题 / 16

- 一、劳动合同 / 16
- 二、合格计划 / 18
- 三、雇主责任 / 19
- 四、员工权益 / 20

第三节 员工福利的财务问题 / 22

- 一、当期承诺与延期支付 / 22
- 二、养老金延期支付的计算方法 / 24
- 三、健康福利延期支付的计算方法 / 25

第四节 员工福利的管理模式 / 27

- 一、员工福利管理模式的演变 / 27
- 二、薪酬外包 / 27
- 三、员工福利的中介服务 / 29
- 四、自我管理的员工福利 / 30

第五节 员工福利方案 / 33

- 一、员工福利方案的主要内容 / 33
- 二、完善福利方案与保护员工权益 / 34

CONTENTS

目
录**第六节 员工福利实务简介 / 37**

- 一、利润分享计划 / 37
- 二、员工持股计划 / 40
- 三、住房福利计划 / 49
- 四、医疗福利计划 / 52
- 五、职工教育福利计划 / 56

第二章 养老金 / 61**第一节 养老金原理 / 62**

- 一、养老金的定义 / 62
- 二、养老金的主要来源 / 64
- 三、养老金筹资方式 / 67
- 四、养老金税政规则 / 68
- 五、养老金计划的主要类型 / 77
- 六、养老金计划与金融服务 / 85
- 七、养老基金投资绩效 / 86

第二节 雇主养老金计划 / 100

- 一、雇主养老金计划概述 / 100
- 二、国外典型雇主养老金计划案例 / 103
- 三、员工养老金权益 / 110
- 四、雇主缴费及其归属 / 111
- 附件 2.1 雇主养老金计划的财务原理 / 116

第三章 中国企业年金 / 127**第一节 中国企业年金概述 / 128****第二节 中国企业年金方案 / 130**

CONTENTS

目
录

- 一、方案的主要内容 / 130
- 二、方案设计中的主要问题 / 132
- 三、年金方案及员工权益 / 135
- 第三节 中国企业年金缴费规则和方式 / 138**
 - 一、企业年金缴费规则 / 138
 - 二、企业年金缴费方式 / 139
- 第四节 中国企业年金税收政策 / 141**
- 第五节 中国企业年金计划的责任主体 / 143**
 - 一、企业年金计划运营的内部性和外部性 / 143
 - 二、企业年金计划的委托人 / 143
 - 三、企业年金计划的受托人 / 144
- 第六节 中国企业年金计划的运营机制 / 151**
 - 一、受托人责任和治理结构 / 151
 - 二、信托关系和信托合同 / 152
- 第七节 管理企业年金计划的信息披露要求 / 154**
- 第八节 企业年金基金管理 / 156**
 - 一、企业年金基金的投资政策 / 156
 - 二、企业年金受托管理费用 / 159
 - 三、企业年金基金风险准备金 / 159
- 第九节 企业年金收入和员工权益保护 / 161**
 - 一、企业年金的支付方式 / 161
 - 二、员工企业年金权益保护 / 163

第四章 退休规划 / 167

- 第一节 退休规划基本原理 / 168**
 - 一、退休规划概述 / 168

目
录

二、退休规划理论及应用 / 173

第二节 退休规划制作 / 183

一、建立和界定与客户的关系 / 183

二、收集信息,了解养老需求和理财目标 / 184

三、分析需求:评估养老供给、测算养老赤字 / 190

四、制订并执行退休规划方案 / 194

第三节 老年保健规划 / 201

一、老年健康风险 / 201

二、老年健康风险测算 / 203

三、老年健康风险的应对工具 / 206

四、医疗保险产品选择 / 209

五、健康保险的需求因素分析 / 210

第四节 老年住房规划 / 212

一、以房养老概述 / 212

二、以房养老对退休生活的改进 / 213

三、以房养老的操作模式 / 214

四、以房养老一次性支付定价模型 / 216

五、以房养老的风险分析 / 218

第五章 员工福利案例 / 223

一、案例背景 / 224

二、信息整理与分析 / 225

三、退休供需分析 / 231

四、针对退休赤字的理财策略 / 235

CONTENTS

目
录

第六章 法规备查 / 241

- 一、中华人民共和国劳动法（摘录） / 242
- 二、失业保险条例（摘录） / 247
- 三、工伤保险条例（摘录） / 251
- 四、住房公积金管理条例（摘录） / 257
- 五、企业年金试行办法 / 262
- 六、企业年金基金管理试行办法 / 265
- 七、国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定 / 276
- 八、国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定 / 279
- 九、国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定 / 283
- 十、财政部、国家税务总局关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、住房公积金有关个人所得税政策的通知 / 287
- 十一、商业银行个人理财业务管理暂行办法 / 289
- 十二、OECD 企业年金治理准则 / 299

参考书目 / 303

CFPTM资格认证教学与考试大纲（2009） / 307

BRIEF CONTENTS

要
目

- 第一章 员工福利 / 1
- 第二章 养老金 / 61
- 第三章 中国企业年金 / 127
- 第四章 退休规划 / 167
- 第五章 员工福利案例 / 223
- 第六章 法规备查 / 241
- 参考书目 / 303
- CFPTM资格认证教学与考试大纲 (2009) / 307

CFP

员工福利

第

一

章

本章主要内容

- 第一节 员工福利概述
- 第二节 员工福利的法律问题
- 第三节 员工福利的财务问题
- 第四节 员工福利的管理模式
- 第五节 员工福利方案
- 第六节 员工福利实务简介

第一节 员工福利概述

一、员工福利的概念

（一）员工福利的定义

员工福利（employee benefit）是指薪酬中的非工资性收入。工资是体现激励原则的分配，福利是体现保障原则的分配。

薪酬（compensation）是指按照要素进行分配的全面补偿。

（1）要素是指投资者、管理者和劳动者对影响生产结果且需要进行补偿的因素达成的共识。

（2）全面补偿包括对劳动贡献的工资补偿和抵御社会风险的福利保障。

薪酬包括当期支付的工资和延期支付的福利，极少数福利在当期兑现，如带薪假期。薪酬反映人类进入要素分配时代的生产关系，是一揽子计划（见图1-1）。

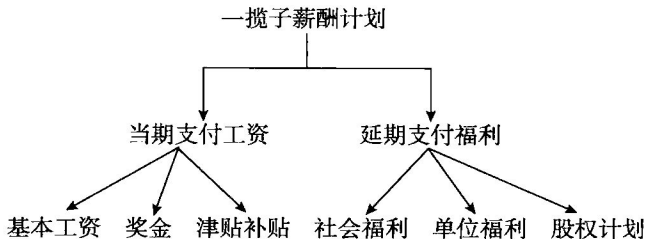


图 1-1 薪酬结构

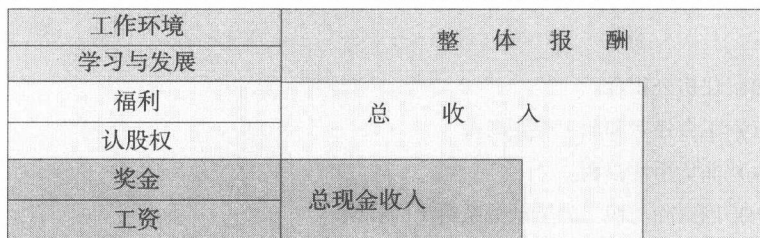
专栏 1.1 简单列示了联想集团的薪酬体系。专栏 1.2 是中国《企业会计准则》对薪酬的定义。

专栏 1.1

联想集团的薪酬体系

联想集团在中国第一个建立了合格的企业年金计划，其薪酬体系设计充分体现了马斯洛提出的5个需求层次。员工福利在其薪酬中所占比例较高，同时在其福利安排中，除参加社会福利外，公司层面的福利较多，包括企业年金（见图1-2）。

联想集团薪酬体系



联想集团薪酬体系——福利

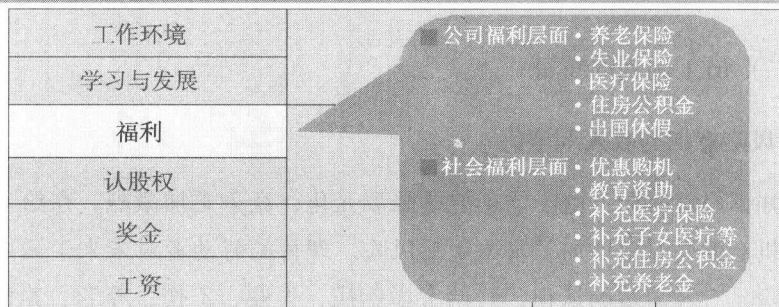


图1-2 联想集团薪酬体系

福利包括短期福利（12个月内）、长期福利（12个月以上）、辞退补偿、退休后福利、权益计酬等。如今，员工福利越来越成为家庭收入和个人理财的重要资源。员工福利常被称为员工福利计划（employee benefit plan），还有职工福利、雇主福利、单位福利等称谓。员工福利有狭义和广义之分：广义员工福利包括员工的社会福利（国家法定福利，如社会保障等）和雇主福利（单位福利、集体福利），狭义员工福利仅指雇主提供的福利。