

International
Business Magazine

Edition **3**

2011



企业福利好管家

Your best choice of Employee Benefits

企业人力资源合作伙伴

Partner of Human Resource Management

一揽子员工福利和养老金服务供应商

Provider of Employee Benefits and Pension Solution

TAIKANG PENSION

HR EXPRESS

泰康养老 人力资源新干线



目 录

Table of Contents

A. 人力资源视角 HR Perspective	2
➢ 2011 年中国大学生最佳雇主揭晓	2
➢ 2011 中国薪酬白皮书发布	3
B. 市场研究 Market Insight	3
➢ 跨国公司优先关注员工健康	3
C. 政策分析 Regulation Update	5
➢ 两个“全覆盖” 惠及千万人	5
➢ 新社保法解读	6
D. 案例分享 Case Study	8
➢ 海外并购中的潜在人力资源风险	8
E. 泰康动态 TaiKang Voice	10
➢ 李娜代言泰康人寿 顶级赞助商中首添“中国面孔”	10
➢ 泰康高盛保险研讨会顺利举行	10
➢ 泰康图书室捐赠仪式隆重举行	11
➢ 泰康私人保险会所落户京城	11

A. 人力资源视角 HR Perspective

➤ 2011 年中国大学生最佳雇主揭晓

由中国英才网主办的“2011 年中国大学生最佳雇主”调查评选结果于近日揭晓，中国移动、中国银行、阿里巴巴、微软、中国工商银行、宝洁、华为、百度等 50 家国内外知名企业榜上有名。作为国内针对大学生就业群体而发起、启动时间最早、规模最大的雇主调查品牌评选活动之一，中华英才网已经连续 9 年成功举办“最佳雇主”评选，在国内乃至国际的大学生群体中拥有极高的影响力和认知度。本届大学生最佳雇主调查涉及全国 764 所高校及部分海外地区的近 20 万学生及超过两万名有工作经验的职场人士，接受调查者的学历水平覆盖专科、本科、硕士、博士及 MBA。



本次调查结果显示：

国企仍然是大学生首选，但与往年调查结果显示，国企与民企、外企间差距缩小，外企吸引力重新上升；在 2008 年的经济危机当中，国有企业积极响应国家政策坚持不裁员并大力帮助解决毕业生就业问题，在此期间储备了丰富的优秀人才，并让自己的雇主品牌形象大大加分，在 2009 年和 2010 年两届的最佳雇主调查评选中，国有企业获得了越来越多学生的关注和认可，并在排名前 50 的最佳雇主中占有绝对优势。随着经济的复苏，外企、民企企业的上榜数量有所增加，其中外企的反弹尤为明显。跻身前 50 名由去年屈指可数的 3 家升为 10 家，包括微软、宝洁、谷歌、沃尔玛、苹果等。选择外商独资企业作为自己的首选企业类型的大学生占比由 2010 年的 14.5% 上升到今年的 32%，但仍然难以撼动国企地位。

TOP50 榜单中，金融业连续四年排名第一，是学生们求职的首选行业；教育/文化/科研/培训行业持续走热，汽车行业上升势头明显；金融、互联网、通讯电信、计算机、能源化工资源是大学生品牌认可度最高的五类行业；国企在能源、金融、电信领域仍保持着绝对优势，比如中国移动蝉联三年冠军，中国银行三年来一直位列前五。

有近 10% 的大学生会在毕业 1-5 年之内将考公务员作为首选，吸引大学生报考公务员的主要原因是期望工作稳定、轻松、收入高；学生认可的最佳雇主企业普遍具有雄厚的品牌实力与良好的薪酬福利。

调查结果还显示企业加强雇主品牌建设的主要途径包括：

- ✓ 增强企业自身品牌实力、关心员工职业发展；
- ✓ 向他们充分传递企业未来发展的美好前景；
- ✓ 为大学生提供更加针对性的职业生涯规划；
- ✓ 重视自身文化建设，营造公平、公正、和谐的企业氛围；
- ✓ 重视为员工提供丰厚、完善、有针对性的福利项目；
- ✓ 注员工职业发展、企业文化方面的宣传，加强适应期辅导，避免大学生入职后的心理落差。

➤ 2011 中国薪酬白皮书发布

由正略钧策咨询公司发起的《2011 中国薪酬白皮书》调研结果显示，随着经济复苏势头强劲，企业业务发展迅猛，达到并超过危机前水平，企业招聘力度不断加大，人才市场趋于活跃，员工薪酬及毕业生起薪大幅上涨，员工流动性提高。

本次调研以北京、上海、广州、深圳等一线城市为中心，向全国进行辐射，选择了在行业内具有一定知名度的包括富士康、海尔、IBM、广州本田、北汽方正、宗申集团在内超过 1500 家中外企业进行了薪酬调研。参加本次调研的民营企业及外资企业所占比重合计超过 86%，其中 90% 以上企业的员工人数超过 500 人，员工人数超过 3000 人的企业占比高于 45%。

据调研数据显示，2010 年 26% 的企业全员涨薪，32% 的企业采取了对大部分人涨薪的薪资方案，另有超过 50% 的企业在 2011 年有涨薪的计划。在经济复苏、行业发展、通货膨胀及劳动力市场供给关系紧张等多重因素的影响下，2010 年中国企业人均薪酬增幅 12.34%，高于 2008 年 11.65% 和 2009 年 7.8% 的增长率。民营企业、外资企业、国有企业和事业单位的人均薪酬增长均达到 10% 以上，其中，民营企业的人均薪酬增长率达到 13.12%，位居榜首，外资企业名列第二，增长率达到 10.5%。这一局势改变了过去两年国企薪酬涨幅居前的历史。

从地域上来看，全国非一线城市的人均薪酬增长率高于一线城市，达到 12.9%，这一趋势已经保持多年，持续领先的人均薪酬增长率拉近了二三线城市与一线城市薪酬的差距，成为非一线城市争夺人才的有力保障。

从行业来看，汽车、能源化工和房地产以平均增长 13% 的水平位居 2010 年行业薪资调整幅度前三名，且预计在 2011 年的预算增长率甚至会超过 2010 年水平；消费品、制造业、综合服务和医疗行业紧随其后，都达到 11% 的增长率。金融和 IT 行业薪酬增速放缓。在企业内部各部门之间比较，销售、市场和研发设计部门依然是薪酬排行领先的部门，在不同企业中，生产制造部门的薪酬排名波动较大。

调研结果还显示，在 2009 年 10 月—2010 年 10 月期间，企业员工平均离职率为 20%，其中制造业平均离职率最高为 24.15%。不同性质的企业中，外资企业的平均离职率最高，达到 22.8%，民营企业次之，而事业单位和国有企业平均离职率只有 11% 左右。国企和外企的薪酬相比还偏低一些，但是离职率明显低于外企，说明员工主要看重的并非薪酬，非薪酬方面的精神激励、完善的福利待遇、工作稳定性都是员工考虑的因素。在不同规模的企业中，随着企业规模逐渐增大，员工离职率越来越低。

总体来讲，大部分企业对 2011 年的薪酬增长持乐观态度。除了提供有竞争力的薪酬之外，企业也应该在企业文化、工作生活环境、企业前景等“软待遇”方面多花心思，为员工提供广阔的个人发展空间、良好的工作环境以及对员工的人文关怀，以及完善的员工福利，以此达到吸引人才、保留人才的目标。

B. 市场研究 Market Insight

➤ 跨国公司优先关注员工健康

全球人力资源咨询公司韬睿惠悦的一项最新调查表明,基于日益上涨的医疗保健费用和对员工健康的日益关切,大部分跨国公司计划在接下来几年内把员工健康计划和整体健康福利视为企业优先任务。

韬睿惠悦的调查表明,四分之三的公司表示员工健康以及促进员工健康将成为今年及明年工作的重中之重,87%的公司表示接下来2到4年内其重要性将得到加强。与此同时亚太地区的跨国公司可能已落于人后:与全球32%的数据相比,总部位于亚太地区的跨国公司中,目前仅有23%的公司拥有全球健康战略。另外,全球75%的跨国公司将预防保健、健康检查或教育等保健与健康促进计划列入任务之中;而亚太地区的受调查者中,该数据仅为62%。

当被问及健康战略最重要的数(54%)认为是向员工展示公司性以及压力管理。但是亚太地区的奖励列入前三项重要目标中,市场竞争激烈。费用也仍是一大洲受访公司把控制日益上升的医



三个目标时,全球受访者中超过半对员工健康的长期关注、战略的弹的受访者中有62%将提供有竞争力反映出该区域中许多地方劳动力因素:52%的全球受访者和42%的亚

疗保健花费列为其全球健康战略的目标之一。费用的上升并不仅只对总部设在亚洲的跨国公司造成影响;当被问及“美国以外的地区中,最关注哪个国家的成本问题”时,被列为全球榜单前四名的国家中有三个位于亚洲,分别是中国、新加坡和印度。

总的来说,总部在亚洲的跨国公司努力将建立全球健康战略视为商业案例——亚太地区67%的调查对象表示,全球健康目前并非其业务重点。与其他地区相似的是,亚太跨国公司也面临资金和人员等资源缺乏的问题。调查观察到,44%的亚太地区跨国公司回答说全球健康战略完全没有或仅仅小范围的在区域或本地领导层中进行沟通,这一比例在所有区域中是最高的。

韬睿惠悦在调查中还发现:公司即使拥有健康战略,也并未在员工中进行广泛宣传。仅有13%的受访者表示曾向全球所有员工解释此战略。未来三年内,在医疗保健福利计划方面,跨国公司将更多地使用全球管理方式。参与调查的公司中,最有可能纳入全球管理的有数据管理、第三方供应商支持、以及预防与保健项目。

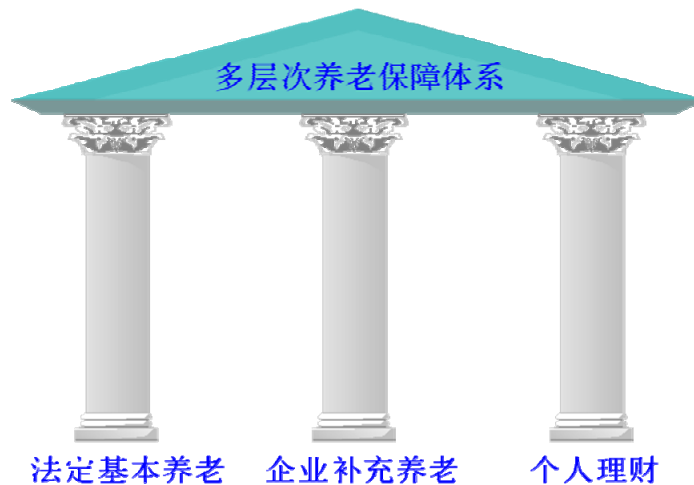


C. 政策分析 Regulation Update

➤ 两个“全覆盖”惠及千万人

国务院总理温家宝在出席 2011 年 6 月 20 日举行的全国城镇居民社会养老保险试点工作部署暨新型农村社会养老保险试点经验交流会议上指出，国务院决定在全国范围启动城镇居民社会养老保险制度试点，并加快新农保试点进度，在本届政府任期内基本实现制度全覆盖，这是党和政府的又一项重大惠民政策，是健全我国社会保障体系的重大制度建设。

党和政府从建立城镇居民医保、城乡医疗救助、新农合、新农保等重大保障制度入手，先后解决了国有企业退休加医保、老集体企业退休加养老保险史遗留问题，并且实有连续七业退休人员但是未来还路要走，要居民养老保的“两个就必须按照经验交流会议上强调的四点要求去做：



关闭破产
 体人员参
 工伤待遇、
 体人员参
 等一大批历
 题，并且实
 年增加企
 养老金，
 有很长的
 实现城镇
 险和新农
 全覆盖”，
 温总理在

- ✓ **一是坚持低水平起步、广覆盖，重在制度建设。**社会养老保险必须与国情和发展阶段相适应，与国家和城乡居民的承受能力相适应。当前重点是先把覆盖全民的制度建起来，随着经济社会发展再逐步完善制度和提高保障水平。要坚持群众自愿参保，不许强迫命令。充分运用财政补贴引导，吸引更多居民参保，努力扩大覆盖面。
- ✓ **二是坚持政府和个人共担责任，政府要确保责任到位。**个人获得保障的基本前提是承担缴费义务。政府的职责主要是建制度、保基本、扶贫弱，即保证向所有参保的老年人提供基础养老金，对无力承担个人责任的困难群体，由政府代为缴费，帮助他们参加保险。在新制度初建阶段，政府责任必须首先到位。中央要加大财政补助力度，地方政府要调整财政支出结构，宁肯少上几个项目，也要确保这方面的支出。
- ✓ **三是坚持城乡统筹，搞好制度和政策衔接。**要深入研究新农保、城镇居民养老保险与城镇职工基本养老保险之间的衔接转换问题，总结经验，提出具体办法。抓紧研究其它涉及养老的制度、政策与新农保、城镇居民养老保险衔接整合问题，提高社会养老资源利用效率。
- ✓ **四是坚持多层次、多渠道解决养老问题，继续发挥好家庭和社会各方面积极作用。**鼓励和引导有条件的居民建立个人和家庭养老计划，购买商业养老保险。弘扬中华民族优良传统，发挥好家庭在经济供养和情感慰藉等方面的作用。

➤ 新社保法解读

于 2010 年 10 月 28 日第十一届全国人民代表大会常务委员第十七次会议通过的《中华人民共和国社会保险法》于 2011 年 7 月 1 日起正式实施，该法在养老保险、医保、失业保险、生育保险等各个方面均作了相应调整，具体如下：

✓ 养老保险

个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。达到法定退休年龄时累计缴费不足 15 年的，确定继续缴费地后，可以延长缴费至满 15 年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或城镇居民社会养老保险，按照规定享受养老保险待遇。《社会保险法》实施前已参保、延缴 5 年后仍不足 15 年的，可以一次性缴费至满 15 年。

职工基本养老保险个人账户不得提前支取，记账利率不得低于银行定期存款利率，免征利息税。参加职工基本养老保险的个人死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承。

✓ 医疗保险

社会保险行政部门和卫生行政部门应当建立异地就医医疗费用结算制度，方便参保人员享受基本医疗保险待遇。个人跨统筹地区就业的，其基本医疗保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

参保人员确需急诊、抢救的，可以在非协议医疗机构就医；因抢救必须使用的药品可以适当放宽范围。参保人员急诊、抢救的医疗服务具体管理办法由统筹地区根据当地实际情况制定。

医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

✓ 工伤保险

职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。

包括非全日制在内的职工如在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。



✓ 失业保险

失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。职工跨统筹地区就业的，其失



业保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。

✓ 生育保险

用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

此外新的《社会保险法》还在社会保险征缴、欠缴处理做出了规定，从而还增强了社保征缴的强制性。值得注意的是，该法还专设一章，对监管作出具体规定。社会保险基金在保证安全的前提下，按照国务院规定投资运营实现保值增值。新法最后在附则中专门提到进城务工的农村居民和外国人在中国境内就业都参照本法的相关规定参加社会保险，解决了外籍人士在中国无法参加社保的问题。



D. 案例分享 Case Study

➤ 海外并购中的潜在人力资源风险

某民营企业在海外并购成功后的第三年，原被并购企业的一位高管突然要求企业兑现“为工作满10年的高管购买一套住房”，经过核实，这是原被收购企业对高管的一个“留才计划”，但这个计划并未在财务报表中披露，在尽职调查的时候也没有发现该承诺；



某内资企业在完成海外收购的几年之后，逐步发现每年需要为海外被收购企业退休员工支付的养老金和医疗费用数额越来越大，几乎到了企业难以承受的地步；

.....

在众多外商投资企业在谋划全球化布局，在中国设立分支机构和工厂的同时，国内也有很多大型央企甚至民营企业开始着眼于通过海外并购的方式在国际市场上发展壮大，逐步成为国际化的跨国企业。并购企业都会在并购之前详细考察被兼并企业当地的政治、社会、法律、市场和文化环境，并聘请第三方机构进行尽职调查。但即使是在经历了详细的尽职调查之后，还是有很多跨国并购案最终以失败收场。在事后总结中发现，除了法律、财务、经营等因素之外，被兼并企业的人力资源政策有时能对并购案能否成功起着决定性作用。

如果被兼并企业处于薪酬福利水平较高的经济发达市场，根据当地法规，企业很难进行员工降薪或辞退，因此摆脱亏损业务员工群体的高成本和薪酬福利负债往往是跨国企业出售业务的主要目的，且被并购的跨国企业或所在政府通常会要求收购公司作出明确的承诺，确保在一定年限内维持跨国企业员工的现有薪酬福利水平和岗位。在并购完成之后，并购企业逐步发现原跨国企业团队薪酬福利的成本太高，以致难以承受，而且会造成原中国企业盈利团队所创造的利润不断的被使用于亏损的跨国企业团队，且薪酬福利的巨大差异，会引起并购企业的国内团队极度不满，产生“我们赚的钱都用来养他们了”的抱怨。



全球许多国家，尤其是欧美的许多企业，由于历史上的原因很多都为员工提供待遇确定型（DB）退休计划。这种类型的退休养老金是根据每位员工的服务年限和工资，按照预先设定的公式计算而得的。在通常情况下，这种福利是受当地法律保护而不能被任意削减的。此外，许多国外企业还为员工提供退休后补充医疗福利。在医疗费用以每年两位数增长的今天，这项福利对企业来说是在 DB 养老金计划之外的又一大沉重负担。而且 DB 计划需要企业对养老金资产完全承担风险，如果实际投资回报率低于预期收益率，企业将面临更大风险。

由于福利负债的规模可能很大，所以负债测算的结果可能成为影响交易价格的重要因素。曾有并购企业在尽职调查的时候发现被并购企业的福利负债超过其净资产，从而使其理论上的收购价格为零。如果这些“隐性”负债和风险在尽职调查的时候没有被发现，将会给并购企业带来巨大损失。

中国企业在海外积极寻找投资机会，在深入考察当地的政治、社会、法律、市场和文化环境的同事，还要更多关注被兼并企业的人力资源政策以及可能存在的隐性福利负债，以便对被兼并企业有更全面的了解，才能最终在海外并购中获得成功。

E. 泰康动态 TaiKang Voice

➤ 李娜代言泰康人寿 顶级赞助商中首添“中国面孔”

在泰康人寿喜迎十五周年司庆前夕，公司又迎来了值得记忆的历史一刻——7月14日16点30分，“娜样绽放，娜样泰康”——泰康人寿牵手李娜新闻发布会盛大举行，中国首位网球大满贯冠军李娜成为公司首位全球形象代言人，这是继2004年泰康赞助F1赛事首次进行体育营销后掀起的又一重大体育营销高潮。李娜代言泰康，公司成为继奔驰之后，李娜的第二个顶级赞助商。这也意味着，第一个“中国面孔”的企业标识将伴随李娜，征战世界各大赛场。这也是公司首次启用形象代言人。



发布会由央视体育频道著名节目主持人张斌主持。路透社、法新社、新华社、中央电视台、人民日报等300多家媒体在现场或通过网络视频参加了这次发布会。泰康总公司、35家分公司、4000余家机构的30万员工共同分享了这一振奋人心的历史时刻。央视网、新浪体育、泰康在线对本次发布会进行了现场直播。

李娜是继姚明、刘翔以后，中国又一张新的国际名片，作为中国乃至亚洲首位获得大满贯冠军的选手，李娜的真诚、自信、执着和对胜利的渴望让世界重新认识了新时代的中国人，从今天起，她的战袍上将第一次出现中国汉字，将向全世界展示泰康人寿——作为中国500强百强企业之优秀代表的无上风采。

➤ 泰康高盛保险研讨会顺利举行

泰康人寿与高盛集团联合举办的泰康—高盛银行保险研讨会于6月28日在北京圆满召开。本次研讨会是高盛入股泰康后根据双方合作协议首次联合举办的交流活动。为成功举办本次会议，高盛还特别邀请了其在全球金融保险研究领域的顶尖专家参会。高盛公司详细介绍了银行保险在美国、欧洲及亚洲地区的发展历史、现状，并对当前全球及中国的宏观经济形势进行了分析及预测，之后双方就银保合作模式、产品形态、客户细分、利润改善途径、客户服务体系完善及抢占银保市场先机等议题进行了深入探讨。高盛的嘉宾将国外银保发展历史经验与中国市场具体情况相结合，为泰康提供了很有价值的建议，并表示日后会在多领

域开展更为深入的研讨，为泰康提供进一步支持。

➤ 泰康图书室捐赠仪式隆重举行

6月21日下午，泰康江西分公司全省第三家“泰康图书室”捐赠仪式在江西龙虎山景区鱼塘小学隆重举行。江西分公司、鹰潭中心支公司相关人员、业务伙伴，鹰潭市龙虎山景区管委会、教育局、中心小学相关领导，鱼塘小学全体师生及当地新闻媒体等共计400人参加了此次捐赠仪式。



此次捐赠仪式共向学校捐赠爱心图书千余本，涵盖了卡通、动漫、历史、军事、保健、科普等多种适合小学生群体阅读的书目。同时，还捐赠了文具盒、铅笔和笔记本350余套。此次活动得到了当地管委会、教育局、学校以及新闻媒体的广泛认可和大力支持。

泰康人寿一直秉承“服务公众、回馈社会”经营理念，针对广大农民“买书难、借书难、看书难”的问题，自2009年8月起，公司持续性地开展了县域“泰康图书室”捐建活动。江西分公司已在新余、赣州成功捐建了“泰康图书室”。

➤ 泰康私人保险会所落户京城

业内首家私人保险会所“泰康私人保险会所”于2011年5月28日在CBD泰康金融大厦正式营业。泰康私人保险会所是泰康人寿保险股份有限公司秉承“客户第一、服务至上”的理念，以“财智人生、畅享尊崇”为主题，在京城业内首推集寿险服务与咨询、商务洽谈与休闲于一体的高端客户专属服务会所，在服务模式上借鉴了私人银行的创办模式，引用国、内外高端客户服务理念，结合寿险客户特性，建立了独具特色的客户服务管理流程，旨在为尊贵客户提供与金融寿险领域专业保险理财规划师之间沟通交流的平台，提供保险合同维护及人性化的理赔保障，满足会员对保险理财产品的个性化需求。会员将在会所里面尊享到“一对一”的管家式优质保险服务。泰康私人保险会所的成立，创新了保险行业的服务模式、突破了保险行业的服务瓶颈，领衔行业树立起高端服务品牌。

泰康养老保险股份有限公司 国际业务部

康冰: 010-59311935 kangbing@taikanglife.com

钟先冀: 010-59311911 zhongxxu@taikanglife.com

地址:北京西城区复兴门内大街 156 号 泰康人寿大厦 A 座 11 层 100031