

International
Business Monthly

Edition **2**

April 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	1
员工福利 用“钱”更要用“心”	1
B. 市场研究 Market Insight	2
中国需要重大改革以提高其在全球养老金体系中的排名	2
C. 政策分析 Regulation Update	4
国税总局给予税收优惠 鼓励企业年金发展	4
D. 案例分享 Case Study	6
高端医疗保险给予高端人群全面保障	6
E. 泰康动态 TaiKang Voice	8
高盛集团战略投资 彰显泰康资产优势	8
泰康国际养老社区 从摇篮到天堂的呵护	8
泰康企业年金委托人系统帮助企业脱离繁琐事务	9

A.人力资源视角 HR Perspective

员工福利 用“钱”更要用“心”

当很多曾在外企工作的人被问到：“工作？”时，第一反应都会是“google”在大家心中谷歌是“福利好”、“全世界“人性化”的代名词。其实，客观来讲，资源方面做得最好的企业，也不一定是



“你最希望去什么公司（中文名：谷歌），因为最优秀人才的集中营”、谷歌并不一定就是人力行业中薪酬最高的企业，“最佳雇主” (Employer

of Choice)呢？可以部分归功于谷歌提供的各种被认为富有“人性化”的福利，比如免费的餐饮零食、自由轻松的工作环境、办公室里的健身房，更是因为谷歌提供的都是让员工能够真实感知到的福利，这种高“福利感知系数”大大提升了“雇主印象分”。曾有人这样定位“员工福利”：它是一种显性的“薪酬回报”，也是一种隐性的“文化沟通”。我们看到，在员工福利方面做得最用心的企业，往往是企业文化宣导最好、最容易吸引和保留优秀人才、也是在市场中最容易获得成功的企业。

越来越多企业慷慨的为员工提供各式各样的福利项目，希望以此吸引和保留人才，但很多时候却事与愿违，获得的员工满意度并不高，这已经成为让很多外企薪酬福利经理头疼的问题。某公司给每名员工发放公司附近健身房的健身卡。但是，有些员工家离公司很远，根本没时间去锻炼；有些员工已经办理了健身卡；有些员工则觉得上班已经很累了，与其发健身卡，倒不如发休闲卡……员工的个性化需求如此之多，无论HR怎样协调，都不可能100%满足所有员工的要求，于是这样的福利很容易形容虚设，钱花了，但是员工并不领情。

为员工提供福利要做到用“钱”更要用“心”，用“心”就是“花心思”了解员工的需求，把“钱”用在最能满足员工需求、最能吸引员工参与的福利上面，争取用有限的福利预算创造出无限的“福利感知系数”，这样才能充分发挥员工福利的作用。当然对于接受方的员工来说，福利当然是越多越好，但是企业预算成本有限，不能做到“越多越好”，而且如果企业提供的福利不能满足员工的需求或是员工感知不到福利计划的实施，再“多”也是无用功。

为了让企业提供的员工福利更能满足员工需求，目前已经有一些外企开始尝试采用“弹性福利”，即员工可以从企业所提供的各种福利项目菜单中选择其所需要的一套福利方案的福利管理模式。弹性福利具有一定的灵活性，员工可以根据自己的需求来选择福利项目，从而提高了福利计划的适应性，这是弹性福利计划最大的优点，同时企业不用提供那些员工不需要的福利，这有助于节约福利成本。这种模式的实施通常会给出每个员工的福利限额和每项福利的金额，这样就会促使员工更加注意自己的选择，从而有助于进行福利成本控制，同时员工亲自参与选择还会使员工真实地感觉到企业给自己提供了福利。



B. 市场研究 Market Insight

中国需要重大改革以提高其在全球养老金体系中的排名

全球领先的人力资源管理咨询公司美世 (MERCER) 在其最新发布的《墨尔本美世全球养老金指数 2010》中指出 2010 年中国下降到这一指数中的最末位置, 其指数值从 2009 年的 48.0 (排名倒数第二) 跌落到 2010 年的 40.3, 这相当于 D-级水平 (分数在 35 至 50 之间)。中国指数值下降的主要原因在于其基本养老金体系目前尚未覆盖全部就业人口, 因此扩展全国养老金体系的覆盖范围, 是中国提高其在全球养老金指数排位的一条重要途径。

“墨尔本美世全球养老金指数”由美世咨询公司和墨尔本大学共同制定, 旨在对 14 个国家的养老金体系进行比较, 并基于充足性、可持续性和全面性进行排名。评价的指标包括补充养老金和国家养老金的比例、退休后的收入、老年人工作年限的长短。在今年的研究中, 指数的计算纳入了 4 个新变量: 各个国家养老金体系的成本、住房拥有率水平、资产配置以及离婚对退休福利造成的影响。

本次墨尔本美世全球养老金指数范围扩大, 增加了巴西、法国和瑞士三个国家, 涵盖的国家从原来的 11 个增加到 14 个。荷兰已经连续两年在墨尔本美世全球养老金指数中占据榜首位置。其指数值从 2009 年的 76.1 上升到 2010 年的 78.3, 荷兰再次与 A-级体系擦肩而过。新进入这一指数的瑞士排名第二, 指数值为 75.3。瑞典保持了第三的位置, 其指数值从 2009 年的 73.5 上升到 2010 年的 74.5。澳大利亚从第二位跌落到第四位, 指数值为 72.9。另外一个获得 B 级体系的国家是加拿大, 以 69.9 分位列第五。加拿大 2009 年的指数值为 73.2, 此次分数下滑主要原因在于其资产价值由于全球金融危机 (GFC) 而下降。

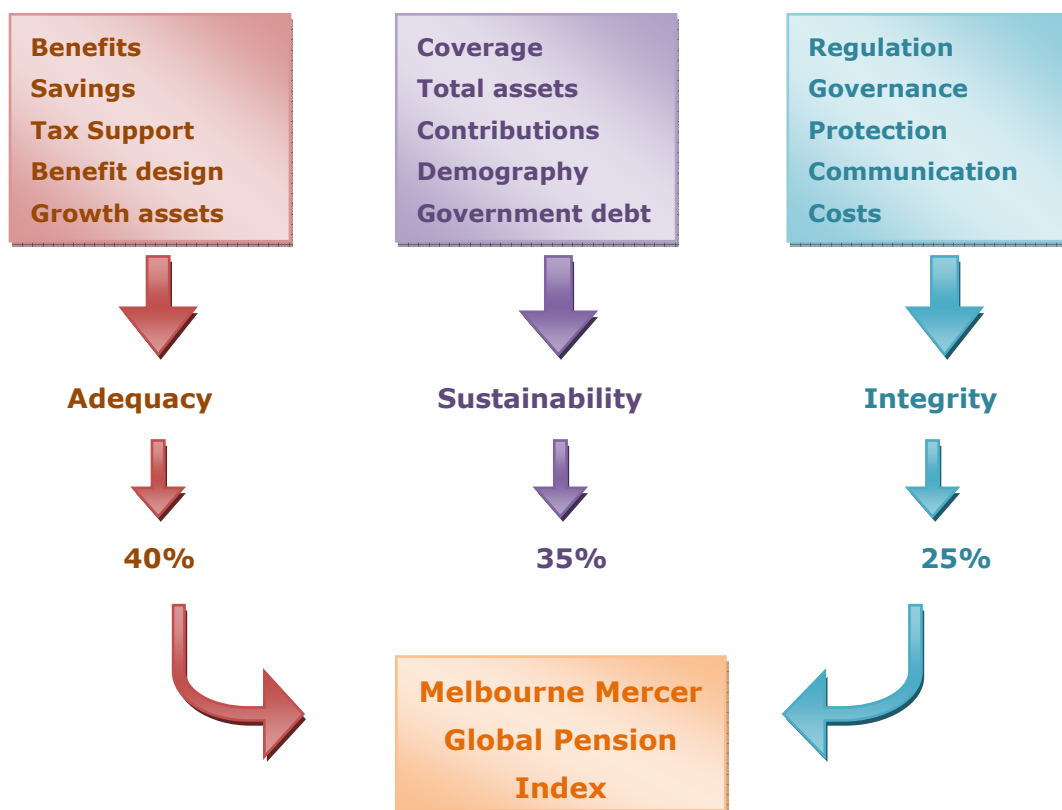
但随着人口的老龄化, 各国养老金的负担都在不断加重。在这样的情况下, 许多国家都已经开始对养老金指数进行新一轮的改革, 中国不断改革中的养老金体系仍面临着人口老龄化带来的压力。美世的报告建议中国可以通过如下措施改进其养老金体系:

- 拓展基本养老金体系的覆盖面
- 为补充养老计划 (即企业年金) 的员工缴费部分提供税收优惠
- 应要求补充养老计划在给付福利时, 一部分福利分期发放
- 提高法定退休年龄
- 允许个人逐步退休, 同时领取部分养老金
- 增加与养老计划参与人的沟通



墨尔本美世全球养老金指数

国家	排名		总体 指数值	次级指数值		
	2010年	2009年		充足性指数	可持续性指数	全面性指数
				40%	35%	25%
荷兰	1	1	78.3	76.1	71.6	91.4
瑞士	2	-	75.3	73.1	71.8	83.5
瑞典	3	3	74.5	72.8	72.9	79.5
澳大利亚	4	2	72.9	68.1	71.7	82.4
加拿大	5	4	69.9	75.0	56.8	80.1
英国	6	5	63.7	64.9	47.1	85.3
智利	7	7	59.9	52.1	54.7	79.8
巴西	8	-	59.8	72.9	29.1	81.7
新加坡	9	8	59.6	43.7	63.6	79.5
美国	10	6	57.3	54.3	59.0	60.0
法国	11	-	54.6	74.9	29.7	56.8
德国	12	9	54.0	64.1	42.3	54.4
日本	13	11	42.9	42.2	27.9	65.2
中国	14	10	40.3	48.3	29.0	43.4
平均值			61.7	63.1	51.9	73.1



C.政策分析 Regulation Update

国税总局给予税收优惠 鼓励企业年金发展

为了鼓励和扶持企业年金的发展和响应对企业年金给予税收优惠政策支持的呼声，中国国家税务总局在 2009 年底下发《关于企业年金个人所得税征收管理有关问题的通知》（国税函[2009]694 号，以下简称为 694 号文），明确了企业年金缴费相关的个人所得税问题，其主要内容包括：

- 企业年金的个人缴费部分，不得在个人当月工资、薪金计算个人所得税时扣除。
- 企业年金的企业缴费部分（以下简称企业缴费）视为个人一个月的工资、薪金（不与正常工资、薪金合并），不扣除任何费用，按照“工资、薪金所得”项目计算当期应纳个人所得税款，并由企业在缴费时代扣代缴。对企业按季度、半年或年度缴纳企业缴费的，在计税时不得还原至所属月份，均作为一个月的工资、薪金，不扣除任何费用，按照适用税率计算扣缴个人所得税。
- 对因年金设置条件导致的已经计入个人账户的企业缴费不能归属个人的部分，其已扣缴的个人所得税应予以退还。具体计算公式如下：

应退税款=企业缴费已纳税款 × (1 - 实际领取企业缴费 / 已纳税企业缴费的累计额)

- 通知下发前，企业已按规定对企业缴费部分依法扣缴个人所得税的，税务机关不再退税；企业未扣缴企业缴费部分个人所得税的，税务机关应限期责令企业按以下方法计算扣缴税款：以每年度未扣缴企业缴费部分为应纳税所得额，以当年每个职工月平均工资额的适用税率为所属期企业缴费的适用税率，汇总计算各年度应扣缴税款。

但是 694 号文未考虑工资收入在起征点以下职工的企业缴费部分个人所得税缴纳和以前年度企业年金个人所得税补缴的具体计算方法的规定，国家税务总局于 2011 年 1 月 31 日下发《关于企业年金个人所得税有关问题补充规定的公告》（以下简称为 9 号文），针对企业为月工资收入低于费用扣除标准的职工缴存企业年金的征税问题以及以前年度企业缴费部分未扣缴税款的计算补税问题做出了明确规定。



694号文与9号文对比

比较项目	694号文	9号文
企业为月工资收入低于2000元的职工缴存企业年金的征税办法	无明确规定	当职工当月工资薪金所得+企业为职工缴存的企业年金≤个人所得税费用扣除标准(即2000元)时,企业为职工缴存的该部分企业年金不征收个人所得税(即缴费为0); 当职工当月工资薪金<2000元,但职工当月工资薪金+企业缴存的企业年金>2000元时,超过部分按照企业年金所得税有关规定,单独作为一个工资计算缴纳个人所得税。
补缴个税的适用税率	职工月平均工资额	职工月平均工资额-2000
纳税年度内每一职工应补缴税款的具体计算公式	具体计算公式不明确	当年企业未扣缴税款的企业缴费合计数×适用税率-速算扣除数(若结果小于0,适用税率应调整为5%)

例:某职工月薪资所得1500元,企业为其月缴存企业年金50元,1500+50=1550<2000,则个人所得税=0。

某职工月薪资所得为1950元,企业每月为其缴存企业年金90元,1950+90=2040>2000,则个人所得税=(2040-2000)×5%=2元。

注:

- 1) 职工月平均工资额=当年企业为每一职工据以计算缴纳年金费用的工资合计数÷企业实际缴纳年金费用的月份数(工资合计数不包括未计提企业年金的奖金、津补贴等)
- 2) 上述表格中的个人所得税费用扣除标准假设为2000元,实际计算时按照国家税务总局当时规定处理。

2011年4月举行的十一届全国人大常委会第二十次会议未对个人所得税法修正案草案进行一审表决,稍后将向社会征求意见。该草案拟将现行工资薪金费用扣除额(“免征额”)由现行的每月2000元提高到3000元。并将现行个税工薪所得税率结构由九级减为七级。



D. 案例分享 Case Study

高端医疗保险给予高端人群全面保障

总部位于美国纽约的某知名在华外企拥有完善的人力资源管理体系，非常注重员工福利规划，除提供法定福利外，还为在华工作员工建立了补充医疗、补充养老、人身意外、及重大疾病保险等传统形式的福利计划，其中补充医疗让员工可以享受年度体检、社保以外医疗费用报销等服务，这在一定程度上缓解了员工在基本医疗费用方面的压力，但是这些传统的医疗保障项目很难解决挂号时间长、候诊时间长、问诊时间短、保额较低、保障项目和地域覆盖有限等问题。随着公司全球布局的推进和业务的发展，越来越多的外籍高管和技术人员被派往中国工作，在华工作的管理及技术人员也经常往返于世界各地，传统形式的福利已经不能满足这类人群对于医疗产品的需求。于是该公司在传统福利计划的基础上为部分中外籍高管、外籍员工及骨干成员投保了高端医疗保险，不仅为他们免除了患病就医及海外出差遇到紧急情况带来的后顾之忧，而且深受被保险人欢迎，成为公司留才的利器。



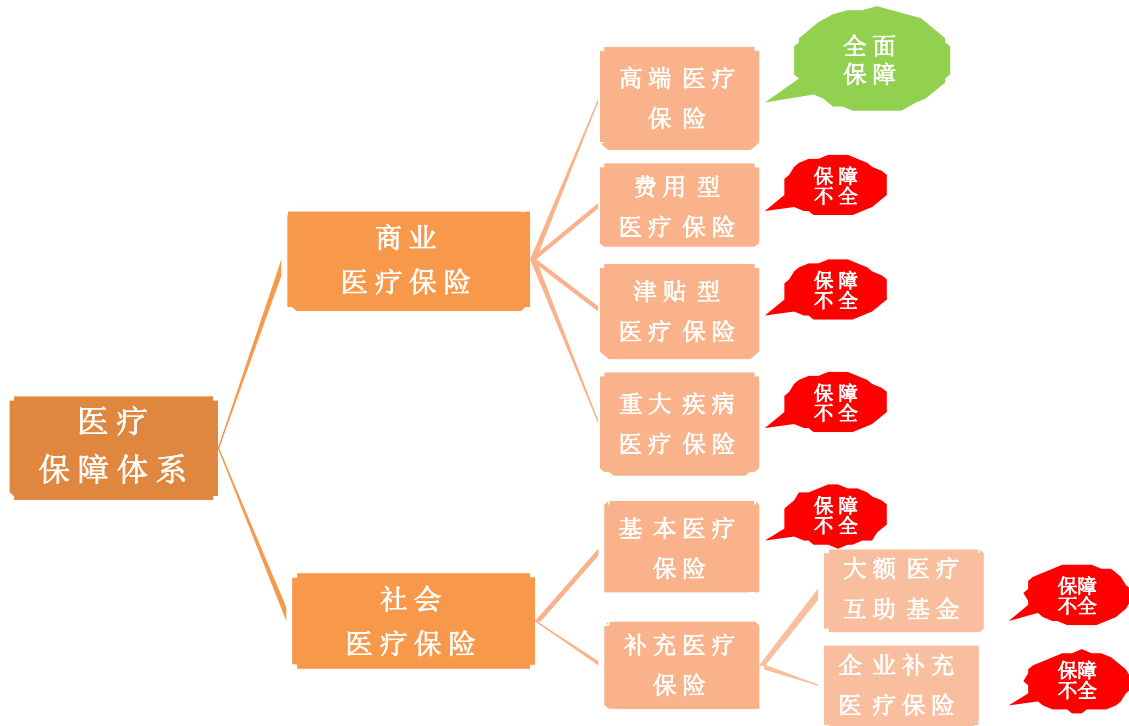
什么是高端医疗保险

高端医疗保险针对部分高端客户需求设计的拥有超高保额、突破国家医保限制（不限国家、医院、用药等），就医可直接赔付、覆盖广泛（一般含门诊，住院，大病，牙科，生育，健康体检等），且能享受个性化服务的医疗费用保险。高端医疗保险福利是在充分考虑了高端客户的可用时间、工作性质、生活方式、保障需求及个性化需求等因素的基础上设计的，作为一种重要的人才激励手段，已经开始在北京、上海等知名外企总部聚集的城市逐步流行起来，在长三角、珠三角等沿海城市的潜力也非常大，主要是针对国内企业的高级管理人才、技术人才、外资企业高管、在中国工作的外籍雇员及发达地区民企高管。

高端医疗保险的特点

1. 保额高：该产品全年医疗总保额最高可达普通保额的十倍甚至几十倍；在年度限额内，很多项目比如住院手术费、门诊实验室检查化验费、紧急救助等诸多项目都可以全额报销；
2. 覆盖广：可提供全球紧急救援及医疗保障，也可根据不同需求灵活调整保障区域，以覆盖中国大陆、大中华区、全球；
3. 限制少：
 - 不限就诊医院：大部分产品都可以保障在国内外资医院（如和睦家医院）、公立医院特需或贵宾诊室、私立医院及诊所、甚至国外的医疗机构就医；

- 不限医疗服务：高端医疗产品保障范围扩大至覆盖中医或物理疗法等普通医疗保险不包括的项目以及一些预防性保健项目，甚至包括精神疾病治疗或器官移植费用也能报销，还可以覆盖包括牙科、术后康复及家庭护理、紧急运送及遣返在内的增值服务；
 - 不限于社保用药：高端医疗突破了社保限制，非社保目录药品及进口药品等自费药物、进口医疗器材等都能报销；
4. 直接赔付：多数高端医疗产品提供直接赔付（简称直赔）服务，意为到医院就医不用垫付现金，而是由保险公司和医院直接结算，这是保险公司将理赔前置的重要手段；
 5. 就医便捷化：高端医疗向与国际接轨方向发展，提供便捷化、专业化、国际化的服务，包括专家门诊电话预约、专业化医疗咨询、双语导诊、陪诊服务、专家会诊、24 小时全球紧急救援热线；
 6. 服务个性化：部分供应商还可以根据客户需求量身定做高端医疗产品，涵盖健康管理、慢性病预防、等领域，从而为客户提供个性化及差异化服务。



随着全球一体化进程的加快和跨国公司在华业务的扩张，将会有越来越多的外籍高管和技术人员来华工作，在华外企和海外公司的交流合作也会不断加强，高端医疗将会成为一种针对高端人群的流行趋势。目前国内能够提供高端医疗保险的服务供应商为数不多，包括泰康在内的几家大型保险机构都已经推出了各自的高端医疗保险产品，以满足高端客户的相关需求。

E.泰康动态 TaiKang Voice

高盛集团战略投资 尽显泰康优质资产价值

耗时约 19 个月的高盛入股泰康人寿事宜已于近日尘埃落定。泰康人寿股份有限公司（下称“泰康人寿”）与美国高盛集团有限公司（下称“高盛”）共同宣布，高盛收购泰康人寿 12.02% 的股权，已获中国保监会批准。高盛全球副董事长兼亚洲董事长麦克·埃文斯称，高盛非常看好中国保险业的未来，交易完成后，双方将进一步提升泰康人寿的企业治理、风险管理和内部控制方面的竞争力，还将在投资管理、产品开发和投资国内外市场等领域开展合作。



高盛集团（Goldman Sachs），一家国际领先的投资银行和证券公司，向全球提供广泛的投资、咨询和金融服务，拥有大量的多行业客户，包括私营公司，金融企业，政府机构以及个人。

泰康人寿系 1996 年 8 月经中国人民银行总行批准成立的全国性、股份制人寿保险公司，公司总部设于北京。到 2010 年底，泰康已经成为保费收入接近 900 亿、总资产近 3000 亿、连续 8 年盈利、内外勤总数过 30 万、总客户数超 3000 万的中大型保险公司。泰康人寿在 2010 年保费总收入为人民币 867.7 亿元，在中国保费总收入排名中名列第五。

泰康国际养老社区 从摇篮到天堂的呵护

为迎接十五周年司庆，宣传企业文化，弘扬企业精神，公司特于五一前夕在泰康总部大楼博物馆进行了布展，向员工展示泰康养老社区规划沙盘。该沙盘的原型是泰康集团投资的泰康国际养老社区。

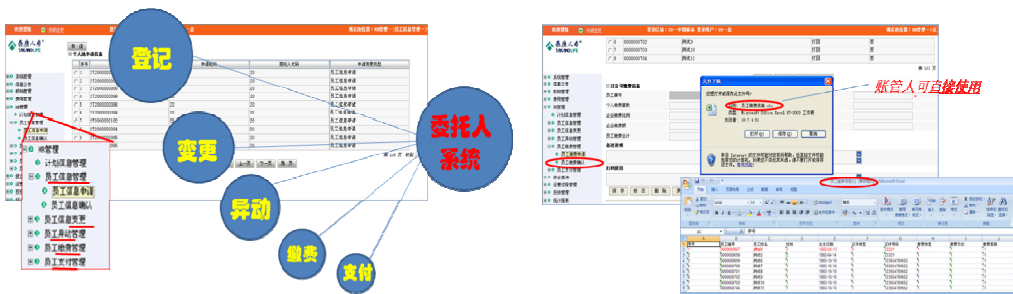
泰康人寿是中国保险行业第一个养老社区投资试点资格的企业，保险资金投资养老社区，可以将寿险产业链拉长 20 到 30 年，这是世界性的商业模式创新。秉承“从摇篮到天堂，泰康呵护您一生”的企业理想，泰康将在北京小汤山、上海崇明岛和海南三亚按国际标准建造完全颠覆传统养老院模式的拥有上万张养老床位、大规模、全功能、高品质服务的现代养老社区，发展包括医疗保健、康疗养生、文化休闲等在内的新型健康养老产业。

泰康企业年金委托人系统帮助企业脱离繁琐事务

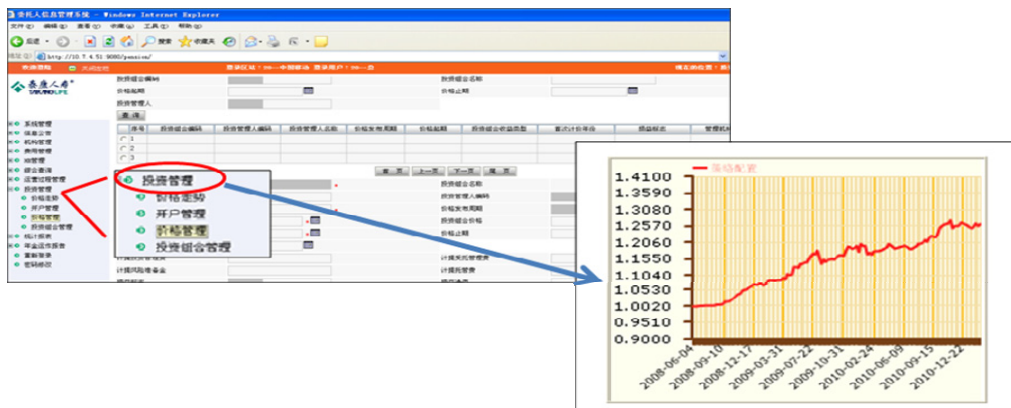
泰康养老精心打造的作为企业年金系统体系重要组成部分的委托人系统，可以有效的帮助企业脱离材料归集与提交、日常管理与事项沟通、人员信息变更、统计报表的制作与汇报及日常咨询等重复而繁琐的工作。

泰康委托人系统拥有 6 大优势：

- ✓ **沟通便捷**-年金日常管理工作中的重要事宜，如缴费截止时间的提醒、报告报表完成上载等信息可通过系统公告功能进行发布：只要登录系统，即可看到滚动显示的公告信息；
- ✓ **控制严密**-整个员工信息处理流程由“申请”及“确认”两环节组成，两环节构成严密机制，由 workflow 推动，避免风险；如审核过程中如果发现人员信息出现问题，可以将任务退回申请机构，机构修改后可重新提交；
- ✓ **年金人员信息管理及时准确**-作为系统核心，HR 管理模块实现了人员信息数据全环节全过程记录；同时为控制风险，每种类型均通过“申请—确认”机制控制数据品质；



- ✓ **申请材料单证系统自动生成**-系统可根据系统中已记录数据自动生成符合账管人要求的缴费（支付）申请单证材料，不再需要经办人人工填写准备；
- ✓ **年金数据报告查询便捷全面细致**-各类型数据、报告报表可以在委托人系统中进行便捷查询，真正做到：“想查就查，想看就看”；
- ✓ **投资业绩呈现形象直观**-委托人系统支持录入/批次维护投资组合各期单位净值数据，通过系统中的投资业绩显示图可直观清晰了解组合的收益增长情况。



泰康养老保险股份有限公司 国际业务

康冰: 010-59311935 kangbing@taikanlife.com

钟先冀: 010-59311175 zhongxxu@taikanlife.com

地址: 北京西城区闹市口大街1号 长安兴融中心4号楼5层 100031