

摘要：企业年金作为基本养老保险的一项必不可少的补充养老保险，近几年来发展迅速，已经成为现代企业薪酬福利制度的重要组成部分。如何建立企业年金，以及如何对企业年金投资以确保其保值增值已经成为企业管理的一项重要工作。本文从企业年金的含义和作用入手，阐述了如何识别企业年金风险以及如何对企业年金进行管理。

关键词：企业年金；风险管理

企业年金作为基本养老保险的一项必不可少的补充养老保险，近几年来发展迅速，已经成为现代企业薪酬福利制度的重要组成部分。如何建立企业年金，如何进行企业年金投资以确保其保值增值，已经成为企业管理的一项重要工作。因此，有必要对企业年金进行探讨和研究。

一、年金的含义

（一）企业年金的含义。企业年金是用人单位和职工在参加基本养老保险的基础上，在国家政策的指导和鼓励下，根据本单位经济状况自愿为职工建立的，一种以弥补基本养老金替代率不足、提高职工退休生活保障水平为目的的补充性养老保险计划。从本质上看，企业年金是企业员工、领导、企业之间的一种契约，契约主体包括股东、企业经营者、职工。契约性决定了企业年金的强大生命力，没有这种契约就没有企业年金的存在价值。

（二）企业年金的主要功能。企业年金不仅是劳动者退休生活保障的重要补充形式，也是企业调动职工积极性，吸引高素质人才，稳定职工队伍，增强企业凝聚力和竞争力的重要手段。它的功能至少可以概括为三个方面：

1、分配功能。企业年金既具有国民收入初次分配性质，也具有国民收入再分配性质。因此，企业年金补充养老金计划又被视为对职工的一种延迟支付的工资收入分配。

2、激励功能。企业年金计划根据企业的盈利和职工的绩效为职工年金个人账户供款，对于企业吸引高素质人才，稳定职工队伍，保障职工利益，最大限度地调动职工的劳动积极性和创造力，提高职工为企业服务的自豪感和责任感，从而增强企业的凝聚力和市场竞争能力，获取最大的经济利益，又是一种积极而有效的手段。

3、保障功能。建立企业年金可以在相当程度上提高职工退休后的养老金待遇水平，解决由于基本养老金替代率逐年下降而造成的职工退休前后的较大收入差距，弥补基本养老金保障水平的不足，满足退休人员享受较高生活质量的客观需求，发挥其补充和保障的作用。

二、企业年金的作用

有些人认为，企业年金是企业的一种福利。其实，企业年金与企业福利有本质上的不同。福利是当期消费，企业年金是未来消费，企业年金的消费权利发生在退休之后；福利体现公平，企业年金体现效率；企业的福利项目一般与生活需求等物质条件直接相关，与人的地位、级别没有关系，福利标准对事不对人，企业年金则不同，重点体现效率，企业经济效益好坏、个人贡献大小等，都可以导致企业年金水平不同；福利属于再分配范畴，企业年金仍然属于一次分配范畴。所以说企业年金是一种更好的福利计划，它在提



高员工福利的同时，为企业解决福利中的难题提供了有效的管理工具，真正起到了增加企业凝聚力、吸引力的作用。

（一）建立企业年金制度，有利于树立良好的企业形象，吸引和留住优秀人才。随着社会主义市场经济的发展和知识经济的到来，越来越多的企业认识到，企业的竞争归根结底最终是人的竞争。但是，伴随着劳动人事制度改革不断深化，人才流动机制已逐步形成，企业有选择人才的权利，个人也有择业的自由，人才的合理流动已成为时代的潮流。因此，企业单位建立良好的员工福利保障制度，充分解决员工的医疗、养老、工伤及死亡抚恤等问题，有利于落实人力资源管理制度，树立良好的企业形象，增加市场竞争力，从而吸引优秀人才加盟。同时，又切实保障了员工利益，稳定了现有员工队伍，增强了企业的凝聚力，调动了员工的积极性，对提高企业经济效益具有积极的促进作用。

（二）企业根据员工的贡献，设计具有差异性的年金计划，有利于形成公平合理的分配制度，充分发挥员工的潜能。根据期望理论，当员工认为努力会带来良好的绩效评价时，他就会受到激励进而付出更多的努力。在设计年金计划时，企业可以充分利用年金保险的灵活性特点，打破传统薪酬福利的“平均主义”原则，对于不同服务年限、不同职级、不同岗位、不同贡献的员工提供不同的保障计划，服务年限长、职级高、岗位技术含量高、贡献大的员工的保障额度更高，保障计划更全面。而服务年限短、职级低、岗位技术含量低、贡献小的员工的保障额度较低，保障计划较单一。建立差异化的企业年金制度，可在单位内部形成一种激励氛围，充分调动员工的工作积极性，发挥自身的最大潜力，为企业的发展多做贡献。

（三）通过年金计划中“权益归属”的设定，利用福利沉淀实现有效激励，留住人才。很多企业在用高薪酬福利制度实现激励的同时，用期权的形式作一些规定以起到留住人才、长期规划的目的。在企业年金的计划中，设定权益归属方案，规定服务满一定的年限后方可获得相应的年金权益，与即时兑现的奖金福利相比，企业年金既使员工得到了鼓励，又达到了类似期权的良好效果，而且操作上又比期权要简单、方便得多。同时，设制权益归属还将与未来国家可能设立的递延纳税政策很好地衔接。

（四）建立企业年金制度，在提高员工福利的同时，利用国家有关税收政策，为企业和个人合理节税。可将企业年金分成两个阶段，分别讨论如何通过避税增加企业福利的问题。

第一阶段为缴费、增值期间。假定企业购买年金保险，除了可充分利用国家财税政策，无须缴纳企业所得税；与假定企业进行其他投资形式相比，在假定投资收益率相同的情况下，由于保险作为复利计算，只在最终扣除相关税金，而其他投资每年都将扣除相应的所得税，因此年金保险与其他投资形式相比，将会获取更大收益。

第二阶段为领取期间，将保险储蓄转换为养老金。个人收入一生均匀化可使企业福利最大化。假设企业给其员工一生的福利费用总额一定，其员工建立的企业年金由于权益归属或权益实现的原因，在年金领取之前是不交个人收入调节税的。根据现行的个人收入调节税征缴办法来看，个人收入调节税将在年金领取时征收。如果市场利率与资金增值率相同，现值相同的资金分不同时期的现金流入，最后的终值必然相等。但由于退休后总收入（基本养老保险收入+企业年金收入）相对下降，从总量上看，可节约相当数量的税金。

我国正在完善的城镇职工养老保险体系，其由基本养老保险、企业年金和个人储蓄性养老保险三个部分组成。企业年金被称为“第二支柱”，是城镇职工养老保险体系的“三个支柱”的重要组成部分，在企业的经营管理中发挥着不可替代的重要作用。因此 2004 年劳动和社会保障部相继出台了《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》，标志着我国企业年金制度已走向规范化运作，越来越多的企业走上了年金制度这条道路，它必将对现代企业乃至整个社会都产生举足轻重的作用。



三、企业年金的风险识别及管理

就我国的现状来看，企业年金制度还不成熟、不完善，社会公众对企业年金的关注度还不够，一些政策、法规的缺位阻滞了企业和职工积极发展和参与企业年金，企业年金投资管理的市场化程度不高，在这其中，企业年金的风险识别及管理是我们要研究的一项重要课题。风险管理技术导入企业年金的管理流程就显得十分必要了。

（一）企业年金的风险识别。企业年金在运行过程中面临的风险种类有很多，主要风险是信用风险和投资风险。信用风险是指企业年金的受托人、托管人、投资管理人或账户管理人违约而给受益人造成直接或间接的损失风险。信用风险根植于企业年金的治理结构之中。

在这种“信托——委托”关系链中，受托人、账户管理人、托管人和投资管理人的信用风险状况如何，将直接影响一项企业年金计划运行的成败与否，所以信用风险是进行企业年金风险管理时首先要考虑的风险。而信用风险最终表现形式是违约。

投资风险是指在对企业年金基金进行投资时，由于市场整体或单只证券的波动性所造成的未来收益不确定性，特别是投资收益低于目标值甚至发生亏损的可能性。在企业年金的运作流程中，投资管理是一个极其重要的环节。一旦投资失败将会直接影响受益人的经济利益，甚至会导致整个年金计划的失败，而且投资风险是和投资人的信用风险联系在一起的，投资失败在很大程度上会引发信用风险。

（二）企业年金的风险管理策略。企业年金的风险管理是一个长期的、复杂的过程。在此过程中，与风险管理有关的制度安排以及这些制度的运作效率是影响风险管理效果的关键。

1、信用风险管理。政府应该对受托人、账户管理人、投资管理人和托管人设立严格的准入和退出制度。企业年金的监管机构要制定全面和详细的规则，对申请从业的机构的资本规模、治理结构、人员素质、资信水平、经营业绩等各方面进行严格审核，把不具备资格的申请机构排除在外，从源头上预防信用风险的发生。对于在运行中出现违规行为的机构，要坚决取缔其相关从业资格并给予严厉惩罚。为了从根本上避免某些违规机构和人员到异地从业的现象发生，监管部门还应当逐步建立企业年金从业机构和人员的信用档案信息系统，并与证监会、银监会和保监会相关信息系统联网，互通信息。要明确界定从业机构和人员的独立性，旨在预防从业机构之间出现利益勾结而损害企业年金受益人的利益。

建立严密的相互制衡机制。例如，托管人如果发现投资管理人依据交易程序已经生效的投资指令违反法律、行政法规、其它有关规定或合同约定的，应当立即通知投资管理人，并及时向受托人和有关监管部门报告。

对于金额很大的企业年金应当选择多个投资管理人进行管理，以分散信用风险。这属于损失抑制的措施，主要是确保一旦某个投资管理人出现信用危机，也不至于导致整个企业年金计划全盘失败，从而把损失控制在一定的范围之内。

2、投资风险。明确禁止某些风险极大的投资行为，直接进行风险回避。例如，规定企业年金基金不得用于信用交易，不得用于向他人贷款和提供担保。投资管理人不得从事使企业年金基金财产承担无限责任的投资等。

对企业年金的各种投资工具的比例做出规定，限制股票等高风险工具的投资比例。单个投资管理人管理的企业年金基金财产投资于一家企业所发行的证券或单只证券投资基金。这类规定是一种损失抑制措施。



对企业年金实行有计划的风险自留。风险自留属于财务型风险管理技术，有计划的风险自留是指风险管理者察觉到了风险的存在，估计到了该风险造成的期望损失，决定以其内部资源（自有资金或借入资金），来对损失加以弥补的措施。企业年金采取有计划的风险自留的方式包括：企业年金的投资管理人在每年从当期收取的管理费中，按一定比例提取投资风险准备金，专项用于弥补企业年金基金投资亏损；企业年金的受托人也应当按企业年金基金净收益的一定比例提取一般风险准备金，专项用于弥补投资风险准备金不足而造成的重大亏损。

3、综合性风险管理。受托人、账户管理人、托管人和投资管理人应当完善各自相应的内部控制制度。在实际经济生活中，内部控制制度是企业的一种基础性的风险管理制度，它的有效运行可以在很大程度上发现和化解这些机构本身遇到的外部风险，阻断风险传递链条，从而降低企业年金运作的整体风险。

完善信息披露机制，及时发现从业机构在管理中存在的问题，把各种风险因素化解在萌芽状态。在每季度和年度结束后规定的时限内，受托人应向委托人提交企业年金基金管理报告；账户管理人应当向受托人提交企业年金基金账户管理报告；托管人应当向受托人提交企业年金基金托管和财务会计报告；投资管理人应当向受托人提交经托管人确认的企业年金基金管理报告。相应地，应同时建立起定期审计的制度。委托人每年应聘请会计师对企业年金基金的财务会计报告进行审计，并把审计的结果作为对相关当事人的工作绩效进行考核的重要依据。

建立定期风险评估制度。企业年金面临的风险种类以及发生的频率、程度是在不断变化的，因此当前实施的风险管理措施也不应当是一成不变的，而应该根据经济、社会和政治环境的变化而不断地进行调整。所以，企业年金的受托人应当定期（如每季度）对整个企业年金的风险状况进行分析评估，检查现有风险管理措施的实施情况，并向委托人提交风险评估报告。

我国可以借鉴美国的经验，通过建立第三方担保的方式为企业年金的受益人设置一道安全屏障，这也是一种财务型风险管理技术，实质上是对企业年金进行风险转移。

随着我国养老体制的改革与完善，近几年来企业年金发展迅速，并且存在着进一步加速发展的趋势，未来一段时间内将有越来越多的企业建立企业年金。我们也要清醒地看到，企业年金制度正处于刚刚起步阶段，还不成熟、不完善，如何对规模和覆盖范围日益扩大的企业年金在其建立、管理和投资等方面加以适当引导和正确规范，是一个亟待解决的问题。

