

建立适合我国国情的企业年金既得受益权制度

□ 朱孟楠 严佳佳

一、企业年金既得受益权的来源与作用

企业年金既得受益权最早来源于固定受益额企业年金计划,旨在制约雇主和雇员的行为,制约雇主取消已承诺的退休金的能力,限制用工合同双方因雇员主动辞职或不当行为被解雇而被剥夺应得退休金受益权的做法。企业年金的既得受益权制度既是对企业的约束,又是对职工的约束,企业不能单方面任意取消已经承诺的将给予职工的养老金,职工也可根据既得受益权制度预期自己离开公司或不离开公司而应获得的企业年金。职工企业年金既得受益权一般是根据职工工龄来获得,职工可根据自己在企业的工龄计算可获得的企业缴纳的年金基金的比例状况。

企业年金的既得受益权制度有利于企业吸引和培养人才。美国布鲁金斯学院的经济学家的调查显示,企业是否提供企业年金对职工为其工作的年限有直接影响,没有提供企业年金的企业和提供了企业年金的企业,员工为企业工作的年限平均从4.09年上升到6.84年;而企业年金计划是否具有既得受益权制度也直接影响员工为企业工作的年限,一个10年工龄获得100%既得受益权的企业年金计划中,员工为企业干满10年后离开企业的可能性是员工未干满10年就离开企业的可能性的5倍。这说明,企业年金的既得受益权制度对减少员工频繁“跳槽”现象有积极影响。企业员工频繁“跳槽”不利于企业的发展,会给企业造成很高的经济损失,企业年金的既得受益权制度使员工平均为企业工作的时间更长,有利于企业对员工进行长期的投资和培养,有利于企业留住人才;企业年金的既得受益权制度也有利于鼓励工作年限长、年龄大的员工退休,企业及时引进新员工。企业既不希望员工过早“跳槽”,从而打破企业的人力资源计划,也不希望员工工作的时间太长,希望员

工到一定的年限就退休,调整企业年金计划的既得受益权制度安排,将有利于企业实现这个目的。

二、企业年金既得受益权的进度表

企业年金既得受益权进度表是员工获得退休金的进度安排,一般由员工在企业工作的工龄来定。企业年金的既得受益权进度表一般有3种:

1. 立即获得100%的既得受益权

立即给予参加者100%的既得受益权是最简单的衡量既得企业年金受益权进度计划的方式,参加者从计划参加那天起,就对其帐户里由企业投入的退休金有100%的既得受益权,员工不管什么时候离开原企业,都不会损失任何退休金。这种既得受益权制度一般只在少量的固定缴费额企业年金计划中出现,大部分企业对这种既得受益权制度并不积极。

2. 一次性获得100%既得受益权

在一次性获得100%既得受益权进度表要求参加者工作一定的年限后,就会一次性获得其退休金100%的既得收益权。如果,员工工作时间没有满足这个期限就离开公司,则员工将完全失去其退休金中企业的拨款及由企业拨款投资所得的收益。一次性获得100%既得受益权的最高年限一般由国家的企业年金制度所规定,企业年金计划就一次性获得100%既得受益权的年限不得超过国家规定。一次性获得100%既得受益权企业年金计划比较常见。

3. 渐次性既得受益权进度表

渐次性既得受益权进度表规定职工对退休金计划所提供的退休金中企业拨款的那部分既得受益权随其工作年限的增长而增长,是企业年金计划中对员工既得受益权进度安排最常见的形式。例如,

应加强对银行和企业会计人员的反洗钱培训,提高其业务素质。对新会计人员的培训应在其独立开展业务以前进行,通过举办培训班,让新会计人员了解洗钱的背景知识,明确法律规定和自身的权利和义务和责任;对在会计人员的培训应该侧重于对洗钱的识别能力的培养,同时提高会计人员的反洗钱意识,熟练的反洗钱专业技能和高度的责任心,辅以实际行动,避免其被洗钱所利用。实施培训的人员除了由本金融机构富有经验的会计人员外,还应该有司法部门、财政主管部门、大专院校和研究机构的人员。另外,还应针对银行会计人员进行反洗钱专项业务调研。专项业务调研是指针对所要进行的具体业务,即反洗钱业务,在搞不清楚如何判断时,进行针对性的查询、学习和了解,搞清楚事项的去和现时状态,其由来、过程和趋势怎样,影响事项的内部和外在因素有哪些,影响程度如何,在对需要判断事项进行全面的了解和掌握之后,才可能做出较为适合判断。

针对企业会计人员,应充分发挥外部独立审计的作用,对会计职业判断的运用进行监督。为防止企业基于自身利益的考虑不用或滥用会计职业判断,应加强对独

立审计为核心的外部监督体系,确保会计信息的公允性和谨慎性原则的合理运用。针对注册会计师,尤其要加强其会计职业道德的教育,因为注册会计师是属于高技术含量的会计人员,如果忽略其职业道德教育,则会严重影响会计职业者中核心力量的会计判断能力。

(二)努力减少反洗钱中的信息不对称
会计职业者的一个重要目标就是要解决洗钱者与反洗钱机构之间的信息不对称问题。信息不对称通常是反洗钱失败的一个重要原因。在洗钱与反洗钱的角逐中,信息不对称问题非常明显,主要表现为洗钱者与反洗钱机构之间的信息不对称以及反洗钱系统内部的信息不对称。洗钱者与反洗钱机构之间的信息不对称加大了反洗钱的难度。洗钱者处于较为隐蔽的有利地位,可以从容地进行包装,并有着合法的职业与身份,而相关的反洗钱机构却处于不利的地位,双方对真实信息的拥有程度存在较大差异。这严重影响了反洗钱机构对资金来源及去向的判断,使反洗钱工作难度加大。而会计职业者作为真实、有效、全面、公允信息的传递者,它应该把大量的经济业务通过记录、分类、计算、汇总等过程转化为一系列的经济信息,从而能够正确地、综合地反映核

算对象的经济活动的过程和结果,为信息的需求者提供数据资料,缓解洗钱者与反洗钱机构之间的信息不对称。另外,反洗钱系统内部的信息不对称问题也要靠完善反洗钱会计制度来解决,尤为重要的是要通过构建科学、合理的反洗钱收益分配机制和反洗钱成本分担机制,以调动反洗钱各内部主体的积极性和主动性,而这也离不开科学的反洗钱会计制度。

(三)会计行业协会尽早制定会计职业者反洗钱的工作指南

我国的反洗钱法已经出台,“一个规定两个办法”也得到了修订,这标志着我国反洗钱法律机制的逐步完善,但是现有的法律法规都没有对会计职业者在反洗钱过程中的权利和义务做一个详细的说明。我们可以参考外国的经验,就会计师行业执行与反洗钱相关业务制定相应的执业准则或指南,提出执行与反洗钱相关业务所应当遵循的程序、应当注意的风险、可以采用的方法,帮助会计师提高执业质量,规避执业风险。这样不仅帮助会计职业者在反洗钱中充分发挥职业专长,同时也有利于合法权益的保护。

(作者单位:中国人民银行湘潭市中心支行)

一个使用 7 年渐次性既得受益权进度表的企业年金计划中, 员工的既得受益权进度如下: 工作未满 3 年, 不能获得任何既得受益权; 工作 3-4 年之间, 可获得 20% 既得受益权; 工作 4-5 年之间, 可获得 40% 既得受益权; 工作 5-6 年之间, 可获得 60% 的既得受益权; 工作 6-7 年之间, 可获得 80% 的既得受益权; 工作 7 年以上, 获得 100% 既得受益权。这种企业年金既得受益权进度表下, 如果某员工只工作了两年半就离开了企业, 则他将不会获得任何企业给予的退休金; 如果他工作了 4 年半离开企业, 则他将获得企业年金计划中企业拨款及其投资收益的 40% 的退休金。

三、典型的企业年金既得受益权制度

美国企业年金的既得受益权制度建立较早。1952 年, 25% 的私有退休金计划有既得收益权规定, 1958 年这个数字增长到 60%, 到 1967 年, 有 70% 的企业年金计划包括了既得受益权条款, 1914 年的《雇员退休收入保障法》规定了所有的企业年金计划都要有既得受益权条款, 1986 年再次对其进行修改。目前, 美国对企业年金既得受益权进度表的基本规定有: 一次性 5 年获得 100% 既得受益权进度表或 7 年渐次性既得受益权进度表。《雇员退休收入保障法》还特别规定不管退休金计划采取什么既得受益权进度表, 该计划必须规定在参加者达到法定退休年龄时, 该参加者对退休金计划提供的退休金拥有 100% 的既得受益权; 而且既得受益权制度仅对雇主的缴费及其投资收益有效, 对雇员的缴费, 雇员拥有 100% 的受益权。此外, 美国《税法》对既得受益权进度表还有附加要求: 一是企业年金计划为高薪雇员所提供的退休金的总额如果超过该计划对所有雇员 (包括高薪雇员) 提供的退休金总额的 60%, 则该计划“头重脚轻”, 该计划必须采用 3 年一次性 100% 既得受益权进度表, 或 6 年渐次性既得受益权进度表; 二是企业年金计划终止时, 所有参加者必须立即获得 100% 的既得受益权。

此外, 《雇员退休收入保障法》还就雇员参加退休金计划提出了合格标准的基本要求。《保障法》允许美国私有退休金计划对其雇员参加该计划提出一定的合格标准, 但是, 《保障法》对退休金计划提出参加该计划的合格标准作出了基本规定: 一个退休金计划对雇员参加该计划合格标准中年龄的要求不能高于 21 岁; 如果该计划对雇员参加计划的合格标准中还包括工作年限的要求, 则这种要求不得长于 1 年的工作年限。此外, 如果一个退休金计划想就雇员参加该计划的合格标准是必须为雇主工作两年的要求, 则《保障法》规定该计划必须采用 2 年一次性获得完全既得受益权的进度表, 《保障法》规定雇员在达到 18 岁后, 其企业年金既得受益权进度表的计算中必须包括该雇员为该雇主工作的所有工龄。而且, 《保障法》和与《税法》有协调规定, 如果一个退休金计划不采用任何一个衡量既得受益权的进度表的话, 那这个计划就被认为是违反了《税法》中禁止对高薪雇员进行退休金优惠的规定; 如果一个退休金计划符合了《保障法》中提出的既得受益权进度表的基本规定, 则该计划被假定也同时符合《税法》中的“反优惠”要求, 但是, 在该计划实际运作中, 如果存在解雇低薪雇员或是在为高薪雇员提供退休金中, 一直有优惠高薪雇员的倾向, 那这一假定可以被税务局所推翻, 从而造成该计划失去税收优惠待遇。

美国的既得受益权制度除了以上介绍的外, 《税法》还特别规定了以下三种情况下的既得受益权处理办法。一是退休金计划的“纵向式部分终止”, 如果一个主办退休金计划的雇主通过对其雇员的解雇或通过对其计划进行修改, 而将一批计划的参加者排斥在外, 则该计划发生了“纵向式终止”, 雇主必须给予参加计划的所有雇员 100% 的既得受益权。对“纵向式部分终止”的成立, 法院一般是根据一个所谓的“20% 不成文法”, 即参加该计划的雇员已有 20% 以上被解雇或通过计划的调整而被排斥在计划之外, 该计划就事实上发生了“纵向式部分终止”, “纵向式部分终止”百分比的计算中分母为所有计划参加者, 分子为所有被解雇或被排除的参加者 (不管是已获得既得受益权还是没有获得既得受益权的); 二是退休计划的“横向式部分终止”, “横向式部分终止”主要是针对固定受益额退休金计划, 其规定如果该计划降低未来退休金的福利或该计划完全终止, 该计划就被认为产生了“横向式部分终止”, 则该雇主必须给予所有计划参加者 100% 的既得受益权; 三是对公

司与工会合办的多元雇主退休金计划是否发生“纵向式部分终止”的特别规定, 对公司与工会合办的多个雇主退休金计划是将所有参加计划并享受同等退休金待遇的参加者看着同一个雇主的雇员, 在计算其“纵向式部分终止”的百分比时, 是将该计划下的所有雇员数而不是某一个雇主下的雇员数作为分母。对雇主违反既得受益权的制约和惩罚主要依靠《税法》, 手段是取消其税收优惠待遇或在此基础上再加以惩罚性税收。

值得提出的是, 美国企业年金制度不仅对雇员的既得受益权作出了规定, 而且还专门针对 DB 计划的筹资时间和筹资金额作出了三条规定, 第一条规定要求 DB 计划每年提供的退休金增长率不得低于 3%; 第二条规定要求退休金在某一年的增长率不能超过任何其他年度退休金增长率的 133.3%; 第三条规定要求退休金增长必须以雇员预计为雇主工作到退休年龄的年数为基数进行比例分配。

四、适合我国国情的企业年金既得受益权制度

我国企业年金的纲领性文件《企业年金试行办法》做出了一些我国企业年金既得受益权方面的相关规定。比如, 第五条规定企业年金方案应当包括计发办法和支付方式, 企业年金方案适用于企业试用期满的职工; 第十条规定企业年金基金实行完全积累, 采用个人账户方式进行管理; 第十一条规定企业缴费应当按照企业年金方案规定比例计算的数额计入职工企业年金个人账户, 职工个人缴费计入本人企业年金个人账户。可以看出, 我国企业年金在既得受益权制度方面还没有硬性要求, 只从我国选择的固定缴费额企业年金计划, 企业年金基金完全积累, 个人账户方式进行管理来看, 我国企业年金在既得受益权方面实行立即获得 100% 既得受益权的制度。实际上, 立即获得 100% 既得受益权的企业年金计划在西方成熟的企业年金制度中已比较少见了, 这种企业年金计划对举办者缺乏吸引力, 企业年金举办者举办企业年金计划的目的除了增加企业职工福利外, 吸引和留住人才也是出发点之一, 而适宜的企业年金计划既得受益权制度不仅是职工权益的体现, 更是企业留住人才的重要手段。美国布鲁金斯学院经济学家的研究说明了企业年金既得受益权制度在企业稳定员工队伍、留住人才方面的重要性。而我国目前企业年金的覆盖率较低源自企业年金计划的举办率低, 目前全国也仅有不到 2 万家企业举办了企业年金计划, 我国企业年金计划举办率低的原因与我国企业年金的既得受益权制度密切相关。我国目前实行的立即获得 100% 既得受益权企业年金制度对企业没有吸引力, 是企业没有举办企业年金计划的重要原因之一。因此, 探索我国企业年金的既得受益权制度, 制定合理的既得受益权进度表, 既保护了企业职工既有福利, 又保护了企业的合理权利, 还提高了企业举办企业年金的积极性, 是发展和完善我国企业年金制度的重要内容。

从我国实际来看, 根据职工为企业工作的年限, 制定不同年限要求的既得受益权进度表是符合实践需要的。对愿意制定立即获得 100% 的既得受益权的企业年金计划不作硬性时间要求; 对一次性获得 100% 既得受益权的企业年金计划要规定最高年限, 这个最高年限可以分不同行业有不同的年限, 也可以所有的行业执行统一的年限。例如, 规定所有的企业年金计划, 只要制定了一次性获得 100% 既得受益权进度表的, 最高年限不得超过 5 年; 对渐次性既得受益权进度的企业年金计划, 要制定不同工龄的既得受益权进度, 让职工对企业年金的既得受益权随工龄的增加而增加。我国企业年金制度可以考虑使用 6 年渐次性既得受益权进度表, 如下表所示:

工龄(年)	3以内	3(含)-4	4(含)-5	5(含)-6	6以上
既得受益权 (%)	0	40	60	80	100

需要说明的是, 我国企业年金的既得受益权制度仅针对年金基金中企业缴款及其投资收益, 对于企业年金基金中个人缴款部分及其投资收益属于工人应得薪酬收入, 应该立即获得 100% 既得受益权。

(作者单位: 厦门大学经济学院金融系)