

我国企业年金缴费管理模式的中的治理特征与风险防范 PDF  
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/46/2021\\_2022\\_E6\\_88\\_91\\_E5\\_9B\\_BD\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_c35\\_46193.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/46/2021_2022_E6_88_91_E5_9B_BD_E4_BC_81_E4_c35_46193.htm)

从通常意义上考察，国际通行的企业年金缴费方式和财务机制大致可以划分为确定缴费型和确定受益型、以及这两种形式的不同程度的混合体。

从治理特征角度考察，这些不同形式的缴费方式和财务机制都有其内在的优点与缺点，在模式的选择上需要依据特定的市场环境来进行。基于当前中国的市场环境，我国的企业年金基本采取确定缴费计划，但投资决策采取了确定受益性集合选择的方式，是一种结合两者的混合计划。从市场环境的角度看，这种模式能够较好地适应我国企业年金市场处于起步阶段的国情，但是，不同类型的缴费方式要保持平稳的运行，必须要在治理特征上保持有效的制衡与风险收益的相对平衡，如果在制度设计上存在治理方面的缺陷，就可能为未来的企业年金运作带来制度性的风险，需要采取相应的风险管理措施。显然，目前我国采取的企业年金缴费方式就存在这样的制度改进的要求。

— 确定缴费型 ( DC ) 年金和确定受益型 ( DB ) 年金的治理特征与风险平衡机制 从缴费方式和财务机制上看，企业年金的确定缴费型 ( defined contribution ) 和确定受益型 ( defined benefit ) 具有不同的治理特征和风险平衡机制。确定缴费型年金为每个参加计划的员工设立个人账户，雇主和员工的缴费均存入员工个人账户，只明确缴费的水平，但不明确由这些缴费提供的养老金水平，也即发起人不对未来支付的年金水平做出承诺，也不提供最低保证，每月的年金水平依赖于缴费总和与投资收益。而确定受益

型则为参加计划的所有员工设立一个统一账户，缴费和投资运作的风险都由雇主承担，并承诺参与者一个确定水平的养老金，保证员工在退休后去世前可以定期收到一定数量的退休收入。比较这两种机制，其在缴费率、资金管理和运用、责任承担等方面都有很大的差异，见表一。表一 两种企业年金计划的比较 确定受益型 确定缴费型 筹资来源 雇主、雇员 缴费率 受死亡率、投资收益率等的影响，波动比较大 固定 是否需精算 需要精算，确定缴费率 无需精算 资金管理与运用 雇主建立信托基金，并做出投资决策，由受托人管理并投资 建立个人账户，雇员选择基金品种，进行投资 是否有担保 由养老保险收益担保公司担保养老金支付 无 最终责任承担者 雇主、养老保险收益担保公司 雇员 资料来源：《养老保险基金形成机制、管理模式、投资运用》，李曜 在实践操作中，两者的优缺点也有所不同。确定缴费型计划设计得较为简单，容易为员工所理解和接受，还免去了精算的繁琐，员工还可参与个人账户的投资决策，员工离职时也便于处理。其缺点是员工的退休收入不确定，个人账户管理费用高，筹资缺乏灵活性。与此形成对照的是，确定受益型能给与员工充分的退休收入保障，支付较低的统一账户管理费用，筹资也很灵活，但需要复杂的精算工作和不断的调整，为确保员工的退休收入往往需要保险机构、担保机构等第三方信用增强机构的参与，员工离职时较难处理。不过，企业年金运作的关键还在于治理机制和风险机制的平衡。从这个角度看，确定缴费型和确定收益型两者最关键的区别在于各种风险的承担者和责任人不同。首先，长寿风险的承担者不同。由于确定受益型年金在受益人退休后向其支付年金直到受益人去世

，故发起人要承担长寿风险。相反，确定缴费型年金中，长寿风险则由员工自己来承担。其次，投资决策者和投资风险承担者不同。确定受益型年金由计划发起人做出投资决策，相应的，如果投资失误导致年金的资产市值低于债务现值，发生积累不足（underfunded），其风险也由发起人和为其担保的养老保险收益担保公司来承担。而确定缴费型年金则把投资决策和风险都转移给了员工，一般而言，确定缴费计划允许员工对其个人账户中个人缴款部分有投资选择权，未来员工的积累金额取决于自身做出的投资决策。通常是雇主通过其组成的投资委员会或指派的受托管理人对其资助供款的确定缴费型计划所应提供的投资工具做出决定，再由雇员来具体决定如何将自己个人账户中的资产在雇主所选定的投资工具中进行投资分配。可以看到，在两种模式下，投资的决策权与投资风险的承担者相对来说是较为匹配的，并且与其缴费来源也是相一致的。确定受益型年金从缴费到投资决策再到风险承担形成了雇主缴费雇主决策雇主承担风险的链条，而确定缴费型则遵循雇主雇员共同缴费雇员对自己缴费部分进行投资决策雇员承担风险的模式，两者中发起人和受益人的权力责任和利益、以及治理权力的平衡方面都相对较为清晰（见表二）。表二 DB和DC企业年金计划的风险性比较

DB	DC
长寿风险	计划发起人承担
计划参与者承担	收益波动风险
计划发起人承担	外部市场风险
计划参与者承担	可能影响计划发起人
计划参与者承担	管理风险
依赖于计划发起人的公司治理文化	依赖规模经济或垄断治理模式
受益是通过协议达成的	受益是通过协议达成的
通过计划参与者的代表性获取治理权限	个人目标和选择是有弹性的
缺乏有关利率、资源等信息	达到更高

的计划目标需要解决信息不对称问题。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)