

企业年金计划的类型 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__E4_BC_81_E4_B8_9A_E5_B9_B4_E9_c35_46196.htm

企业年金计划，是根据企业实际情况，参照行业动态，考虑企业内外环境，基于企业的战略目标，根据企业的人力资源管理战略、财务管理战略建立的企业员工福利制度。不同的宏观经济环境和周期、不同的行业、不同的外部政策法律环境、不同的市场竞争地位等等，会有不同的企业年金计划设计要求。不同所有制性质、产权结构、规模、效益、员工年龄结构、员工消费需求、发展阶段、发展战略、发展目标、财务战略、人力资源战略的企业，也会有不同的企业年金计划设计要求。根据不同的企业类型和职工类型相结合，设计不同特点的企业年金计划，将产生不同的激励效果和社会经济价值。根据我国企业年金相关政策法规，借鉴国内外发展企业年金的实践经验，考察、研究、对比目前国内外实际的企业年金计划案例，大体上可以具体设计如下类型的适合我国的企业年金计划。这些具体的企业年金计划类型，并非固定不变的，而且各种计划类型之间并非彼此隔绝的。相反，在实践当中，具体到某个企业设计企业年金计划，往往是各种类型的企业年金计划互相融合、重叠，具体形成符合特定企业需求的企业年金计划。企业年金计划类型的不同，无非是企业年金计划的各种变量的不同排列组合。

- 1、普惠型企业年金计划 普惠型计划，是个人账户型的企业年金计划，是典型的DC计划，计划的目标是向企业所有职工提供企业年金待遇。普惠型计划的基本特点是：其一，计划采取个人账户管理方式；其二，由于

计划采取个人账户管理方式，加之计划实行DC型，计划具有充分的流动性和兼容性，便于企业员工离职换岗转移相应的企业年金权益；其三，计划具有典型的普惠型特点，由于没有区分职工之间缴费和待遇差别，计划的激励性不是很强。普惠型计划具有普遍适应性，适用于各种类型企业的所有职工。普惠型计划如果与税收优惠政策相结合，就类似于美国的401(K)计划，但与401(K)计划的差别在于401(K)计划的投资决策权在计划参与职工，而我国企业年金计划的投资决策权在企业年金理事会或者企业年金法人受托机构。普惠型企业年金计划具有操作简单，在现有企业年金政策法规框架下基本没有法规障碍，管理简单，兼容性较强，包含了企业年金制度的基本内含，其他类型的企业年金计划，其实都是在普惠型的基础上，加入其他变量设计而成的企业年金计划。

2、激励型企业年金计划 公平与效率，始终是经济工作中的两个关键主题。

企业分配基于企业是社会财富创造者的使命的基础，效率优先兼顾公平，是企业分配的基本原则，也是企业人力资源管理、薪酬福利管理的基本原则。企业年金计划的设计也是如此，必须贯彻效率优先的原则。在企业年金计划当中体现效率原则，最好的办法是设计激励型企业年金计划。激励型企业年金计划，是根据职工的级别、贡献、核心技术能力等等，对符合企业奖励标准的员工给予更优惠的企业年金政策：如企业为这些人员提供更大比例的缴款、给予这些人员购买公司股票的权利、按一定规则用公司利润或股权为其企业年金账户缴款等等。激励型企业年金计划，不等于只是对目标人员的激励，同时可以相应地设计约束条件，平衡激励与约束机制。比如，通过企业缴款的归属期设计、

核心员工离职企业年金待遇享受条件设计、核心员工企业年金个人账户的转移条件的设计等等方式，实现对激励目标人员的合理制约，实现企业吸引和留住优秀员工的战略目标。国外的头重型企业年金计划就是典型的激励型企业年金计划。头重型企业年金计划，在国外有一定的法规约束。在我国，设计激励型企业年金计划，也需要符合国内企业年金法规政策的要求，在合法的前提下，为关键岗位、核心人员通过激励型企业年金计划。激励型企业年金计划，可以是单独地面向激励目标的计划，也可以是在整个企业的企业年金计划里，设计面向激励目标的激励条款，达到企业的激励目标。

3、利润分享型企业年金计划

利润分享型企业年金计划，是由企业建立，根据企业的效益和利润情况，让职工或受益者参与企业利润分配，职工企业年金缴款和待遇与企业效益直接挂钩的计划。利润分享型计划的目标是将企业普通职工的企业年金缴款和企业年金待遇与企业的经营绩效挂钩，从而达到激励职工，提高生产积极性，提高企业劳动生产力的目的。利润分享型企业年金计划的基本特点是：其一，由于该类型企业年金计划将企业的经营效益与职工的企业年金缴款和企业年金待遇直接挂钩，具有非常强的激励作用；其二，职工贡献大小不同，企业效益不同，成为影响职工个人企业年金计划缴款、待遇的重要变量，可以同时形成较强的分配约束机制。利润分享型企业年金计划具有广泛适应性，适用于企业的普通员工、管理人员。其激励约束指标明确，设计方法并不十分复杂，对不同层次的企业员工均具有很强的激励约束作用，在现有企业年金政策法规框架下基本没有法规障碍，这种计划今后将会成为我国企业年金发展的主导

形式。4、股权激励型企业年金计划 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