

基于人力资源管理视角剖析企业年金基金报表

吴虹颖 罗志艳

(西南财经大学会计学院 成都 610074)

【摘要】 本文从企业年金基金会计主体和会计报表的特殊性入手,在人力资源管理的视角下,以企业年金基金的增值能力、偿债能力和发展能力为主,构建了财务指标体系。

【关键词】 企业年金基金 财务指标 人力资源管理

一、企业年金基金会计主体的特殊性

尽管企业年金基金会计准则属于企业会计准则的一部分,但企业年金基金本身并不以企业为主体,而是一个独立的会计主体,但却并非如企业一样具备法人资格,这是企业年金基金会计一个很特殊的方面。《企业会计准则第10号——企业年金基金》规范了企业年金基金的确认、计量和会计报表列报。每一个企业年金计划形成一笔相对独立的基金,每一个企业年金基金都有各自的资金来源和资金用途,每个基金的运营都会形成自身的资产、负债、净资产、收入和费用,构成一个独立的财务个体。这个财务个体的运行是独立于任何单位和个人的,企业年金只能按照企业年金计划的约定运营资金。其运作流程即企业年金由受托人管理基金资产,编制企业年金基金管理报告和财务会计报告,由账户管理人及时与托管人核对缴费数据以及企业年金基金账户财产变化状况,由托管人具体实施投资指令,负责基金会计核算和估值,复核审查投资管理人计算的基金财产净值,由投资管理人制定投资策略,及时与托管人核对基金会计核算和估值结果。企业年金基金的受托人、账户管理人、托管人和投资管理人都是一个独立的会计主体,都需要独立建账,并相互监督,相互约束,从而保证企业年金基金资产的安全和完整,保全企业年金计划参与人的合法经济利益。

二、企业年金基金会计报表的特殊性

1. 流动性。资产负债表中的资产几乎都是流动性较强、变现性较好的项目。各项投资的资产项目及比例均由《企业年金基金管理试行办法》(以下简称《试行办法》)严格控制,企业年金基金所进行的投资范围是银行存款、国债和其他具有良好流动性的金融产品。企业年金基金的积累是由企业和职工的缴费与投资营运盈利两部分组成,其分配流向除了最主要的企业和职工的年金基金账户,就是向各个中介机构支付费用和缴纳税款。相对应地,负债同样全部都是流动负债等。因此,企业年金基金的资产负债表结构类型不会出现多种情况,只可能是保守型。从资产负债表的结构层面上看,良好的流动性保障了企业年金基金投资运营的顺利展开。

2. 增值性。净资产变动表的结构与单步式利润表非常相

似。净资产的增加数即本期收入及各明细,净资产的减少数即本期费用及各明细。企业年金基金的五个会计要素即资产、负债、净资产、收入和费用,并没有利润要素。这与《国际会计准则第26号——退休金计划的会计和报告》和美国的基金会计的规定一致。企业之所以强调利润,是因为要在经营者、股东、债权人、政府机构、员工等各支付主体之间进行分配的博弈。

3. 告知性。《试行办法》并没有明确企业年金计划中以何种易懂的形式告知参与年金计划的员工。而美国的401K条款详细地规定了雇主对员工提供企业年金基金个人账户清单的要求。新会计准则基本上按照国际会计准则的要求进行规范,但要达到每个人都能理解企业年金计划的运行情况和掌握个人账户明晰情况,还需注意两点:其一,报表附注的披露要求有待细化和完善,社会监督和反馈有待加强;其二,企业年金计划中应明确约定企业年金受托人的告知义务、告知形式,并且企业应当担负起长期培训参与人,营造一个良好环境,以提高参与人对企业年金计划的认识。

三、基于人力资源管理视角的财务指标体系

1. 增值能力。从整体来看,企业年金基金投资运营的核心作用就是使基金保值增值,为员工的退休生活提供丰厚的物质保障。在此,我们可用增值额即收入与费用的差额来分析其投资运作的效果。净资产增值率是反映增值能力的核心指标。企业年金基金的目标就是增值最大化,既直接反映净资产的增值能力,又影响员工以后所获得的收益价值。资产增值率是反映基金运用全部资产实现的基金增值和支付少量筹资活动的利息支出。收入增值率反映基金增值的效率,即是否能以合理的耗费达到满意的增值效果。以上三个指标均是正指标,指标值越高,增值能力越强。

从单项结构看,净资产变动表中列示的收入可分为三类:利息收入、处置收入和公允价值变动收入。因为《试行办法》对基金的投资品种及比例要求非常严格,我们可以从净资产变动表中分析,企业年金基金的投资策略更侧重于哪类收入的贡献。相应地,利息收入代表固定收益,处置收入偏向于差价收益,而公允价值变动收入则体现基金的计量特性——估值收益。利息收入(处置收入/公允价值变动收入)百分比=

利息收入(处置收入/公允价值变动收入)/收入总额。按照企业年金基金的投资原则,其利息收入和处置收入占收入总额的比例较大。如果某一期的报表显示收入总额增长很快,而公允价值变动收入占收入总额的比例远远超过往期,那么这种收入的增长很有可能无法持续,只不过是受当期市场短时间内拉升的影响。

2. 偿债能力。从整体上来看,企业年金基金负债全部都是流动负债,所以我们分析偿债能力也就是分析短期偿债能力。 $\text{流动比率}=\text{流动资产}/\text{流动负债}=\text{速动比率}=1/\text{资产负债率}$ 。基于基金特殊的流动性要求,流动比率也即是速动比率。流动比率体现基金每元流动负债有多少流动资产作为支付保障,反映了流动资产在短期债务到期时可变现用于偿还流动负债的能力。同时,流动比率的倒数也即是资产负债率,那么,从中也可以分析出资产规模与负债规模对偿债能力的影响。

作为正指标的流动比率是衡量短期偿债能力的重要指标。从静态上分析,就是计算分析某一时点的流动比率。从动态上分析,就是将不同时点的流动比率进行对比,研究变动的特点及合理性。此外,联系基金增值能力分析,基金增值越多,可用于偿债的资金就越多。

从单项结构上看,企业年金基金的流动负债构成的特点是绝大部分为应付税费,通常不需要计息,而流动资产构成的特点是全部资产都是变现能力很强的资产,这样才能保证基金具备很好的短期偿债能力。

(1) 现金比率用于衡量基金偿债能力最为保险,但该比率的依据来自资产负债表,是一个时点数据,并不能准确地分析偿债能力。支付能力系数用于衡量基金具体时间段内急需支付负债的偿还能力。企业年金基金急需支付的负债,主要集中在应付受益人待遇项目上,对受益人递延支付的款项是由企业年金计划根据相关法规明确约定的。这项负债属于刚性条款规定,不得逾期。支付能力系数是对基金一个动态偿债能力的分析,这一段时间可以是一周、十天或半个月,根据企业年金基金的规模、结构和计划约定的受益人待遇支付时间分布情况,进行合理、分时间段地分析其资金的保证程度。

(2) 企业年金基金的核心活动为投资活动,但新会计准则在资产负债表中列示了“卖出回购证券款”、“应付利息”,这就表示基金可进行少量的融资活动,发挥一定的市场融资功能。基于企业年金的特殊性质,此类筹资活动必须慎之又慎。如果一个企业年金基金需要融资,可能是由于货币资金暂时无法承付到期的流动负债,还可能是由于具备极好的投资项目,暂时没有足够的资本投入。对此,我们同样需要对“卖出回购证券款”予以严格控制。该筹资安全系数为正指标,据此分析对基金资产的保证程度。

3. 发展能力。企业年金基金的成长能力体现的是其发展趋势和发展潜能。基金是否持续成长,对委托人、受托人和账户管理人、托管人、投资管理人等金融中介机构来说都是至关重要的。对于委托人来说,可以通过成长能力分析自己退休之后的收益状况;对于受托人来说,可以据此判断委托的投资管理人是否进行了有效的投资运作;对于金融中介机构来说,可

以由此衡量自身的经营业绩是否可持续增长。成长能力通常是利用增长率来分析的,基金的成长能力分析与一般企业的成长能力分析原理相同,即净资产增长率、资产增长率和收入增长率。 $\text{净资产(资产/收入)增长率}=\text{本期净资产(资产/收入)增加额}/\text{净资产(资产/收入)期初余额}$ 。

值得注意的是,为正确判断和预测基金的发展趋势和发展水平,应将不同时期的数据进行比较。一个持续增长的基金,其成长应该是稳定持续的。仅仅计算和分析某个时期的增长率是不全面的,还应分析各3~5年以来增长率的平均增长。

从单向结构上看,企业年金是企业薪酬福利管理的新工具,在提升企业竞争力方面作用显著,能促使企业人力资源发挥更大的优势,员工有更高的满意度与绩效,企业有更高的经营效率。笔者认为会计报表使用者可以利用企业年金基金会会计报表披露的数据,通过计算财务指标,定量地分析企业人力资源管理的效率。

(1) 新会计准则规定对基金投资项目的初始取得和后续估值采用公允价值计量,在估值日公允价值和账面价值之差,计入当期损益——公允价值变动收入。为了分析投资资产取得收入的持续稳定性,我们考察每月或每季度该项目的波动情况,即公允价值变动收入增长率。该指标变动异常,基金受到的市场影响因素过大,而非其真实的成长能力。在企业年金基金的净资产变动表中,“收取企业缴费”和“收取个人缴费”直接增加其净资产。我们可以通过计算这两项的增值率来说明企业的支持程度和员工的参与规模。在众多评价企业人力资源管理的指标体系中,收费缴费增长率却是一个可以定量的财务指标,据此将各时间段的数据进行趋势分析。

(2) 企业年金制度是提高企业凝聚力和竞争力,为企业吸引人才的手段。在以往的人力资源管理中,人才的流动要么是非财务指标,要么就是简单地用辞职员工数与全体员工数的比例来衡量,武断地判断辞职的员工都是企业流失的人才。我国企业年金计划属于缴费确定型,一般认为该类型企业年金计划的参保员工流动不会招致已积累养老金权益的携带性损失,故而不会抑制员工的流动。但“内在贴现率假说”的观点认为,缴费确定型企业年金计划有助于企业将不喜欢的雇员从员工队伍中剔除出去。由此,企业有必要建立一套有效率的筛选机制,把那些不适宜的员工筛选出来,并鼓励其离开企业,同时建立激励机制鼓励那些企业所需要的员工留下来。由于员工的工龄、岗位不同,其个人账户累计数额肯定大相径庭。企业年金基金净资产变动表中的“个人账户转入(出)”科目便能够将这一考核项目转化为定量的财务指标。吸引人才指数过高或过低都不利于企业持续发展,应当保持在一个合理的水平上。企业年金对促进劳动力合理流动,对企业吸引优秀人才,对保护职工利益和完善企业分配有着重要作用。

主要参考文献

1. 孙家和,彭颖.企业年金基金财务管理初探.财会月刊(理论),2006;8

2. 新企业会计准则重点难点解析编写组.新企业会计准则重点难点解析.北京:企业管理出版社,2006