

企 业 年 金 浅 探

西安工业学院 李 薇



企业年金在我国的发展很快,它与国家、企业、职工的经济利益都有关系。本文通过对企业年金与基本养老保险金的对比,指出企业年金是延迟支付的工资,具有明显的劳动报酬性质,并探讨了设定提存计划法下企业年金计量的三个特点,以及还应考虑的两个问题。

一、企业年金的确认

企业年金属于基本或公共养老保险计划之外的补充形式的养老保险计划。要在企业会计中对企业年金进行处理,首先应解决其确认问题。

企业年金与基本养老保险金从性质上来讲,既有共性又有差异。二者都是企业职工离退休后生活保障资金的一部分,但是与企业年金相比,基本养老保险金具有强制性、统一规范性、福利性显著及劳动报酬性弱化的特点。依据养老保险的相关规定,所有企业都应按照社会保障部门的要求为企业职工提取基本养老保险金。目前,企业缴纳的基本养老保险金按工资总额的一定比例提取,作为管理费用列支。基本养老保险金的缴纳与否与企业盈利与否无直接关系,只要企业存在,就应该缴纳基本养老保险金;如果企业不能继续存在,则应按照相关法律规定的程序做出相应处理。目前的养老统筹资金的管理,执行机构是社会公共部门。由于社会账户与个人账户结合使用,社会公共部门可以在一定范围内横

向或纵向对资金进行调剂使用。
 $[7+(90-7-10)\div 7]$,则补提的折旧为1.86万元(17.43-15.57)。会计处理为:借:固定资产减值准备13万元;贷:营业外支出11.14万元,累计折旧1.86万元。可见,子公司转回减值准备24.29万元,集团公司转回减值准备13万元,从集团公司的角度出发,对于子公司多转回的减值准备11.29万元应予以抵销。通过上述分析,集团公司2002年应编制的抵销分录为:①借:期初未分配利润30万元;贷:固定资产原价30万元。②借:累计折旧3万元;贷:期初未分配利润3万元。③借:营业外支出7.43万元,累计折旧3.86万元;贷:固定资产减值准备11.29万元。

三、结论

通过以上的比较可知,合并会计报表中固定资产减值准备抵销的两种处理方法,其结果是完全不同的,笔者认为应采用第一种方法。原因有二:一是随着固定资产减值的发生,企业应根据其实际减值情况重新估计其尚可使用年限以及净残值;二是从会计实务角度出发计算比较简单。□

向或纵向对资金进行调剂使用。

而对于企业年金来说,它是根据企业的条件和愿望为本企业职工建立的,与企业的经济效益相联系,不具有强制性,覆盖范围也不如基本养老保险金的范围广。另外,对于企业年金的性质,笔者更倾向于劳动报酬观。企业年金是企业职工劳动报酬分期支付中延期支付的那部分,是劳动报酬的组成部分。有劳动、劳动有效益、企业能够负担,则企业职工退休后才会有年金收入。企业年金采用个人账户方式记载每个职工该项目的企业缴费、个人缴费、投资收益、利息等。与国家基本养老保险金不同,企业年金个人账户中的全部资产归职工个人所有,除本人外其他人不能调剂使用。它的资金管理执行机构是私人部门,其运作遵循市场规律。

从会计要素角度分析,企业年金是递延工资,是职工工作期间企业支付给职工的劳动报酬中递延支付的部分,这是国际上普遍认可的一种观点。它具有负债的性质,是企业对职工的一种负债。但由于资金管理主体、支付主体由企业转移到信托机构,使得原来企业对职工的负债转化成为信托机构对退休职工的负债,企业只对信托机构负有缴纳年金的义务,在缴纳足额年金之后,其义务就履行完了。

二、设定提存计划法下企业年金的计量特点

1.将来的年金替代率水平取决于职工早年工作的企业的效益、工资水平、年金提存情况及年金资产收益水平,补充养老金的水平受制于年金替代率水平。养老金替代率是指个人t期养老金与t-1期工资的比率,一般定义为个人进入退休期所领取的养老金与进入退休期上一年度社会平均工资的比率。养老金替代率是衡量个人福利损失或者表示个人受保障程度的指标。国际上基本养老保险金的替代率为20%~30%。我国现已确立了包括三大支柱在内的养老保险体系,其中基本养老保险(含个人账户)部分的替代率将从目前的80%~100%降低到60%,企业年金的替代率约为20%。由于前者具有强制性,实现一定的百分比具有保证,但企业年金替代率的水平取决于职工早年工作的企业的效益、工资水平、年金提存范围和提存水平及年金资产收益水平。

2.年金资产保值增值计划按市场化机制运作。我国2004年5月1日颁布的《企业年金试行办法》对企业年金管理的受托人、投资管理人及托管人资格作了详细规定,对年金资产运作的主体设立了较高的门槛,其目的是将主体风险降到最低。企业一旦按照规定将年金资产交付商业银行、证券公司、基金公司或者保险公司等信托机构,那么,信托机构就要按照市场化机制运行年金资产,年金资产的盈利与亏损不受企业的控制。

目前,年金资产的保值增值通常由信托机构以合同的方式控制在一定水平。

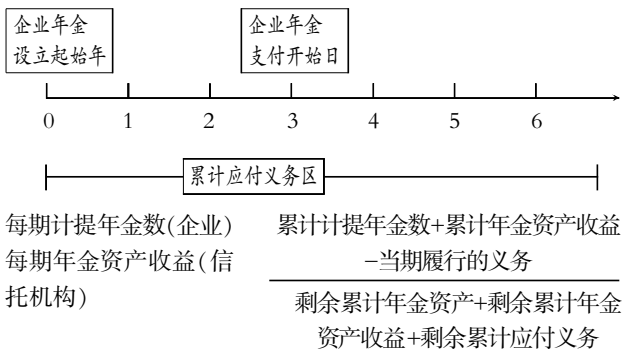
3.不考虑货币时间价值,年金资产的其他风险由个人承担。在设定提存计划法下,将来的应付义务与提存时的应付义务由于不考虑货币时间价值因素,采用个人账户管理模式,使得这两项义务从名义上除了年金资产增值、减值及服务成本带来的差异之外其他均是相同的。即:将来应付义务=提存年金资产+资产增减值额。对于提存时的应付义务,由于没有考虑在10~30年后支付时的货币时间价值因素,因而不符合现代理财的基本理念;而对于将来履行应付义务的资产,则没有考虑到物价变动、当时的生活水平等因素。

三、我国企业提取企业年金的方法及存在的问题

我国企业在设计企业年金实施方案时,一般遵循体现企业效益最大化所需要的工资收入分配形式与人事管理制度原则,确定企业年金缴费额度。具体应用的方法有:①企业效益与职工工龄确定法;②企业为职工单方缴费法;③工资基值法;④补充基值法;⑤工资比例法;⑥绝对额分配法。上述任何一种方法所能体现出来的是在同一时点的且由于职务、职称、工龄、岗位等因素所引发的纵向上的差异。

以工资基值法为例,它的基本公式是:企业年金月储存额=企业缴存+个人缴费。其中:企业缴存=企业缴存基值×个人综合系数+老龄补偿金;个人缴费=企业缴存×1/2(或1/3),如考虑近期退休人员的企业年金补偿问题,还可根据距离退休年龄的年限按年进行补偿。企业缴存基值按照企业当年核定的缴存水平确定;个人综合系数=职务系数+工龄系数+奖励系数+岗位系数;老龄补偿金以建立企业年金的时间为基准,根据职工距退休年龄的年限分为5年以下、5~10年、10~15年等依次核定相应的调剂标准。

从以上具体公式可以看出,该公式考虑了职工工资、工龄、岗位、突出贡献奖励及老龄补偿等因素。它的合计数是企业某一时点所应承担的未来义务。笔者认为,企业年金作为企业的一项长期义务,除了应考虑每一个时点的义务之外,还必须对未来时期内要面对的年金问题作进一步的考虑。假定0点为企业年金设立的起点;30年后,首批企业退休职工开始领取企业年金;用横轴表示时间。图示如下:



较长时间条件下的年金计提与支付示意图

说明:0点为企业年金设立的起始年,1、2、3...分别代表1年、2年、3年...假设30年后信托机构开始支付年金。而在年金缴纳积累的年份里,企业每年都有义务缴纳年金,信托机构也面临支付的义务,因而构成一个累计应付义务区。上图左

下方表示每期企业计提的年金数以及由于信托机构的管理带来的年金资产收益;上图右下方表示在信托机构中,年金的累计数与累计年金资产收益,减去当期支付的年金(当期义务)所剩下的剩余累计年金资产、年金资产收益及对应的剩余累计应付义务。这一过程从开始支付年金起是一个连续不断的过程。

对于设定提存计划法,一般认为在企业中的会计处理比较简单。即在提存年金费用时,提取的金额由以上的计提方法确定,确认为当期费用;提存的年金费用形成年金资产并交给信托机构。同时,在会计报表附注中作必要的披露。

但是,从较长时间条件下的年金计提与支付示意图来看,仍有几个问题值得进一步考虑:

1.将来应付义务的金额是否就是当年计提的年金资产数。这里存在两个影响因素:一是服务成本;二是年金资产的增加或减少额。将计提的年金资产交给信托机构保值增值时缴纳的管理费用,这一服务成本在哪里列支?如果将服务成本由企业直接作为费用列支,那么,将来应付义务=提存年金资产+资产增减值额;如果将服务成本作为年金资产增值的减项,那么,将来应付义务=提存年金资产+资产增减值额-服务成本。对于第二个因素,尽管《企业年金试行办法》中提到企业年金个人账户的全部资产归职工个人所有,包括缴费、投资收益和利息等,但作为一项基金资产,而且要按市场化机制运作,那么,将来应付义务=提存年金资产+资产增减值额,而不应是将来应付义务=提存年金资产+资产增值额。

2.计提年金资产数与年金替代率的关系。由于年金不仅具有经济性质,同时也具有社会性质,因而作为社会保障体系的第二个层次,企业年金具备一定的替代率。这是计提企业年金时要考虑的另一个因素。而要使其达到一定的比例,前提条件是计提年金资产数达到一定的水平,再加上一定水平的投资回报率。从目前企业对年金方案所使用的计算方法来看,涉及职务、岗位、贡献、工龄等因素,而基值的大小从根本上取决于企业的当期效益与积累情况。将企业目前采用的年金计算方案归纳起来,决定因素实际有两个:一个是工资水平;另一个是企业经济效益。但对于年金替代率的考虑却均未涉及。也就是说,目前在企业年金的计量上,并未将年金的制度性因素考虑进来。

如果用E代表每期年金数,P代表企业效益(它决定计提基值大小),K代表年金替代率,r代表投资回报率,W代表工资水平,t-1代表年金缴费的期间,t代表享受年金的期间,则:

$$E_n = f(P_n, W_n) \quad (n=1, \dots, t-1)$$

如果不考虑货币时间价值,则年金替代率可表示为:

$$K = \frac{\sum E_n(1+r_n)}{\sum W_n} \quad (n=1, \dots, t-1)$$

说明: E_n 表示1到t-1年计提年金的数量; $f(P_n, W_n)$ 表示年金与企业效益、工资水平之间存在的函数关系; $\sum E_n(1+r_n)$ 表示1到t-1年计提年金的累计数,即在不考虑货币时间价值的条件下,个人退休后领取的养老金; $\sum W_n$ 表示1到t-1年的工资总额。

按照目前对于社会保障制度的设想,年金替代率小于或等于20%。如果要使社会保障制度保持持续性,则在计提企业年金时应该将这部分金额通过测算,对年金方案的系数或基数进行调整。☐