

论企业年金计划中的既得受益权及其作用

Discuss on Vested Right of Enterprise Annuity and Its Effect

殷俊 黄蓉

YIN Jun; Huang Rong

摘要：企业年金中的既得受益权是指劳动合同期内，企业向员工个人年金账户供款记入个人账户的比例。企业可以利用有关既得受益权的规定来约束员工的流动，实现对员工的管理。为了保护员工的权益，以及促进劳动力的合理流动，政府应对企业年金中的既得受益权做出限制。但是我国还缺乏这方面的法律规范，国外许多国家的企业年金经历了较长时间的发展，我国可以借鉴它们有关既得受益权的有关规定，从而制定符合我国国情的既得受益权规则。企业也要充分利用利用既得受益权规则来实现自己的人力资源管理战略。

Abstract: Vested right of enterprise annuity refers to the ratio that enterprise's contribution to employee personal pension accounts credited to individual accounts in labor contract period. Enterprise can use vested right to restrict the staff mobility. In order to protect employees' right and promote the rational staff mobility, government should make some restrictions. However, China still lacks the legal norms in this respect, China can refer to abroad experience. Enterprises should also make full use of vested annuity to achieve their human resources management strategy.

关键词：企业年金；既得受益权；人力资源管理

Key words: enterprise annuity; vested right; human resources management

中国图书分类号：F830.9 **文献标识码：**A **文章编号：**1001-490X(2009)6-011-03

作者：殷俊（1962.10-），男，汉族，湖北武汉人，博士，武汉大学社会保障研究中心 教授；黄蓉（1985.5-），女，汉族，湖北人，硕士，武汉大学社会保障研究中心 研究助理；武汉，430072

一、企业年金的既得受益权及其作用

（一）企业年金既得受益权的界定

在商业保险中，受益权的含义具有两重性，受益权既可以指预期受益权，也可以指既得受益权。预期受益权只是法律意义上，具有实现的可能性，属于权利能力范畴，是还没有实现的受益权，只有具备了一定的条件即出现一定的法律事实时，这种受益权才能给受益人带来实际的财产收益。既得受益权与受益人的主观意志相联系，是可以行使的现实性的权利。

企业年金中的受益权概念与上面所说的商业保险中的受益权在某种程度上是类似的，也有预期受益权和既得受益权之分。企业年金的缴费一般来自企业和员工两个方面，来自员工个人的缴费形成的退休金，一般来说其受益权是属于员工个人的，具有既得性质。此外，还有一部分来自企业的缴费，即企业为员工进行的缴费，并不一定马上就属于员工。员工虽然具有企业为其缴费部分的受益权，但这种受益权只具有预期受益权性质，也就是说，员工必须达到企业给出的一定条件后才能真正享受到这个权益带来的财产收益，从预期的受益权转化为既得的受益权。

企业年金中的既得受益权^①是指在劳动合同期内，企业向员工个人年金账户供款记入个人账户的比例，100%的既得受益权意味着企业为职工个人年金账户供款后就记入个人账户，而 50%的既得受益权意味着企业为职工个人年金账户供款的 50%在供款后就计入个人账户，而剩余的 50%必须在劳动合同期满之后才能记入该职工的个人账户。

（二）企业年金既得受益权的作用

从人力资源管理角度来说，企业年金计划是企业薪酬体系的一部分，是一个很好的人力资源管理工具。企业实施企业年金计划的一个很主要的动因也是用这个计划来实现对员工的激励和约束。企业利用年金计划来实现其激励和约束员工目的的一个很重要的工具就是既得受益权原则。

实施企业年金计划的企业都会向计划中缴费，缴费及其收益分配给参加计划的员工，但是企业缴费及其获得的收益并不是马上归属员工所有，企业有权利决定这部分福利如何以及何时分配。为了实现对员工的激励和约束，企业往往会对

员工的工龄有要求，即必须达到规定的年限才能获得企业的缴费及其收益的权利，我们把这种权利称为受益权，这就是企业对既得受益权的运用。一个极端的例子是，企业规定员工必须在其退休后才能获得既得受益权，那么提前离开公司的员工（即使他只提前一个月）就完全享受不到企业缴费形成的退休金，这种做法可以实现对员工流动的约束^②。从员工的利益角度看，这显然是不公平、不合理的。但是如果让公司给予员工立即的 100%的既得受益权也不现实，因为这样的话，员工在流动时就不会有机会成本，不能实现对员工的约束，这不会是企业期望的结果。

鉴于这个原因就有必要对企业制定既得受益权规则进行限制，一方面要考虑企业的立场。对于企业来说，它需要花费资金去培训员工，以便让员工能胜任其从事的工作，这是企业对员工进行的投资，如果员工过早离开公司的话，公司就不能收回这部分投资成本，因此公司应该能在一定程度上约束员工的流动（特别是员工过早离开公司的行为），以便能让其回收人力资本投资成本。但是另一方面又要照顾员工的利益，保证员工能追求更好的工作机会，实现合理的流动。从国家的角度说，劳动力的自由流动能实现人力资源的合理分配，增加经济活力，促进经济发展，从这个意义上来说，国家也有必要对企业在既得受益权进度表做出限制。

有一点值得注意，既得受益权规则只是针对企业缴费部分的受益权做出的约定，而不是员工的个人缴费，员工的个人缴费来自于员工个人的工资收入，这部分的受益权理应当归员工个人所有，企业无权对这部分缴费的受益权做出任何限制。

二、既得受益权进度表的种类以及美国私人退休金计划中既得受益权规则

既得受益权的获得通常遵循一定的进度规则，一般以工龄、年龄或是参加计划的时间作为获得既得受益权的条件，即要满足企业规定的工龄、年龄或是参加计划的时间才能获得既得收益权，实践中对这些因素有不同的规定，因而就形成了不同的既得受益权进度表。

（一）既得受益权进度表的种类

既得受益权进度表有以下几种：立即获得 100%的既得受益权（immediate full vesting）、一次性获得 100%的既得受益权(cliff vesting)、渐次性既得受益权进度表（graduate vesting schedule）和综合的既得受益权进度表。

1. 立即获得 100%的既得受益权

在这种受益权进度表下，员工从参加计划之日起，就对企业为其进行的缴费拥有完全的受益权，如果员工想要离开公司，可以带走全部的个人缴费和企业的匹配缴费。一个典型的例子是美国教师协会为美国大学教授发起的退休金计划，在这个计划下，大学和教授们都会向计划中的个人账户中缴费，参加者对其个人账户中积累的基金拥有完全的既得受益权，他们在任何时候跳槽都不会损失退休金。但是由于对员工流动没有约束作用，这种类型的既得受益权进度表一般采用地较少。

2. 一次性获得 100%的既得受益权

在这种既得受益权进度表下，只要计划参加者达到规定的工龄后，就能获得 100%的既得受益权。也就是说，如果员工没有达到规定的工龄话，就会失去全部的来自企业缴费部分的退休金。一次性获得 100%的既得受益权中对工龄的限制不应该太高，否则员工流动时会经历巨额的损失，会过度约束员工的流动。国家一般会规定一个上限，退休金计划中的获得 100%既得受益权的工龄条件不能超过这个上限，这有助于保护员工的利益，促进合理的流动。

3. 渐次性既得受益权进度表

在这种既得受益权进度表下，员工对企业缴费的受益权的实现是逐步累进的，随着工龄的增加而增加。例如，一个企业年金计划的既得受益权进度表是 6 年渐次性的，它规定员工的工龄小于 2 年时，对企业的缴费及其收益部分没有任何的受益权，在工龄达到 2-3 年时获得 40%的受益权，工龄达到 3-4 年时，获得 60%的受益权；工龄达到 4-5 年时获得 80%的受益权；当员工工龄达到 5-6 年时，则获得 100%的受益权。如果员工在为企业服务 4 年后离开，则能带走企业为其缴费所形成的退休金中的 60%。

4. 综合的既得受益权进度表

还有一种既得受益权进度表不仅考虑工龄，还对员工的年龄和参加计划的时间有要求。要获得完全的既得受益权不仅要达到规定的工龄或是参保时间，而且还要达到规定的年龄，实质上造成不同年龄的人获得既得受益权需要的时间是不同的。较年轻的人比年长的人需要更多的时间去获得受益权，但是一般来说年轻的人往往有更高的流动性，所以这种方式对流动的限制很大，是不合理的；而且对不同年龄的人采用不同的权益积累期限也很不公平，许多原来这样做的国家逐渐取消和放宽了对年龄的限制。例如，法国 1967 年联邦政府颁布法律规定，企业年金计划的参加者必须年满 45 岁且参保时间达到 10 年，才能获得完全的既得受益权，法国联邦政府在 1987 年又颁布法律取消了年龄的限制，并且将获得既得受益权需要的参保时间降为 2 年。部分国家对既得受益权的规定参见下表。

部分国家对既得受益权的规定

国家	对既得受益权的规定
瑞典	立即获得既得受益权：所有的年金计划都是完全和及时地保留权利。
荷兰	一次性获得既得受益权：在所有的计划中，雇主和雇员的缴费必须要在一年后才可有权利保留资格，一些计划有权利保留立即生效的规定，雇员如果在权利生效前就离开，可以保留自己缴费积累的权利。
加拿大	一次性获得既得受益权：参保时间达到 2 年或是计划终止后，权利被强制予以保留。有两个地区是例外的：新不伦瑞克省（要求连续工作 5 年）和爱德华王子岛（要求连续工作 5 年，并且参加计划 3 年）
美国	401(k) 计划中，雇主匹配缴费有两种可供选择的权利保留方法：工龄满 3 年后全额保留，工龄满 2 年后获得年金权益的 20%，逐步增加到 6 年后的 100%。雇员缴费部分立即予以保留全部的年金权益。

资料来源：国际社会保障协会编；张树新等译：全球企业年金（2003），中国劳动社会保障出版社，2004.

（二）美国私人退休金计划中既得受益权规则及其启示

1. 美国私人退休金计划的既得受益权规则^③

1974 年通过的《雇员退休收入保障法》第一次从法律对退休金计划中的既得受益权进度表做出了规定，限制企业因为员工跳槽或不当行为被解雇时，剥夺

其退休金受益权的行为。法规允许 3 种既得受益权进度表^④。第一种是一次性 10 年既得受益权进度表（工龄达到 10 年后获得 100%既得受益权）；第二种是 15 年渐次性既得受益权进度表；第三种是前两种的混合，这种既得受益权进度表也被称作“45 规则”，如果员工的年龄和工龄加起来等于或大于 45 的话，他在工作 5 年后就可以获得 100%的既得受益权。

美国国会 1986 年对《雇员退休收入保障法》进行了修改，修改过的法规允许两种既得受益权进度表：一种是一次性 5 年既得受益权进度表；一种是 7 年渐次性既得受益权进度表，工作 3 年后员工可以获得 20%的既得受益权，以后逐年增加 20%的既得受益权，直到 7 年后获得 100%的既得受益权。企业所制定的既得受益权进度表不能慢于法律中规定的既得受益权进度表。在员工达到退休年龄后，不管员工此时的工龄为多少都能获得雇主缴费部分的既得受益权。

2001 年通过的《经济增长和税收减免平衡法案》(Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act, 即 EGTRRA)进一步缩短了雇主匹配缴费的既得受益权进度表，有两种进度表可供选择：一种是工龄满 3 年后一次性获得 100%既得受益权；一种是工龄满 2 年后获得 20%的既得受益权，以后逐年增加 20%，直到工龄满 6 年后获得 100%的既得受益权。这种加速的既得受益权进度表只适用于匹配员工自愿缴费（与员工的强制性缴费相对）的雇主匹配缴费。^⑤

美国的《税收法》对既得受益权进度表还有两个附加要求^⑥。第一个是，在计划为高薪雇员提供的退休金总额超过为所有雇员（包括高薪雇员）提供的退休金总额的 60%时，该计划必须采用或是 3 年一次性 100%既得受益权进度表，或是 6 年渐次性既得受益权进度表。第二个附加要求是，在计划终止时，参保人立即获得 100%的既得受益权。另外，《雇员退休收入保障法》的第 510 款和《税收法》的第 411(d) 节还规定了雇主违反了既得受益权要求时会受到的惩罚。例如，雇主不能通过剥夺员工已经获得的既得受益权而对低薪雇员进行歧视或是优惠高薪雇员，否则计划会失去税收优惠资格。美国《雇员退休收入保障法》的第 510 款规定，雇主不得干涉《保障法》富裕退休金计划参加者的任何权利，包括既得受益权。这个条款可以防止企业通过其他手段对员工获得的权益进行不当干涉。

2. 启示

美国的法律中对退休金计划使用的既得受益权进度表提出了最低限度的要求，而且从它的既得受益权进度表规定的变化看，它对工龄的要求是在逐步降低的，这主要是为了保护员工的利益，进一步减少企业对员工流动的约束，促进员工的合理流动。劳动力的合理流动有助于实现资源的优化组合，促进经济增长。法律中不仅对既得受益权进度表提出基本要求，而且规定了相应的惩罚措施，当企业违反了有关既得受益权规定时，会被追究法律责任，可能导致计划税收优惠资格的丧失，以此来防止企业侵占退休金或是对员工的既得受益权进行干涉。法律的详细规则使得计划参加者的受益权得到有力的保障。

三、我国企业年金计划既得受益权问题的探讨及建议

（一）我国企业年金既得受益权规则

中华人民共和国劳动和社会保障部颁布的《企业年金试行办法》中有如下规定：第七条，企业年金所需费用有企业和职工个人共同缴纳。第十条，企业年金基金实行完全积累，采用个人账户方式进行管理。企业年金基金可以按照国家有关规定投资运营，企业年金基金投资运营收益并入企业年金基金。第十一条，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；职工个人缴费额计入本人企业年金个人账户。企业年金基金投资运营收益，按净收益率计入企业年金个人账户。

从法规中可以看出，我国的企业年金中积累的退休金是由员工个人和企业共同缴费并且投资运作而形成的。员工个人缴纳的费用计入员工本人的个人账户。但是并没有对企业缴费何时才能属于员工这一项做出明确的规定，那么企业在设计方案时，对于既得受益权的规定就拥有很大的自由权。一方面，企业可以充分地利用这个自由权来订制有利于实现本企业人力资源目标的既得受益权，充分的实现对员工的激励和约束。但是从另外一方面说，如果企业发起一个年金计划，并且为员工缴费，但是计划方案中规定员工退休后才能获得完全的既得受益权，无疑产生了过度的束缚作用，不利于员工的流动。因此对于既得受益权进度规则要有法律上的硬性规定，在一定程度上限制企业对员工的这种约束权。

（二）相关建议

1. 以立法的形式对企业年金的既得受益权进度表进行限制

从西方国家的经验看，法律对既得受益权进度表的限制越来越倾向于减少企业对员工的约束，例如法国取消了进度表中对年龄的限制，还降低了对工龄的要求。而美国法律中也一再修改有关既得受益权进度的规则，充分说明政府越来越重视年金的既得受益权对劳动力流动的影响。而且普遍的观点是，既得受益权对年龄和工龄的要求降低了员工的流动率，不利于人力资源的合理配置，有些国家甚至推出了立即完全的既得受益权进度表（例如瑞典、西班牙和意大利等国家）。但是正如我们前面讨论过的一样，立即完全的既得受益权进度表使得员工在跳槽时没有任何积累退休金的损失，企业对员工起不到应有的约束作用，可能企业并不希望实行这种既得受益权进度表，国家不应该强制实行。

考虑到企业的人力资源管理战略和宏观劳动力市场的资源优化配置，国家可以借鉴美国的做法，规定几种可供选择的既得受益权进度表，进度表中可包括一次性的既得受益权方式和渐次性的既得受益权方式，各个行业可根据自身特点进行选择。一次性的既得受益权进度表应有一个时间上限，即要规定在达到多少年的工龄或是参加计划多少年后就可以获得 100% 的既得受益权，企业的年金计划方案中规定的、获得完全的既得受益权所需要的期限不能高于法律规定的这个时间上限。至于时间上限的确定要结合我国的劳动力流动情况综合考虑，如果劳动力流动率很低的话，可以设定一个期限较短的上限，以免既得受益权规则进一步约束了员工的流动，否则将不利于劳动力的优化配置。反之，则可以设定一个期限较长的上限，因为员工流动过快的话，企业需要有一个机制来调节本企业员工的流动，以便回收合理的人力资本投资。

渐次性既得受益权进度表是一个比较好的选择，一方面它使得员工逐步回收其受益权，另一方面又照顾了企业的立场，一定程度上保留了企业对员工流动的调节能力。至于具体的时间进度和积累比例也要综合考虑我国劳动力的流动情况来确定。

法律不仅要是对既得受益权进度表提出基本要求，还要规定如果企业违反了相关规定将会受到的惩罚，以此来保证企业能够按照法律办事。

法律规定既得受益权进度表的初衷是限制企业利用期限过长的既得受益权

进度表来限制员工的流动，保护员工的利益，如果企业愿意采用速度更快的一个既得受益权进度表的话，也是可以的。例如，企业可以采用立即完全的既得受益权进度表，或是期限比法律规定的要短的一次性或渐次性既得受益权进度表。也就是说法律规定的既得受益权进度表只是一个上限。

2. 企业在法规框架下利用既得受益权实现其人力资源管理战略

企业年金计划可以提高企业薪酬体系的吸引力，吸引优秀人才；同时因为提供了退休收入，能够增加员工的安全感，使员工安心工作；通过对方案的具体设计使得企业缴费与员工绩效挂钩，鼓励员工提高工作绩效。而企业年金在既得受益权上的规定能够发挥的作用也应该给予足够的重视。企业应该在遵守相关法规的前提下，仔细设计既得受益权进度表，使得年金计划能约束和激励那些优秀的员工，调节员工的流动。同时年金计划的既得受益权进度表还要与计划中的其他条款（例如缴费）相配合，使得那些流动偏好较强的员工和生产率低下的员工能尽早离开公司，从而留住真正能为企业创造效益的员工。因此，要科学合理地设计计划方案中的既得受益权进度表，真正发挥企业年金计划的人力资源管理作用。

企业年金计划是我国养老保障体系的第二支柱，在第一支柱保障水平降低的情况下，企业年金的养老保障作用举足轻重，会在很大程度上影响员工退休后的生活水平，国家应该给予充分的重视，特别是要关注员工的权益。在企业年金计划中，既得受益权规则不仅关系着员工和企业双方的利益，也关系着劳动力市场的流动性，因此国家要权衡和考虑各方利益，结合我国的国情，借鉴国外的经验，制定一个科学合理的既得受益权规则。

参考文献：

- [1]殷俊：《企业年金计划设计与制度创新研究》[M]，北京，人民出版社，2008。
- [2]林羿：《美国的私有退休金体制》[M]，北京，北京大学出版社，2002。
- [3]国际社会保障协会编；张树新等译：《全球企业年金（2003）》[M]，北京，中国劳动社会保障出版社，2004。
- [4]中国养老金网主编：《中国企业年金规范与发展》[M]，北京，中华工商联合

出版社，2007。

[5] 辜毅、林义：《我国企业年金可携带性问题探索》[J]，载《保险研究》，2009（2）。

[6] 胡秋明：《西方国家企业年金的携带性改革及其借鉴》[J]，载《改革》，2006（7）。

[7] Everett T. Allen, Joseph J. Melone, Jerry S. Rosenbloom, and Dennis F. Mahoney, 2003, “*Pension Planning: Pension, Profit-Sharing, and Other Deferred Compensation Plan*”, 9th ed., New York: McGraw-Hill/Irwin.

注：

① 中国养老金网主编：《中国企业年金规范与发展》，北京，中华工商联合出版社（2007年），第312页。

② 还有理论认为，对企业来说，既得受益权的作用不仅仅限于约束员工的流动，还可以帮助企业剔除掉那些不喜欢的员工。员工的生产力可能在其工作生涯的某一阶段后开始下降，企业可以利用年金计划提供的退休金来鼓励工龄长的员工提前离开，企业对既得受益权进度的规定可以协助企业实现这一目的。

③ 美国的私人退休金计划中，不管是税前还是税后的员工个人缴费，员工都立即拥有完全的既得受益权，下面所讨论的既得受益权进度表只是针对雇主缴费来说的。

④ 林羿：《美国私人退休金体制》，北京：北京大学出版社（2002年），第60页。

⑤ Everett T. Allen, Joseph J. Melone, Jerry S. Rosenbloom, and Dennis F. Mahoney, *Pension Planning: Pension, Profit-Sharing, and Other Deferred Compensation Plan*, 9th ed. (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2003), pp. 84.

⑥ 林羿：《美国私人退休金体制》，北京：北京大学出版社（2002年），第61-62，66，68页。