

學者觀點—速推團體年金險 營造幸福企業

2015 年 12 月 01 日 04:10 張士傑政治大學風險管理與保險學系教授

企業基於留才及攬才目的，可透過團體年金保險的設計，打造成為員工信賴的幸福企業。圖／本報資料照片

企業留才，是用「事業」？還是用「情感」？有人認為企業只要能夠提供舞台，人才就會留下。談到情感，情感是什麼？是三日小宴、五日大宴，名為事業夥伴，實為江湖弟兄嗎？在現今工商社會，有人曾開玩笑說「當你買了保險後，出門就不用擔心紅綠燈了！」。實際上，除個人可透過商業保險進行風險管理規劃，企業基於留才及攬才目的，可透過團體年金保險的設計，打造成為員工信賴的幸福企業。

顧名思義，團體年金保險是以團體方式投保的年金保險，由企業主與保險公司簽訂保險契約，並由企業與公司員工依約定比例繳納保費。由於現行社會保險之老年給付以及職業退休金給付僅能提供退休人員基本的生活保障，因此透過團體年金保險可以補強保障並達到累積退休給付的需求。

然而，團體年金保險仍面對挑戰待突破，第一，雇主替員工投保團體年金，受限於每年僅 2.4 萬元保費可列企業經營費用。雇主如為員工多投保時，依稅法規定，必須列為員工薪資並納入所得課稅。且當員工中途離職，除保單失效外另將同步承擔額外的所得稅。第二，勞退新制實施時，原本設計勞退年金制，但限於勞退年金的門檻，與最低投資報酬率等要求，造成壽險公司缺乏意願開辦勞退年金。

反觀美國，其團體年金發展較早，陸續透過稅賦的改革以鼓勵年金保險市場的發展，對適格年金保險採遞延課稅（tax deferred），藉此提高購買年金商品的誘因。美國 401（K）計畫，即帳戶管理之個人自主投資帳戶投資方式，利用投資平台的概念，提供企業員工多樣化投資的商品選擇。

目前企業雖為員工投保團體保險，但投保類型尚未普及至年金。而團體年金市場在歐、美、日等國家早已成熟發展，對岸大陸市場也已投入多年。因此台灣市場若要後發先至，宜有具體政策的協助與鼓勵。依媒體報導，壽險公會的規劃版本，是企業為員工投保支付費用，比照美國 401K 退休金計畫，加入賦益權的設計。員工服職滿一定期限，可取得保單帳戶價值，因此公司不用擔心人員的短期異動。員工滿期離職時可取得帳戶價值，類似勞退新制的可攜式帳戶，員工不會因提早離職而權益受損。

現行企業幫員工投保之團體人壽、團體健康及團體傷害保險，可認定為公司保險費用，但目前團體年金並未納入。團體年金雖會增加企業的經營成本，卻同時能為企業提升顯著的效益。事實上，職工退休計畫是企業吸引人才的重要方法，企業可藉由為員工設計的團體年金以達到引進優秀人才的目的。

團體年金屬團體保險，要保人為雇主而被保險人為參與員工，個別員工之異動並不會影響其他員工所享權益。團體年金因有賦益權設計，即雇主替員工投保後，員工於公司服務超過一段時間（不高於6年），雇主繳交保費所累積之帳戶價值全歸屬於員工。員工因離職退保時，員工可選擇轉換投保當時公司之個人年金保險契約或領走年金帳戶價值。

若拋開較為主觀的事業與情感策略，針對企業留才的薪酬計劃可納入賦益權，並可透過團體年金保險的設計，提供企業經理人服務屆滿的所得替代保障，創造企業與員工雙贏的職場願景。因此，推動團體年金保險的市場發展，可預期加速營造幸福企業的社會價值。

(工商時報)

資料來源：<http://www.chinatimes.com/newspapers/20151201001077-260202>