

2009  
No.2

# TPP TIMES 太平养老时讯™

## 本期导读：

- 中国：2009年1月整体信贷增长将超1万亿
- 事业单位养老保险制度改革进行时
- 吴定富：09年可能是新世纪保险业最困难的一年
- 企业年金的效用成本分析
- 美国社保基金70年来始终不“入市”

## 声明：

《太平养老时讯 TPP TIMES》为市场信息类的内部交流资料；其中部分内容来源于市场公开信息，我们在谨慎、勤勉和客户价值的原则下对信息进行筛选，但我们不承诺其完全准确可靠，请谨慎判断和参考使用。



太平养老保险股份有限公司  
TAIPING PENSION CO., LTD.





太平养老保险股份有限公司  
TAIPING PENSION CO., LTD.



太平养老，  
为您而生



安全 ■ 收益 ■ 服务  
Security, Return & Service

作为引领开展中国**企业年金**研究及实践的管理机构，太平养老至今已近7000家企业提供规范优质的企业年金服务，签约管理资产突破230亿元，市场份额和服务经验在中国企业年金市场处于领先地位。



## 本期要目

### CONTENTS

<b>宏观形势</b>	<b>1</b>
中国：2009 年 1 月整体信贷增长将超 1 万亿	1
美国第四季度 GDP 创 26 年最大降幅	2
路透中国年金指数（RCPI）	3
<b>政策监管</b>	<b>4</b>
事业单位养老保险制度改革进行时 企事业单位养老制度或衔接	4
09 年国家为企业退休人员增加养老金已发放到位	6
<b>公司动态</b>	<b>7</b>
上海首批民间社会组织突破性设立年金制度	7
<b>业界信息</b>	<b>8</b>
保监会将禁止在银行储蓄柜台销售投连险	8
年金七雄格局初定	8
玩转年终奖 要打组合拳	9
吴定富：09 年可能是新世纪保险业最困难的一年	12
<b>企业年金实务与研究</b>	<b>14</b>
企业年金效用成本分析	14
<b>环球视野</b>	<b>23</b>
美国社保基金 70 年来为何始终不“入市”	23



主办：太平养老保险股份有限公司  
地址：上海浦东民生路1399号 太平人寿大厦11楼  
邮编：200135  
电话：021- 61002888  
传真：021- 61002855  
网址：[www.tppension.com](http://www.tppension.com)



## 宏观形势

### 中国：2009年1月整体信贷增长将超1万亿

尽管央行还未公布今年1月份的信贷投放数据，但自从央行去年11月份宣布取消信贷规模控制之后，信贷超速增长的神话就打破了银行严守的年底不放贷的“铁律”。

一家国有大行人士用“远远超乎了想象”来形容今年1月的信贷投放。而央行的数据显示：2008年11月份人民币贷款增长4679亿元，同比多增3895亿元；2008年12月份，人民币贷款增加7718亿元，同比多增7233亿元。央行的按旬统计数据 displays，截至1月20日，当月新增贷款已经超过9000亿元。

一位商业银行人士估计，2009年1月份的整体信贷增长将超过1万亿元，这相当于完成了2008年全年贷款计划的27%。多家银行甚至透露，他们2009年1月份前20天的放款总额就超过了2008年全年贷款规模的一半。

不过，根据记者调查多家银行及多个不同省区的结果显示，本轮贷款呈现出明显的“项目带动特征”，政策性银行和“五大行”具有更多的比较优势，成为拉动贷款增长的主力军。而一些股份制银行和外资银行的增长则平缓许多。贷款的结构特征更加凸显。

另外，不同的区域经济状况也决定了不同省区的贷款增长差异，以外向型经济为主、大项目落地少的地区，信贷增长乏力，甚至出现负增长。

#### 为何1月份的贷款会如此强劲增长？

上述商业银行人士告诉记者，除了银行情有独钟于年初放贷外，信贷规模约束的取消和大项目投资的拉动两方面的因素不可小觑。

浙江某城商行人士则告诉记者，1月份放的主要是去年年底审批的项目。目前，各家银行都在拼抢基建项目，政府也在积极劝说银行给予信贷支持，但不少银行并不敢贸然加大对企业的信贷投放，这造成巨额投放下的信贷分配不均。

另外，一个更重要的原因在于，在央行自去年进入降息周期后，银行的息差大为收窄，不少银行必须依靠“做大贷款规模以平抑息差收窄对利润的侵蚀”。

某大型国有银行人士告诉记者，降息后贷存款的息差大概收窄了30-40个基点。而另一家股份制银行人士则告诉记者，他们行当贷存款息差大概缩减了30%左右，估计有50-60个



基点。

在息差收窄的情况下，不少银行在今年的贷款计划中都加入了该项考虑，即通过增加一定比例的贷款规模来对冲息差影响。

而对于一些中小股份制银行而言，在大项目贷款与大行相比没有竞争优势的情况下，更乐于通过拼抢速度来增加规模。

此外，今年预期中的中间业务锐减，也成为银行拼时间做大贷款规模的一个原因。某大行人士透露，去年中间业务占该行整个净利润的 10% 以上，主要是贷款承诺费，财务顾问费等，但今年预期则所增无几，这部分的损失也需要靠贷款规模的上升和尽早放贷来弥补。■

来源：21 世纪经济报道

### 美国第四季度 GDP 创 26 年最大降幅

2008 年年底美国经济表现糟糕，经济萎缩幅度创 26 年之最，因消费者及企业削减支出、住房市场困境加剧且出口下滑，数据同时还显示，在深度经济衰退之际，物价也在下降。

美国商务部 (Commerce Department) 周五公布的第四季度国内生产总值 (GDP) 初步数据显示，经过季节性因素调整后，去年 10-12 月份 GDP 折合成年率下降 3.8%。

第三季度 GDP 降幅为 0.5%，这是自 1990 年第四季度 GDP 下滑 3.0% 和 1991 年第一季度 GDP 下滑 2.0% 以来，美国 GDP 首次连续两个季度出现下降。

尽管 3.8% 的降幅是自 1982 年第一季度下降 6.4% 以来 GDP 表现最糟糕的一次，但该降幅仍低于市场预期。接受道琼斯通讯社 (Dow Jones Newswires) 调查的经济学家预计，2008 年第四季度 GDP 降幅为 5.5%。■

来源：华尔街日报



路透中国年金指数 (RCPI)

路透中国年金指数 (RCPI)



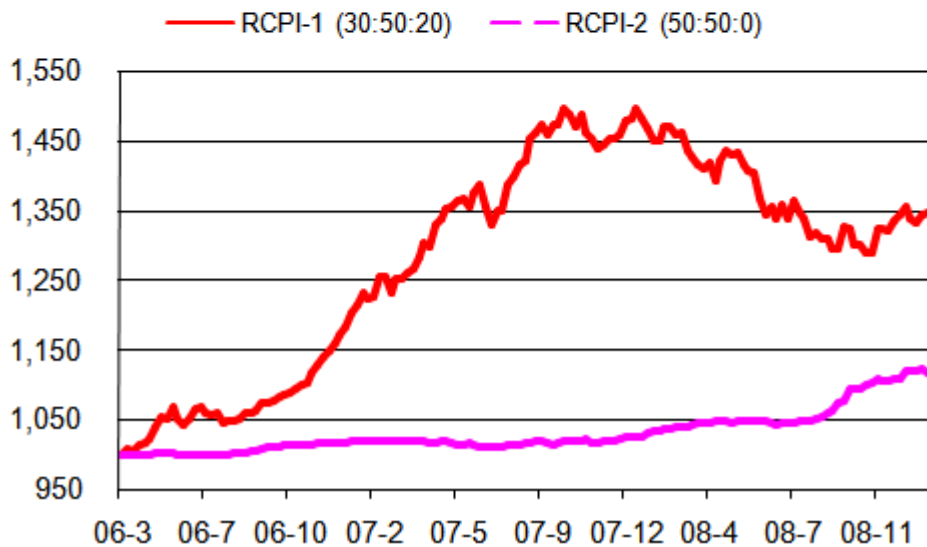
路透中国年金指数 (RCPI) 系列是为中国企业年金体系而建立的投资基准。该指数以中国企业年金的投资业绩为衡量对象，由两个指数组成：平衡型指数 (RCPI-1) 及保守型指数 (RCPI-2)，其资产配置权重如下表所列。

路透中国年金指数 (RCPI) 系列于2006年3月31日发布，基准价值为1,000。指数以每个交易日计算，每季度调整权重，指数为全价指数。

截止 2009年1月22日

指数名称	权重			指数更新	指数变化			
	现金	债券	股权		一天	一月	一个月	发布至今
RCPI-1	30%	50%	20%	1,353.000	0.40%	0.61%	0.02%	35.30%
RCPI-2	50%	50%	0%	1,111.735	0.15%	-0.36%	-0.66%	11.17%

查询更多细节，请电邮：[chinapension@reuters.com](mailto:chinapension@reuters.com)。



(每月更新)



## 政策监管

### 事业单位养老保险制度改革进行时 企事业单位养老制度或衔接

今年5月，任职于广东省某学校的陈利华就将按期退休。但目前的她正在为是否应该申请提前退休的问题坐卧难宁。

去年12月28日早上刚一上班，一位同事便告诉她，2009年广东省所有事业单位可能要实行养老金改革。

这让陈利华紧张了起来。如果正常退休，以她30多年的工龄计算，退休后每月大致可以拿到1300元的退休金，但如果按养老金计算，则退休金将被大幅度减少。

她的担忧并非全无道理。事实上在去年，《事业单位工作人员养老保险制度改革试点方案》已正式下发，5个试点省市是山西、上海、浙江、广东、重庆。

近日，人力资源和社会保障部新闻发言人尹成基在接受采访时称，国务院要求5个试点省份今年正式启动此项改革。**他表示，为了实现企业与机关事业单位之间制度能够衔接，事业单位养老保险制度改革与企业基本一致。**

尹成基同时称，对于企事业单位离退休人员收入差距比较大的问题，方案会作出相应的制度安排。

#### 财政不堪重负

一位接近决策层的人士表示，此次中央下决心推动事业单位养老保险制度的改革，其中一个重要的考虑是财政负担问题，因为近年来事业单位职工工资上涨很快，而事业单位人员数量又很大，各级财政不堪重负。

截至2005年底，全国事业单位总计125万个，涉及教科文卫、农林水、广播电视、新闻出版等多个领域，工作人员超过3035万人，是国家公务员的4.3倍，占全国财政供养人数的近80%。

据有关资料显示，1990年全国机关事业单位退休费总额仅为59.5亿元，目前已经远远超过千亿元，增加了20多倍。

与此同时，机关事业单位和企业退休职工收入差距也呈扩大趋势，虽然近年来国内连续上调企业退休人员基本养老金，但最新的数据显示，全国月人均养老金仍只有1080元，远



远低于机关事业单位的水平。

上述人士表示，新的试点方案与企业职工目前推行的方案基本上一致，一旦按照企业养老金的计发办法来发放，那么事业单位职工养老金待遇肯定会下降。

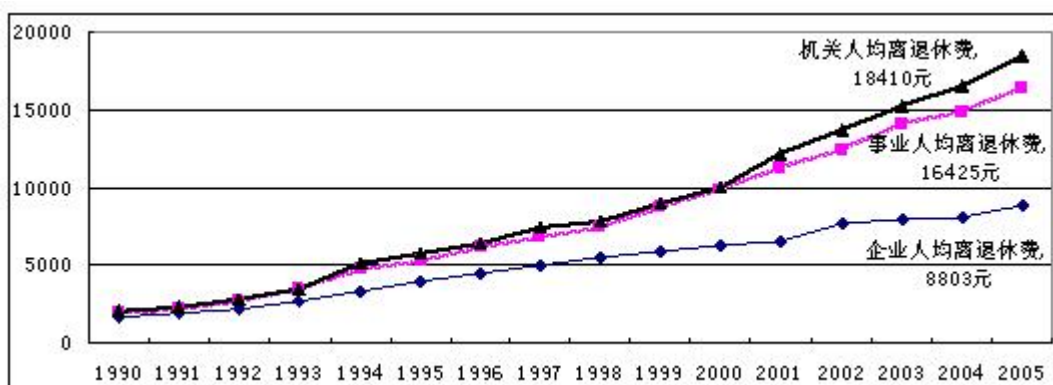
### 改革或面临阻力

广东省劳动和社会保障厅一位官员证实，目前该厅确实正在制定一个养老保险改革草案，虽然还有许多具体的细节和补偿方式没有最终敲定，但该方案肯定将会在今年施行。

去年两会之后，温家宝总理主持召开国务院常务会议讨论并原则通过了《事业单位工作人员养老保险制度改革试点方案》，确定在山西、上海、浙江、广东、重庆5省市先期开展试点，与事业单位分类改革配套推进。

**试点的主要内容包括：养老保险费用由单位和个人共同负担，退休待遇与缴费相联系，基金逐步实行省级统筹，建立职业年金制度，实行社会化管理服务等。**

企业和机关事业单位历年人均离退休费



资料来源：2002-2006年《中国劳动统计年鉴》

由于享有国家拨款，目前大部分事业单位的退休金与机关公务员挂钩，仍处于一个非常高的水平，一旦改革会把他们拉到和企业职工一样的标准。

“可以预见，新一轮改革肯定仍将有更大的阻力，试点能否成功并最终向全国推广还是个未知数”，上述接近决策层的人士称，这次改革肯定会设一个比较长的过渡期，并对一部分利益受损者进行补偿。但要想从根本上消除这种阻力，最终还是必须把机关公务员纳入进来，这样才能对所有人群实现制度上的公平对待。■

来源：第一财经日报



## 09年国家为企业退休人员增加养老金已发放到位

截止1月22日，2009年国家为企业退休人员增加的基本养老金已全部发放到位，全国共有4700多万企业退休人员领取到调整后的基本养老金。各地从2009年1月1日起，按企业退休人员月人均基本养老金10%左右的水平，为上月底前已经办理退休手续的企业退休人员增加基本养老金，这是自2005年以来连续第5年调整企业退休人员基本养老金水平。■

来源：央视网



## 公司动态

### 上海首批民间社会组织突破性设立年金制度

上海市注册会计师协会、上海信息服务业行业协会等 27 家民间社会组织，近期分别与太平养老、工商银行等专业企业年金运作机构签约，此举意味着上海民间组织员工的退休福利待遇在新型补充养老保险方面取得实质性进展。

社会组织年金制度是补充养老保险的一种形式，是社会组织专职人员在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的补充养老保险制度。

据统计，上海目前已有 8700 家社会组织，且每年正在以 700 至 800 家的速度迅猛递增。

2004 年年金制度在中国进入规范发展阶段，但目前尚未在中国企业中全面推行。由于社会组织限于资金来源和编制性质的差别，其退休待遇水平只能按企业人员办理，以致优秀人才招不进、也留不住，出现后劲不足的隐忧，在一定程度上影响了社会组织人才队伍建设和社会公益事业的健康发展。

年金制度与传统的补充养老保险制度在专业理财运作、年金制度分配和政策优惠上存在差异，对构建多层次养老保险体系、改善社会组织薪酬福利结构、增强薪酬长期激励作用极具优势。据悉，此次首批签约的民间组织是从沪上 8000 多家社会组织中遴选出的首批试点单位，该举措有望推动社会组织今后留才引才的工作。■

来源：机经网



## 业界信息

### 保监会将禁止在银行储蓄柜台销售投连险

中国保监会透露，为加强投资连结保险销售管理，保护消费者利益，自3月15日起，通过银行渠道销售的投连险将被限制于理财中心和理财柜，储蓄柜台不得进行销售。

保监会在其发出的《关于进一步加强投资连结保险销售管理的通知》中指出，将规范投连险销售人员资格，即至少有一年寿险销售经验，同时获得销售资格证书，销售前接受至少四十个小时的专项培训；建立客户风险承受能力识别机制，包括将银行渠道的投连险新单趸交保费限制在三万元人民币以上，建立风险测评制度等；强化保险公司责任，各公司对代理机构销售投连险的合规性至少每半年进行一次评估，对农村地区消费者要给予更多关注，加强销售管理；及时查处损害消费者利益之行为。

保监会有关负责人表示，在最近监管中发现投连险销售中出现了容易损害消费者利益的新问题，如投连险设计原理比较复杂，作为一种偏重投资理财的保险产品，其对销售人员技能有较高要求，亦对购买客户的持续交费能力和风险承受能力有相应要求；银行普通储蓄柜台柜员与客户交流时间短，容易产生误导；投连险投资风险由客户承担，在销售过程中如果不区分客户风险偏好和风险承受能力，容易导致纠纷和投诉。

该负责人称，《通知》是在现有《投资连结保险管理办法》和《新型产品信息披露办法》基础上，针对当前突出问题作出的具体补充规定。下一步，保监会将积极推进保险销售人员分级分类考试，进一步完善寿险产品销售资格考试制度，总结完善风险测评制度，研究完善销售行为管理，为下一步修订《投资连结保险管理办法》打好基础。■

来源：中国新闻网

### 年金七雄格局初定

在经历了两三年的跑马圈地运动后，企业年金市场的“战国七雄”格局初步成型。

“太平养老和平安养老是企业年金投资管理人中的两大霸主，这两家各自的规模均已经超过200亿，”一位接近人力资源与社会保障部的专家透露，“紧随其后的是南方、易方达、华夏、嘉实和博时五家基金公司，目前企业年金的规模都超过了100亿。”



对于总规模能够领先的投资管理人而言,除了业绩之外,企业年金更看重资产的安全性。

“年金是企业职工的养命钱,首先要力争短期不赔钱,做到高度安全,追求绝对回报。”一家基金公司机构理财部总经理表示,“企业对排名不一定看得很重,首要看重的是风险控制能力。他们会更关注你的换手率、波动率。我们的某大型年金账户的股票组合换手率非常低,业绩也并不总是排第一,但在客户内部的评价却很好。”

“总体上看,非公募资产在当前中国基金行业的资产管理规模上已经是不可忽视的构成部分,未来其分量和重要性仍将上升,”安信证券首席金融工程分析师付强指出,我们过去所谓的“基金管理公司”在一定程度上已经可以更名为“资产管理公司”,对于部分大型公司来说尤其如此。■

来源: 经济观察报

## 玩转年终奖 要打组合拳

要不要裁员,要不要降薪?年终奖发不发,怎么发?当你为了这些问题在办公室踌躇、踱步时,门外的员工们已经开始揣测你的行动,并为自己谋划新的一年。事不宜迟,你需要立即做出决断。

在全球范围内,与你面对相同问题的企业主——尤其是顶尖企业的老板们更倾向于想尽办法稳定核心团队。“有趣的是,相对于裁员和降薪,有61%的公司认为眼下最紧要的是吸引和留住高绩效、高潜力的员工。”华信惠悦咨询有限公司副总经理许文宗表示:“在经济不景气的情况下,这些公司会以有限的资源创造最大的员工满意度。基于整体奖酬的概念,企业可以有很多非常有创造性的年终奖处理手段。”

### 发不发 看基本面别看技术面

Q: 企业的日子不好过,临近年关,到底该不该发年终奖?

A: 企业发年终奖的风格一般有两种:白纸黑字和约定俗成。前者往往是管理比较成熟和规范的企业,发不发、怎么发,游戏规则已经说得很清楚了;而后者通常是到了年底,看公司赚了多少钱之后再做决定。

我们的调查显示,不论在美国、亚洲还是国内,企业眼下最关心的是如何吸引和留住最好的人才,企业希望员工与他们共同面对眼下的经济环境,就必须考虑到员工的感受和期待,而不能仅从企业自己的角度出发。

发不发年终奖要从基本面而不是技术面去考虑。企业主必须想清楚发不发年终奖到底对



公司的未来有什么影响。我觉得最重要的是要听听公司核心人才的声音，就像公司对外经营时要听客户的声音一样。

Q：具体说来，企业应该怎样倾听核心员工的声音，又根据什么作出决定呢？

A：企业主应该了解核心人才对年终奖的发放如何认知。如果不发年终奖，他们对公司的忠诚度和他们的心理状态会有什么变化。这就要求企业首先进行人力盘点，找出核心员工。企业可以依据员工以往的绩效、公司对重要人才设定的能力模型，以及领导日常的了解和判断来进行这项工作。

其次，公司要对能够运用在员工身上的各种资源进行整体的盘点；第三，公司要思考如何系统地利用这些资源，而不是只着眼于年终奖本身。实际上，年终奖金、工资发放和各项福利都有各自存在的目的和意义，彼此无法取代，而是组合发挥  $1+1>2$  的作用，所以公司一定不要以为明年会给你调薪，今年就不必给你年终奖。员工看得很清楚：年终奖代表着我在 2008 年的努力，调薪则意味着公司认为我 2009 年可以继续作出贡献，公司要对员工的这种想法有清晰的认知。

### **怎么发 看全局别看眼前荷包**

Q：做完这些盘点后，在今天的形势下，企业发放年终奖有哪些可以参考的办法呢？

A：整个薪酬体系里有多种手段，年终奖、调薪、各式各样的福利……这些都是金钱方式，还有很多非金钱的方式。尤其是对那些对个人职业生涯有着清晰规划的核心员工而言，有时候非金钱的方式更加重要。比如表彰计划在当前就是非常有效的保留优秀员工和提升组织效率的奖酬方式，此外，甚至员工工作环境的改善，对员工来讲也是一种激励。

企业要从整体薪酬资源的角度来制定年终奖的发放计划。比如可以把年终奖与调薪打包，甚至可以推出“递延现金”的方式。所谓递延现金，简单说来就是与员工约定服务期，期满之后，在工资和福利之外向员工支付一定数额的现金，用这样的方式去留住好的人才。

虽然现在失业率节节攀升，但优秀人才还是炙手可热，所以公司必须着眼长期留住核心员工。递延现金的做法向员工传递的是这样的信号：公司珍惜你这样的核心人才，也许今年没法给你丰厚的年终奖，但未来公司境况转好之后，一定不会亏待员工。而公司可以通过制度设计，不仅让员工留下，也激励他们达成业绩目标。

除了现金之外，企业还可以采取富有创造性的非现金方式。我曾见过一家软件公司，他们让不同团队去装饰和改善各自的工作环境，每个团队都有不同的主题，之后相互评比，选出优胜团队。这样并不需要豪华的装潢，就在无形中加深了员工的参与感，这种做法能增加



员工的向心力。

另一家高科技公司的做法很简单，就是奖励优秀员工当一天 CEO，而他的老板则“反串”他的秘书。这也是一种很有趣的表彰。员工当了一天 CEO 才知道，老板每天有多忙碌，要面对这么多棘手的事情，而老板当秘书的时候会意识到：秘书也不好当。

此外，在经济寒冬中，公司为员工提供学习和发展的机会，使其能更好地适应公司未来的需要，这样也是非常重要的激励手段。根据公司的文化氛围和价值观，这种非物质的奖励手段和激励措施可以做弹性非常大的、很有创造性的处理。

### 别乱发 注意提防四大通病

Q：发年终奖可以有这么多创造性的做法，那么有没有什么注意事项呢？

A：其实不仅是在年终奖的发放上，我曾经接触过的很多企业，在激励和薪酬方面还有一些不够成熟的做法。在年终奖的发放和激励制度的设计方面，中国企业应该注意以下四方面的问题。

第一，奖惩制度的设计，一定要有整体奖酬的概念，不能把工资、奖金、福利制度割裂开来看，否则就可能出现两方面的问题：设计出来的工资奖金和福利制度有信息上的冲突，或者几项制度需求的资源超过了公司原来预期提供的资源。

前面已经讲过公司可以利用现金和非现金的方式激励员工，而在眼下，最重要的非现金方式是对员工的鼓励和沟通。我们的调查显示，超过 50% 的公司认为在未来 12 个月内，沟通是人力资源工作的首要任务。

第二，设计制度时一定要兼顾短期效应和长期影响。我看过不少公司，想冲销售业绩的时候，就会推出短期激励计划，只要达到目标，就发放一笔奖金。短期内，这种方式非常有效，但有些公司一旦停止短期激励计划，员工就丧失工作意愿，因为药下得太猛了，对公司的长期经营会有负面影响。

我的建议是不能用钱来管理，而是要把管理层的管理意识和管理能力提升上来，然后用人来管理。这不是提倡人治，而是要管理层提升管理意识和能力。很多国外公司的薪酬制度是非常简单的。其实他们就是透过人在进行管理。我想强调的是要把短期目标和长期目标统一，然后用人管理。

第三，制度设计的导向要很清楚，要明白设立这个制度到底是为了“兴利”还是为了“防弊”。我常常看到一些公司制定出非常复杂的年终奖制度，复杂到员工都算不出能拿到多少钱，这就违背了激励的初衷。要想把方方面面都考量进去，制度必然就会复杂，而且这个制



度想要沟通和传达的信息就会很混乱。

第四，国内不少公司在激励制度方面欠缺的是制度的沟通，这会导致员工对公司的误解或者不信任感。沟通有两个层面，其一是制度要简单，每个人都看得懂才便于沟通；第二就是领导力的沟通，这方面又牵涉到另外一点，比如公司绩效管理制度的落实，这涉及到公司绩效管理制度的推动，指标的设定，指标的沟通，绩效管理考核的结果，以及结果的沟通。

当企业面对自己的员工时，一定要自信，只有自信，事情才会简单。面对员工时要务实和坦诚，只有这样员工才会愿意跟你共同面对，这在景气坏的时候尤其重要。企业主也必须向外学习，不仅薪资水平和奖金额度要市场化，制度的设计和架构也要市场化，只有这样才能少走冤枉路。■

来源：数字商业时代

### 吴定富：09年可能是新世纪保险业最困难的一年

中国保监会主席吴定富日前在全国保险工作会议上指出，当前保险业发展面临的总体形势是好的，但国际金融危机尚未见底，给保险业带来的冲击和影响可能会加深。此外，国内经济运行困难，也给保险业添加了挑战和不确定因素。

#### 严防系统性风险

吴定富指出，当前我国保险业面临的形势非常严峻。从外部环境看，国际金融危机尚未见底，给保险业带来的冲击和影响可能会加深。一是风险跨境传递，跨国金融保险集团新暴露的风险，有可能通过在我国营业机构或参股企业向国内保险市场传递。二是金融信任危机传导，有可能影响消费者对我国保险业的信心，产生保险需求下降、退保增加等问题。三是境外投资难度加大，保险机构境外投资区域和产品的选择空间进一步缩小，投资风险增大。四是国际分保困难，国际再保险市场提高分保条件和分保价格，国内保险公司的国际分保压力加大。

从内部环境看，国内经济运行困难增加，保险业面临多方面的挑战和不确定因素。在承保业务方面，部分企业经营困难加重，居民收入增长放缓，可能会使一些企业、居民购买保险产品的意愿和支付能力下降。在保险投资方面，随着保险资产规模和资金运用余额不断增加，保险资产面临低效配置和错配风险，稳定和提高投资收益十分困难。在保险公司增资方面，企业向保险公司投资参股或继续增资的意愿和能力也受到一定影响。

吴定富指出 2009 年可能是新世纪以来保险业发展最为困难的一年，要密切关注和重点



警惕四个方面的风险。

这四个方面的风险，一是寿险退保风险。从产品看，寿险公司的退保风险主要在投资连结保险；从销售渠道看，银邮代理渠道退保相对较多；从可能导致退保增加的因素看，主要是销售误导以及产品收益低于消费者预期。二是保险投资风险。主要包括资产负债错配风险、信用风险和境外投资风险等，特别是要高度关注和防范新投资渠道、新投资工具可能带来的风险。三是偿付能力不足风险。部分保险公司连年亏损，偿付能力难以得到根本改善，抗风险能力差。四是新的利差损风险。今年 10 月以来，央行连续四次下调存款利率，防范化解利差损风险的难度逐步加大。

### 前 11 月投资收益降 67%

考虑目前国际国内的经济大势，吴定富提出保持保险业“平稳健康发展”的期望。他说，在满足资产负债配置需要的前提下，明年将加强债券投资信用风险评估系统建设，合理配置政府债券、金融债券、企业债券和公司债券的比例；稳步推进保险机构以债权形式投资交通、通讯、资源等基础设施项目；稳妥开展保险资金投资金融企业和其他优质企业股权试点；研究投资经营性物业政策，择机投资与保险业务相关的医疗机构和养老实体；出台《保险公司股权管理办法》。

他进一步指出，将顺应市场变化，进一步调整保险资产配置，合理确定固定收益资产、权益资产和流动资产的比例；从源头上控制定价风险、利率风险和错配风险。

可查资料显示，由于资本市场动荡，今年险资实现投资收益较去年同期大幅下降。截至今年 11 月底，险资实现投资收益 930 多亿元，与达到历史最好水平的去年同期相比大幅下降 66.7%；实现保费收入 9150.5 亿元，同比增长 42%；保险赔款和给付支出 2675 亿元，同比增长 32.7%。

具体资产配置方面，截至 12 月，银行存款和各类债券占比 86%，股票和基金占比 11.7%。受益于去年的大牛市，保险资金投资收益达 2791.7 亿元，超过前五年总和，为历史最好水平。■

来源：东方早报

## 企业年金实务与研究

### 企业年金效用成本分析

企业年金是现代企业福利制度的重要组成部分。它是由企业发起、企业和员工共同缴费而建立的年金计划，目的是为员工退休后提供一笔养老金收入。企业年金的效用表现在很多方面，包括养老保障、投资收益、企业管理、补偿回报、员工激励等，因此企业年金受到国家、企业和员工个人的推崇，成为与年薪制、员工持股计划、期权计划、员工福利保障计划等一起构成了完整的现代企业薪酬福利体系。

本文将分析企业年金对员工和企业所带来的效用与成本，以揭示建立企业年金的重要意义和评价一个企业年金计划是否达到预期目标的考量因素。

#### 一、企业年金对于员工的效用成本分析

##### 1 个人为何愿意做年金？——缴费成本与效用分析

##### 1.1 缴费成本与收益分析

员工无疑是企业年金计划的最直接需求者和受益者。企业年金是否为员工在退休时带来高于成本的正收益（扣除通胀因素），是衡量企业年金是否成功的最直接因素。另外，员工的效用成本分析各因素假设相对简单，因此，我们的分析先从员工开始。

在不考虑员工缴纳企业年金的税收优惠的情况下（目前我国尚未出台个人在缴费期的税收优惠政策），员工的成本主要由其每年的缴费所构成。而员工的收益主要来自两部分：企业每年匹配的缴费和投资管理收益。也即，

退休时个人账户企业年金总额 = 企业的缴费总额 + 个人的缴费总额 + 投资收益

我们假设情况 1：一位今年 30 岁，60 岁退休，年收入为 6 万的员工，准备在退休后分 20 年领取年金，其个人缴费比率为 4%，企业缴费比率为 4%，预期年工资增长率为 5%，年投资收益率为 0%。我们可以使用太平养老网站（[www.tppension.com](http://www.tppension.com)）提供的测算器对第一种情况进行测算，得出结果如下：

退休时企业年金总额：	318,906 元	缴费总额：	318,906 元	个人缴费总额：	159,453 元
替代率：	6%	退休时月领取额：	1,329 元		

我们看到，在情况 1 中，由于没有进行投资，员工只获得了企业年金的第 1 部分收益——企业缴费部分。员工在 30 年后可领取的企业年金总额有 318,906 元，其中员工自行缴费



159,453 元，成本收益比为 1: 2。

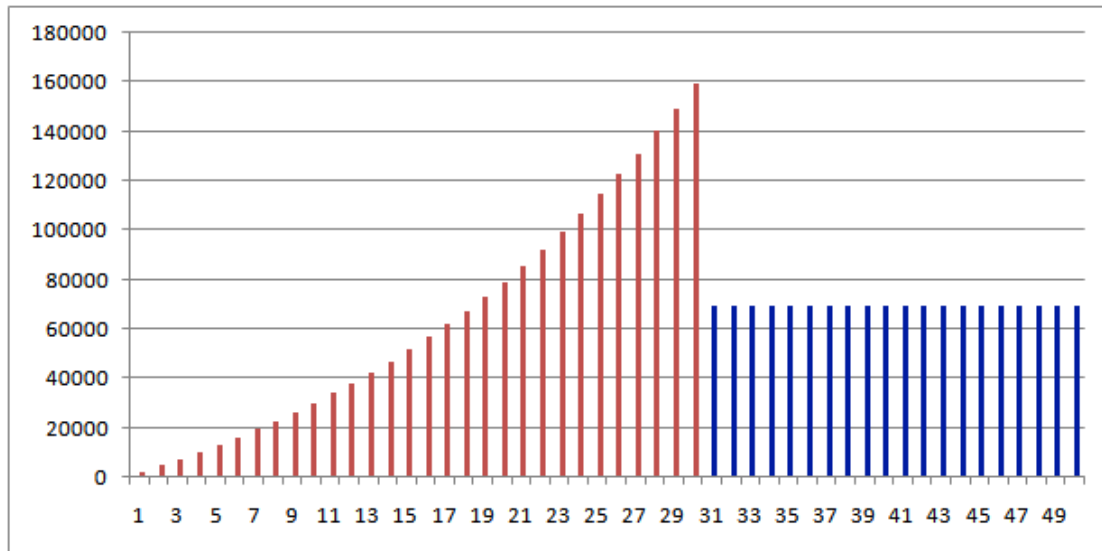
情况 2：同样是这位员工，当其年金每年进行投资时，我们假设年投资收益率为 10%，测算结果如下：

退休时企业年金总额：	1,386,260 元	缴费总额：	318,906 元	个人缴费总额：	159,453 元
替代率：	27%	退休时月领取额：	5,776 元		

在情况 2 中，由于进行了投资，员工还获得了企业年金的第 2 部分收益——投资收益。员工在 30 年后可领取的企业年金总额有 1,386,260 元，其中员工自行缴费 159,453 元，成本收益比为 1: 8.7。

企业年金在两部分收入的支持下，使员工在退休时的收益获得了稳步提升，替代率（退休后月领取额/退休前一年平均月工资）上升到 27%。

个人的成本收益可以由下图直观体现：



左侧红色区域表示员工退休前企业年金个人缴费的逐年累积过程。最高峰表示员工的总成本，即退休时累积的个人总缴费。右侧蓝色区域表示退休后 20 年内，每年可领取的企业年金金额。

从上图显示的情况 2 测算来看，员工在退休后 2 年的领取额就几乎可以收回前 30 年的个人总缴费。

情况 2 令人鼓舞，不过在经历了 08 年金融风暴后，我们更应理性的看待企业年金的投资功能，10%甚至更高的年均增长率极可能因金融市场条件的变化而难以持续或被中断。如何在长周期投资中避免增长率的间断，保护员工的企业年金资产免受侵蚀将是企业和年金管理机构共同面对的重要课题。目前较为可行的办法是由企业和年金管理机构在企业年金基金



财产中共设准备金账户，当金融市场出现暴涨暴跌时，对员工个人账户进行调剂平滑，这样每位员工在领取时就可以免受或少受市场波动影响。这也是企业年金公平性的体现。

以上两种情况只是成本收益的举例，员工可以根据自己的实际情况重新进行测算。

## 1.2 其他效用分析

追求完善企业年金的其他效用，如对于员工未来的养老保障和风险管理功能则更为现实。只要生命延续，风险因素就不会因员工退休而减少：通胀、高寿、短寿、太迟缴费、大病、家庭意外支出、投资失败等等都会对个人财产与未来保障带来破坏，要减少这些冲击，企业年金是一种有效的选择。当员工退休时，可以选择把企业年金总额转换成生命年金，经过个性化设计即可享受每年递增的领取，且可以一直领取到生命终结。如果员工在领取年限内突然去世，他所指定的受益人可以继承该笔年金的未领取部分。另外，大病、意外支出、投资失败等风险也可以通过购买与企业年金配套的团体险来规避。

企业年金安全可靠的特性也使员工免除了一些不必要的顾虑。由于企业年金专户，不必担心企业挤占挪用，即使企业破产，企业年金计划也不会被列入清算范围。企业年金基金的运作管理实行信托管理和委托代理机制，国家对企业年金基金的运营管理实行严格的资格准入和运营监管制度，所以企业年金相对于基本养老保险，在享有更高的安全性和更明晰的产权关系。

此外，企业年金账户采用完全累积制度，既保障了员工的个人权益，又方便员工的异地领取和账户在不同计划中的转移。

如果员工希望为养老做更多的储备，他可用的方法包括：用足个人缴费比率上限（目前上限为个人年工资的 8.33%）和提高绩效获取较高的企业缴费比率（上限为 8.33%）。

## 二、企业年金对于企业的效用成本分析

### 1 企业为何做年金？——内在推动因素分析

#### 1.1 内在推动因素

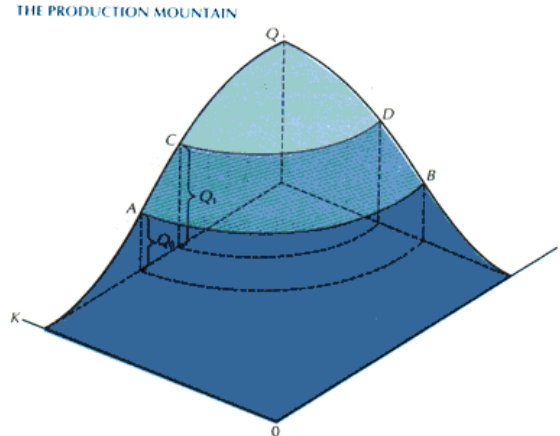
企业年金是否建立，最终的决定权在于企业。作为利润的追求者，企业建立企业年金需要承担一定工资比率的缴费义务，会影响企业的用工成本与当期利润。因此，企业能否成为企业年金计划建立的内在推动者，首先在于企业年金能否直接或间接的为企业成本收益带来帮助。



在这里我们借用经典的柯布—道格拉斯生产函数来进行说明。柯布—道格拉斯生产函数的基本的形式为：

$$Y = A(t)L^\alpha K^\beta \mu$$

式中  $Y$  是企业总产值， $A(t)$  是广义技术水平， $L$  是投入的人力， $K$  是与人力相匹配的资本或者说企业的资源，一般指固定资产净值， $\alpha$  是人力产出的弹性系数， $\beta$  是资本产出的弹性系数， $\mu$  表示随机干扰因子。



为了增加企业收入  $Y$ ，如何使广义技术水平  $A(t)$  得到创新？如何吸引更优秀的人才  $L$  或减少人才  $L$  流失所带来的损失？如何使与人力资源相匹配的企业资源  $K$  发挥更大的功效？这些问题都是企业需要在战略层面进行考虑的。

**人力资源投资与保障战略：企业年金如何吸引更优秀的人才  $L$  或减少人才  $L$  流失所带来的损失？**

引才：建立企业年金计划，完善福利保障和激励机制，可以更好的吸引人才，并增强现有人才的工作积极性，从而增强企业的竞争实力。

留才：如果员工离职，在原企业积累的企业年金，也可能因为未达到企业约定的服务年限，而不能将企业缴费部分全额归属到员工个人（个人缴费部分全额归属）。这就加大了人才的“离职成本”。所以设计完善的企业年金计划能够帮助企业留住人才，有效地稳定员工队伍。

**管理战略：企业年金如何使与人力资源相匹配的企业资源  $K$  发挥更大的功效？**

实行企业年金是降低激励成本的有效途径。企业为职工发放奖金和福利，超过规定部分要缴纳税费，但在国家规定范围内缴纳的企业年金可以进入企业经营成本，对企业来说，降低了企业成本。

另外，员工队伍的稳定，也就减少了招聘培训的成本和人才流失所带来的损失。这样，企业减少了资本投入，却收到了同样的功效，节省下来的费用可以投资于其他资源。

**激励与创新战略：企业年金如何使广义技术水平  $A(t)$  得到创新？**

企业年金设计如与绩效挂钩，可以激发员工进行技术创新。针对特殊人才的激励性企业年金计划，可以激发特殊人才的创造力。普适性的企业年金计划，可以使员工安心工作、提



高满意度，普通员工因此得以提高工作热情。

而如果企业效益不好或者出现经营困难，员工就可能无法享受企业的匹配缴费甚至计划无法继续，这也从另一方面促使员工发力。

企业年金虽然不能完全解决企业所面临的这些战略问题，但是从国际企业年金发展经验和同类激励工具的效果来看，企业年金在引才、留才、激励人才、提高员工凝聚力等方面发挥了正向的作用和良好的效果。

### 国际实践经验

从 1976 年开始推行的美国 401 (k) 计划，到 2005 年，总资产已突破 2.5 万亿美元，有超过 5000 万员工参与其中，企业年金计划成为美国成长最快的退休金计划。企业年金的最初产生是一种企业自主行为，它的大规模发展正是因为企业越来越认识到人力资本对企业发展的重要性。于是越来越多的企业建立起企业年金制度，用以吸引和留住企业核心人才。

另一方面，具有激励性质的员工持股计划，可以使员工时刻站在增加公司利益的基础上来要求自己，个人利益与企业利益因此而互相促进。而企业年金同样可以达到类似的效果，最简单的就是在员工的年金投资中增加本企业股票的配置。这样就使员工由拥有个人产权向意愿拥有企业产权转化。

### 1.2 缴费成本与收益分析

#### 成本

在现有的税收优惠政策下，我们以某一虚拟企业的企业年金成本进行简单计算。

假设该企业年收入为 1000 万，可税前扣除的成本 600 万，利润总额为 400 万，则

$$\text{所得税} = 400 \times 25\% = 100 \text{ 万}$$

$$\text{净利润} = 400 - 100 = 300 \text{ 万}$$

企业计划建立企业年金，确定企业缴费为上年度工资总额的 4%。人力成本假设占到总成本的 50%，即上年度工资总额为 300 万。则

$$\text{企业年金企业缴费} = 300 \times 4\% = 12 \text{ 万}$$

$$\text{可税前扣除成本} = 600 + 12 = 612 \text{ 万}$$

$$\text{利润总额} = 1000 - 612 = 388 \text{ 万}$$

$$\text{所得税} = 388 \times 25\% = 97 \text{ 万}$$

$$\text{净利润} = 388 - 97 = 291 \text{ 万}$$



建立企业年金，企业的成本增加了 12 万，当年成本上升了 2%（12/600）。同时，由于企业年金税收优惠的因素，企业的净利润只减少了 9 万。

### 收益

借助柯布一道格拉斯生产函数  $Y = A(t)L^\alpha K^\beta \mu$ ，我们对该企业的历年经营数据进行回归分析，发现如下数量关系：

$$Y = 4.77 * L^{0.5} * K^{0.9}$$

假设该企业未做企业年金时有 200 员工，单位员工匹配 20 万企业资源，则：

$$4.77 * 200^{0.5} * 20^{0.9} = 1000$$

当企业建立企业年金 2 年后，激励效果开始显现，各因子发生正向变动：企业挖潜和激励使广义技术得到创新，优秀人才的引进与人员稳定使人力弹性系数与资源弹性系数得到提升，则有：

$$4.87 * 200^{0.51} * (20 + 12 / 200)^{0.9} = 1079$$

企业年金实行 2 年后，企业总收入增加了，

$$(1079 - 1000) / 1000 = 8\%$$

以上只是一个简单的例子，用以说明企业年金的建立对于增加企业收入的途径。

## 2 企业做年金需要考虑的其他因素

在企业收入直接或间接的由有效率的员工产生的假设模型下，员工的效率创新与企业的收入息息相关。

**2.1 不建立企业年金的机会成本** 一方面企业年金所带给个人与企业的综合效用将损失，员工得不到保障和激励，企业的发展受到制约；另一方面，如果其他行业和企业已建立了相应的年金制度，优秀员工将会向这类企业流动。

### 为什么不直接增加工资？

具有递延工资性质的企业年金效用远高于工资的即期支付。直接增加工资只是在数量上的增加而无法发挥企业年金多样化的效用。年金的有无不只带来薪酬数量上的增减，它更可以带来人力投资与薪酬激励战略上质的改变，福利保障、人力投资、激励创新、管理制度等都会产生质变。

增加工资，则工资基数增加。工资每年递增，则员工工龄越临近退休，企业的工资支付压力越成倍放大。另一方面，由于个人所得税计税工资基数越高，员工缴纳的累进所得税越



多，企业支付了同样的资金，但员工却无法充分享受；而采用企业年金则具有延期支付的好处，不但有望免税还有投资增值和增加未来保障的功能。

### 为什么不选择其他福利计划？

企业年金根据企业人力管理的目标侧重，可以分为保障型、激励型和平衡型三种。保障型设计重保障、重平衡、重老员工，可以起到留才和引才的作用；激励型设计重激励、重绩效、重骨干和高产出员工不同的效用目标，可以起到企业内部提高产出率和鼓励创新的作用；平衡型设计则可兼顾效率与公平。而一般福利计划只能发挥保障型作用，缺少激励功能。

其次，企业向员工发放福利，超过规定部分要缴纳税费，但在国家规定范围内缴纳的企业年金可以进入企业经营成本。

另外，就企业年金的管理特点来看，由于采用信托模式，企业年金基金所有权独立于企业资产，直接向受益人负责，因此个人产权明确；各资格人之间互相制衡监督；管理流程规范；外部监管严格；信息披露充分等等，这些都是契约型福利计划无法达到的。

**2.2 不同管理模式的成本** 企业年金目前的管理模式有法人受托和理事会受托两种模式。

从企业角度看，企业成立理事会管理自己的年金，可使员工信任，企业放心，方案可随政策调整，节省受托管理费。

但缺点也显而易见：理事会责任重大，出现问题，会直接受员工质疑，而责任风险又无法体现在报酬中；年金基金运作过程中发生的亏损连带赔偿责任可能需要理事个人连带承担，个人很难负担这份风险；受托业务管理繁杂，年金运作久了，资金清算和转换的过程将会相当复杂；企业年金基金的投资策略制定和投资监督都属金融专业领域，而多数企业可能缺乏这种专业性；如果企业年金规模低于1亿，理事会受托的人力费用、与管理人沟通成本会远较外部受托费高。

正是由于实际操作中出现的这种成本、服务、责任不对称局面，前期选择理事会受托的企业更多的转为了法人受托。从这些由理事会受托转为法人受托的企业实际运作情况来看，模式转换后计划运作较为顺利，沟通顺畅，企业工作量得到减轻，企业普遍较为满意。

### 三、企业年金效用的评估

企业年金效用的发挥有其阶段目标特征。对于员工，缴费阶段与领取阶段的效用目标会有差异；对于企业，企业年金在短、中、长期的效用也会不同。因此，相因的评估不能只考



考虑年金的效用成本，更需要结合阶段性特征进行考虑。

## 1 员工层面

企业内部组织或者委托受托人组织的员工满意度调查可以作为一种主要的衡量。主要设计要素可以涵盖缴费阶段和领取阶段的不同服务和员工对于年金的感受。

## 2 企业层面

与员工相对直观的效用评估不同，企业需要设立分阶段目标，建立相对完备的评估制度，以制式化评估企业年金的作用。

**短期** 年金计划处于投入累积阶段，新建立企业年金的企业在行业中将具有竞争力，因此账户资金安全、管理质量和 Service 可以成为该阶段的评估重点。

针对短期目标，可以通过受托人评估其他管理人之间的工作情况以及服务质量，考核管理人之间的协同能力、服务承诺兑现、指令时效、差错率等指标。

**中期** 随着企业账户资金的积累，员工离职的成本将显著增大，人员稳定性得到提升，员工绩效将得到发挥，因此相关的人力指标是否改善可以作为评估重点。

针对中期目标，可以重点进行企业内部绩效评估，对人员流动和绩效发挥进行评估。

以下是一些利于中期评估的人力指标，企业可以对照历史或行业数据，衡量企业年金计划带来的变化：

人力流动率 = 在同一年内离职的人数/在某一年内的平均员工人数 × 100%

人力稳定率 = 现时服务满 n 年的人数/一年前雇佣的总人数 × 100% (n 的设计与归属计划保持一致)

引才收益成本比 = 所有新员工为组织创造的总价值/招聘总成本

录用比 = 录用人数/应聘人数 × 100%

招聘完成比 = 录用人数/计划招聘人数 × 100%

应聘比 = 应聘人数/计划招聘人数 × 100%

**长期** 随着中人退休领取的增多，企业年金长期增值和养老保障的功能开始体现，因此替代率和业绩比较基准有望成为这一时期的评估重点。替代率衡量企业年金计划在养老保障方面的成功与否，也是直接影响员工退休满意程度的指标；而业绩比较基准衡量企业年金基金抵御通胀与长期增值的能力。

除了这些分阶段指标的对照，面向员工的调查问卷是最直观的评估办法；而编制企业年金效用指数则可以系统的量化各项评估因素，如对各效用因素如成本、人员流动率、新引进



---

人才贡献、满意度设置权重，打分，编制指数。这既可与历史比较、也可与其他企业进行交流，是比较客观有效的评估办法。■

文：太平养老 徐晓冬



## 环球视野

### 美国社保基金 70 年来为何始终不“入市”

目前，我国的“全国社会保障基金”似乎已变得无所不能，近日更有人提倡让全国社保基金全面接收国有控股上市公司的“大小非”，让人唏嘘不已。在美国，其社保基金 70 年来一直不允许入市，这与我国社保基金的投资管理风格形成了鲜明的反差。证券市场如此发达的美国，处处标榜自由与民主的美国，为什么偏偏不许社保基金入市呢？这也正是国人所不能理解的地方。

在美国，由联邦政府直接掌管的全国社保基金（以下简称“信托基金”）是由一个信托基金托管委员会来具体掌握、监督和投资的。截止 2007 年底，美国养老、遗属及残疾保险基金总资产为 22385 亿美元；社会医疗保险基金总资产为 3690 亿美元（美国的社会医疗保险基金主要为 65 岁以上的老年人提供医疗支付，而 65 岁以下的美国人主要依靠雇主提供的团体医疗保险和商业医疗保险来支付医疗费用）；失业保险基金总资产不详（这一基金由联邦失业保险基金和州失业保险基金所组成，笔者无法汇总统计）。

美国现行的信托基金托管委员会由 6 个成员所构成。其中，4 个成员由他们在联邦政府中的位置自动担任，这 4 个成员是：（1）财政部长（管理托管人）；（2）劳工部长；（3）健康与人力资源部长；（4）社会保障局长。另外 2 个成员则由总统指定，并由参议院认定，这是根据 1983 年社会保障法修订案要求的。这 2 个成员的任期为 4 年。

信托基金托管委员会的责任：掌管信托基金；每年向国会报告信托基金的过去和将来状况；如果任一基金数量过小，则必须立即向国会报告；在管理信托基金中评价政策。

托管委员会由法律赋予了两大关键政策：所有信托基金征缴的工薪税按法令在基金之间配置；凡是不需要支付福利或开支的收入必须投资于美国的生息债券和美国的担保债券。

众所周知，美国人标榜“自由”、崇尚“市场”，反对垄断与集权，然而，在社会保障问题上，它却十分地谨慎、异常地保守。根据法律规定，信托基金不仅要联邦政府统一集中管理，而且收支节余必须投资于联邦政府连本带利担保的证券，所获利息也被存入信托基金。也就是说，美国政府是不允许社会保险基金“入市”的。自从信托基金成立以来，由信托基金购买或持有的所有证券都是由联邦政府发行的。它们主要分为两类：



(1) 财政部特别发行证券。只有信托基金可以购买或持有，不可上市，不可转让，只能赎回。

(2) 财政部公募发行证券。所有投资者均可购买或持有，这是一种可上市证券。

在过去，信托基金曾经持有过可上市的财政部公募发行证券，但上世纪 90 年代初以来，信托基金持有的公募发行证券逐渐减少，并且从 2005 年 2 月 15 日开始，信托基金不再持有公募发行证券，而只持有财政部特别发行证券。其中的主要原因是：可上市证券能在公开市场上买卖，若在到期日前卖出，则有可能会遭受一定的损益。然而，与可上市公募证券不同，特别发行证券却可以在任何时间按面值赎回。

其实，美国社保基金 70 年不入市，主要理由有两个：一是美国政府认为社保基金安全性最重要，入市有风险，因此，社保基金不能入市，只能购买国债或存入银行；二是美国大众认为庞大的联邦社保基金入市，有悖于市场的自由竞争与公平，甚至会带来政府对私人经济的操纵与控制，因此，社保基金“入市”是美国民众所不能接受的。

信托基金可持有的财政部特别发行证券有两类：

(1) 短期国库券。这类证券以日为基础每天发行，亦可每天赎回，到期日为发行后次年的 6 月 30 日。

(2) 长期债券。也称特别发行债券。这类债券只在每年 6 月 30 日这一天发行。债券到期日为 1—15 年。

一旦信托基金收支相抵有盈余，就会投资联邦财政债券。这就相当于将剩余的信托基金贷款给联邦政府。信托基金持有的财政债券表示政府有义务在证券到期时进行偿付，并支付利息。一旦信托基金需要兑现支付相应社会保险福利，则可随时用证券向财政部赎回现金及利息，以便及时支付受益人应付福利。

最后提示：截止 2007 年底，中国的“全国社会保障基金”总资产（市值）约为 5162 亿元人民币，按照法律规定，它用于投资基金和股票的比例不得超过 40%，大概也就是 2000 多亿元人民币，即便按有些学者的主张，让它去承接“大小非”，这无疑仍是杯水车薪，无济于事。因此，主张让全国社保基金去接盘“大小非”，无论从安全性或是有效性来讲，其实都是十分荒唐的。■

文：董登新

# 公司概况

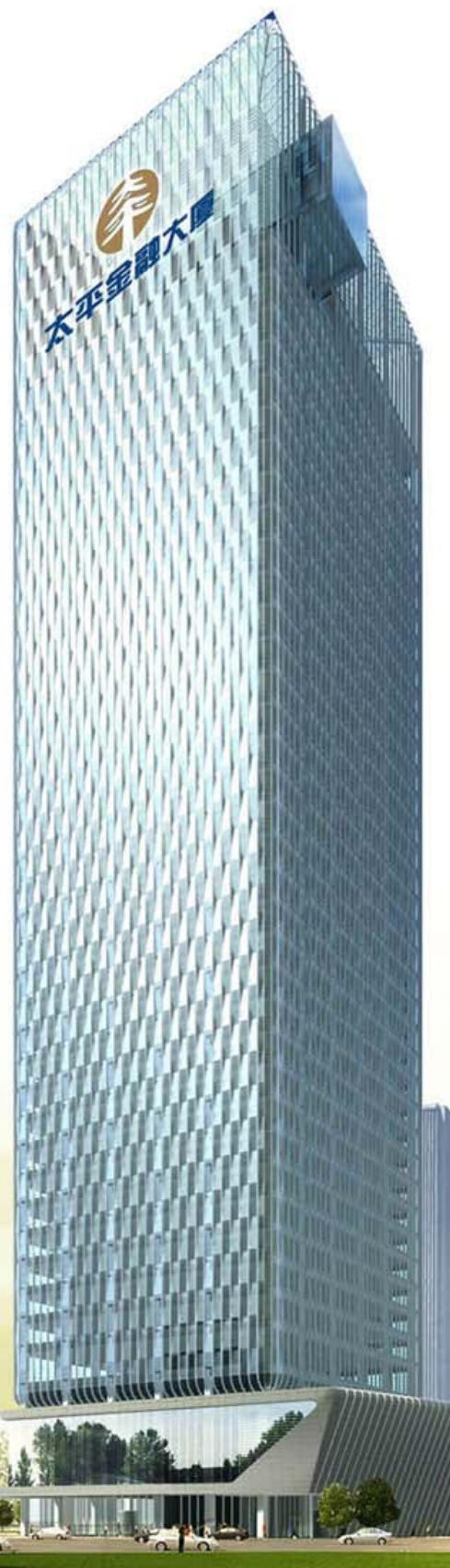


太平养老保险股份有限公司  
TAIPING PENSION CO., LTD.

太平养老保险股份有限公司（简称“太平养老”）作为专业养老保险公司，专业企业年金管理机构，致力于为客户提供以受托管理和投资管理为核心的各项企业年金服务，包括精算咨询、方案设计、资产管理、风险控制、投资决策等。并且借助于公司股东的强大实力和优势，携手国内优秀的金融机构，构建全国性的受托顾问及服务网络，为客户提供延伸至身边的标准化和个性化的高品质、全方位的企业年金服务。

2004年12月，太平养老获得中国保监会批复准予对外营业，并于2005年1月完成相关法律手续后在上海正式开业，成为中国首批专业养老金管理机构。太平养老注册地在上海，注册资本为5亿元人民币。公司董事长、法定代表人为何志光先生，总经理为杨帆先生。

2005年8月2日，太平养老正式获得劳动和社会保障部第一批认定的企业年金基金法人受托机构资格【证书编号0005(1-1)】和企业年金基金投资管理人资格【证书编号0037(1-1)】，成为中国首批企业年金基金管理机构。



金色太平 金色保障  
Golden Taiping Golden Security

太平养老保险股份有限公司（简称“太平养老”）司徽标志为中嵌“太平”二字的金色圆形图案，象征人生、家庭的美满与社会的和谐。“太平”为公司名称，二字组合的艺术化设计，象形为根植大地、拥抱蓝天、枝繁叶茂的参天大树，寓意太平养老将充满活力，永续经营。

金色为夕阳之色，表明太平养老定位于为客户提供专业养老保障；金色象征稳健，表明太平养老理财专业、服务可靠；金色为财富之色，象征收获、希望和辉煌，表明太平养老的客户可以享有丰厚稳健的养老保障。

司徽的整体设计，表达出太平养老将以专业的服务，为客户提供可靠的养老保障，“让年轻者后顾之忧，让长者尽享尊严”，为太平养老客户创造高品质、快乐的退休生活。