

【企业年金丛书】 策划/林 羿 杨老金
Enterprise Pension Series

Enterprise Pension Planning & Managing

企业年金 方案设计与管理

杨老金 邹照洪/主编

 中国财政经济出版社



【企业年金丛书】

Enterprise Pension Series

Enterprise Pension Planning & Managing

企业年金 方案设计与管理

杨老金 邹照洪 / 主编

 中国财政经济出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

企业年金方案设计与/管理/杨老金, 邹照洪主编. —北京: 中国财政经济出版社, 2006.7
(企业年金丛书)

ISBN 7-5005-9211-6

I. 企… II. ①杨… ②邹… III. 企业-退休金-工资制度-研究-中国
IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 073676 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京财经印刷厂印刷 各地新华书店经销

787×1092 毫米 16 开 20.75 印张 502 000 字

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 8 月北京第 1 次印刷

定价: 42.00 元

ISBN 7-5005-9211-6/F·8000

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

[作者简介]

杨老金 邹照洪

2000年以来,参与了经济合作与发展组织等国际组织、中国劳动和社会保障部及其他相关政府部门、国内外著名金融机构及大型企业集团有关企业年金、养老金的课题研究、立法研究和市场培育工作。创建了中国第一家养老金、企业年金专业网站:中国养老金网;创建了中国第一家企业年金、养老金专业机构:贝恩克公司。

组织编纂了《社会保障基金监管制度国际比较》、《社会保障基金运营与监管》、《企业年金运营与监管》、《企业年金管理指引》、《企业年金基金管理试行办法释义》等有关年金、养老金方面的图书。

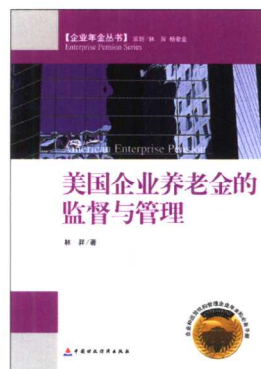
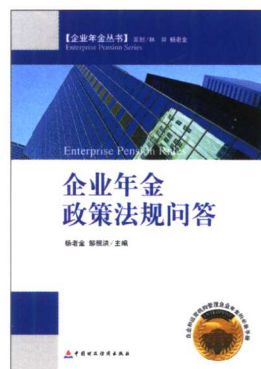
组织了国际性的企业年金论坛和全国性的企业年金规范管理培训。

为企业年金监管部门、运营机构提供了大量咨询。

参与了大量大型企业年金方案的设计和管理咨询工作。

【企业年金丛书】

Enterprise Pension Series



丛书策划：贾延平
责任编辑：贾延平
Email: jiayp@cfeph.cn
封面设计：田 略



编写人员名单



主 编：

杨老金 邹照洪

主要编写人员：

杨老金 邹照洪 何 伟 王争亚 王 戈

企业年金，是有经济条件的企业依据企业年金法规为其职工建立的企业补充养老保险。

一、企业为什么要实行企业年金制度

1. 平衡退休金。企业员工退休金标准，远远低于行政事业单位员工退休金标准。企业只能通过企业年金的制度安排为职工未来退休准备补充的养老保险。企业是社会财富的创造者，企业员工为企业和社会终身创造财富，我们没有理由让财富的创造者退休后成为社会的“弱势群体”。现在国家有政策、有法规、有税收优惠，支持企业建立企业年金，企业理所当然地可以依法为职工建立补充的养老保险基金——企业年金。

2. 合理的企业纳税筹划。目前，全国已经有 20 多个省市出台了企业年金税收优惠政策，规定企业为企业年金的缴费在工资总额 4%~12.5% 的范围内可以进入企业成本，在所得税计税前扣除。这为企业为职工提供补充养老保险，提供了税收激励。企业因此可以合法节约不少的企业所得税，消化内部资金积累或自保资金的转移。

3. 打造“长寿企业”，实现“基业长青”。企业始终是要追求长期、持续、健康发展的，而这种企业战略目标的实现，要求企业必须留住业务骨干，让其长期、持续、稳定、积极地为企业创造价值。企业年金是一种长期的福利制度，伴随员工终身，可以有效支持企业的长期发展战略。

目前，欧美国家的大部分企业都建立了企业年金制度，我国已经建立企业年金制度的企业也有两万多家，而且各地正有成批的企业纷纷建立企业年金制度。建立企业年金制度的企业，必然在薪酬激励上、对人才的吸引力上更具有竞争优势。打造“金手铐”，吸引和留住企业核心人才，是企业实施可持续发展战略的明智选择。

4. 保障职工基本的退休生活水平，与职工“金握手”，增强企业凝聚力。企业年金由企业和职工共同分担养老负担，可以使全体职工受惠，激励员工同心

协力，同心同德，增强员工的归属感和忠诚度。中国企业年金制度是全球先进企业养老金理论和实践优秀成果的结晶，可以安全、有效地为职工提供养老福利。据统计，2004年全国城镇企业职工平均退休收入705元，当年我国城镇人均消费支出水平为11264.88元。两者比较，我国目前城镇职工退休收入，连基本的社会平均的消费水平都保障不了！怎么办？建立企业年金制度，保障企业职工未来退休的基本生活需要。这是我们企业的人道责任。

5. 应对中国人口老龄化危机。中国已经进入老龄化阶段，“未富先老”，职工老年退休收入保障受到老龄化的严峻挑战。建立积累制、基金制、个人所有的企业年金，是应对老龄化危机的科学办法。中国独特的“4-2-1”家庭人口赡养结构，使家庭冀望后代成年后赡养上一代的传统方式不再可行。职工必须提前自我积累，才能实现自我保障。目前，全球正在进行一场养老金制度的“革命”。大趋势是放弃国家在养老上承担全部责任的方法，实行国家、企业、个人分担养老责任的多支柱体制，发展企业年金这个企业养老的第二支柱。

二、国内外企业年金发展的基本状况

1. 全球企业年金基本状况。最早的企业年金计划在18世纪美国独立战争后就曾出现，正规的企业年金计划从19世纪晚期开始出现，1875年美国快递公司建立了第一个企业年金计划。20世纪的后10年，欧美等发达国家企业年金规模快速增长，美国、瑞士和荷兰来自第一支柱的替代率仅为40%，来自企业年金和个人储蓄性养老计划的养老金收入占到了退休收入的60%以上。1997年，瑞典和荷兰的企业年金资产甚至超过了这两个国家当年的国内生产总值，美国的企业年金资产规模仅1990~1998年不到10年时间就增加了1.5倍。1997年，瑞典企业年金占GDP的比重为117%，荷兰企业年金占GDP的比重为102%。

作为三大支柱养老体制之一的企业年金，是欧美企业最重要、最普遍的激励机制。成熟市场国家60%以上的企业设计了企业年金计划。其中，美国企业年金对劳动力的覆盖率达到57%，英国达到60%，德国达到65%，法国达到80%。

2. 中国企业年金基本状况。中国从1993年开始进行企业补充养老保险的试点。截至2004年我国实施企业年金计划的企业大约22000多家，基金积累1000多亿元。2004年5月1日以来，国家颁布了企业年金的一系列政策法规，全国20多个省市自治区地方政府出台了企业年金扶持和税收优惠政策，截至2006年6月，全国各省市自治区企业年金税收优惠比例如下：辽宁4%，吉林4%，黑龙江4%，河北4%，山东4%，湖南4%，广东4%，青海4%，新疆4%，陕西4%，北京4%，云南5%，上海5%，福建5%，深圳5%，贵州5%，浙江

5%，安徽 5%，四川 3%~5%，重庆 6%，山西 8.3%，湖北 12.5%，江苏 12.5%。在优惠税收政策的激励下，大量企业纷纷建立企业年金制度，企业年金制度正在进入规范、快速发展的阶段。

根据中国保监会预测，今后我国企业年金每年新增数额将达到 1000 亿元以上，到 2010 年估计能达到 1 万亿元的规模。而世界银行的预测是，至 2030 年，中国企业年金总规模将高达 1.8 万亿美元，成为世界第三大企业年金市场。

三、丛书结构

“企业年金丛书”是企业年金管理者的必备实用操作指南。丛书完全依据《企业年金试行办法》、《企业年金基金管理试行办法》等企业年金系列政策法规编写而成，其基本内容是企业年金管理者必须遵守的规范。丛书作者参与了企业年金的立法研究、《企业年金管理指引》的出版工作，参与了大量大型企业的企业年金方案的设计和咨询工作，曾为多家企业在企业年金管理方面提供了良好的指导。

1. 《企业年金方案设计与管理》：本书直接面向企业，从实务、操作的角度进行写作，内容全面涵盖企业年金制度的规范、企业年金方案的必备内容、企业年金管理的主要流程，直接指导企业年金方案的设计与管理，是企业年金管理工作的实务指南。

2. 《企业年金政策法规问答》：根据国家规定，企业年金方案都必须要到劳动保障和国资监管等有关部门审核备案；企业年金的管理都必须依据企业年金的系列政策法规。本书完全按照国内最新的企业年金政策法规编写，包括企业年金相关法律、法规及地方政府的企业年金实施细则，是进行企业年金方案设计和管理的必备手册。

3. 《美国企业养老金的监督与管理》：本书根据国内企业年金的制度构架和实践需求，分析总结了美国企业养老金的监督管理经验，满足了国内企业年金借鉴国外企业养老金监督和管理有关经验的迫切需要。

在本丛书的《企业年金方案设计与管理》和《企业年金政策法规问答》两书中，我们借鉴了《企业年金管理指引》一书的成果，在此，我们向该书作者致以深深的谢意。给予我们帮助、指点、支持的单位、人士非常之多，以致我们不能全部列名致谢。但是，我们相信，我们会共同以事业之心，共襄中国企业年金、养老金事业，以我们加倍的用心努力，来感谢所有关心、支持中国企业年金、养老金事业的机构和人士。

企业年金、养老金是全民的事业，是全民的福祉。这是一个开放的平台，是大家共同的事业，需要所有相关机构和人士的共同努力，共同集成经验和智慧。社会各界为这个事业做出的任何积极的努力，都是中国企业年金、养老金

事业发展的动力。

企业年金是企业及其职工的福祉，只有面向企业及其职工，企业年金的监管、理论、运营、服务才有价值，才有无限广阔的空间。

林羿 杨老金

2006 年 7 月

目 录

第一章 企业年金理论和实践 (1)

- 第一节 企业年金的历史沿革..... (1)
- 第二节 中国企业年金制度的变迁与评估..... (3)
- 第三节 企业年金的基本理论..... (7)
- 第四节 员工福利与企业年金计划..... (13)
- 第五节 建立企业年金的意义..... (25)

第二章 建立企业年金制度..... (34)

- 第一节 企业年金计划在企业年金管理中的地位..... (35)
- 第二节 企业年金计划类型..... (37)
- 第三节 建立企业年金计划的程序..... (45)
- 第四节 企业内部企业年金需求调查与因素分析..... (47)
- 第五节 企业年金法律体系..... (60)
- 第六节 企业年金治理结构..... (65)
- 第七节 建立企业年金计划的必要条件..... (70)
- 第八节 企业年金方案设计的原则、目标和必备内容..... (72)
- 第九节 企业年金的税收优惠政策..... (79)
- 第十节 中央企业试行企业年金制度的有关规定..... (87)
- 第十一节 企业年金方案的审核与备案..... (91)
- 第十二节 联合企业年金计划..... (101)
- 第十三节 企业年金中介服务机构..... (108)
- 第十四节 企业年金的培训与宣传..... (112)

第三章 企业年金方案设计..... (121)

- 第一节 参加人员范围..... (122)
- 第二节 资金筹集方式..... (125)
- 第三节 职工企业年金个人账户管理方式..... (132)

第四节	基金管理方式	(136)
第五节	计发办法和支付方式	(140)
第六节	支付企业年金待遇的条件	(143)
第七节	组织管理和监督方式	(145)
第八节	中止缴费的条件	(147)
第九节	约定的其他事项	(148)
第十节	企业年金方案合同范本	(150)

第四章 企业年金基金管理 (184)

第一节	企业年金基金当事人的职责	(184)
第二节	企业年金计划的运作流程	(194)
第三节	企业年金基金管理机构的选择	(198)
第四节	企业年金计划的受托模式	(203)
第五节	企业年金理事会的组建与运行	(226)
第六节	企业年金管理中心的组建与运行	(234)
第七节	选择、评估、监督、更换企业年金账户管理人	(240)
第八节	选择、评估、监督、更换企业年金托管人	(252)
第九节	制定投资政策和进行战略资产配置	(275)
第十节	选择、评估、监督、更换企业年金基金投资管理人	(291)
第十一节	企业年金基金的收益分配及费用	(309)
第十二节	企业年金基金监管	(311)
第十三节	防范企业年金计划的运行风险	(313)

附录 1 企业年金相关法律、法规、政策汇编目录 (319)

附录 2 中国第一批企业年金基金管理机构名单 (321)

后 记 (322)

第一章

企业年金理论和实践

企业年金，是指在政府强制实施的公共养老金或国家养老金制度之外，企业及其职工在国家政策的指导下，在依法参加基本养老保险的基础上，根据自身经济实力和经济状况自愿建立的旨在为本企业职工提供一定程度退休收入保障的补充性养老金制度^①。

企业年金的主要特点如下：

第一，企业年金既不是社会保险，也不是商业保险，而是一项企业福利制度，是企业人力资源管理、薪酬福利管理的重要组成部分。

第二，企业年金是社会保障体系的重要组成部分，是实施养老保障“多支柱”战略的重要制度安排，企业年金与公共养老金或国家养老金、个人储蓄性养老金一起构成多支柱养老保障体系。

第三，企业年金的责任主体是企业及其职工，企业年金是企业及其职工依据自身经济状况建立的企业保障制度，企业及其职工承担因实施企业年金计划所产生的所有风险。政府作为政策制定者和监管者，不直接干预企业年金计划的管理和基金运营，政府的主要职责是制定规则，依规监管。

第一节 企业年金的历史沿革

一、企业年金制度的产生

最早的企业年金计划出现在 17 世纪美国独立战争以后，当时美国政府向那些在独立战争中致残的士兵支付年金作为生活来源。1797 年，盖莱廷（Gallatin）玻璃工人建立了利润

^① 孙建勇：《企业年金管理指引》，中国财政经济出版社 2004 年版。

分享计划（根据美国雇员福利研究所所提供的信息）。

正规的企业年金计划是从 19 世纪晚期开始出现的。1875 年美国快递公司建立了第一个企业年金计划，公司向那些在工作中致残并在该公司连续工作 20 年的雇员提供年金收入，计划提供的退休收入按雇员退休前 10 年平均收入的 50% 支付。^①

20 世纪初，美国企业年金计划开始在那些受到政府调节与管理、生产集中程度比较高的产业部门迅速发展。到 20 世纪 20 年代，在美国，诸如银行、公用事业、采矿、石油等行业的大部分公司都建立了正式的企业年金计划，同时也有少量的制造业厂商建立了企业年金计划。到 1929 年，美国共建成了 397 个企业年金计划，涵盖 370 万职工。总体来看，这一阶段，雇主建立企业年金计划主要是作为一种人事管理手段而不是作为雇员应当享有的一种权利来实施的。雇主许诺给予退休收入的雇员主要是那些有技术、有管理经验的高级雇员，提供这一收入的主要目的是促使他们长期留在公司工作。因此，这一时期出现的企业年金计划所涵盖的主要是那些有技术、有管理经验的高级雇员，基本上不包括一般雇员。这种企业年金福利与雇员所在的公司岗位紧密相连，雇员如果离开公司就会失去这种待遇。而且，这时的企业年金方案在财务上也并不健全，雇主所许诺支付的退休金往往没有相应的专项资金账户，而是与公司的其他资金混杂，因此，一旦公司发生财务危机，已经许诺给雇员的待遇便得不到保障。

二、企业年金制度的发展

第二次世界大战期间，企业年金获得了较大的发展。这个时期主要有两个因素促进了企业年金的发展。一是战时政府对资源，包括劳动力资源的控制；另一个是政府对公司利润税收的减免政策。战争耗用了大量的人力、物力资源，导致了劳动力资源紧张。在美国，政府为了避免由此引起的劳动力价格上涨，对工资水平采取了管制政策，禁止雇主提高工资。在这种情况下，不少雇主为了吸引劳动力采取了企业年金计划，答应雇员在他们退休后给予他们一定的退休收入等手段。这种在工资管制条件下的对劳动力的需求成为企业年金计划的发展动力。同时，1942 年美国政府通过了《国内收入法》，对于举办企业年金计划的公司给予税收上的优惠。按照这一政策，雇主用于缴纳雇员的企业年金的费用，可以不缴企业所得税，待到这笔资金作为雇员的退休金发放给雇员时，再作为雇员的收入缴纳个人所得税，由于退休后雇员的收入一般较低，因此所处的征税等级往往较低，缴纳的个人所得税也较少，这样就可以获得延迟纳税带来的好处。税收优惠政策无论是对雇主还是对雇员都有很强的吸引力，这也成为促进企业年金计划发展的重要外部推动因素。1940 年到 1945 年，美国企业年金计划的缴款总额从 3.1 亿美元增长到 9.9 亿美元。^②

20 世纪 70 年代以后，西方发达国家面临“石油危机”和国民经济的“滞胀”，加之人口老龄化的挑战，现收现付制的政府基本养老保险制度难以适应新历史时期的社会需要，财政无法填补养老保险以国家为主负责支付的“无底洞”，于是各国政府开始大力发展企业年金计划，以此来缩减国家基本养老保险的替代率，减轻政府负担，同时也方便了人们的养老

① 丹尼斯·E. 罗格、杰克·S. 雷德尔：《养老金计划管理》，中国劳动社会保障出版社 2003 年版，第 5~6 页。

② 张俊山：《现代资本主义国家年金制度研究》，南开大学出版社 2001 年版，第 34~36 页。

储蓄活动。

1972年,瑞典通过了一项宪法修正案,规定所有雇主有义务为其雇员提供规定缴费的企业年金。

1975年,联邦德国制定了《企业退休金法》,其中对企业年金做了详细规定。

20世纪90年代,澳大利亚立法强制雇主为雇员建立积累制企业年金。

荷兰和丹麦两国已颁布法律,依照集体合同建立行业积累制的企业年金。

在英国,法律允许雇主退出公共养老保险制度中与收入关联的部分,向雇员提供同样优厚的企业年金,按照指数化上涨部分由国家和雇主共同负担。^①

多数国家对企业年金的缴费减免税收,对其投资收入延期纳税。因此,企业年金计划得到了更迅速的发展,其资产规模已经大大超过了寿险公司等一些金融机构。^②

20世纪的最后10年,欧美等发达国家企业年金规模快速增长,美国、瑞士和荷兰来自第一支柱基本养老保险的替代率仅为40%,来自企业年金和个人储蓄性养老计划的养老金收入占到了退休收入的60%以上。1997年,瑞典和荷兰的企业年金资产甚至超过了这两个国家当年的国内生产总值,^③美国的企业年金资产规模仅1990~1998年不到10年时间就增加了1.5倍。截至2003年底,美国企业年金更达到了9.057万亿美元的总规模,高于同期美国共同基金7.414万亿美元的规模,年均增长7.95%。美国1.511亿雇员中有42%即6350万雇员参加了企业年金计划,若只考虑20岁至64岁的全职雇员,企业年金计划参与率达57.1%,而上市公司全职雇员企业年金计划参与率则高达75.8%。^④

表 1-1

1990~1998年美国养老基金增长情况

单位:万亿美元

年 份	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
总量	4.2	4.8	5.3	5.9	6.5	7.2	8.1	9.6	10.9
个人退休账户	0.6	0.8	0.9	1.0	1.2	1.3	1.5	1.8	2.1
企业资助的退休计划	3.5	4.0	4.4	4.9	5.3	5.9	6.6	7.8	8.8

资料来源:王立新、李向鸿,“投资基金的趋势”,《资本市场》,2001年第1期。

第二节 中国企业年金制度的变迁与评估

企业年金在中国产生于20世纪80年代末90年代初,以2000年底《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》的颁布到2004年5月1日《企业年金试行办法》的颁布为界,至今

① 杨燕绥:《企业年金理论与实务》,中国劳动社会保障出版社2003年版,第23页。

② 陈东升:《中国寿险业与资本市场的协同发展》,经济科学出版社2000年版,第34~35页。

③ 1997年,瑞典企业年金占GDP的比重为117%,荷兰企业年金占GDP的比重为102%。资料来源:Juan Yermo, 2000. "Pension Funds in Latin America: Recent Trends and Regulatory Challenges." <http://www.oecd.org/doc/M00024000/M00024985.doc>。

④ 孙建勇:《企业年金管理指引》,中国财政经济出版社2004年版。

经历了三个阶段，即企业补充养老保险阶段、企业年金试点阶段和企业年金阶段。

一、企业补充养老保险阶段

企业补充养老保险阶段从 1991 年开始到 2000 年结束。这个阶段企业年金被称为企业补充养老保险，这是我国企业年金的探索阶段。

1991 年《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》（国发〔1991〕33 号）中第一次明确提出提倡、鼓励企业实行补充养老保险。文件规定：“国家鼓励用人单位根据本单位的实际情况为劳动者建立补充保险。”

1994 年颁布的《劳动法》指出，国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充养老保险。

1995 年 3 月，国务院又发布《关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》（国发〔1995〕6 号文件），文件规定：“国家在建立基本养老保险，保障离退休人员基本生活的同时，鼓励建立企业补充养老保险和个人储蓄型养老保险，由企业和个人自主选择经办机构”。同年 12 月，劳动部为贯彻执行《劳动法》，制定并下发了《关于建立企业补充养老保险制度的意见》（劳动部发〔1995〕464 号文件），提出规范企业补充养老保险的若干政策意见，包括实施条件、决策程序、资金来源、计发办法和经办机构等，明确提出补充养老保险采用“个人账户”方式管理。

1997 年 7 月国务院发布的《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔1997〕26 号文件）再次提出，各地区和有关部门要在国家政策指导下大力发展企业补充养老保险。

1998 年，国务院办公厅制定补充保险政策和经办机构资格的认定标准并对补充基金实施监督。由此，在我国形成了建立和发展企业年金的政策框架雏形。

二、企业年金试点阶段

企业年金试点阶段是从 2000 年开始的，这是我国企业年金不断发展完善的阶段。这个阶段以国务院 42 号文件的颁布为标志。

2000 年底，国务院在《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》（国发〔2000〕42 号）中，将企业补充养老保险正式更名为“企业年金”，并指出：“有条件的企业可为职工建立企业年金，并实行市场化运营和管理。企业年金实行基金完全积累，采用个人账户进行管理，费用由企业和职工个人缴纳，企业缴费在工资总额 4% 以内的部分，可从成本中列支。”将我国的企业年金定位为实行以参保人个人账户为基本形式，基金积累制的缴费确定型企业年金制度。按照国发〔2000〕42 号文件精神，辽宁省率先开展了企业年金试点工作。辽宁省劳动保障部门发挥优惠政策的引导作用，会同有关部门制定了符合市场化原则的企业年金管理运营办法。

2001 年，国函〔2001〕79 号文规定，有条件的企业可为职工建立企业年金，并实行市场化运营和管理。企业建立企业年金要具备三个条件：一是依法参加基本养老保险并按时足额缴费；二是生产经营比较稳定，经济效益较好；三是企业内部管理制度健全。大型企业、行业可以自办企业年金，鼓励企业委托有关机构经办企业年金。管理和运营企业年金的机构

要经国家劳动和社会保障部门与财政部门的认定和批准。

三、企业年金阶段

2003年12月30日经劳动和社会保障部第七次部务会议通过,自2004年5月1日起正式施行的《企业年金试行办法》对企业建立企业年金的基本条件、决策程序、资金来源、管理办法、待遇给付、企业年金基金管理机构、投资运营等提出了指导性意见,原劳动部1995年12月29日发布的《关于印发〈关于建立企业补充养老保险制度的意见〉的通知》同时废止。《企业年金试行办法》的出台构建了我国当前企业年金制度的基本框架,标志着我国开始全面推行企业年金制度。

2004年2月23日,中华人民共和国劳动和社会保障部、中国银行业监督管理委员会、中国证券监督管理委员会、中国保险监督管理委员会,以联合规章的形式发布了《企业年金基金管理试行办法》。该办法自2004年5月1日起正式实行。该办法是企业年金基金管理的重要法规,对企业年金的治理结构、企业年金基金管理和市场服务主体行为等方面都做出了规定。

2004年9月29日,中华人民共和国劳动和社会保障部、中国证券监督管理委员会又联合发布了《关于企业年金基金证券投资有关问题的通知》(劳社部发[2004]25号)。为了保障企业年金基金财产安全,维护企业年金管理当事人合法权益,该通知主要对投资管理人的证券投资行为、托管人的托管行为、受托人的受托行为做出了规定。

2004年12月24日,经劳动和社会保障部第九次部务会议通过,自2005年3月1日起施行的《企业年金基金管理机构资格认定暂行办法》,对从事企业年金基金管理业务的法人受托机构、账户管理人、托管人和投资管理人等企业年金基金管理机构做出了规定。任何机构必须根据《企业年金基金管理机构资格认定暂行办法》规定的程序,取得相应的企业年金基金管理资格,才能从事企业年金基金管理业务。

为了加强企业年金基金管理,规范企业年金市场运作,保障企业年金基金财产安全,促进企业年金健康发展,2004年12月31日,中华人民共和国劳动和社会保障部又发布了《关于印发〈企业年金基金管理运作流程〉、〈企业年金基金账户管理信息系统规范〉和〈企业年金基金管理机构资格认定专家评审规则〉的通知》(劳社部发[2004]32号)。

2005年6月15日,中华人民共和国劳动和社会保障部发布了第4号关于第一批企业年金基金管理机构资格认定数量的通告。通告写明,根据《国务院对确需保留的行政审批项目设定行政许可的决定》(国务院令 第412号)规定,为作好企业年金基金管理机构资格认定工作,按照《企业年金基金管理机构资格认定暂行办法》(劳社部令第24号)规定,经研究,决定第一批企业年金基金管理机构资格认定不超过40家。其中:受托人5家,账户管理人12家,托管人6家,投资管理人17家。经评审通过,拿到《企业年金基金管理资格证书》的企业年金基金管理机构就可以入市。

2005年8月1日,中华人民共和国劳动和社会保障部发布了第5号通告,通告中公布了第一批认定的37家企业年金基金管理机构(见附录2)。

四、小结

从1991年开始建立企业年金制度,经过十多年的建设,我国企业年金制度从无到有,