

企业年金基金运行论

李连友 著

湖南大学出版社
图书出版基金资助项目

湖南大学出版社



湖南大学出版社
图书出版基金资助项目

企业年金基金运行论

李连友 著

湖南大学出版社

内 容 简 介

随着社会保障制度改革的不深入,企业年金(补充养老保险)的作用不断突出。本书结合我国的实际,比较详细地探讨了企业年金在养老保障体系和员工福利计划中的角色和定位、企业年金基金的筹集与给付、企业年金的税收政策、企业年金基金的投资及企业年金基金的监管等问题。

图书在版编目(CIP)数据

企业年金基金运行论/李连友著. —长沙:湖南
大学出版社, 2006. 8

ISBN 7-81113-139-0

I. 企... II. 李... 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080152号

企业年金基金运行论

Qiye Nianjin Jijin Yunxinglun

作 者: 李连友 著

责任编辑: 陈建华

责任印制: 陈 燕

封面设计: 吴颖辉

出版发行: 湖南大学出版社

社 址: 湖南·长沙·岳麓山

邮 编: 410082

电 话: 0731-8821691(发行部), 8821327(编辑室), 8821006(出版部)

传 真: 0731-8649312(发行部), 8822264(总编室)

电子邮箱: presschenjh@hun.cn

网 址: <http://press.hnu.cn>

印 装: 湖南大学印刷厂

开本: 880×1230 32开 印张: 8.5

字数: 249千

版次: 2006年12月第1版 印次: 2006年12月第1次印刷

印数: 1~3 000册

书号: ISBN 7-81113-139-0/F·139

定价: 16.80元

版权所有, 盗版必究
湖南大学版图书凡有印装差错, 请与发行部联系

目 次

第一章 企业年金概述	1
第一节 企业年金的起源与发展	1
一、企业年金的起源	1
二、企业年金的发展	3
三、国外企业年金的发展趋势	8
第二节 企业年金的运行机制	10
一、企业年金的实施方式与管理机构	10
二、企业年金的财务结构与缴费水平	11
三、企业年金的支付条件、方式	13
四、企业年金基金的管理	14
第三节 我国企业年金制度的建立与发展	16
一、我国企业年金制度的建立	16
二、我国企业年金的运行机制	18
三、我国企业年金发展的现状与分析	21
 第二章 企业年金的角色与定位	28
第一节 养老保障体系中的企业年金	28
一、社会养老保障体系的内容	28
二、企业年金与养老保障体系中其他部分的关系	32
第二节 员工福利计划中的企业年金	36
一、员工福利体系的内容	36
二、企业年金与员工福利体系中其他部分的关系	39
第三节 企业制度与企业年金	41
一、美国、日本的企业制度与企业年金	41
二、企业制度与企业年金的关系	45

三、我国企业年金运行轨迹的偏移与矫正	48
第三章 企业年金基金的筹集与给付	52
第一节 企业年金基金的筹集与筹集模式	52
一、企业年金基金的筹集	52
二、企业年金基金的筹集模式	54
三、企业年金基金筹集模式的选择	63
第二节 企业年金基金的给付	66
一、企业年金基金给付的确定方式	66
二、企业年金基金给付确定方式的优化选择	71
三、企业年金基金的给付方式与水平	75
第三节 企业年金精算方法	77
一、精算原理及精算假设	78
二、待遇确定型计划	83
三、缴费确定型计划	91
四、替代率分析	94
第四章 企业年金的税收政策	101
第一节 企业年金税收政策的理论基础	101
一、税收优惠的理论依据	102
二、税收优惠理论在企业年金税收政策中的运用	106
第二节 企业年金税收政策的经济效应分析	111
一、企业年金的核心主体及其利益	111
二、企业年金税收政策的微观经济效应	113
三、企业年金税收政策的宏观经济效应	123
第三节 发达国家的企业年金税收政策及其经验借鉴	129
一、企业年金税收政策的模式及分析	130
二、发达国家的企业年金税收政策	134
第四节 我国企业年金税收政策的现状及完善	140
一、我国企业年金税收政策的现状与分析	141

二、我国企业年金税收政策的完善	146
第五章 企业年金基金的投资管理	161
第一节 企业年金基金投资管理概述	161
一、企业年金基金投资的意义	161
二、企业年金基金投资原则	166
三、企业年金基金的投资管理过程	168
第二节 企业年金基金的投资风险管理	171
一、风险与投资风险	171
二、企业年金基金投资风险管理的概念与流程	172
三、企业年金基金投资风险的识别	175
四、企业年金基金投资风险的测度	179
五、企业年金基金投资风险的防范	185
第三节 企业年金基金的战略资产配置	196
一、企业年金基金战略资产配置决策流程	196
二、企业年金基金战略资产配置中内部约束的确定	197
三、企业年金基金战略资产配置中外部约束的确定	202
四、企业年金基金战略资产配置实例	204
第四节 企业年金基金的投资绩效衡量	209
一、企业年金基金投资绩效衡量的整体过程	209
二、企业年金基金的整体绩效衡量	210
三、企业年金基金的绩效归属分析	216
第六章 企业年金基金监管	222
第一节 企业年金基金监管的理论基础	222
一、监管理论及其分析	223
二、监管理论在企业年金基金监管中的运用	227
第二节 国外企业年金基金监管模式比较及启示	233
一、国外两种监管模式比较	233
二、两种监管模式比较的实证分析	236

第三节 我国企业年金基金监管若干问题研究·····	247
一、我国企业年金基金监管现状·····	247
二、我国企业年金基金监管模式选择·····	249
三、我国企业年金基金监管主体机构的建立·····	250
四、我国企业年金基金监管的主要内容·····	251
五、我国企业年金基金监管的主要方法·····	256
参考文献·····	258
后 记·····	261

第一章 企业年金概述

企业年金 (the occupational pension) 又称“私人退休金计划”是企业根据国家有关政策和法规指导下, 根据自身经营状况和发展需要而建立的旨在使职工在退休之后的一定时期内能按年度或月度获得一定数额养老金的退休收入保障制度。在当今的社会中, 企业年金计划是以雇佣关系为核心的雇员福利计划的一个重要组成部分。目前, 西方发达国家的企业年金计划较为发达和成熟, 在经济合作与发展组织国家有 1/3 的职工被覆盖。企业年金也是我国所确立的建立多支柱养老保险体系 (multi-pillar pension system) 目标中的第二支柱, 是对国家法定基本养老保险的一种有效补充, 因此原称企业补充养老保险, 2000 年起我国将企业补充养老保险更名为企业年金。国家“十五”发展计划纲要明确地把发展企业年金作为我国社会保障体系改革的重要目标之一。而从社会发展史的角度来看, 企业年金计划在一个多世纪之前几乎不存在, 直到第二次世界大战之前, 它才出现在人们的生活当中, 但并不是一个重要的组成部分。在我国它的出现更晚, 1991 年《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》第一次提出国家提倡、鼓励企业实行补充养老保险, 目前它仍处于起步阶段。

第一节 企业年金的起源与发展

一、企业年金的起源

研究退休金发展史的历史学家们一般将世界上第一个正式的企业年金计划的建立年代追溯到 1875 年。那一年, 世界上第一个正式的养老金计划在美国运通公司成立。当时, 美国运通公司的主要业务是铁路运输, 而不是信用和金融服务。接着许多大公司和铁路、煤矿等

行业为稳定熟练工人，提高劳动生产率，把提供企业年金作为一种有效的人事管理手段纷纷施行起来。与当今企业年金计划所提供的福利待遇不同的是，美国运通公司最初建立的退休金计划只对有工伤的工人支付伤残抚恤金。企业年金制度是一国社会经济发展到一定阶段的产物，它的产生有着深刻的自然的、历史的和经济的背景^{〔1〕}。

（一）生命周期的影响

在一个人的一生当中，他的消费作用与他的生产作用并没有完全有机地联系在一起。当人们年幼、不具备生产能力时，靠父母的支持和抚养生活；而在生命的另一个尽头，大多数人则进入退休阶段，并没有立即停止消费，一个人在停止工作、没有任何收入之后和在生命完结之前，需要退休收入来用于消费和延续生命。企业年金是职工在工作期间放弃一部分收入和消费，并将这部分资金用于再投资以获得更多收益，退休后以年金方式领取的一种退休收入。可以说，企业年金是将个人收入的一部分延转为退休收入的一种工具，其产生顺应了人的生理发展变化的需要。

（二）退休现象的产生

退休在当今社会是必不可少的现象，然而在人类发展史中却是一种崭新的现象，只有大约一个世纪的历史。19 世纪的中末期之前，人们的寿命期限如此之短（1890 年人的预期寿命为 47 岁），以至于大部分人在就业期间就去世了。在今天的发达国家，社会发达的明显标志之一就是人们退休后仍然有相当长的寿命期。1889 年，德国的俾斯麦首次建立了由国家提供的社会养老保险制度，并且首先以 65 岁作为退休年龄，至今 65 岁仍然是世界上广为流行的统一退休年龄。退休现象的产生和演进导致了如何解决退休后的消费需要等一系列问题的产生，社会养老保险能够为退休人员提供最基本的生活需要，而企业年金作为企业为职工提供的一种退休收入安排，能较好地满足退休后正常消费的需要。

（三）经济的发展

〔1〕 林界：《美国私有退休金体制》，北京：北京大学出版社，2002

始于 18 世纪 60 年代的欧洲产业革命,使资本主义机器大工业代替工场手工业,它促进了资本主义生产力的发展,提高了生产的社会化程度,使建立在机器大工业物质技术基础上的资本主义制度最终战胜以自然经济为主体的封建制度而居于统治地位。到 19 世纪,美国、法国、德国、日本等国家先后完成了产业革命进入了工业化社会,以自然经济为主体的农业社会被工业社会所取代,在农村人口向城市迁徙的过程中,传统的几世同堂的家庭结构解体,取而代之的是每一代人建立的以自己为核心的独立家庭结构,传统的自力更生的家庭养老体制也受到了冲击。这种情况下,产生了建立一种社会化养老和自我防老的客观要求。社会养老保险以社会统筹的方式分散年老风险,企业年金则以减少就业期间收入和消费,加上投资所得收益用作退休收入的方式来防范年老风险。

二、企业年金的发展

自从 1875 年第一个正式的企业年金计划由美国运通公司 (American Express Company) 为其雇员建立以来,企业年金已经有了 100 多年的历史。纵观国外企业年金主要是美国私有退休金的历史。一般认为,根据其形式、性质、筹资来源,以及投资的运营和管理等发展方面,可大致分为三个主要阶段:第一阶段是从 1875 年至第二次世界大战结束的 1945 年;第二阶段则从 1945 年到上世纪 70 年代各国有关企业年金的重要立法得以通过;而第三阶段则是从 20 世纪 70 年代到现在^{〔1〕}。

(一) 1875 年至二战结束之前,企业年金发展几经波折

19 世纪末期至 1925 年世界性经济危机爆发前,由于西方各国先后进入了工业化国家的行列,经济发展迅速,为企业举办企业年金打好了物质基础。这一时期的工人运动不断高涨,劳资矛盾加剧,工人们要求保护劳工权益的觉悟提高,起着缓和劳资矛盾、稳定政治作用的企业年金顺应了历史潮流得到了快速发展。以美国为例,20 世纪

〔1〕 林羿. 美国企业养老金体制的百年历程. 社会保障制度, 2002 (2)

初的 20 年内,美国企业年金发展迅速,到了 1920 年,美国主要铁路运输公司、煤气、电力公司、银行、煤矿公司以及石油公司大部分都建立了正式的企业年金。到 1925 年,美国企事业单位共建立了大约 421 个退休金计划,大约 397 个为企业年金计划。但随着第一次世界经济危机的爆发,经济出现衰退,第一、二次世界大战的爆发导致了西方工业化国家的一部分企业停办企业年金。

这一阶段企业年金制度有以下几个特点:①最初企业养老金的津贴和福利只限于发给那些患有工伤的老年退休职工,具有伤残补助的性质。随着企业年金的发展逐渐转变成了真正意义上的退休职工收入。②企业年金计划的资产和资助企业的总资产由融为一体逐渐走向分离,分别放置于独立的信托基金之中。③逐渐有少部分企业要求职工参加,企业年金计划的资金来源由企业应税收入和职工应税收入共同分担。④企业年金资产与资助企业的总资产一起存入银行或重新以资本形式投入于本公司的生产经营中,开始了投资运营尝试,但没有进入到股票和债券市场。

(二) 二战后至 20 世纪 70 年代,企业年金得以恢复和规范发展

战后,随着各国经济飞速发展,社会保障制度得到重建和全面发展,英国首先成为了“从摇篮到坟墓”都有保障的高福利国家,欧洲其他国家纷纷效仿,德国、法国、瑞士、意大利、荷兰等国都建立了相当完备的福利体制。虽然在经济条件一定的情况下,社会保险尤其是社会养老保险水平居高不下,在某种程度会抑制企业年金这种企业资助型养老保险的发展,但在下列多重因素的作用下,这一时期企业年金的总体发展速度逐渐加快。

1. 劳动生产率的提高

由于劳动生产率的提高,老年职工的生产效率将逐渐降低,为了解决由于老年职工效率低下而带来的生产力损失问题,要以一种人道的、非歧视性的方式使老年职工逐步退出生产企业,这就需要建立规范的企业年金计划。

2. 税收政策的影响

在二战和朝鲜战争期间,企业年金计划在美国发展的原因之一就

是公司正常和超额利润的税率极高。由于雇主向合格的退休金计划的缴费可以在缴纳联邦所得税前扣除（有一定的限额），几乎不用增加企业实际成本，就可以为退休金计划提供部分资金来源。此外，由退休金信托资产获得的投资收入直到实际分配之前也免征所得税。从参加企业年金计划的雇员的角度来看，这些税收优惠政策也很有吸引力。例如，雇主向养老基金的缴费在缴纳的当年并不构成雇员的应税收入。只有当雇主缴费形成的退休金发放给雇员时才纳税。此外，在有些特殊情况下，对退休金收入的税收还有优惠政策。因此，企业年金为其成员带来了大量的政策优惠。

3. 工资的稳定化

在第二次世界大战和朝鲜战争期间，美国政府对工资和物价进行了冻结，导致美国工人对工资以外其他形式的福利待遇要求，这是美国企业年金计划迅猛发展的主要原因之一。在争夺劳工的市场上，如果雇主只是以高工资来吸引有技术的雇员的话，已远远不够。因此，美国政府在二次大战期间所建立的战争劳工委员会为了缓解美国企业事业界和劳工界所面对的高工资压力，开始允许私有企业大规模地建立自己的福利计划，包括企业年金计划。

4. 工会的需求

多年来，工会领导人对是否需要由雇主筹资的企业年金计划看法不一。20世纪20年代，工会一般不赞成为其成员提供这种计划。理由是，这种退休金体现了雇主的额外的父爱主义，其实行是为了鼓励对公司的忠诚。工会领导人觉得，通过政府举办的覆盖全社会的社会保障体系能够最大限度地满足这一需要。若没有政府的社会保障体系，则工会应为其成员建立自己的计划。这一目标以1935年通过的《社会保障法》为标志，已经得以实现。到了30年代，有几个工会组织已建立了自己的退休金计划，但是这些计划普遍缺乏资金支持。到40年代初，一些工会领导人认识到退休金计划的财务负担，以及工资控制的实施，他们开始赞成由雇主支持的企业年金计划。

这一时期的企业年金发展具有以下特点：①企业所提供的养老计划已经成为雇主吸引高质量的雇员的标准福利之一。二次世界大战

后,各国经济飞速发展,政府为了控制通货膨胀,加强了对工资和物价的控制,这导致了工人对工作和生活条件改善的要求以提升工资为主转移到以其他形式的福利为主。^②税收制度在此期间开始真正影响到一般纳税人的生活和收入。由于战后经济恢复,人们工资收入增加,所需纳税的人口比例和所得税平均税率都相应提高。各国的税收法,尤其是美国的401(k)^{〔1〕}税款既为雇主也为职工提供了延税、减税的好处。^③养老基金的投资渠道逐步拓宽,越来越大规模投资于资本市场。^④各国先后颁布有关法律以保护企业年金计划受益人的权益。随着企业年金的逐步发展,各种制度问题也逐渐显现,如一些曾向雇员允诺提供养老金的企业经常开空头支票,养老基金托管人贪污挪用基金或管理不善而出现亏空等现象大量存在,如有名的英国“马克斯韦尔挪用养老基金案”^{〔2〕}和美国1963年的“斯图贝克事件”^{〔3〕}。更为严重的是企业破产、倒闭致使雇员退休后分文不得。在此情况下,各国政府不得不制订监督管理法律以规范各种养老金计划尤其是企业年金计划的发展。如美国1958年通过一项法令规定,基金管理人必须按期公布养老基金经营状况,1974年美国通过的《雇员退休收入保障法》、1975年联邦德国通过的《企业退休金法》分别对企业年金的设立、拨款、经营、中断和破产保护做出了明确规定。

(三) 20世纪70年代末到今天,企业年金发展迅速,发达国家年金市场逐渐成熟

自20世纪70年代末以来,人口老龄化快速发展和1973年石油危机带来的经济衰退使得工业化国家陷入了社会保障困境。北欧和西

〔1〕 401(k)计划是美国所得税法第K款命名的一种企业补充养老计划。企业举办这类养老计划,雇主和雇员向计划缴费在一定额度内可以税前扣除。401(k)计划为确定缴费型计划。

〔2〕 马克斯韦尔养老基金挪用案,英国著名小报《镜报》和英国第二大出版公司麦克米伦的所有人马克斯韦尔生前为支撑20亿英镑的商业帝国,私自挪用雇员养老基金投资于本公司的股票。该公司破产倒闭造成了400家公司的3.2万多名养老金领取者退休生活毫无保障。

〔3〕 “斯图贝克事件”,1963年,美国的斯图贝克汽车制造厂关闭,造成7000多工人失业,并导致该厂一万多名工人退休金计划终止。

欧的社会保障支出在 1960 年到 1975 年达到了高峰, 膨胀速度明显快于经济增长速度, 英国、法国、德国、意大利、比利时等国在此期间的国内生产总值平均增长率在 2.6%~4.6% 之间, 而社会保险支出增长率在 5.9%~9.6% 之间, 超过前者一倍左右。为克服危机, 抑制过度膨胀的社会保障支出, 各国自 80 年代以来开始对养老保险制度进行改革, 提出了“三支柱”方案, 即养老保险体系由公共年金、企业年金和自愿的个人储蓄养老计划三个支柱构成。各国通过立法和相应的税收优惠政策促进和鼓励企业年金的发展。比较而言, 美国的发展尤为突出, 自 80 年代以来, 各种企业年金计划的数量增长了 156%, 参加人数增长了 76%, 保险总额增长了 455%。企业年金支出剧增, 1960 年德国企业年金计划支出仅为 20 亿马克, 1970 年增至 63 亿马克, 1980 年增至 171 亿马克, 1990 年为 359 亿马克, 1993 年已高达 416 亿马克, 30 余年增加了近 20 倍。企业年金的总资产增长迅速, 到 1998 年底美国的私人退休金总资产已达到了 4.33 万亿美元, 澳大利亚的企业年金总资产已达 3374 亿美元, 占 GDP 的 40%。

尽管 100 多年来, 企业年金的发展在各个不同的阶段呈现出不同的发展特点, 但总的而言, 企业年金的发展趋势是速度逐渐加快, 地位日益重要, 主要有以下三个方面的原因:

1. 经济的迅速发展, 为企业举办企业年金计划提供了物质可能

产业革命完成后, 各国进入了工业化社会, 经济快速发展, 尤其是第二次世界大战后, 由于科学技术进步迅速, 劳动生产率大幅度提高, 社会财富出现了惊人的增长局面。1914 年美国、英国、法国、意大利和日本的人均国民收入分别为 337 美元、244 美元、153 美元、108 美元、36 美元, 1957 年分别增至 2561 美元、1189 美元、1305 美元、557 美元和 336 美元。社会财富的大幅度增长为企业举办企业年金计划提供了物质基础。

2. 雇主和雇员之间的矛盾逐渐激化, 企业年金逐渐成为调和双方关系的手段

在企业年金出现的初期, 与当时要求改变工作条件、减少工作时间、提高工资以及雇员们有组织工会的权利等问题相比, 职工的退休

养老问题并没有成为一个主要的社会问题。但随着经济发展,工人维权运动取得进展,前面所提到的社会问题由于得到一定程度的改善而逐渐退居其次,职工养老问题日益凸现。企业年金逐渐成为为职工提供养老保险保障的福利计划的重要组成部分,成为企业吸引和留住人才的一种工具,成为调和劳资矛盾的重要手段。

3. 预期寿命的延长强化了举办和发展企业年金的必要性

随着经济的发展、科研水平的提高,现代医学不断进步,公共卫生和健康措施不断改善,人的死亡率得到一定控制,寿命也得到了相应的延续。从1900~1984年,美国人的预期寿命从47岁增长到了75岁。从20世纪60年代以来,美国65岁以上人口中的死亡率下降了20%。由于婴儿死亡率很高,一个世纪前人均寿命为45岁。在美国,1907年17个幼儿就有一个夭折,而到1977年,360个幼儿中才有一个不幸夭折,70年间下降了21倍。改善营养,对传染人群进行消毒、隔离等措施大大提高了人们的健康水平和预期寿命。预期寿命的延长使得人口老龄化问题日益严峻,发展企业年金计划健全养老保险制度是分散老龄风险的有效措施。

三、国外企业年金的发展趋势

随着各国养老保险体制改革的逐步推进,世界各国企业年金的发展呈现以下发展趋势:

(一) 政府的介入逐渐加深

自20世纪70年代以来,各国政府为了摆脱严重的“社会保障危机”和应对人口老龄化带来的退休养老重荷,对养老保险制度进行了一系列改革,措施之一则是建立公共养老、企业年金、个人储蓄养老的三大支柱养老体系。企业年金作为公共养老的重要补充,在养老体制改革中担负至关重要的角色,因为只有发展并完善企业年金制度才能在保证一定的退休替代率情况下减轻政府财政退休养老支出上的负担。加快企业年金发展、迅速扩张企业年金覆盖率的方案之一就是加深政府对企业年金的介入。第一,通过制订法规对企业年金的权益、可转移性及基金筹集规定了最低标准,使企业年金制度由自愿举办逐

步强化。如澳大利亚长期以来一直实行有一半税收筹集的收入和财产调查型的公共年金制度。1991年开始实行以雇主为基础强制性积累制年金制度。瑞典在1985年实施的一项宪法修正案中规定,所有雇主均有义务为其雇员提供年金津贴。丹麦和瑞士近年来也确立了企业年金的强制性地位。第二,各国政府通过制定优惠的税收政策及限制性规定来鼓励企业年金的发展同时又避免该政策成为税收庇护所,这一点我们在前面有介绍,这里不再赘述。第三,制定《企业年金法》、《退休职工收入保障法》等,维护企业职工合法权益,为企业年金的发展提供完善的法律环境。

(二) 企业年金模式多样化

20世纪末,企业年金的方案设计经历了从待遇确定制(DB)向缴费确定制(DC)的转移,增加了雇员缴费义务和具有透明度的个人账户管理等手段。近十年来,企业年金制度采取缴费确定制度的数量和基金规模都在增长。以美国为例,到2000年底,美国所有企业年金计划资产达到83000亿美元,其中确定待遇型年金计划资产为49750亿美元,确定缴费型年金计划资产为32550亿美元。表1-1分别显示两种计划按不同种类的资助者所具有的资产分布及对未来5年增长率的估计^[1]。

表1-1 DB计划与DC计划比较表

资助者	确定待遇型年金计划 (DB)			确定缴费型年金计划 (DC)		
	数量	资产 (亿美元)	5年增长率	数量	资产 (亿美元)	5年增长率
企业	89 000	20 750	6.5%	492 500	23 600	13.5%
政府	5 000	25 600	8.0%		1 720	20%
工会	2 000	3 400	7.2%	1 700	750	15%
403 (B)				33 800	5 490	13%
457				31 450	920	14%
总计	96 000			559 450	32 550	

注: 403 (B) 和 457 是只有非营利性组织和政府机构才有资格资助的确定缴费型退休金计划。

[1] 林羿. 美国企业养老金计划. 环球企业家, 2001 (11): 37~43

从表格对比中可以看出,确定缴费型计划总资产暂时比确定待遇型计划的总资产少,但资助确定缴费型计划的雇主数量以及该种计划资产在未来5年内的增长速度(综合年平均增长率为13.8%)却远远超过确定待遇型计划(综合年平均增长率为7.3%)。

近期,企业年金模式设计出现了混合模式的新趋势,即根据企业需要和特定条件吸收各类模式的合理内核,综合加以运用,如DB和DC模式的结合。这是知识经济和全球化条件下企业年金计划设计的必然选择。

(三) 企业年金基金组合投资多元化

放宽养老基金投资运营限制,通过投资运营获得增值收益来改善基金状况是国际大趋势。据世界银行资料《养老保险——2020年的中国》显示,各国通过现有积累基金进行多元组合投资取得了很好的投资回报率,对缓解国家养老基金紧张状况作出了巨大贡献。同样根据上述资料表明,法国、英国、美国、加拿大四国养老基金投资回报分别达到了13%、11.5%、9.5%和8.3%。目前美国的养老基金不仅可以投资于股票、政府债券、企业债券,还可以投资于银行存款、抵押存款、不动产、国外资产等。据报道,美国政府最近已经允许企业年金基金投资于信用等级低的垃圾债券。

第二节 企业年金的运行机制

一、企业年金的实施方式与管理机构

在国外,企业年金计划有自愿的,也有强制性的。总的说来,自愿性企业年金计划占绝大多数。发展中国家由于经济不够发达,企业缴纳了基本或公共养老保险费后再筹集企业年金的财力有限,因而几乎所有国家的企业年金是自愿举办的。而在西方发达国家则存在两种情形。一是强制性。法国、丹麦、澳大利亚、荷兰等国由于这些国家基本养老保险水平低,如澳大利亚基本养老保险金替代率仅为25%左右,为补充基本养老保险的不足,国家采取强制手段实施企业年