

Social Security
Occupational Pension
Guidelines

社会保障基金运营与监管丛书

企 业 年 金

管 理 指 引

孙建勇 主编



中国财政经济出版社



企 業 年 金

管理條例

民國 八 十 年



中華民國八十年

社会保障基金运营与监管丛书

企业年金管理指引

孙建勇 主编

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业年金管理指引/孙建勇主编. —北京: 中国财政经济出版社,
2004.7

(社会保障基金运营与监管丛书)

ISBN 7-5005-7477-0

I. 企… II. 孙… 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 (2004) 第 072250 号

中国财政经济出版社 出版

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

E-mail: cfeph@dro.gov.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京海淀区阜成路甲 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 33.25 印张 516 000 字

2004 年 8 月第 1 版 2004 年 8 月北京第 1 次印刷

印数: 1-10 000 册 定价: 75.00 元

ISBN 7-5005-7477-0/F·6542

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

《企业年金管理指引》编写人员名单

策	划：	孙建勇			
主	编：	孙建勇			
副	主	编：	刘梅	张浩	高良玉
			邓召明		
编	委：	张昕	郑文祥	程月辉	
		郭特华	滕天鸣	王强	
主要编写人员：		孙建勇	郑文祥	程月辉	
		郭特华	滕天鸣	张雪松	
		刘昌平	郝炜	殷雷	
		林侃			
参加编写人员：		刘云龙	高松凡	缪钧伟	
		何树方	陶钧	宋华	
		陈正阳	谢琦	徐智麟	
		杨旭蔚	卫东	孙燕军	
		于小东			

序

蔡元培先生讲过一个点石成金的故事，意思是说读书治学关键在于思考，掌握正确的方式和方法，遇事才能不为所难。吸纳他人的思想智慧，可能是学习点石成金的一种有效途径。本书是企业年金市场依规管理的主要依据，是各类专业管理机构的操作指南，也是专业管理人员的工作手册。全书由有关专家学者精心编写，文字深入浅出，简练朴实，通俗易懂，既有引人深思的深厚学理，又有催人奋进的科学精神，可谓思想的精粹和智慧的集锦。

近年来，我们广泛借鉴国际化经验，分析全球养老金管理的经典和通行做法，引入符合发展方向的主流政策和运作方式，研究了切实可行的中国化管理模式，促进了企业年金市场的创新与发展。我国企业年金采用灵活多样的管理方式，鼓励企业自主管理或外包运营，目的在于加快建立企业年金制度和计划，这种制度安排符合社会化管理的发展趋势。与其他国家一样，为提高生产经营和市场竞争能力，政府必须支持企业将非核心业务尤其是企业年金事务交给市场，委托专业机构管理运营，制定原有管理机构平稳过渡的政策措施。同时，充分发挥税优政策作用，加快积累企业年金基金，实行市场化运作，将不断推进资本化进程，维护当事人的合法权益，实现社会的稳定与进步。毫无疑问，企业年金的国际化、中国化、社会化、资本化和市场化，增加了企业年金管理运营的内涵，带来了新兴市

场的生机和活力，并将进一步推动企业年金管理的制度创新、体制创新、机制创新、技术创新和方式创新。

这本书得来真是不易，把法规逐条逐句甚至逐字解读清楚，释义成书并非一件简单的事。管理指引不同于研究报告，既有指导性又有规定性，必须根据法规的真实含义，准确描绘中国企业年金基金的运作流程、管理模式、投资组合和委托合同，力求做到言之有物，兼容并蓄，帮助读者丰富知识，开阔眼界，掌握技术，提高能力。本书的策划过程是一个创新的过程，编写过程也是一个学习的过程，其成果既是诸多专家的实践总结，也是共同探讨的学术精品。我们从参与编写的专家学者身上，领悟了许多为人和治学的道理，他们以务实的作风和严谨的态度，做了大量扎实有效的工作。希望读者朋友关注他们“传道”的精神和思想，把握指引的界定和要义，抓住机遇，迎接挑战，积极参与企业年金管理的改革和发展。

我们常想，要不是身后许多眼睛的默默关注，要不是等一批有志者的热切期盼，要不是各位同仁的鼓励支持，我们无法在这么短的时间内结成硕果，或许这本朴素的书早已无处可寻了。“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。”我们坚信，只要锲而不舍、矢志不渝，中国企业年金发展史上将会留下我们探索追求的足迹。

衷心感谢所有参与编写人员！真诚感谢中国第一批企业年金管理专家！

孙建勇

2004年5月18日于和平里

Contents

目 录

第一篇 企业年金理论

3	第一章 发展企业年金的意义
4	第一节 企业年金的基本理论
12	第二节 发展企业年金的意义
17	第二章 全球养老金改革趋势
17	第一节 全球养老金制度改革
23	第二节 企业年金发展的主要特征
28	第三章 企业年金基金监管
28	第一节 企业年金基金监管的动因与理论基础
32	第二节 企业年金基金监管的机制
34	第三节 企业年金基金监管的形式
36	第四节 企业年金基金监管的主要内容
41	第五节 建立中国企业年金基金协同监管机制
43	第四章 中国企业年金发展现状与制度特点
43	第一节 企业年金与养老保障制度改革
47	第二节 中国企业年金管理制度
50	第三节 中国企业年金计划的建立

第二篇 《企业年金基金管理试行办法》释义

57	第一章 总则
73	第二章 受托人
92	第三章 账户管理人
104	第四章 托管人
121	第五章 投资管理人
135	第六章 中介服务机构
138	第七章 企业年金基金投资
148	第八章 收益分配及费用
154	第九章 信息披露
158	第十章 监督检查
162	第十一章 附 则

第三篇 企业年金基金运作流程

165	第一章 企业年金基金运作总体流程
165	第一节 规范企业年金基金运作流程的意义
167	第二节 企业年金基金总体运作流程
169	第三节 企业年金基金当事人之间的运作流程
174	第二章 企业年金基金受托人运作流程
174	第一节 制定投资政策和进行战略资产配置
178	第二节 企业年金基金运作当事人的选择
182	第三节 企业年金基金运作当事人的监督
186	第四节 战略资产配置的调整
189	第五节 缴费、待遇支付和个人账户的转移
190	第六节 投资绩效的评估和运作报告
192	第七节 企业年金基金运作当事人的更换

193	第八节 受托人的内部控制
200	第三章 企业年金基金账户管理人运作流程
200	第一节 计划规则的设置与账户的建立
204	第二节 信息变更
207	第三节 缴费及缴费调整
211	第四节 收益分配
212	第五节 退出计划
216	第六节 查询及信息服务
218	第七节 账户管理人的内部控制
223	第四章 企业年金基金托管人运作流程
223	第一节 企业年金基金财产保管
228	第二节 企业年金基金的资金收付与清算
232	第三节 企业年金基金财产的会计核算
236	第四节 企业年金基金财产的估值
239	第五节 企业年金基金投资运作的监督
242	第六节 企业年金基金托管人的内部控制
248	第五章 企业年金基金投资管理人运作流程
248	第一节 企业年金基金的投资决策流程
256	第二节 投资指令执行程序
259	第三节 投资绩效评估及报告
260	第四节 投资管理人的内部控制

第四篇 企业年金基金运作模式

269	第一章 企业年金基金运作模式概述
270	第一节 规范企业年金基金运作模式的意义
272	第二节 企业年金基金运作模式及分类
275	第三节 受托人的行为能力
277	第二章 企业年金基金运作模式(一)——法人受托模式

277	第一节	法人受托全分拆模式
280	第二节	法人受托部分分拆模式(一) ——受托人、账户管理人捆绑
283	第三节	法人受托部分分拆模式(二) ——受托人、投资管理人捆绑
285	第四节	法人受托部分分拆模式(三) ——受托人、账户管理人、投资管理人捆绑
288	第五节	法人受托全捆绑模式
291	第六节	法人受托模式下的比较
295	第三章	企业年金基金运作模式(二)——理事会受托模式
295	第一节	理事会受托全分拆模式
298	第二节	理事会受托部分分拆模式
300	第三节	企业年金理事会联合受托模式
301	第四节	理事会受托模式与法人受托模式比较
307	第四章	企业年金基金运作模式的选择
308	第一节	企业(委托人)的选择
310	第二节	企业年金基金管理机构对服务模式的选择
316	第五章	国外企业年金运作模式发展趋势研究
316	第一节	国外企业年金治理结构概况
317	第二节	国外企业年金基金的主要运作模式
320	第三节	国外企业年金基金运作模式的发展趋势及其启示

第五篇 投资政策和战略资产配置

325	第一章	投资政策制定和战略资产配置的基本方法
325	第一节	投资目标与约束
328	第二节	制定投资政策和策略
330	第三节	基本面分析及市场预期
332	第四节	战略资产配置及调整

338	第二章 企业年金基金投资的资产类别
339	第一节 货币类资产
348	第二节 固定收益类资产
362	第三节 权益类资产
372	第四节 其他金融资产——证券投资基金、信托产品和投资类保险
378	第五节 金融衍生工具
385	第三章 现代投资组合理论和组合设计
395	第四章 投资政策和战略资产配置范例

第六篇 企业年金合同

407	第一章 企业年金合同指引
407	第一节 企业与职工之间:企业年金计划
412	第二节 企业与受托人之间:受托管理合同
417	第三节 受托人与账户管理人之间:账户管理合同
421	第四节 受托人与托管人之间:托管合同
428	第五节 受托人与投资管理人之间:投资管理合同
435	第二章 企业年金合同范本
517	后 记

第一篇

企业年金理论

第一章 发展企业年金的意义

养老金制度既是一项重要的社会制度，也是一项十分重要的经济制度。自从世界上第一项正式养老金制度在德国诞生之日起，养老金制度逐渐成为世界多数国家保障公民老年生活的重要公共政策选择，乃至成为“福利国家”社会福利制度的重要组成部分。二战后，正值经济合作与发展组织（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）成员国经济繁荣、老年人口比重不高、公共养老金负担不重、待遇比较优厚的黄金时代，因而现收现付制公共养老金制度在这一时期得以迅猛发展。20 世纪 70 年代两次石油危机的爆发以及“滞胀”局面的出现，使经合组织成员国的现收现付制公共养老金制度逐渐陷入困境：养老基金出现收不抵支，养老金制度濒临破产。这种危机首先是由经济危机引起，在人口老龄化的压力之下，公共养老金制度危机加剧，使危机在短期内不可逆转，加重了政府的财政负担，导致公共养老金制度进一步陷入困境。

1980 年，智利在新自由主义思想的指导下从社会、经济生活的全方位开始了经济体制改革；1981 年 5 月，智利改革政府管理的现收现付制养老金制度，创建了以个人账户方式管理的基金制私营养老金制度。此后，秘鲁、阿根廷、哥伦比亚、乌拉圭、墨西哥、玻利维亚、萨尔瓦多等拉美国家纷纷开始尝试以自由市场政策为导向的激进式改革。同时，欧美等发达国家的企业年金计划也迅速铺开。一时间养老金制度部分私有化改革的浪潮席卷全球，改革国家普遍建立起包括国家公共养老金、

以企业年金为主要形式的企业补充养老金和个人储蓄性养老金等在内的多支柱养老保障体系。企业年金制度也取得了举世公认的成功，其在明确雇员年金供款的产权、提供工作和投资激励的同时，成为带动经济增长的引擎。这一时期，养老金制度的功能也从以社会政策为主转变为以经济政策为主。^①

第一节 企业年金的基本理论

那么，为什么曾被证明能实现帕累托改进的现收现付制会让位于完全基金制或以基金制为主要组成部分的部分积累制？为什么具有公共品性质的养老金制度会走上市场化管理的道路，并体现出市场配置的效率？为什么单一支柱制度会转换为多支柱体系？对于这一世界性养老金制度改革的主导趋势，仅从人口老龄化、“滞胀”等表象的角度来解释恐怕是不够的，必须深入分析建立基金制企业年金制度的理论基础。

一、企业年金的理论界定

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，企业在国家政策的指导下，根据自身经济实力和经济状况建立的，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。

（一）企业年金的主要特点

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，是企业人力资源战略的重要组成部分，其补充性、商业化或市场化运作的特征不影响也不能改变其本质属性。

^① 值得一提的是，美国的社会保障特指其社会保障制度（Old-Age and Survivors Insurance and Disability Insurance, OASDI），其基本养老保险制度是OASDI中的老年遗属保险（OASI）；其养老金制度是包括401（K）计划、403（b）计划、457计划等在内的私有养老金计划。

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”战略的重大制度安排，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，是企业依据自身经济状况建立的企业保障制度，企业或职工承担因实施企业年金计划产生的所有风险；国家或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，其主要职责是制定规则、依规监管。

(二) 企业年金的计划类型

按企业年金计划的给付刚性，可以分为待遇确定型 (Defined Benefit, DB) 计划、缴费确定型 (Defined Contribution, DC) 计划或二者混合。在 DC 计划中，计划发起人或受托人不承担企业年金计划中的任何风险，计划的受益由基金积累额和投资收益决定，惟一的治理问题是供款和受益的及时支付、基金资产的管理 (包括绩效测算和评估)、向监管机构报告，以及向计划参与者披露相关信息。如美国的 401 (K) 计划实行 DC 型管理模式。在 DB 计划和混合计划中，计划发起人或受托人承担各种形式的风险，提供最低投资收益率或年金化收益率的担保，或者保证给付一定比例的工资替代率。各种担保形式的存在也提出了附加的治理问题，特别是，此类计划要求更严格的内部控制和监督，以保证计划的偿付能力。如英国的职业养老金计划采取 DB 型管理模式。

按计划的举办方式，可以分为职业养老金计划和个人养老金计划。在职业年金计划中，企业是计划参与者与计划相关主体之间的调解人；个人养老金计划则由金融机构在零售市场上直接提供。在这些计划中，企业的责任主要是供款，而治理问题主要是要求提供养老金计划的金融机构向计划参与者披露相关信息，如英国的强制性职业养老金计划和自愿性个人养老金计划。

按选择的自由度，可以分为强制性企业年金计划和自愿性企业年金计划。由于强制性计划对计划的管理和基金的充足性提出更加严格的要求，其结果是强制性计划的治理主体比自愿性计划有更多法律责任，如英国的强制性职业养老金计划。