

Search of Enterprise Annuity In China

DU Jun, LI Zenghua

College of Insurance, Qingdao University, Qingdao, China, 266071

Abstract: An aging population, diversification of employment patterns and rural urbanization faced by China's current development situation, but the social pension system does not fully adapt to the aging of the population. The basic pension insurance and corporate annuity is a pair of interactive factors, corporate annuity is the necessary complement of the pension system. Therefore, accelerating the development of the enterprise annuity is very important. This article as a starting point to analyze the main problems at this stage of the enterprise annuity in China, combined with its practical significance and foreign experience, to make recommendations to the construction and development of China's enterprise annuity system.

Keywords: enterprise annuity; pension system; old-age insurance

1991年6月,国务院颁布了《关于企业职工养老保险制度改革的决定》,提出企业可以根据自身的经营状况和经济能力建立企业补充养老保险。2000年12月,国务院又下发了《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》,首次将“企业补充养老保险”更名为“企业年金”。2003年12月,劳动保障部出台了《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》,构建了我国企业年金的基本制度框架,标志着中国开始全面推行企业年金制度,使企业年金进入规范发展时期。

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之外,企业在国家政策的指导下,根据自身经济实力和经营状况建立的,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,是养老保险制度有益必要的补充。企业年金不同于国家强制建立的基本养老保险,它本质上是企业自愿为职工建立的养老福利制度。

I.我国企业年金的现状

虽然我国的企业年金经过十几年的发展已经具有了一定的规模,在全国绝大部分省市、多个行业不同程度地开展起来,但是与西方发达国家相比,我国的企业年金还处于起步和探索阶段。

A.基金积累初具规模,但总规模仍不够大

从发展规模来看,2000年我国企业年金规模仅191亿元,到2005年底达到680亿元,增长了256%。2006年上半年,全国又新增年金计划260个,年金积累基金增加110多亿元,显示出企业年金良好的发展势头。据保监会预测,2010年我国企业年金规模将达到1万亿元。世界银行预测,至2030年中国企业年金规模将高达1.8万亿美元,约15万亿元人民币,成为世界第三大企业年金市场。

从覆盖范围来看,2000年全国建立企业年金的企业约有1.6万个,参加职工1560万人。2001年企业数为1.7万个,参加职工655万人。2005年底,全国建立企业年金的企业达到2.4万个,参加职工924万人。同期,全国基本养老保险覆盖的职工人数分别为10,448万人、10802万人和13120万人。企业年金覆盖职工人数分别只占当年基本养老保险覆盖人数的5.36%、6.06%和7.04%。在世界上167个实行养老保险制度的国家中,有1/3以上国家的企业年金制度覆盖了约1/3的劳动人口,丹麦、法国、瑞士的年金覆盖率几乎达到100%,英国、美国、加拿大等国在50%左右。

从替代率来看,我国企业年金的替代率约为5%,而在OECD国家,企业年金的目标替代率一般达至20%--30%。同时,经验数据显示,我国养老保险体系中“三个支柱”的替代率较为合理的比例是4:3:2。随着我国养老

保险体系的不断完善,企业年金的替代率将会逐步提高。

B.企业年金的发展水平仍与经济发展水平紧密相扣

沿海和发达省份要快于内陆落后省份。2004年上海社保局掌管的企业年金资金已达到84亿元的规模;深圳企业年金管理中心截至2004年4月已建立企业帐户710个,员工个人帐户53000个,受托管理企业年金基金10亿元;大连市的企业年金规模估计在3—4亿之间;辽宁省年金管理中心至少管理着2000万元的企业年金。相比之下,一些内陆经济欠发达地区的企业年金甚至还没有启动。

C.中国企业年金与美国401(K)计划存在较大差距

中国目前实施的企业年金计划与美国401(K)计划二者有着本质上的差别。美国401(K)计划的利益主体包括企业、员工(工会)和国家,受惠对象是针对所有企业的员工,因此带有明显的普惠特征。而中国的企业年金计划从一开始就是针对国有大中型企业员工。因此,中国的企业年金计划在很大程度上已经变成国有企业员工的超国民待遇。美国的《国内税收法》规定,为了鼓励员工给养老金的供款,对401(K)账户基金实行税收优惠。401(K)计划起到了十分明显的延迟纳税优惠作用。而在中国,尽管企业年金已经实行了20年,但国家的税收制度以及其它与企业年金相匹配的制度始终没有建立。目前,虽然部分省市出台了地方性的优惠政策,但从总体上看。这些政策的税收优惠幅度较小,根本起不到税收激励作用。

D.中国企业年金参保结构不平衡

从参保结构来看,企业年金在经济效益好的行业尤其是几大垄断行业发展较快。2004年,企业年金基金积累超亿元的行业全部集中在电力、石化、石油和电信等行业。企业年金的推广在沿海和发达省份要快于内陆落后省份。2001年上海社保局掌管的企业年金已经达到84亿元的规模;深圳市企业年金管理中心

截至2004年4月已建立企业年金帐户710个,规模为10亿元。相比之下,一些内陆经济欠发达地区的企业年金甚至还没有启动。此外,国有企业建立企业年金的比例明显高于民营企业。

II 当前我国企业年金制度中存在的问题

A.企业年金制度设计上的缺陷

1)、企业年金定位不清

企业年金是属于社会保险还是商业保险的长期之争,导致了对企业年金的定位不清、管理权限的归属不明确。从提出企业年金的设想开始,就由于我国特殊的国情,即国有企业比重偏大,“社会办企业”问题严重,造成了养老保险中企业行为和政府行为边界不明确。企业年金定位的不明确使得各级政府在制定有关企业年金发展政策时,不清楚自己是否可以介入企业年金的管理和运作,如果要介入,该如何介入,该扮演什么角色。多数人并没有把企业年金看成是必要的养老保险制度,造成企业年金制度推广的阻碍。有些地方把它视为基本养老保险的一部分,不设立个人帐户;有些地方则视其为基本养老保险中的“个人帐户”,纳入财政专户;有些地方虽然设立了个人帐户,但没有按市场化规则进行投资运营。

2)、我国企业年金运行模式存在缺陷

目前,我国企业年金运行模式主要有三类:首先是大型企业自办的企业年金,设立个人帐户,建立企业年金计划,如电力、铁路等行业;其次是社保机构办理的企业年金;最后是由保险公司销售的年金类产品(主要是团体分红)。三种运行模式都有其内在的缺陷。大型企业自办的企业年金,一般在企业的大财务帐户下开立企业年金帐户,这一帐户实行单独核算,对企业年金的收支状况和投资回报进行汇总统计,但仍是企业大帐户下的一个小帐户,企业年金资产与自有资产并没有完全分开,当企业遇到重大财务问题的时候,难免会损坏到企业年金的独立性。另外,企业年金的投资运作往往被企业所误解,有些企业缺乏投资意

识，没有开设专门的管理委员会对企业年金进行有效投资，而只是作为“延期工资支付”。

有的企业则违背了“企业年金帐户归属职工”的资金性质，任意调配。

社保机构经办企业年金，本身就存在不合理之处。社保机构以制度建立者、管理者和监督者的多重身份既经营全社会的基本养老保险，同时又经办企业年金。这种权责不清的管理状况导致企业年金的所有权和管理权归属不明确。另外，基本养老保险与企业年金在机制上也存在不同之处。基本养老保险采用的是“现收现付”制，而企业年金采用基金积累的方式，需要在保障基金安全的条件下对基金进行有效的投资。社保机构要负责两种不同运作方式的基金容易造成混乱，难以确保企业年金的正常运行。

由保险公司经办企业年金有其合理之处。但是，由于我国保险公司资金的投资方向受到限制，大部分资产投资于国债和大额银行协议存款，投资证券市场的资金相对有限。因此，整体收益率不高。另外，不少企业利用保险公司，将其作为自己的帐外存款机构，扭曲了企业年金的性质，进行“洗钱业务”。

3)、企业年金在资金来源渠道上与基本养老保险制度雷同

在成本开支方面，基本养老保险直接进入企业成本。按劳部发【1995】464号文件规定，企业年金在工资储备金中列支，能直接列入成本的只是小部分。2000年年底，国务院确定的完善城镇社会保障体系试点方案，对企业年金制度做出了明确的政策规定：企业年金费用由企业和职工承担，国家给予政策引导，企业供款额在工资总额4%以内的部分，可从成本中列支。这样，一定比例内的企业年金在资金来源渠道上与基本养老保险是雷同的，都直接列入企业成本。在激烈的社会主义市场经济大潮中，对于自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的企业来说，必须缴纳基本养老保险费，符合建立企业年金的条件后，又要缴纳企业年金，这势必加重了企业的负担，影响企业竞争力。因此，许多企业对举办非强制性的企业年金制度的积极性不高。再有，在目前的经济转型期，大多数企业经济效益下滑、职

工收入下降、就业形势严峻，有些企业难以正常发放职工工资，很难保证按时缴纳社会保险费，当然更谈不上对企业年金计划出资。

B.企业年金制度相关配套措施不健全

1)、财税优惠政策的缺乏，严重阻碍了企业年金的发展

尽管企业年金计划是企业的自愿行为，但是它的发展程度和覆盖范围却受政府财税政策的左右，政府的财税政策的宽松程度是影响企业年金制度发展的至关重要的因素。我国已经进入了老龄化社会，企业年金可以充分分担国家所承担的养老保障责任，所以，企业年金理应享受国家税收优惠政策。国家要发展企业年金，必须要给企业提供税收“庇护所”。英、美等国家企业年金获得飞快发展，很大程度上得益于税收优惠政策的激励。一些成员国政府用于企业年金保险税收减让的隐性支出，据估计达到了“政府在公共养老保险显性财政支出的20%—40%，美国和澳大利亚，该项隐性支出约为GDP的1%，英国约为3%”。

2)、缺乏相应的管理机构

我国现行的企业年金基金管理业务由现行的各类企业年金经办机构承担。企业年金经办机构无论在账户管理上，还是在投资管理上，甚至在基金资产的保管上，基本上均采用自我管理模式，并且，只接受来自政府监管机构的单一监管，这不利于公平竞争和降低管理成本，不利于建立风险防范机制，影响基金安全和投资效益，也不利于基金保值增值。在政府监管机构监管力度不够的情况下，常常发生年金基金被挤占、挪用，投资效益甚差的现象。这种角色重叠的管理架构无论在管理规范、风险控制，还是在基金投资收益上，都存在许多漏洞和弊病。

3)、缺乏规范的金融市场与金融政策、工具

由于中国金融市场长期处于严格管制之下，金融商品种类稀少。一方面，资本市场目前只有股票和债券两大现货市场，期货市场尚未形成；股票市场系统风险大，而债券市场又发展缓慢，国债市场的交易品种稀少，企业债券市场规模较小，除了少数的中央企业债券以外，其他发债主体受到严格的限制。另一方面，货币市场在几十年的计划经济管理下主要还是以商业银行为主体，交易品种和交易规模

十分有限。“有钱不敢投”、“有钱无处投”成了普遍的现象。因此，目前企业年金的投资渠道主要是银行存款和企业债券。

4)、缺乏有经验的专业管理机构和人员

从企业年金的发展看，企业年金业务将涉及年金的征集、管理、投资、发放、综合服务等一系列环节，将对基金的安全性、流动性、收益性和从服务的长期性提出更高的要求，因此，十分需要由专业机构与专业人员来管理和运营。但由于新建制度基础薄弱，专业管理机构、专业管理人员都十分欠缺。尤其是各类金融机构在行业监管、管理水平、经营业绩、人员素质等方面表现参差不齐，增加了企业选择专业投资机构的风险和难度。

C.政府对投资活动的监管存在缺陷

我国目前在监管方面存在以下不足：一方面，对于机构入市资格过于限制，不少优秀民营企业被迫到海外上市，而国外的经验告诉我们，一个运作良好的资本市场不应将资质优良的企业拒之门外，应成立独立的专家委员对要申请入市的机构进行资质评定。符合评定标准的民营企业应允许其上市。我国行政干预色彩浓烈，严格行政管制的方式必然导致少数投资机构对投资活动的垄断，无法实现市场公平、有效的竞争，不利于资源的优化配置。另一方面，法律监管体制不健全，监管信息不透明。完善的信息披露制度是世界各国年金基金监管成功的经验。它一方面可以通过市场来监管有关当事人，

有效防范违法、违规行为的发生；另一方面也可降低监管部门的监管成本。信息披露制度应有完善的体系，使企业年金信息披露涵盖运作的主要环节，避免“暗箱操作”；应加大信息披露的力度，使基金信息披露度满足委托人、受益人的需要，并与市场发展相适应。但由于我国建立企业年金制度缺乏必要的经验，企业年金制度的监管机制不健全，一般都没有建立起具有广泛代表性的企业年金监督管理机构，企业年金缺乏民主决策和科学管理。政府的监管不力，出现了企业或行业对企业年金水平不负责任的承诺和企业年金不必要的运行风险，年金基金的运营效益和安全性难以保证，致使许多企业年金方案中途破产。

III.发展我国企业年金制度的对策

养老金计划在西方的发展日臻成熟，为我国促进养老金计划发展提供了大量可借鉴的方法。因此，在我国企业年金计划发展的初期，为了促进和规范我国企业年金的发展，应该借鉴国外先进的经验。

A.放宽参加企业年金计划限制

尽管企业年金规范与监管的法律法规的不断出台，但目前我国企业年金的覆盖面依然不广，参与人数有限，国家应进一步放宽参加企业年金计划的限制，简化企业年金计划设立、运作、监管的程序，适当减低有关企业缴纳的企业年金帐户等费用，鼓励各种性质各种规模的企业参加，扩大企业年金养老的覆盖面，使在各类企业中就职的员工退休养老问题得到全面保障。

1)、确定设立企业年金计划设立模式

选择确定缴费型模式，在中国未来二十年中经济增长仍有望维持在较高的水平，DC计划可以最大限度地享有经济增长的成果。所以DC计划应成为中国企业的主选计划。根据国外的经验，在年龄结构较轻的企业(如IT业、生物、制药业、金融保险业等)DE计划优势很大。原因在于：第一，DC计划为每个职工建立个人账户，职工可以明确知道自己退休金的积累情况，很受年轻职工欢迎。第二，年轻人的金融理财知识比较丰富，风险承受能力较强，愿意拥有部分投资支配权。第三，适应员工的流动性，年轻的员工一般工作不是十分稳定，未来更换工作的机会很大。因为DC计划为员工建立了个人账户，并由第三方托管，独立于企业的资产和运营，所以员工更换工作时对个人账户没有影响，个人仍然可以继续缴费。第四，年轻职工距离退休的时间长，可以充分利用资本市场工具，在一个较长的时间里，使自己的个人账户增值。

2)、设立专门的企业年金计划管理机构和方式

企业年金积累形成的基金运作，应该由外部投资管理人来进行管理。企业年金需要通过投资运营获取收益，以实行资金的保值增值。一方面，杜绝养老基金被占用，企业年金基金交由独立的基金管理公司负责管理和运营，以相应的法律法规加以约束，可以减少干预防止资金被挤占挪用，保证资金安全。另一方面，企业年金管理的核心，就是通过积极运营操作达到预期收益率，完成增值保值的目标，专业机构的基金管理者具有较高的专业技术，通过合理的资产配置可以保证资产的安全性、收益性和流动性，同时获得较佳的投资收益。而且

像我国这样的发展中国家，要抵御养老基金在长期积累过程中的购买力风险，必须保证有较高的投资收益率，因而，委托专业机构管理企业年金基金应是最佳选择。

B. 设立完备的信息披露制度

完善的信息披露是日本企业年金基金监管的成功经验，它一方面可透过市场来监管有关当事人，有效防范违法违规行为的发生；另一方面也可以降低监管部门的监管成本。在美国，使用电子和网络技术辅助企业年金的监督是较普遍的幕情，采用电子技术能增强监管的时效性、提高监管的准确性、减少监管的成本和缩短监管周期。我国应进一步完善有关基金运营和监管的法律和制度框架，提高基金运营的透明度，基金投资的成本、效益和其他重大事项应及时向公众披露，便于基金持有人监督。我国企业年金计划的信息披露应遵循充分性、有效性、纪实性、公开性四原则，披露的内容应包括：会计报表、报表附注、补充报表、精算报告、CPA 审计报告等等相关会计信息。

C. 建立风险补偿机制

为了保障市场的有序竞争和平衡发展，保护参保人的利益，减少年金管理机构经营亏损乃至倒闭带来的问题以及管理成本过高等问题，我国政府监管部门有必要对企业年金管理机构进行资格认定。同时为防止因基金管理人和受托的基金投资机构的道德风险问题，将企业年金投资于商业风险的项目当中去，确保基金投资收益能够为受益人退休后的生活，提供基本保障。许多国家政府都通过立法形式，在对基金投资的各个环节，采取相应风险控制措施的基础上，建立了相应的风险补偿机制，以作为保障基金积累水平，保护基金受益人利益的最后一道防线

D. 制定相应的税收优惠政策

企业年金制度的税收优惠是政府促进企业年金制度发展的最有效的措施。应当发挥税收政策的杠杆作用，支持企业年金制度。我国的

税收优惠幅度偏低，难以给企业和个人积极参加年金足够的吸引力。从上文分析可知，我国企业年金发展的滞后很大程度上是因为作为企业的雇主缺乏积极性，因而，可以借鉴美国、日本的经验，利用税收优惠刺激雇主建立企业年金。在企业年金的企业缴费方面的税收优惠，我国目前规定企业缴费在工资总额 4 成以内部分在成本中列支，远远低于日本等国家的可税前列支比例。从我国企业年金所设计的 20% 的替代率目标来看，现行 4% 的税前列支比例在企业单方缴费的情况下略显不足。目前，学术界主张我国企业年金实行 EET 延迟征税优惠政策，也即对企业年金供款和企业年金基金投资收益免税，而对领取企业年金给付金征收所得税的做法。

因此，随着中国人口老龄化的日趋严重，妥善解决企业年金管理问题刻不容缓。而良好的投资管理机制的建立，主要在强调政府监管职能的基础上愈加注重发挥金融市场的作用。我国在企业年金运营和管理方面，应允许符合条件的信托、基金、证券、银行、保险等金融机构的加入，以此来推动我国企业年金制度的发展。

参考文献：

[1] Zhang Qing. Motivation and value orientation of the development of enterprise annuity [J]. 200502

张庆. 发展企业年金的动因及价值取向分析[J]. 上海保险, 2005 年第 2 期。

[2] Yang yansui. Enterprise annuity Theory and Practice [M]. China Labor and Social Security Publishing House.200303

杨燕绥编著. 企业年金理论与实务[M]. 中国劳动社会保障出版社, 2003 年 3 月。

[3] Sun Fei. Optimization of the enterprise annuity operation mode select [J] South China Financial Research.200304

孙飞. 中国企业年金运营模式的优化选择[J]. 华南金融研究, 2003 年 4 月。

[4] Chen Jiagui.Wang Yanzhong.. Development Report of China's social security. Beijing: Social Sciences Academic Press,200412

陈佳贵, 王延中. 中国社会保障发展报告. 北京: 社会科学文献出版社, 2004, (12).

[5] Deng Dasong, Liu Changping. Study of China's enterprise annuity system. Beijing: People's Publishing House, 2004

邓大松, 刘昌平. 中国企业年金制度研究. 北京: 人民出版社, 2004.

[6] Song Chaoxin. International comparison of pension insurance and learn from [J]. Finance and Accounting Monthly. 2005

宋朝新. 养老保险之国际比较及借鉴【J】. 财会月刊, 2005.

[7] Yang Hongyan, the starting point on the establishment of the system of the enterprise was only thinking [J]. And taxation and accounting 200207

杨红燕, 关于建立企业年金制度的基点思考【J】. 财税与会计, 2002, (7).

[8] Luzi Ping, Nie Longfei, Zhang Cheng. To improve China's enterprise annuity. Reform and strategy, 200701

陆子平, 聂鸿飞, 张丞. 完善我国企业年金问题研究. 改革与战略. 2007(1).

中国企业年金制度研究

杜君, 李增华

经济学院, 青岛大学, 青岛, 中国, 266071

摘要: 人口老龄化、就业方式多样化和农村城镇化是当前中国所面临的主要发展形势, 但是目前的社会养老保障制度并不能完全适应人口老龄化的发展。而基本养老保险和企业年金是一对互动因子, 企业年金是养老保障制度的必要补充。加快企业年金的发展十分重要。本文以分析我国企业年金现阶段存在的主要问题为出发点, 结合现实意义和国外经验, 对我国企业年金制度的建设发展提出建议。

关键词: 企业年金; 年金制度; 养老保险