

美国企业养老金概述

林羿

中国目前正在进行的养老金制度的改革所面临的最重要课题之一即如何建立健全由企事业单位为其雇员所资助的养老金计划的体制，从而进一步加强和提高企业养老金在中国广大人民退休收入中的比重，并减少对国家所提供的社会保障的依赖。在这一改革的不懈努力中，中国政府各有关部门和企事业单位及研究退休金制度的学术界都在积极地研究当今世界其他国家各种不同的退休和养老金体制，取其精华，去其糟粕，从而探讨和发展出一个适合中国国情的养老金体制。

本文旨在通过对美国企业养老金体制的发展和现状的介绍为国内的同行和广大读者研究国外先进的企业养老金制度提供一些借鉴。由于篇幅所限，本文只能对美国企业养老金体制的主要方面进行宏观和概括的介绍。由我撰写并即将由北京大学出版社于 2001 年年底出版的《美国私有退休金制度的发展与现状》一书中将对美国私有退休金制度中的各个方面，包括美国企业养老金体制的具体内容等，做更为详尽的分析和讨论。

本文将就美国企业养老金体制的五个方面进行简单的介绍：

- 美国企业养老金体制的发展过程；
- 美国目前企业养老金的种类和资产分布；
- 美国企业养老金的投资管理和运营；
- 美国企业养老金的行政管理；
- 美国企业养老金体制对养老金计划参加者利益的保障措施及美国政府在企业养老金体制中所发挥的作用。

一、美国企业养老金体制的发展过程

纵观美国企业养老金体制的发展史，作者认为，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 年大致到美国有关企业养老金计划的最重要的一部法规，即《雇员退休收入保障法》（以下简称《保障法》）立法成规的一九七四年；而第三阶段则是从 1974 年到现在。

在美国于 1776 年建国之后的第一个世纪里，其当时的社会和经济条件很自然的决定了各个家庭以对老年人在停止工作之后提供一切抚养为主要核心。当时美国主要的经济以农业为主。因此，社会的生产制度非常强调以家庭为核心的经济工作实体，而且在很大的程度上依赖于其家庭成员来从事农业生产。在一个以农业为主的经济中，作为一个相对独立的生产单位，一个家庭养活所有的家庭成员，无论其年龄是多少。所有的家庭成员都是一个有机的生产单位的一个成员，在这种以家庭为主的农业生产单位的循环中，一代家庭成员为他们的下一代在土地耕种的基础上提供着生存的必需品；随着这一代人的年龄逐渐老化，他们的生产力也就逐渐降低，而他们所抚养的下一代则与此同时开始长大，并逐渐担当起更多的生

产责任。这样的循环一辈复一辈，有时几辈人同时存在，互相支持。

19 世纪末期，美国社会各个方面都开始发生巨大的变化，包括老年人的经济和社会状况等等。美国经济的迅速工业化及铁路的广泛使用所产生的巨大影响，以及美国社会中从农村向城市的人口迁徙，为美国社会带来了许多新的问题，包括如何支持老一代人退休之后的问题等。在这种情况下，美国的第一个由企业资助的雇员养老金计划也就应运而生。1875 年，美国运通公司为其雇员建立了世界上第一个正式的养老金计划，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。美国运通公司当时所建立的第一个正式养老金计划实际上是对美国社会 19 世纪末和 20 世纪初所发生的这种从农村转向城市，从农业为主的经济过渡为工业为主的经济，以及从几世同堂、自力更生为主的家庭转向为以现金交换为主，每一代人建立以自己为主的单独家庭的种种社会变化，所做出的众多的反应之一。

美国企业养老金体制发展的第一阶段，可以说是美国企业养老金发展史上的婴、幼儿阶段。这一阶段还可以进一步被分为两个“子”阶段：即从 1875 年到 20 世纪 20 年代为第一子阶段；然后从 20 世纪 20 年代到第二次世界大战结束为第二子阶段。在第一个子阶段中，虽然企业养老金计划随着社会经济的发展应运而生，但与当时广大工人要求改变工作条件、减少工作时间、提高工资以及有权力组织工会等这些问题来比，养老金问题并不重要。因此，直到 20 世纪初，美国的工业企业只资助有寥寥数个雇员养老金计划。

美国企业养老金计划在第一子阶段的发展中主要具有以下几个特点：第一是养老金的津贴和福利只限于发给那些“永久残疾”的工人，即那些患有工伤的老年雇员，而不是为所有雇员退休之后提供退休收入的；第二，几乎所有企业养老金计划的资产都和资助计划的公司的总资产融为一体，而不是分别的置放于一个信托基金之中；第三个特点是企业养老金计划的筹资来源几乎全部来自于资助计划的公司的当期应税收入；第四个特点是在这期间，企业养老金计划的资产几乎没有什么投资运营，而都是和公司的资产一起或是存入银行或是重新以成本的形式投入于本公司的业务发展之中。

从 1920 年代起，美国的企业养老金计划的增长出现了一个高潮。到 1925 年为止，美国主要的铁路公司、煤气电气公司、银行、煤矿公司、及石油公司都建立了正式的雇员养老金计划。从这时期到第二次世界大战结束的二十多年里，是美国企业养老金体制发展史上第一阶段中的第二子阶段。美国企业养老金计划在这第二子阶段中发展的主要特点是：第一，计划所提供的福利从早先的以老年残疾的伤残补助的性质转变为为公司雇员退休之后提供退休收入的性质；第二，大约有四分之一的企业养老金计划开始要求参加计划的雇员从自己的当期应税收入中拿出一部分作为雇员分担额缴入到计划之中，从而和公司一起对计划进行筹资和纳金；第三，大概有 15% 的公司将所资助的养老金计划的资产同本公司的资产相分离，将其放到一个独立的信托基金之中，或使用由保险公司提供的保险产品；第四，约有五分之一的企业养老金计划开始就其资产进行投资运营，但主要的投资对象是保险公司所出售的保险合同，而并没有向美国当时的其它金融市场如股票和债券市场，进行任何投资。

从第二次世界大战结束到 20 世纪 70 年代中这近 30 年的时间里，美国企业养老金体制的发展逐渐成熟，可以说是美国企业养老金体制发展的青年时代。在这期间，美国企业退休金计划从数量上和资产的金额方面都经历了突飞猛进的发展。美国企业养老金体制在这期间的发展有如下几个特点：第一，企业所提供的养老金计划已经成为雇主吸引高质量的雇员的标准福利之一。这是因为，在第二次世界大战和朝鲜战争期间，美国社会对工资和物价的控制导致了美国就业工人对其工作和生活条件改善的要求从以工资为主的报酬转移到以其它形势的福利为主的要求，这一现象是造成美国战后企业养老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。

第二，美国的联邦税收制度在这期间开始真正的影响到美国一般纳税人的生活 and 收入。战前有收入的人当中只有**4.1%**需要付所得税，而所得税的税率平均仅为**4%**左右。而到**1945**年则有**65.3%**的有收入的人需要付联邦所得税，而且平均税率猛增至**23%**。另一方面，大型工业、企业公司的公司税率在战前仅为**13.7%**，而到战后的**1955**年，则提高到**52%**。根据美国的《税收法》，企业养老金计划既为雇主也为雇员提供延税、减税的好处，本作者认为，美国政府在第二次世界大战之后对个人所得税大幅度的提高也是战后美国企业养老金计划如雨后春笋般迅速发展的主要原因。

第三，美国企业养老金计划开始以越来越大的规模投资于美国的资本市场之中。有意思的是，首先发明将企业养老金资产投资于资本市场想法的人是美国通用汽车公司的首席执行官威尔逊先生。**1950**年**4**月，威尔逊向联合汽车工人工会建议为通用汽车公司的工人建立一个养老基金，并建议该基金的全部资产的投资运营由通用汽车公司负责。公司随后将资产转交给专业资产经理进行投资管理。通用汽车公司的养老金计划的建立和投资于资本市场的做法对美国社会产生了前所未有的影响。在该计划成立后不到一年之内，**8000**多个新的企业养老金计划便在美国各工业、企业纷纷建立，特别值得指出的是，通用汽车公司企业养老金计划中的最重要的创新之一几乎被每一个新成立的企业养老金计划所采纳——这一创新就是将养老金计划作为一个“投资信托”而将计划中的资产投资于资本市场之中，包括股票之中。在此之前，几乎所有企业养老金计划都是年金式的退休金计划，计划的资产一般都用来购买典型的寿险投资产品，例如贷款和其它固定利息证券等投资工具中。

事实证明，将企业养老金计划的资产投资于资本市场对美国资本市场发展和企业养老金计划本身资产价值的增长起到了良性循环的作用。一方面，将企业养老金计划中所积累的大批资产投资于美国的资本市场之中，扩大了美国投资市场的资产来源和流动性，加强了金融市场的活力，从而也就进一步促进了美国经济的发展；而反过来，美国经济的发展更进一步提高了美国资本市场，特别是股票市场的价值和活力，大大提高了股票和债券的投资回收和利息，从而也就进一步提高了企业养老金的资产价值。比如，在**1950**年，美国的企业养老金计划的资产只占美国所有金融资产的**3%**；而到**1984**年，这一比例则增长到**16.7%**。截止**1998**年年底为止，美国企业养老金计划的资产则拥有美国整个股票市场中股份的**27.3%**。而且还拥有所有公司债券的**17.9%**。

美国企业养老金体制在这一阶段的发展的另一个特点是对养老金计划参加者的利益保障问题开始引起注意。这一时期，美国就企业养老金计划的有关法律、法规还未健全；而另一方面，企业养老金计划的数量、资产和价值却又经历了前所未有的增长。这两种情况的结合就造成了对企业养老金计划在保护计划参加者利益方面的种种不足和缺陷。对企业养老金计划资产的滥用或企业雇主不按计划规定向其纳金等种种弊端的泛滥使计划参加者的保障问题日趋尖锐化。例如，六十年代中期所发生的“斯图特贝克事件”就是典型的一例：**1963**年底，美国的斯图特贝克汽车制造厂关闭，造成近**7000**多工人的失业，并导致该厂为其雇员所资助的企业养老金计划的终止。由于没有健全的法律规定和要求，该公司在倒闭之前有很长时间因为经济上的衰落，已经停止继续向养老金计划纳金。这就导致了该计划终止时，计划资金的严重短缺，从而造成了参加计划的大约**4000**多工人完全丧失了他们为公司工作了多半生而指望获得的退休津贴。有些工人在该公司工作了近四十年之久，而在工厂关门和企业养老金计划终止时，只差一二个月的时间就有资格领取到全额退休津贴。“斯图特贝克”事件的发生以及以后一系列类似事件的发生在美国广大工人当中引起了强烈的反响，最终导致了**1974**年《保障法》的立法成规。

从**1974**年《保障法》的立法成规到现在，可说是美国企业养老金体制发展的“壮年”阶

段。在这一阶段中，美国企业养老金体制的发展日臻成熟，其行政管理及投资运营体制也臻于完善；对美国企业养老金计划的法律管理也逐步健全。本文在以下的部分将就美国企业养老金体制发展的第三阶段，即现状，进行着重介绍和讨论。

二、美国企业养老金计划的种类及资产分布

美国当今企业养老金计划主要分为两大类：固定受益额退休金计划和固定分担额退休金计划。在美国企业养老金体制发展的第一、二个阶段中，固定受益额退休金计划几乎占美国所有企业养老金计划的95%以上。固定分担额计划在美国企业养老金计划体制发展的第三阶段中才开始蓬勃发展，到目前为止，其数量已远远超过固定受益额退休金计划，而且其资产已同固定受益额计划的资产的价值相近。

对于一个固定受益额计划的纳金完全是由资助计划的企业雇主来承担的。一个固定受益额退休金计划，顾名思义，就是为一个计划参加者在其达到计划所规定的正式退休年龄之后退休时，提供按计划的计算公式而规定的退休津贴。一个固定受益额退休金计划所通用的退休津贴计算公式是将一计划参加者在其为雇主工作的整个期间所赚的年薪的平均值乘以一个百分比，再用其结果乘以该参加者的工龄以决定其退休后每年将获得的退休津贴。一个资助固定受益额退休金计划的企业雇主每年需要向计划纳金的责任通常必须要由精算师来进行计算。在进行这种计算时，精算师要将计划资产的现值，计划参加者的人数、年龄、生命期估价、死亡率估价、通货膨胀率和利息率等通通考虑在内。根据美国《税收法》的有关规定，资助固定受益额退休金计划的企业雇主每年必须要向该计划进行纳金，以保证该计划在这一年必须为其参加者所提供的退休津贴的数额相等于计划本身资产的价值；也就是说，必须要保持计划满额筹资。固定受益额退休金计划的另一个特点是不为参加者分别各立账户；计划参加者只能应用计划所提供的退休津贴计算公式来根据自己的年薪和工龄预算自己在退休时将获得退休津贴。另外，美国政府主办的退休金津贴保证公司还为每一个固定受益额退休金计划提供保险。如果某一个资助固定受益额退休金计划的企业雇主破产，或是在终止计划时的资产无法为计划参加者提供足够的退休金津贴，那么退休金津贴保证公司将负责向计划提供足够的资金以保证每一个计划参加者获得全额的退休津贴。因此，每一个资助固定受益额退休金计划的企业雇主每年按法律规定必须要向退休金津贴保证公司按计划参加者人数交保险费。美国企业养老金体制中的另一大类养老金计划是固定分担额退休金计划。与固定受益额退休金计划截然不同的是，固定分担额退休金计划是按计划所规定的公式要求企业雇主和计划参加者共同向计划缴纳固定的分担额，该种计划按有关法律的要求必须为每一个计划参加者设立一个个人账户，对雇主和计划参加者向该账户所缴纳的分担额以及这些分担额的投资收益或损失做准确的记录。每一个计划参加者在其退休时所获得的退休津贴的数额，便是根据该计划参加者各人账户中所缴纳分担额的累计总数及投资表现来做最后决定的。美国目前企业养老金体制中的固定分担额退休金计划包括以下不同种类的计划：401(k)计划、403(b)计划、457计划、利润分享计划、股票红利计划、雇员股票拥有退休金计划、现金购买退休金计划及各种简易式退休金计划。其中401(k)、403(b)和457计划都包括计划参加者将自己报酬的一部分以税前分担额的形式缴纳于计划之中。其它如：利润分享、股票红利、雇员股票拥有和现金购买等退休金计划则一般完全由企业雇主负责向计划纳金和筹资。股票红利及雇员股票拥有退休金计划一般是由资助计划的企业雇主以公司股票的形式向计划纳金，而雇员则因参加这类退休金计划而成为公司的股东。按照美国目前《税收法》中的有关规定，只有营利的和非营利的企、事业单位才可以资助401(k)计划，而政府组织则不能资助401(k)计划；另一方面，只有非营利组织和政府机构才有资格资助403(b)和457退休金计划。

到2000年为止,据美国有关部门的统计,美国全部企业养老金计划的资产已达到83000亿美元;这其中固定受益额退休金计划的资产为49750亿美元;而固定分担额退休金计划的资产则达到32550亿美元。以下的两个表格分别显示固定受益额退休金计划和固定分担额退休金计划按不同种类的资助者所具有的资产分布及对未来五年增长率的估计:

列表1: 固定受益额退休金计划的资产部分

资助者	数量	资产价值(美元)	5年增长预计
企业	89,000	20750	6.5%
政府	5,000	25600	8.0%
工会	2,000	3400	7.2%
总计	96,000	49750	

列表2: 固定分担额退休金计划的资产部分

计划	资助者数量	资产价值(美元)	5年增长预计
企业	492,500	23660 亿	13.5%
政府	N/A	1720 亿	20%
工会	1,700	750 亿	15%
403(B)	33,800	5490 亿	13%
457	31,450	920 亿	14%
总计	559,450	32550 亿	

从以上两个表格的对比中可以看出,固定分担额退休金计划的总资产还没有完全达到固定受益额退休金计划总资产的价值,但资助固定分担额退休金计划的雇主数量以及该种计划的资产在未来五年的增长速度却远远超过固定受益额退休金计划。固定受益额退休金计划的衰落和固定分担额退休金计划的兴起主要归因于以下三个因素:(1)从雇主的角度来讲,资助固定分担额退休金计划要比资助固定受益额退休金计划省钱得多;而且对计划的管理也更容易。资助一个固定受益额退休金计划不仅要求雇主对计划的筹金和纳金负完全的责任,而且美国有关法律对资助固定受益额退休金计划的方式、管理方法、纳金、提款方式和精算等都有十分复杂和严格的要求和规定。而由于固定分担额退休金计划一般允许计划参加者也向计划纳金,这就大大减轻了企业雇主向计划纳金的经济负担;同时,绝大部分固定分担额退休金计划允许雇主根据自己公司盈利的情况向计划进行纳金;(2)由于固定分担额退休金计划为每一个计划参加者设立个人账户而且按法律规定每季度必须向参加者提供其账户金额的报表,这样就使计划参加者能够随时清楚地了解到自己退休账户中退休金额的数量。而固定受益额退休金计划由于不为计划参加者设立个人户,使参加者对自己将来所获得的退休津贴经常模糊不清而且没有任何控制权。这样,相比较而言,固定分担额退休金计划就更加受到雇员们的欢迎;(3)固定分担额退休金计划的资产一般全部投资于美国的金融

市场，特别是股票市场，而固定受益额退休金计划则一般将大部分资产投资于年金式的据有固定收入性质的投资工具

中。由于过去十几年中美国的股票市场经历了前所未有的强劲增长，使许多固定分担额计划的参加者获得了十分可观的投资收益，而相比较而言，固定受益额退休金计划资产的投资收入却微不足道。

三、美国企业养老金计划资产的投资管理和运营。

企业养老金计划资产的投资决定权

美国企业养老金计划资产的投资决定权是根据美国企业养老金计划的种类来决定的。就一个固定受益额退休金计划来说，其资产的投资决定权完全掌握在企业雇主手中。这主要是因为，根据固定受益额退休金计划的性质和实质，资助计划的雇主必须为计划资产的投资效果承担全部的风险。一般来讲，企业雇主或是指定公司中精通金融和投资的一些雇员担任计划资产的受托管理人；或是指定公司财务部门和人力资源部门的一些官员组成一个投资管理委员会而对计划资产的投资做出决定。如果企业雇主的公司中没有这样的合格人才的话，他们将雇用投资咨询公司或金融服务机构为其提供投资咨询服务，从而帮助企业雇主就计划资产的投资做出合理和妥善的决定。

美国企业养老金体制中固定分担额退休金计划资产的投资决定权的分配则于固定受益额退休金计划资产的投资决定权的分配完全不同。这两者之间的区别，从根本来讲，是由两种不同种类的养老金计划所提供的退休津贴的不同决定方式所支配的。由于固定受益额退休金计划所提供的退休金津贴是根据计划所规定的计算公式最后决定的，而且资助计划的企业雇主不仅为计划的纳金负全部的责任，而且就计划资产的投资承担全部的风险，因此，对一个固定受益额退休金计划资产投资的决定权就完全掌握在企业雇主的手中。

一个固定分担额退休金计划所提供的退休津贴却是根据每一个计划参加者的个人账户中所缴纳的分担额的积累及这些分担额的投资表现而决定的。而且，向固定分担额退休金计划纳金的责任通常是由雇主和雇员共同分担的。因此，对于一个固定分担额退休金计划资产的投资决定权也经常是由雇主和雇员分别掌握。一般来讲，投资决定权的分配是这样的：雇主通过其组成的投资委员会或指派的受托管理人对其资助的固定分担额退休金计划所应提供的投资工具做出决定，即：是提供共同基金还是年金或股票？提供多少种不同的共同基金、年金或股票等等。在雇主做了这个决定之后，由雇员来具体决定如何将自己个人账户中的资产在雇主所选定的投资工具中进行投资分配。美国的《保障法》甚至规定，如果雇主为计划参加者提供充分准确的投资信息的话，那么雇主将不会为因雇员所做的具体的投资决定而导致的资产投资损失负任何法律责任。但是，如果雇主在为计划进行投资工具的选择中没有遵循妥善和谨慎的受托人职责标准的话，它仍会为此负法律责任。

企业养老金计划资产的投资工具

目前，美国资本市场中，对企业年金资产的投资所提供的投资工具多种多样，主要包括共同基金、团体年金（包括固定年金和可变年金）、自选经纪账户（计划参加者可通过这种自选经纪账户将自己账户中的资产投资于任何证券市场上公共交易的证券，如股票和政府或公司债券等等），以及其它各种投资组合。一般来讲，提供这些投资工具的金融机构，如共同基金公司、保险公司和证券公司等等，还同时向企业养老金计划提供投资咨询服务、计划行政管理服务等。服务方式也由于现代的科技的发展而不断的发展，如美国许多金融机构已经开始向企业养老金计划提供直接因特网的计划投资管理、投资咨询、行政管理和账户记录

等服务；而且，为了方便顾客起见，美国的许多金融机构为企业养老金计划提供所谓一站购齐的服务。这些服务包括起草计划书和总结书，提供其它任何法律所要求的政府和计划参加者的报表和披露信息，提供受托管理和资产保管的服务，以及提供投资管理，投资咨询和其它所有计划行政管理所需的服务。

四、美国企业养老金计划的行政管理。

资助养老金计划的企业雇主除了要对计划的资产进行妥善的投资管理和运营之外，还必须对整个计划进行合理的行政管理。一般来讲，对一个企业养老金计划的行政管理包括如下的内容：起草计划书和向计划参加者散发的计划书的总结；按照计划规定招收新的符合计划标准要求的计划参加者；按法律规定为计划准备向政府报送的年度报表；为计划参加者和受益者准备有关计划年度财政的总结、个人账户的支出、收入和投资结果；向计划参加者提供适当的投资方面的教育；对计划参加者所提出的退休福利的申请做决定；对计划参加者申请贷款或申请提款按计划的要求做决定；保持计划书的文件及实际运作的优税合格要求；以及执行计划书中的其它各项规定等。

按照《保障法》的有关规定，美国企业养老金体制中凡是对计划资产的投资管理和行政管理有决定权的个人或机构均被视为该计划的“受托人”。一个企业养老金计划的受托人在为计划提供服务的过程中，必须要遵守十分严格的职能和职责标准，包括：一切决定必须完全是以计划参加者和受益人的利益为出发点；谨慎和妥善行事；不能利用计划的资产谋私利等。美国企业养老金计划的行政管理一般是由企业雇主建立的计划管理委员会来实行的，该委员会一般由公司的人事部和财务部的负责人组成，履行计划行政管理人所需要履行的一切职能和职责。另外，许多为企业养老金计划提供服务的金融机构也为计划的行政管理提供一定限度的管理服务。这些管理服务一般都局限于那些不包含任何决定权的事项，如帮助企业计划进行法律所要求的年度测试，准备计划年度的报表，为计划参加者就计划和其个人账户所提出的疑问进行解答，对从计划中贷款的办理手续等。因此，对于一个企业养老金计划的行政管理决定权往往掌握在资助计划的企业雇主手中。而为计划提供管理服务的金融机构或服务公司只提供具体的，常规事项的办理手续服务。按照《保障法》有关规定和美国劳动部所颁发的条令，为一个企业养老金计划提供非具有决定权的，常规性质的投资或管理服务的个人或机构，一般不被视为计划的受托人，因此，也就不受到计划受托人的高标准、严要求。

五、对企业养老金计划参加者利益的保障措施。

美国对其企业养老金计划参加者的保障措施主要是通过一整套健全的、行之有效的法律法规来实施的。这方面的法律要求纷纭复杂，但总体归纳起来，可以分为以下三个方面，（一）对资助计划的雇主企业的要求；（二）对为计划提供服务的人和机构的要求；以及（三）对固定受益额退休金计划所提供的担保。

（一）对资助计划的企业雇主的要求。

按照美国《税收法》及《保障法》的有关要求，一个企业养老金计划的资产必须要同资助计划的企业雇主的资产分隔开。而且，除非企业养老金计划的资产全部投资于团体年金，否则，计划资产必须置于一个独立的信托之中。要求企业雇主的资产同养老金计划的资产分开的主要目的，就是为了确保计划参加者在计划中的经济利益不受到企业雇主或其债权人的侵蚀，并防止企业雇主本身将计划资产挪为己用。因此，如果资助计划的企业雇主一旦破产，雇主的债权人无权要求雇主用其资助养老金计划的资产为其还债。

美国的《税收法》还规定，一个企业养老金计划为保持其优税的合格标准，必须要为计划参加者提供不能低于法律所要求的即得受领权。这一法律规定的目的，是为了保障企业养老金计划参加者在参加计划一定年数之后，其在计划中所获得的经济利益不被雇主所任意剥夺，从而为计划参加者的利益提供基本的保证。按照《税收法》的要求，一个企业雇主在设计其养老金计划即得受领权的进度表时，所采用的进度表不能超过“五年一次性全面即得受领权”或“七年渐次性即得受领权”的进度表。也就是说，一个企业雇主不能在其养老金计划中要求计划参加者必须参加计划五年之后才能获得一次性的全部即得受领权；也不能要求计划参加者参加计划七年之后渐次地获得即得受领权。

美国的《保障法》和《税收法》对企业雇主提出的另一个旨在保证计划参加者利益的要求是雇主必须每年向政府和计划参加者提供年度报表，就计划的财政、支出和收入、投资等等做有详细的汇报，从而极大限度的保持计划管理和运作的透明度。这一方面的要求包括企业雇主每年必须向劳动部提交所谓 5500 报表；每年向计划参加者提供计划财政状况的总结；和每个计度向计划参加者就其个人账户的细节提供报告等。对企业雇主所提出的这些报告和披露的要求旨在使美国政府有关部门和计划参加者能够更好地监视、监督养老金计划的管理和投资运营，从而减少企业雇主或其它为计划提供服务的个人和机构滥用计划资产的可能性。

（二）对为企业养老金计划提供服务的个人和机构的要求。

美国企业养老金体制中对养老金计划参加者利益所提供的另一个保障措施是通过有关法律对为养老金计划提供服务的个人和机构所必须履行的职责和职能提出严格的标准和要求。首先，根据美国《保障法》的有关规定，任何掌有一个企业养老金计划的行政管理或投资管理决定权的个人或机构都被视为该计划的受托人。《保障法》对受托人的职责、职能和行为标准提出有十分严格的要求，包括：(a)受托人为计划服务的一切言行必须都以计划参加者的利益为出发点；(b)受托人必须对计划各方面的事务了如指掌并在为计划的行政管理或投资运行作决定时谨慎从事；(c)受托人对资产的投资应该多元化以防止计划资产的大量投资损失；(d)受托人要保证计划资产有足够的现金流动性；和(e)受托人对计划资产的投资必须要有适当合理的投资收益。

除了对受托人提出严格的职责，职能和行为标准之外，《保障法》还规定受托人严禁使用计划资产而进行任何谋私利的交易。这些要求和规定旨在减少或防止任何有权挪动计划资产的个人和机构利用计划资产营私舞弊，从而损害计划参加者的利益。此外《保障法》中的有关规定还要求凡是在为企业养老金计划提供服务过程中有机会接触到计划资产的个人和机构，本身要受到忠诚保险。这一要求旨在通过忠诚保险而使担保的公司因被保证的计划受托人利用计划资产营私舞弊使计划资产遭受损失时，在一定限度内付负赔偿责任。

按照《保障法》的有关规定，凡是违反受托人职责或违反被禁止的交易的要求的计划受托人或为计划提供服务的个人或机构都要受到不同程度的民事处罚，如违反行为严重者，甚至将受到刑事罪的惩罚。

（三）政府对固定受益额养老金计划的担保。

以上所谈到过的退休金津贴保障公司是根据一九七四年所通过的《保障法》而建立的一个政府机构。该机构对企业固定受益额退休金计划进行保险，雇主可以单独或联合投保，在雇主由于在经济困难或破产而无力支付其资助的固定受益额退休金计划所提供的退休金的情况下，可由该机构建立的保险基金进行资助。很明显，这是美国企业养老金体制中为保护计划参加者利益的又一有力措施。

下面概括地谈一谈美国在企业养老金体制中所发挥的作用。同美国其它行业相比，美国的企业养老金业受到联邦一级政府更多、更严的监管和控制。由于管理企业养老金计划的《税收法》和《保障法》都是联邦法规，因此美国的企业养老金计划基本上不受州级政府的任何管制和管辖。联邦政府中主管养老金计划的部门共有三个：税务局、劳动部和退休金津贴保证公司。退休金津贴保证公司的作用本文已经作了基本介绍。美国税务局的主要作用是对企业养老金计划是否符合《税收法》中对企业养老金计划获得优税或延税的优待所必须满足的要求进行监督、监控。为了达到优税和延税的目的，一个企业养老金计划必须要符合《税收法》中有关企业养老金优税合格退休金计划的许多复杂和详细的要求。前面所谈到过的向计划参加者提供最低即得受领权的要求就是其中之一。美国税务局对每一个企业养老金计划的计划书是否符合优税合格的要求都要进行审定；同时，还要对计划在实际运行中是否完全符合《税收法》提出的各种要求进行监视和实地抽查和审记。美国的劳动部主要是负责对企业养老金计划是否符合《保障法》中所提出的各项要求和规定，包括受托人的职责、职能和被禁止交易的要求和规定进行监督和监控。按《保障法》规定，如果一个企业养老金计划的受托人违反了其受托人的职责和职能或进行了被禁止的交易，那么美国劳动部部长就有权代表计划参加者或以劳动部长本人的名义向该受托人提出起诉，向受托人索回因其违反行为所对计划资产造成的经济损失。

结束语

美国的企业养老金体制是美国社会中的一个重要的社会体系。美国企业养老金计划为计划参加者所提供的收入约占该参加者整个退休收入中的 40%。另一方面，美国企业养老金计划投资于美国资本市场的资产则拥有着占美国整个股票市场近三分之一的股份。难以设想，这样一个重要的社会体系在一个世纪之前却并不存在。本作者认为，美国企业年金制度在短期内成功发展的原因有三：（1）健全的法律制度；（2）有效的税收制度；及（3）成熟的金融市场。最近，美国国会刚刚通过了《2001 年经济增长与税收减缓法》，其中对企业养老金计划的法律规定做了重大的修收。修改的主要内容一是进一步增大雇员和雇主向企业养老金计划交纳税前或延税分担额的数量；一是对目前法规中所存在的对企业养老金计划提出的过于苛刻的要求实行简化。整个法律修改的唯一目的就是要进一步提高和加强企业养老金计划在美国人民的退休收入储蓄中所发挥的作用，从而使其成为美国社会中提供养老金收入的一个更有效的工具。

A summary account of America's enterprise pension

Philip lin

作者单位：林羿：林肯金融集团特拉华（DELAWARE）投资公司，副总裁、副总律师兼公司助理秘书，法律博士

