

载郑秉文主编《保险与社会保障》，第1辑，第129-142页，中国劳动社会保障出版社，2006年1月出版

OECD
金融与企业事务总司

OECD企业年金治理准则⁺

“OECD保险&私人养老金委员会”与“私人养老金工作小组”起草
2005年4月28日由OECD理事会通过

(翻译 郑秉文)

- 一、OECD理事会推荐意见
- 二、附录1：OECD“私人养老金工作小组”和“保险委员会”推荐意见
- 三、附件：《OECD企业年金治理准则》
- 四、附录2：《OECD企业年金治理准则》释义

OECD理事会推荐意见

1. OECD 2002年部长会议达成一致意见：“执行公司治理和财务治理的最好实践，以需要一系列恰当组合的激励机制，这些激励机制应在政府管制和自我管理方面保持平衡。(他们)试图通过增强透明性和可行性来改善这些治理行为，从而增强投资者的信心，提高金融市场的稳定性

⁺ 该文通篇行文中“企业年金”(视上下文有时译为“企业年金基金”)概念译自 pension fund。按照原文字面翻译应为“养老基金”;虽然译成“企业年金”很多人也懂,它就是指职业养老计划或雇主计划,就是指第二支柱,但考虑到新产生一个概念多少会给国内带来一些混乱,尤其是官方文件使用频率比较高,所以便直接译为“企业年金(基金)”。为了这个关键概念(在该文中出现了140次)如此翻译不至于带来混乱和更加贴近原意,译者将此想法与恰好来华参加2005年7月23日一个学术会议的 Marc Bayot 先生进行了咨询,他是“欧洲投资基金和投资企业协会”(European Federation of Investment Funds & Companies, FEFSI)名誉主席,“养老基金委员会”(Pension Fund Committee)主席,欧盟委员会“养老金论坛”(European Commission“Pensions Forum”)成员,比利时布鲁塞尔自由大学教授,不仅是企业年金方面的资深专家,更重要的是,他还兼任中国某些金融机构的独立董事,虽不懂中文,但非常了解和熟悉中国的业内情况。他在听了译者的解释之后认为,将 OECD 这份文件中 pension fund 这个英文概念直接译为企业年金是完全可行的,因为这两个中英文概念之间是“absolutely the same”;这就更加坚定了译者的决心;当时,在场的其他一些国内业界专家也觉得完全可以,例如田仁燦和阎小庆先生等,且他们的英文和法文都非常非常好。一个重要概念在中英文里的转换毕竟是一件大事,既要符合其原文原意,又要符合国内业界习惯。于是,这个概念的翻译就这样下决心定下来了。这里,译者对上述各位专家表示感谢。文中加粗楷体字为原文如此——译者注。

和适应性。”

2. 强调财务治理正如强调广泛的公司治理一样，都反应了金融市场在经济制度中所不可或缺的重要作用，还反应了经济部门明确的风险与义务。之所以强调治理，是因为即使在高度管制的经济部门中，仅靠管制也是不足以取得公正有效性所必须的良好实践行为。为实现公正有效性的目标，公司自身必须研究制定内部规则及体系，但政府及国际性组织可以对这些内部规则和制度提供指导性意见。

3. 鉴于此，“私人养老金工作小组”承担的企业年金公司治理的研究工作试图对企业年金治理的特性予以阐述，以达到对修订版《OECD公司治理准则》予以完善之目的¹。

4. 企业年金的治理必须提出要注意行业的专门的相关问题，例如诚信责任，受益人/投保人的权利，风险管理技巧或那些为数众多的企业年金的非公司特征等。企业年金可以特殊目的的法人实体(养老金实体)的形式而建立，例如信托、基金会及公司等实体形式，通过这些实体形式来代表养老计划(基金)成员以实现其拥有和控制企业年金的行为。企业年金或是由金融机构管理的法律上独立的账户所组成，或是以计划发起人与管理基金的金融机构之间签订协议的形式所建立。

5. 企业年金治理中的关键因素是治理的主体机构，即负责企业年金日常管理和安全维护的自然人、自然人集团或法人实体。如果企业年金是以养老金实体的形式成立，实体的治理主体通常也会负责基金的日常管理²。如果基金是由一系列独立账户组成，管理账户的金融机构就是基金的治理主体。在某些国家，只允许指定的金融机构(企业年金管理公司)来管理企业年金。

6. 治理主体要面对各种形式的外部监管。在第一个层次，计划成员和受益者会选举一些成员组建专门的委员会(如监事会或监管委员会)，以专门对治理主体予以监督。在另一个层次，监管机构要求精算师、审计师以及管理人等独立的专业人士对治理主体是否遵守相关法律法规进行监督并提出报告。最后，治理主体还要受到有关当局的监管，因为养老金制度的复杂性不同，精算师、审计师和托管人所担当的特定角色不同，所以，监管当局实施外部监管的规则和细则也就随之有所不同。

7. 《企业年金治理准则》强调的是在企业年金成立和营运过程中可能出现的需要监管当局注意的诸多问题。除了其它目的之外，《准则》还特别试图向各国提供企业年金治理的管理指导性意见，包括在以下这样一些方面提供法律意见：养老金实体的法律形式和法律结构、企业年金管理所涉及到的作为管理各方“当事人”之间及其与计划成员之间的相互关系和互动作用等。

8. 尽管《准则》注重的是企业年金管理方面的良好实践，但也许要通过其它方式才能对其实施。实践中，《准则》所确定的某些职能，如审计和管理，也许是由同一个实体来执行。这种情况下的主要目标就在于，在两种职能与同一个实体执行时，如何通过对企业年金治理主体所做出的决策和所进行的活动进行独立外部审查从而确定不遵守管理规定的行为。

9. 《准则》还适用于那些私人职业养老金计划的企业年金。在一些国家，《则准》也适用于个人养老金制度安排下建立起来的企业年金。个人养老金基金³和保险协议不在考虑范围之内。

¹ OECD 网站提供该文件。

² 但是，在有些国家，养老金实体的治理主体被要求须将基金的管理委托给金融机构。

³ 之所以不考虑个人企业年金，是因为这些计划的成员他们自己管理资产，事实上，他们的行为很像是一个基金的治理主体。当然了，在目前的金融产品中，个人可以投资这样的基金，例如银行存款，集合投资计划，或购买保险单，所有这些都涉及到其它资产形式产品的投资问题。

10. 《准则》的形成和发展是建立在对以往私人养老金的研究基础之上，“私人养老金工作小组”和“保险委员会”在该领域进行了深入的研究⁴。重要的是，《准则》对《理事会职业养老金监管核心原则的推荐意见》是一个有力的补充⁵。

11. 《准则》也得益于《OECD公司治理准则》的研究及修订，反过来它又是《OECD公司治理准则》的一个补充。就这方面而言，“私人养老金工作小组”认为，修订版《OECD公司治理准则》为企业年金治理结构提供了重要的启示性意义^{*}。

12. 企业年金的所有者或受益人在某些属性特点上，与股票持有者和利益相关者具有相同之处。特别是，修订版《OECD公司治理准则》规定，股票持有者和利益相关者在权利受到侵害时有权获得有效补偿，并且股票持有者和利益相关者有权获得相关信息。修订版《OECD公司治理准则》还确认了公司董事会的一些关键责任与义务，这些关键责任与义务与适用于企业年金治理主体的责任与义务多有重合。被《OECD公司治理准则》确认的公司治理框架也应该成为确保公司得以发展的战略原则，成为确保董事会对管理行为进行有效监控的手段，成为确保董事会对公司和股东负有一项责任。

13. 于是，“私人养老金工作小组”和“保险委员会”决定，他们对《OECD企业年金治理准则》和《保险公司治理准则》所做的工作和贡献，在执行过程中，要与“指导工作组”紧密合作，从而确保与修订版《OECD公司治理准则》完全保持一致，并将这些指导原则送呈理事会之前应先提交给“指导工作组”。

14. 《OECD企业年金治理准则》（“工作小组”2002年首次通过并由“保险委员会”2003年12月签署发布）在被提交给“指导工作组”之前，《OECD公司治理准则》进行了修订，新版《保险公司治理准则》早已出台。在2004年10月19日-20日召开的会议上，“指导工作组”认为上述两项《准则》都是在修订版《OECD公司治理准则》框架之内并与其完全一致。

15. “附录1”中所列的准则可分为两部分：治理结构的准则和治理机制的指导性原则。“附录2”是释义部分，它提供了进一步的信息。“附录2”不是《推荐意见》草案的正式组成部分，“保险委员会”和“私人养老金工作小组”将根据需要随时对其进行修订^{**}。

附录1：

OECD “私人养老金工作小组” 和“保险委员会”推荐意见

理事会，

⁴ 在其它方面，《准则》还注意到了OECD和IOSCO对集合投资计划所做出的努力。对CIS的这些要求在许多方面与企业年金都有共性。但是，需要注意的是，集合投资计划是建立在DC型计划原则的基础之上，即一般来说并不提供防范金融风险的保险。2003年9月欧洲议会和欧洲理事会也发布了一个指导原则《职业退休计划机构相关的法律、监管和行政管理协调》(2003/41/EC)，这个指导原则包括职业养老金机构治理的若干要求条款，它包括本《准则》中定义的“企业年金”(公司)。

⁵ 在OECD网站提供该文件。

^{*} 《OECD公司治理准则》发布于1999年，2004年发布了“修订版《OECD公司治理准则》”——译者注。

^{**} 根据上下文和后面的2个附录和1个附件，这里的原文疑似有误：应为“附件”《企业年金治理准则》分为两部分，治理结构的准则和治理机制的准则。——译者注。

鉴于OECD章程第5b条及其1960年12月14日的修订条款；

鉴于OECD 2002年部长会议达成一致意见：“执行公司治理和财务治理的最好实践，以需要一系列恰当组合的激励机制，这些激励机制应在政府管制和自我管理方面保持平衡。（他们）试图通过增强透明性和可行性来改善这些治理行为，从而增强投资者的信心，提高金融市场的稳定性和适应性。”

鉴于金融机构的混业经营不仅要依赖于监管，还依赖于金融机构内部治理实践的质量；

鉴于企业年金除了需要执行修订版《OECD公司治理准则》提出的一般性标准之外，它所面对的风险和责任具有特殊性，因而需要特殊的治理准则；

鉴于《OECD企业年金治理准则》（以下简称《准则》）须执行《OECD公司治理准则》，并须执行2004年10月“公司治理指导小组”规定的关于《企业年金治理准则》须与修订版《OECD公司治理准则》完全保持一致的精神；

鉴于《准则》强调企业年金的建立和营运过程中可能出现的若干监管因素；

鉴于企业年金的目标应成为一个严格的退休收入来源服务，企业年金治理结构的监管须以此为目标；

鉴于在企业年金监管中虽然《准则》可以对良好的实践予以识别，但是在执行过程中却可以通过其它途径予以实现；

鉴于《准则》是建立在“私人养老金工作小组”以往在该领域进行的前期工作基础之上，并考虑到《准则》是对理事会2004年4月通过的《理事会职业养老金监管核心原则的推荐意见》的贯彻和实施；

鉴于《准则》的设计是建立在成员国和相关国际机构与国际组织的经验基础之上；

鉴于修订版《OECD公司治理准则》中对企业年金的结构或功能做出了新的发展，这些准则应该进一步更新和调整；

为此，根据“私人养老金工作小组”和“保险委员会”的提议，特此建议：

第一，请各成员国政府和养老金实体确实为企业年金制定一个足够有效的治理结构，并将下述“附件”作为本《推荐意见》不可分割的一个组成部分；

第二，请各成员国将这些准则在企业年金公司中进行宣传和传播；

第三，请非成员国经济体充分考虑本《推荐意见》，如果可能的话，根据“保险委员会”确定的条件对其予以遵守；

第四，请将执行本《推荐意见》的情况和经验告知“保险委员会”和“私人养老金工作小组”并与之进行交流，有可能的情况下，在本《推荐意见》实施三年之内或更短的时间之内向理事会做出报告。

附件：

《OECD企业年金治理准则》

以下各条“准则”适用于由自治性的、集合性的、集团性的企业年金所支持的个人职业养老金计划。在某些国家，这些“准则”也适用于个人养老金制度安排之下建立起来的企业年金。各国实际情况和执行过程可能各有差别，但执行的目的在于满足《准则》提出的主要目标。

这些“准则”与修订版《OECD公司治理准则》是一致且相容的，同时，这些“准则”是对其一种补充与完善。

——对企业年金公司治理的监管应明确以“设立企业年金是为了确保退休以后能有一个稳定的收入来源”为目的。

一. 治理结构

——治理结构应确保管理责任与监督责任二者之间的合理划分，应确保这两项责任得到可靠并适当的落实。

1. 责任识别

在企业年金治理过程中，应对管理和监督这两项责任进行明确界定并且合理分配。一个养老金实体一经成立，它就代表计划或基金成员拥有了企业年金公司，这时，该实体的法律形式、内部治理结构及其主要目标都应明确地表述在养老金实体的章程、议事规则、契约及信托工具或任何与此相关的文件之中。如果企业年金是完全独立的由金融机构管理的账户，这个养老计划或养老金计划发起人（成员）与金融机构之间签订的合同就应明确规定后者在管理企业年金时所应承担的责任与义务。

2. 治理主体

每个企业年金都应设立一个治理主体⁶，这个主体机构有管理企业年金的法定权力，并对确保遵守协议条款及维护计划成员和受益者最佳利益负有最终责任。治理主体的责任与义务应与企业年金的首要目标一致，即企业年金应确保退休以后能有一个稳定的收入来源。即使治理主体将某些职能转包给外部服务供应商去执行，但也不能因此而完全免除其责任。例如，治理主体仍将负有对这些外部服务供应商的监视和审查的责任。

3. 专家咨询

当治理主体在制定正式决策时缺乏足够的专家意见予以支持和责任难以履行时，监管部门有权要求治理主体去寻求专家意见或聘任专业人士以完成某些职能。

4. 审计师

审计师是独立于养老金实体、治理主体和计划发起人的，应由适当的实体或监管部门予以任命以完成与协议完全一致的阶段性审计。审计师的工作完全取决于总体监管框架，在履行其工作责任时，审计师应将那些对企业年金的财务状况、行政管理、会计结构可能产生严重负面影响的情况，立即向治理主体报告；如果治理主体不采取适当的纠正措施，还应就其所察觉到的问题向有管理权限的监管部门报告。

⁶ 该治理主体也可以是行政管理人。

5. 精算师

对于所有“待遇确定型计划”（下简称“DB型计划”——译者注）企业年金，治理主体都应任命一位精算师。一旦精算师意识到在履行了他或她的专业职责或法律义务之后，并意识到基金公司不遵守和有可能不遵守相当法律法规的要求，精算师就应根据总体监管制度的情况向治理主体进行报告；如果治理主体不采取适当的纠正措施，就应立即向监管部门报告。

6. 托管人

企业年金资产的托管可以由养老金实体、管理企业年金的金融机构或独立的托管人来执行。如果治理主体任命独立托管人来负责管理企业年金资产并确保该资产的安全性，则企业年金资产应与托管人的资产在法律上完全分离。即使托管人将部分或全部资产委托给第三方，托管人并不能因此而免除其对资产安全性负有的责任。

7. 责任

治理主体应向养老金计划成员和受益人及监管当局负责。治理主体还应承担起津贴提供方的义务并以此对企业年金计划发起人负责。为能确保治理主体履行责任，应立法对其做出规定。

8. 适当性

治理主体应满足最低的适当性标准，以确保在企业年金的管理过程中具有高水平的公信力和职业操守。

二. 治理机制

——企业年金应有恰当的控制、交流和激励机制，以鼓励其制定正确的决策，适当而及时地采取行动，保持透明性和定期进行监察与评估。

9. 内控

必须采取适当的控制措施，以确保在营运和监督这两项责任中所涉及到的所有“人”和所有实体都能按照养老金实体的议事规则、章程、合同或信托工具或任何与之相关的法律文件所明确规定的目标行事，确保所有“人”和实体都须依法行事。这些控制措施应覆盖所有的基本组织程序及管理程序；这些控制措施应根据计划规模和复杂性的不同而应包括业绩评估、薪酬机制、信息和处理机制以及风险管理程序。

10. 报告

在企业年金管理中涉及到的所有“人”和实体之间应建立起报告的渠道，以确保相关的准确信息得以有效而及时地传递。

11. 信息披露

治理主体应向所有各方（主要是养老金计划成员、受益人及监管当局等）清晰、准确、及时地披露相关信息。

12. 纠错机制

养老金计划成员和受益人有权介入法定纠错机制，以至少可以保证通过监管当局或法院能够采取及时的纠正措施。

附录2：

《OECD企业年金治理准则》释义

以下各条“准则”适用于由**自治性的、集合性的、集团性的企业年金所支持的个人职业养老金计划**。在某些国家，这些“准则”也适用于个人养老金制度安排之下建立起来的企业年金。各国实际情况和执行过程可能各有差别，但执行的目的在于满足《准则》提出的主要目标。

这些“准则”与修订版《OECD公司治理准则》是一致且相容的，同时，这些“准则”是对其一种补充与完善。

——对企业年金公司治理的监管应明确以“设立企业年金是为了确保退休以后能有一个稳定的收入来源”为目的。

一. 治理结构

——治理结构应确保管理责任与监督责任二者之间的合理划分，应确保这两项责任得到可靠并适当的落实。

1. 责任识别

在企业年金治理过程中，应对管理和监督这两项责任进行明确界定并且合理分配。一个养老金实体一经成立，它就代表计划或基金成员拥有了企业年金公司，这时，该实体的法律形式、内部治理结构及其主要目标都应明确地表述在养老金实体的章程、议事规则、契约及信托工具或任何与此相关的文件之中。如果企业年金是完全独立的由金融机构管理的账户，这个养老计划或养老金计划发起人（成员）与金融机构之间签订的合同就应明确规定后者在管理企业年金时所应承担的责任与义务。

养老金实体是按照章程、议事规则、契约和信托工具等建立起来的。这些法律文件常常连同其他相关材料一起，共同确定了养老金实体的法律形式、内部治理结构和主要目标。养老金实体的主要目标因其支持的计划类型不同而有所不同。在“缴费确定型计划”中（下简称“DC型计划”——译者注），养老金实体的主要目标可以是将养老金资产进行投资，以获取风险调整后收益的最大化。而在“待遇确定型计划”中（下简称“DB型计划”），养老金实体也许还有若干目标，例如确保养老金计划资产与负债之间得到足够的平衡，以满足在养老金计划成员去世或退休时发放津贴的需要。

某些养老金实体的运营职能应予以识别确认并明确给予分割，包括征集缴费、账户记录、精算分析、融资和缴费政策、资产负债管理（对于DB型计划和混合型计划而言）、投资策略（对DB和DC型计划而言）、资产管理、向计划成员披露信息和遵守法律法规等。上述责任义务及其分配情况应在养老金实体的相关文件中予以明确说明。

基金公司治理架构中，计划发起人的作用和计划（基金）成员的权利也应在文件中明确予以说明。通常由计划发起人来选择企业年金的治理主体或任命至少治理主体中一部分的成员。企业年金如果是以独立法人实体形式建立，该实体某些职能部门人员如精算师和资产管理人等，可以由计划发起人的雇员或外部咨询专家来担任。但总体来看，任命养老金实体的职业人士及外部服务提供商应是企业年金治理主体的责任。养老金计划成员或基金成员在选举治理主体的成员时或选举企业年金监事会成员时要发挥重要作用。在某些国家，选举治理主体的成员是由工会来代表计划（基金）成员执行的。

当企业年金是由金融机构管理的独立账户形式建立时，金融机构的责任应在计划的文件或协议文件中予以明确说明。在职业计划中，计划发起人应与负责管理企业年金的金融机构签订

一项协议，基金的目标应明确予以约定。在个人计划中，应由计划成员与金融机构直接签订协议。

2. 治理主体

每个企业年金都应设立一个治理主体⁷，这个主体机构有管理企业年金的法定权力，并对确保遵守协议条款及维护计划成员和受益者最佳利益负有最终责任。治理主体的责任与义务应与企业年金的首要目标一致，即企业年金应确保退休以后能有一个稳定的收入来源。即使治理主体将某些职能转包给外部服务供应商去执行，但也不能因此而完全免除其责任。例如，治理主体仍将负有对这些外部服务供应商的监视和审查的责任。

企业年金是由治理主体或行政管理人控制的，他们负责企业年金的营运和监管。治理主体也可对养老金计划的其它（或实际上是所有）管理领域进行负责。这个治理主体或行政管理人可以是个人，一个委员会，或多人组成的诸多委员会，或一个法人实体。在某些情况下，将运营与监控的功能在不同委员会之间分割开来也许是更合适的。因此，应成立一个独立的监事会或监控委员会，其主要职能就是选举和监督执行董事会。监事会可以被赋予其它一些责任，例如，可由监事会来任命企业年金的外部监视人（审计师）。监事会可以构成养老金实体内部治理结构的一个组成部分，在外部建立也可以。监事会成员可由计划发起人和计划（基金）成员选举产生。在“公司型”企业年金中，计划（基金）成员全体大会还将承担某些监控的功能。

尽管治理主体可以将营运的责任赋予给养老金实体内部人士或外部服务提供商，但最终对企业年金主要目标负责监督和实施的还是治理主体，这个主要目标就是确保退休以后能有一个稳定的收入来源。特别是，治理主体还负有监视和监督那些服务提供商的责任。制定投资决策和风险监控措施等核心职能一般来说也由治理主体来承担，尽管它当然会寻求外部咨询意见。

治理主体的主要责任至少应包括以下方面：

第一，监视企业年金的行政管理，以确保其现在在基金议事规则、章程、契约和信托工具或其它任何与之相关法律文件中所明确列出的目标（例如，资产配置多样化、成本 - 效率管理，等等）；

第二，负责挑选管理人员，发放薪酬，实施监视，必要时对营运负责人和外部服务提供商进行更换（例如资产投资管理、精算师、托管人、审计师等）；

第三，确保养老金实体遵守养老金法律（例如投资规定、报告和信息披露制度、利益冲突情况的控制、不当使用特权信息等）；

尽管治理主体应将服务于养老金计划成员的利益放在第一位，但他也会被要求考虑到养老金计划发起人的某些利益。特别是，养老金计划（实体）的文件可以规定，治理主体在执行其职能时不得将不必要的财务负担强加给计划发起人（即计划成员和受益人的利益在通过其他方式同样可以得到最佳保证时，计划发起人就同时获得了更多的利益）。例如，管理企业年金的成本如果仅由计划发起人来负担，治理主体的管理效率就须得到保证，以使雇主负担的成本最小化。

3. 专家咨询

当治理主体在制定正式决策时缺乏足够的专家意见予以支持和责任难以履行时，监管部门有权要求治理主体去寻求专家意见或聘任专业人士以完成某些职能。

如条件具备，治理主体应寻求专家的咨询建议，也可授权外部机构来执行这些职能。在治理主体向外部咨询师和其他专业服务提供商进行咨询时，咨询职能的内容应包括投资政策，资

⁷ 该治理主体也可以是行政管理人。

产 - 负债管理，津贴支付等。企业年金治理主体也可以将某些经营管理职责授权给专业服务提供商来执行，如资产管理和津贴支付等；也可利用计划发起人的资源，尽管他们并不总是具有合格的职员来执行这些特殊的职能，诸如精算分析。

治理主体应确保其所有职业人员和（条件允许情况下）外部服务供应商都具有相应的任职资格和从业经验，以确保其职能与其养老金实体和养老金计划的目标完全相符。

4. 审计师

审计师是独立于养老金实体、治理主体和计划发起人的，应由适当的实体或监管部门予以任命以完成与协议完全一致的阶段性审计。审计师的工作完全取决于总体监管框架，在履行其工作职责时，审计师应将那些对企业年金的财务状况、行政管理、会计结构可能产生严重负面影响的情况，立即向治理主体报告；如果治理主体不采取适当的纠正措施，还应就其所察觉到的问题向有管理权限的监管部门报告。

审计师负责定期审查养老金计划和企业年金的财务账户，审计的范围和频率应根据养老金计划（基金）的性质、复杂性和规模的不同而有所不同。

审计师还应该发挥外部“告密者”的作用。在其执行职责的过程中，如果察觉到企业年金财务地位、管理和会计结构等受到任何严重威胁时，他们应立即向治理主体报告。如果治理主体没有采取适当的纠正措施，审计师就应向有管理权限的监管当局报告。监管当局或相关专业机构应对其不遵守企业年金章程和/或当前法律规定的有关行为所可能造成的影响向审计师颁发指导性原则意见。在一些国家，通常由审计师来执行的某些职能可以由其他实体来执行，例如托管人。

审计师应独立于养老金实体、治理主体和计划发起人，这对确保审计意见的公正性是非常重要的。通常情况下，审计师应由养老金实体的治理主体来任命。在某些情况下，监管当局可以直接任命审计师。

5. 精算师

对于所有“待遇确定型计划”（下简称“DB型计划”——译者注）企业年金，治理主体都应任命一位精算师。一旦精算师意识到在履行了他或她的专业职责或法律义务之后，并意识到基金公司不遵守和有可能不遵守相当法律法规的要求，精算师就应根据总体监管制度的情况向治理主体进行报告；如果治理主体不采取适当的纠正措施，就应立即向监管部门报告。

计划发起人的目标是向计划成员保证避免投资和/或长寿风险，所以，治理主体应为构成养老计划的所有企业年金任命一位精算师。尽管DC型计划中精算师的作用有限，但也会发挥一定的咨询作用，因为制定投资政策的目的是为退休提供足够的收入。

精算师不一定总是一名来自企业年金实体或负责掌管基金的金融机构里受聘的雇员。例如，精算师可以直接受雇于雇主或计划发起人，他/她也可以是一个外部服务提供商（例如，可以是一名职业精算师或是一个薪酬待遇咨询公司）。通常情况下，治理主体的成员不能被任命为养老金计划（基金）的精算师。

精算师的作用至少应包括评估基金当前和未来养老金的债务，从而在公认的精算和会计处理方式下确定出养老金计划的财务支付能力。精算师还应确认养老金计划的融资需求，在考虑到养老金计划债务性质的情况下预测其缴费的水平标准。精算师还应发挥“告密者”的功能，当他或她意识到基金没有遵守或没有可能遵守法律的规定时（如最低融资要求），应立即向治理主体报告。如果治理主体没有采取恰当的纠正措施，精算师应当向有管理权限的监管当局报告。

监管当局或相关专业实体应就其不遵守企业年金章程和/或当前法律规定的有关行为所可能造成的影响发布指导性原则意见。

6. 托管人

企业年金资产的托管可以由养老金实体、管理企业年金的金融机构或独立的托管人来执行。如果治理主体任命独立托管人来负责管理企业年金资产并确保该资产的安全性，则企业年金资产应与托管人的资产在法律上完全分离。即使托管人将部分或全部资产委托给第三方，托管人并不能因此而免除其对资产安全性负有的责任。

如条件允许，可规定由企业年金的治理主体负责任命托管人，托管人不同于法人实体，也不同于那些负责管理企业年金的金融机构。任命一个独立的托管人是确保企业年金资产的物质形态安全性和法律意义上的安全性的一个有效方式。

托管人管理着企业年金资产，其地位应是确保其资产的安全性。他们还可以提供一些附加服务，例如证券、现金、投资会计报告、业绩评估等。在某些情况下，托管人还应发挥外部告密的功能，例如类似于审计师之于养老金资产投资的功能。

7. 责任

治理主体应向养老金计划成员和受益人及监管当局负责。治理主体还应承担起津贴提供方的义务并以此对企业年金计划发起人负责。为能确保治理主体履行责任，应立法对其做出规定。

治理功能的责任是十分重要的，这是因为，当出现管理失误时，监管当局、计划成员和受益人要对治理主体实施惩戒或寻求其它纠正措施。治理主体也可能对计划发起人负责，但这种责任只与其作为待遇提供商的义务为限。

为保证治理主体的责任性，治理主体的相关行动均应负有法律责任。某些情况下，这些责任包含个人财务方面的责任。于是，对于这些责任予以投保就可以增强企业年金一旦出现管理失误时弥补损失的能力。

治理主体的责任还会在以下方面提出要求：

第一，治理主体定期召开会议；

第二，治理主体的决策权力分散化（如规定绝对多数投票通过时才可形成决策）；

第三，在上述会议形成的决议要以适当的形式向计划成员和受益人予以披露；

第四，企业年金有关营运情况的信息要向监管当局报告；

第五，治理主体成员的选举机制要具有透明性（包括通过公平的选举制度对计划成员和受益人的代表进行任命的可能性）；

第六，适当的连续计划的过程。

有些决策必须向计划成员和受益人进行信息披露，因为这些决策会对未来养老金待遇产生重大影响，如投资政策的变化等。为减轻治理主体的行政管理负担，披露可以定期进行，例如每年一次，而无需治理主体每次开会都予披露。

企业年金治理主体成员的选择和继任的计划结构要着重处理好其任期、任命（选举）和免职等事宜。由于特定计划的类型和具体内容有所不同，治理主体成员的任期也就有所不同。

可以做出规定，治理主体的某些成员应由计划成员及受益人选举产生，以增强其责任性。治理主体的这些成员可以仅仅被赋予监督的职责，以确保经营管理过程中做出的决策都符合养老金计划成员及受益人的最佳利益。当养老金计划（基金）的成员资格是强制性地或自动地成

为其雇佣合同中的一个组成部分时(对封闭式基金来说情况经常这样),由计划成员和受益人选举出他们在治理主体中的代表是最为合适的。在这种情况下,计划成员通常不能“用脚投票”,自然也就不能选择不同的企业年金(除非他们离开这个雇主)。

当计划成员和受益人可以选举治理主体的部分成员时,就应推荐采取一个公平的投票制度(例如绝对多数通过予以当选)的选举方式。在选举过程中,应向有关选举程序提供治理主体成员的个人自然状况信息。这些信息的提供要及时,要充足,至少应包括年龄、企业年金相关的工作年限、任职资格和从业经验。正如前文所述,如现存的雇员组织(如工会)已建立并实行了内部选举制度,再进行额外的选举就显得多余。

8. 适当性

治理主体应满足最低的适当性标准,以确保在企业年金的管理过程中具有高水平的公信力和职业操守。

治理主体的成员应满足最低的适当性水平。自动失去成员资格的条件包括作伪证或其它犯罪行为,由于企业年金或其他基金管理失误而受到的民事处罚以及个人信用破产等。

治理主体成员所必需的任职资格和从业经历取决于其承担的责任。对于治理主体中那些负有经营责任的成员,如投资策略的设计人员或资产负债的建模人员,他们应被要求具有某些特殊的任职资格和从业经历。另一方面,那些仅承担监督责任的成员,如被养老金计划成员选举出来的人员,他们并不一定被要求完全符合这些任职资格和从业经历,但如果他们拥有足够的知识和经验从而能够理解经营基金的职业人士所做出的决策,那就更理想了。如果治理主体还包括计划成员全体大会的话(企业年金公司如果是“公司型”的话就是这样),那就显然不需满足这条标准了。

二. 治理机制

——企业年金应有恰当的控制、交流和激励机制,以鼓励其制定正确的决策,适当而及时地采取行动,保持透明性和定期进行监察与评估。

9. 内控

必须采取适当的控制措施,以确保在营运和监督这两项责任中所涉及到的所有“人”和所有实体都能按照养老金实体的议事规则、章程、合同或信托工具或任何与之相关的法律文件所明确规定的目标行事,确保所有“人”和实体都须依法行事。这些控制措施应覆盖所有的基本组织程序及管理程序;这些控制措施应根据计划规模和复杂性的不同而应包括业绩评估、薪酬机制、信息和处理机制以及风险管理程序。

内控措施的范围和复杂性是根据养老金计划、基金和实体的类型与规模的不同而有所不同的。但是,总是存在着某些基本的组织程序和管理程序,它们对风险管理、风险控制和广泛的经营实践来说是非常重要的:

- 第一,定期对企业年金营运和监督过程中所涉及到的“人”和实体的业绩进行评估;
- 第二,定期对薪酬机制进行评价,以确保为那些负责企业年金营运和监督的负责人提供正确的激励;
- 第三,定期对信息处理程序、营运软件系统和会计财务报告系统进行检查;
- 第四,必要时对利益冲突的状况进行识别和监视并进行纠正;
- 第五,建立对不当使用特权信息进行制裁的机制;
- 第六,对风险测量和管理制度进行充分地完善,包括其有效的内部审计;

第七，定期对合规体系进行评估。

定期对养老金实体内部员工和外部服务提供商（如为养老金实体提供咨询、精算分析、资产管理和其它服务的机构）的绩效进行评估，这就需要建立一些机制。治理主体进行自我分析的活动，独立的外部“人”或机构对养老金实体内控机制进行审查的活动，这些都是一种良好的实践。如果治理主体由执行董事会和监事会组成，那么，就可以将评估执行董事会绩效的任务分配给监事会。

对企业年金管理过程中涉及到的所有“人”和实体建立目标业绩测评措施是十分必要的，如为外部资产管理人建立适当的参照系。应定期根据绩效标准对经营业绩进行评估，并将评估结果报告给有关决策者，必要的话，再报告给监管当局和企业年金成员。参照系也需定期修订，以确保其与企业年金目标一致（如投资策略）。

恰当的薪酬水平可以对良好的绩效提供正确的激励。成立薪酬委员会并设立主席制将有助于优化企业年金营运与监督负责人薪酬水平的评估过程，其中包括资产管理人、托管人、精算师和治理主体的成员薪酬水平的评估。

养老金计划提供方销售人员的薪酬政策将对治理主体实施严格的日常管理起到保证作用，否则将产生成本，而这些成本将会大幅度削减养老金的待遇水平。还可能存在一种风险，即销售人员的行为可能有悖于计划成员的利益最佳原则，提供的产品不一定适合于某些个人。因此，治理主体应确保销售人员的收入结构不至于产生一种扭曲的激励机制从而误导消费者做出错误的决定***。

对利益冲突的情况应予以识别并采取适当的方式予以处理。在某些情况下，禁止将职能完全集中于单个人或实体身上，这也许是个比较理想的解决办法，否则就会产生利益冲突。在其它情况下，治理主体被要求紧密监视利益冲突情况的发生，因此，只要向治理主体披露相关的利益冲突情况就完全可以了。

当利益冲突涉及到治理主体个别成员时，需由其他未卷入到冲突之中的成员对其进行调查和监视。条件允许的话，治理主体可以对服务和交易寻求独立的咨询意见和指导原则。如果治理主体个别成员认为某种利益冲突将有损于计划成员和受益人的利益，并且治理主体对此又无能为力，那么就应向监管当局报告，由后者来决定是否允许这种情况发生，如果允许的话应具备什么样的先决条件。

治理主体应建立适当的控制措施以防止滥用特权信息或机密信息。应建立行为规范，要求雇员公正、诚实和公平交易。应建立内部审查机制，检查行为规范的遵守情况，处罚违规行为。

应建立风险测量与管理制度和充分有效的内部审计制度。风险管理制度既应覆盖投资风险，又应覆盖长寿风险。这些控制机制必将为良好的职业操守奠定基础，增强管理决策的透明性和一致性，保护所有企业年金的持有人。

最后，养老金实体应建立有关机制，对遵纪守法情况进行评估。应任命一名官员，定期负责执行这项活动。

10. 报告

*** 这里反复出现的“销售人员”主要是存在于欧洲大陆和其它国家地区的开放式企业年金，他们大多属于非信托型企业年金，而较少存在于讲英语的国家——译者注。

在企业年金管理中涉及到的所有“人”和实体之间应建立起报告的渠道，以确保相关的准确信息得以有效而及时地传递。

应设置有效程序以确保治理主体的每个成员可以接收到恰当、及时、准确、完备、一致并易于理解的信息，并根据其职业行为操守，有效地履行其责任与义务，并确保其授权的责任得到履行。

就其职能来说，治理主体应确保精算师、资产管理人、咨询师、托管人和其他专业服务提供商均能及时接收到有关准确信息，从而确保这些职业人士能够履行治理主体为其规定的各自责任。

11. 信息披露

治理主体应向所有各方（主要是养老金计划成员、受益人及监管当局等）清晰、准确、及时地披露相关信息。

养老金计划的所有成员都应从加入计划之时就接收到关于计划细节的信息，它们至少应包括以下项目：

第一，计划发起人和计划成员应支付的缴费率；

第二，投资保证和待遇承诺（如果有的话）；

第三，成员应支付的费用；

第四，在DC型计划中（即投资和长寿风险由计划成员来承担）对企业年金投资政策要给予简单易懂的描述。

企业年金计划细节的任何重大变动应及时向养老金计划成员报告（如果成员去世的话应向受益人报告）。如果计划成员提出要求，他们就应该免费收到基金议事规则、章程、规定和其相关文件。这些文件应清楚载明企业年金的目的、计划成员和受益人的权利等。

养老金计划成员有权获得企业年金运营的信息。在DB型和混合型计划中，如果计划成员提出要求，他们就应获得如下信息，包括足以支撑养老金承诺的融资水平，企业年金的资产配置和企业年金运营的其它相关信息。在DC型计划中，计划成员至少应收到年度财务报告，其中必须标明其企业年金的账户余额、投资策略和经营业绩，其行文一定要使用标准的格式化表述方式（例如，除去费用之后的净值应在各个基金之间具有可比性）。如计划成员拥有一定的投资选择权利时，治理主体就更应定期对其运营业绩予以信息披露，如投资业绩和佣金等信息可以通过当地金融媒体向公众予以披露。

当治理主体做出的决策可能会对未来养老金待遇产生重大影响时，如投资政策发生变化，他们就应被要求向计划成员和受益人披露相关信息。为减少治理主体的行政管理负担，信息披露可定期进行，例如一年一次，而无需治理主体每次开会都予披露。

12. 纠错机制

养老金计划成员和受益人有权介入法定纠错机制，以至少可以保证通过监管当局或法院能够采取及时的纠正措施。

计划成员如有权介入法定纠错渠道就有机会对损失予以弥补，并对企业年金管理失误予以有效地惩治。此外，养老金计划成员和受益人如有权进入其他非正式制裁和惩罚机制，就可确保企业年金治理主体以他们最佳利益的原则对其进行管理。

内部争议程序和独立仲裁等非正式纠错渠道具有许多优势，如可以降低消费者的成本，从

潜在能力来看，解决问题也较为迅速。独立仲裁还为企业年金的行政管理人提供了一个自我监督的途径。为提高公信力和维护有效的商业惯例，仲裁机构可由行业本身来建立。一般说来，司法程序对惩罚管理失当行为来说是相当有效的，如某个群体（例如就业服务协会）因管理失当行为而受到影响时司法程序是最适宜的，但对个人消费者来说其成本却过于昂贵。

（译者郑秉文为中国社会科学院研究员）