



VOICE OF AMAC

(2019年第18期，总第122期)

中国证券投资基金业协会

2019年7月30日

基于个人养老金账户发展起来的企业 养老金—美国的经验与借鉴

【编者按】人口老龄化将对国家发展全局产生深刻影响，是我国面临的一项重大挑战。为了做好国民退休养老制度安排，应对老龄化难题，根据党的十九大报告关于全面建成多层次社会保障体系要求，基本养老保险全国统筹、职业年金市场化运营、个人养老金制度顶层设计等制度改革正在全面推进。为了给政界、学界、业界提供有益借鉴，中国证券投资基金业协会积极组织行业开展境外养老金制度研究，总结国外成功经验，汇聚成研究报告，并陆续在协会刊物《声音》发布。

本期《声音》介绍的是雇主发起式个人退休账户计划（Employer-sponsored Individual Retirement Account，以

下简称雇主发起式IRA)。依托第三支柱的灵活制度，雇主发起式IRA比其他雇主养老金计划设立和运营更加简易，支持雇主缴款或匹配缴款，且雇主不必承担受托责任，税优额度并入第二支柱，不影响其他IRA计划的税优额度。我国正处在下调基本养老保险单位缴费比例、企业年金优制扩面、第三支柱顶层设计的关键时期，借鉴雇主发起式IRA针对小企业、自雇人士的“精准”设计，有助于降低小企业负担的同时提高雇员的退休待遇，激发小企业的参与动力，让灵活就业群体有更多的制度参与感和获得感，促进多层次养老保障体系均衡发展。

一、雇主发起式IRA的起源与发展

个人退休账户（Individual Retirement Account，以下简称IRA）是美国养老金第三支柱的主要构成，具体包括：传统IRA，罗斯IRA，简易雇主计划IRA（Simplified Employee Pension IRA，以下简称SEP IRA），工资扣除型简易雇主计划（Salary Reduction SEP IRA，以下简称SAR-SEP IRA）和雇员储蓄激励匹配计划（Savings Incentive Match Plan for Employees IRA，以下简称SIMPLE IRA）等类型，后三种计划均由雇主发起设立，因此统称为雇主发起式IRA。

（一）雇主发起式IRA为鼓励小企业、自雇人士参与私人养老金¹计划而设计

1、雇主发起式IRA的设立初衷是为了鼓励更多小企业参与养老金计划，促进私人养老金均衡化发展。在经历二

¹美国第二支柱雇主养老金计划、第三支柱个人退休账户计划统称为私人养老金计划。

战后美国私人养老金的蓬勃发展后，20世纪70年代初美国私人养老金的参与率已超过40%，但内部结构极不均衡。美国劳工统计局调查显示，1972年年收入5000美元以下的男性仅有四分之一拥有私人养老金计划，而年收入10000美元以上的男性覆盖率则超过三分之二²。政府担心不均衡的私人养老金覆盖会导致大量人员在退休后缺乏足够收入，从而增加社会保障体系和其它政府部门的压力，因此采取了多种措施提高私人养老金覆盖率。

1974年美国通过《雇员退休收入保障法案》（Employee Retirement Income Security Act，简称ERISA）允许不被雇主养老金计划所覆盖的群体建立个人养老账户（Individual Retirement Account）³，自行进行养老储备并享受税收递延优惠。针对小企业养老金计划覆盖不足的情况，1978年美国通过《税收法案》（Revenue Act）设立了SEP IRA，采用雇主发起式IRA的形式，探索帮助小企业解决困难、提高养老金计划覆盖率的方法。

2、SEP IRA从制度设计上简化了养老金计划的设立、运营、终止和监管要求，降低了小企业的参与成本。在美国，小企业养老金计划覆盖率较低，且一直大幅落后于大中型企业⁴。原因多种多样，主要包括：一是小企业经济实力较弱，往往面临“企业盈利低”、“收入不稳定”等经

²资料来源：Kolodrubets&Landay. 美国劳工统计局. "Coverage and Vesting of Full-Time Employees Under Private Retirement Plans." 1972.

³随着后续的一系列改革，IRA参与群体不再限于未参与雇主养老金计划的个人。

⁴本文中小企业指员工人数不到100人的企业；大中型企业指员工人数在100人（含）以上的企业。虽经多方查找，但我们未能获得1978年以前不同规模企业养老金覆盖率数据。据美国劳工统计局（The Bureau of Labor Statistics）数据，1990年小企业全职员工养老金参与率42%，约为1989年大中型企业参与率（81%）的一半。资料来源：BLS, "Employee Benefits in Medium and Large Firms, 1989" 和 "Employee Benefits in Small Private Establishments, 1990".

济因素。二是养老金计划程序复杂、运营成本高。计划设立和运营的监管要求繁琐，增加了额外的人力和财务成本。此外，由于小企业养老金规模较小，缺乏议价能力，雇员少，初始设立费用等固定成本分摊大，因此人均成本较高。三是受托责任重。部分小企业感到缺乏做出投资选择的专业能力，难以承担受托责任。四是福利分配不够灵活。为了享受税收优惠，养老金计划必须对不同收入水平的员工平等提供福利，小企业主难以按照自身偏好实行差异化激励。五是雇员偏好其它形式的福利。由于小企业雇员具有年轻、收入低的特征，所以与参加养老金计划相比，更希望增加货币收入或者获得医疗保险福利⁵。SEP IRA的制度设计，在一定程度上缓解了上述问题，激发了小企业、自雇人士的参与动力。（表1）

表1 SEPIRA相比传统401（k）为小企业进行的简易设计

| | | 传统 401（K）计划 | SEPIRA | 小企业参与顾虑 |
|----|--------|---------------------------------|----------------------------|-----------------|
| 设立 | 程序 | (1) 准备书面计划文件 | (1) 准备书面计划文件 | 设立、运营程序复杂，运营成本高 |
| | | (2) 设立信托基金 | (2) 向雇员提供计划信息 | |
| | | (3) 建立登记系统 | (3) 为每位雇员或雇员自行开立 IRA 账户 | |
| | | (4) 向员工提供计划信息 | | |
| | 材料 | 无简易制式模板 | 美国国内税务局提供简易申请表（如 5305-SEP） | |
| 运营 | 监管报告 | 需提交员工福利年度申报和养老金领取申报 | 无需年度申报 | |
| | 员工信息披露 | 计划说明书、重大变更说明、个人福利说明、年报摘要、特殊情况通知 | 计划设立文件、计划变更和获得缴款的条件、年度缴款说明 | |
| | 受托责任 | 是 | 否 | 无能力承担受托责任 |
| | 缴款 | 一般情况下缴款 | 雇主可逐年决定是否缴款 | 企业收入不稳定等经济因素 |

⁵ 资料来源：GAO. “Changes Can Produce a Modest Increase in Use of Simplified Employee Pensions”, 1995. 和GAO. “Challenges and Prospects for Employees of Small Businesses”. 2013.

| | | | | |
|----|----|--------------------------------------|------------|-----------------|
| 终止 | 程序 | 包括确定终止日、确权、停止缴费、通知参与人和受益人、分配、申报终止等程序 | 通知计划运营商和雇员 | 程序复杂，增加额外人力管理成本 |
| | 材料 | 结转通知和终止申报表 | 无需申报 | |

资料来源：Internal Revenue Service官网。（<https://www.irs.gov>）

（二）在实践中总结完善制度设计经验，雇主发起式IRA不断革新

1、雇主发起式IRA进一步改革，推出针对微型企业的**SAR-SEP IRA**。由于SEP IRA是雇主完全缴款，对很多微型企业主来说仍然面临较大压力，1986年，美国《税收改革法案》（Tax Reform Act）推出了工资扣除型简易雇主计划**SAR-SEP IRA**，特别针对雇员不足25人的微型企业，且允许雇员通过代扣代缴工资的形式进行税前缴款，减轻了企业雇主完全缴款的压力。

2、在**SEP/SAR-SEP IRA**推出后，及时评估总结政策实施效果并进行革新。20世纪90年代的各项调查研究结果表明，SEP/SAR-SEP IRA的实施效果不及预期。1990年美国劳工统计局（The Bureau of Labor Statistics）小企业调查显示，美国小型企业全职雇员中SEP IRA的参与率仅为1%⁶。美国总审计署反思了制度实施不及预期的主要原因⁷，与制度设计相关的包括：一是覆盖要求严格。SEP IRA必须包括所有21岁及以上、在过去5年中工作过3年、年收入至少为363美元（1991年）的雇员，而DC计划允许不纳入兼职雇员（每年工作少于1000小时），因此从当时实际情况来看，这意味着雇主必须为几乎所有雇员提供养老金。二是参与

⁶BLS, “Employee Benefits in Small Private Establishments, 1990”, Sept. 1991.

⁷GAO, “Changes Can Produce a Modest Increase in Use of Simplified Employee Pensions”, 1995.

者立即受益（**Immediate Vesting**）。雇主缴款后雇员立即受益的原则对提升雇员忠诚度和减少人员流动效果并不明显，而其他雇主养老金计划的完全兑现可以推迟至7年。三是**SAR-SEPIRA适用企业范围过窄**。该计划仅适用于雇员不超过25人且自愿参与率达到50%及以上的企业，拥有26-100名雇员或自愿参与率不达标的小企业难以参与。四是**推广力度不足**。金融机构和投资顾问较少营销雇主发起式IRA服务，小企业普遍对该计划缺乏了解。为了解决上述问题，1996年，美国《小企业就业保护法》（**Small Business Job Protection Act**）推出**SIMPLE IRA**，解除了50%的雇员自愿参与比例限制，放宽了企业雇员数量，并允许兼职雇员不在计划范围内。与此同时，**SEP IRA**的原有基本条款予以保留，**SAR-SEP IRA**在1996年以后不得新增设立，已成立的计划可以继续运作。

3、为小企业提供额外税收优惠以降低设立养老金计划的成本。2001年，美国《经济增长与税收减免法案》（**Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act**）规定，在满足一定条件的前提下，100人以下的小企业设立**SEP IRA**、**SIMPLE IRA**或其它合格养老金计划的，在设立计划的头三年，企业为设立计划和对雇员开展计划相关投资者教育的费用的50%可以进行税收抵扣，抵扣上限为每年500美元。

二、雇主发起式IRA的运作要求

（一）设立、缴款、运营和领取要求

在设立时，美国国内税务局（**Internal Revenue Service**，简称**IRS**）为雇主发起式IRA提供了内容相对简化的制式申

请表，且无需年度申报。其中，**SEP IRA**对雇员人数无限制，覆盖对象为所有21岁以上、过去5年中有3年受雇于雇主且在2017年和2018年薪酬达到600美元的雇员；**SAR-SEP IRA**要求雇员人数不超过25人，且雇员自愿参与率达到50%；**SIMPLE IRA**要求雇员人数不超过100人，覆盖对象为过去2年内年薪达到5000美元且预计在当前年度薪酬也能达到5000美元的雇员。⁸

在缴款时，雇主发起式IRA遵循缴款立即受益原则，无确权期。其中，**SEP IRA**仅允许雇主缴款，但具有一定灵活性，雇主可以逐年决定是否缴款和缴款金额，年度缴款上限为55000美元且不超过雇员薪酬的25%；**SAR-SEP IRA**允许雇主和雇员同时缴款，雇员年度缴费上限为18500美元且不超过薪酬的25%，50岁以上的雇员每年可额外增加6000美元，雇员和雇主合计缴款上限为55000美元且不超过雇员薪酬的25%（6000美元额外缴款不计入额度）；**SIMPLE IRA**允许雇主和雇员同时缴款，且对雇主有强制缴款要求。雇员年度缴款上限为12500美元，50岁以上的雇员每年可额外增加3000美元。雇主缴款为雇员当年薪酬（上限为275000美元）的2%或在薪酬3%以内进行一比一匹配缴款。

9

在投资运营时，雇主发起式IRA与其他IRA计划一样由参与人自主投资，雇主无提供投资产品或组合的法定职责。既可以由雇主为雇员开立账户，也可以由雇员自行开立账

⁸U.S. Department of Labor's Employee Benefits Security Administration (EBSA) and the Internal Revenue Service. "Choosing a Retirement Solution for Your Small Business".

⁹缴费上限由美国国内税务局定期调整，本段数据为2018年标准，Internal Revenue Service 官网 (<https://www.irs.gov>) 公示。

户，雇主进行缴款或匹配缴款，雇员自主进行投资。美国对IRA投资实行负面清单管理制度，规定了“禁止投资”¹⁰的范畴。

在领取方面，雇主发起式IRA在未满足正常取款条件之前不允许从账户中贷款。因此除正常取款外，雇主发起式IRA无法像401(k)一样允许雇员贷款¹¹和特殊时期取款¹²。

(二) 雇主发起式IRA是打通美国第二、三支柱的重要举措

1、雇主发起式IRA与其他雇主养老金计划合并计算缴款额度。雇主可以选择同时提供SEP IRA和401(k)等其他养老金计划¹³，雇员可以同时参加多种不同的养老金计划。雇主和雇员需要保证在满足计划本身的缴款额度要求后，合并缴款总额不超过第二支柱缴款上限。2018年，雇主和雇员的合计缴费上限为55000美元，且不高于雇员当年的全部收入，50岁以上雇员另加6000美元的额外缴款额度。此外，如果单个雇员参与了多个养老金计划，还应加总计算其个人税优缴款是否超过单独的缴款上限。2018年，雇员的年税优缴款上限为18500美元且不高于雇员当年总收入，50岁以上的雇员还享受6000美元额外缴款额度¹⁴。

2、不影响其他IRA计划参与。雇员可以同时参与雇主

¹⁰ “禁止投资”是指若IRA持有人投资该类品种则会影响持有人享有相应税收优惠。如：IRA不得投资保险产品，包括人寿保险、健康保险、意外事故保险或其他种类的保险，否则视同取款。IRA不得投资于收藏品，包括艺术品、地毯和古董、贵金属和宝石、邮票和硬币以及《美国国内税收法案》规定的其他有形个人资产。特例条款除外。

¹¹ 雇员贷款是指雇员先从账户借出资金，再在规定的时间内偿还。如果发生违约，未偿还余额视为领取，需按照要求缴税。

¹² 特殊时期取款是指401(k)等计划允许雇员在遇到经济困难时从计划中提前取款。IRS对经济困难的定义是出现急迫的、重大的财务需求。与贷款不同，特殊时期取款不会偿还给计划。因此特殊时期取款永久地减少了计划下员工的账户余额。特殊时期取款不能转入IRA或其他合格账户。

¹³ 但一般情况下，雇主如果选择提供了SIMPLE IRA，则不能同时提供其他雇主养老金计划。资料来源：Internal Revenue Service 官网 (<https://www.irs.gov>)。

¹⁴ 资料来源：Internal Revenue Service 官网 (<https://www.irs.gov>)。

发起式IRA和其他IRA计划，且雇主发起式IRA不影响其他IRA的税优额度。

3、可与美国第二、三支柱中不同类型的养老金账户相互结转。雇主发起式IRA允许每年与其他类型IRA或同类型IRA的其他账户转换一次，转入罗斯IRA时，需要将账户中已缴纳的养老金记为应税收入并报告相关部门才能转入。与401(k)等税前扣除的合格养老金计划¹⁵之间的转换，则不受次数限制。（表2）

表2 各类养老金账户结转规则

| 转出账户 | 转入账户 | | | | |
|---------------------------|----------|-------|--------------------------|---------|-----------------------------|
| | Roth IRA | 传统IRA | SIMPLE IRA ¹⁶ | SEP IRA | 其他税前扣减的合格养老金账户 ¹ |
| Roth IRA ¹⁷ | √ | × | × | × | × |
| 传统IRA | √ | √ | √ | √ | √ |
| SIMPLE IRA | √ | √ | √ | √ | √ |
| SEP IRA | √ | √ | √ | √ | √ |
| 税前扣减的合格养老金账户 ¹ | √ | √ | √ | √ | √ |

注：1.税前扣减的合格养老金账户包括利润共享计划、401(k)、现金购买退休金计划和DB计划。资料来源：Internal Revenue Service 官网 (<https://www.irs.gov>)。

三、雇主发起式IRA的实施效果

尽管对于第二支柱来说，小企业的参与人员和规模都无法与其他雇主养老金计划相比，对于覆盖率的贡献也不明显，但对于改变养老金计划组成结构、降低小企业负担、

¹⁵税前扣减的合格养老金账户包括利润共享计划、401(k)、现金购买退休金计划和DB计划。

¹⁶2015年12月18日通过的《综合拨款法案》(Consolidated Appropriations Act of 2016)允许其他养老金计划转入SIMPLE IRA计划。SIMPLE IRA与其他类型养老金账户转换，需要计划成立满两年。

¹⁷由于税收扣除方式的差异，罗斯IRA中的养老金不能转入其他类型养老金账户中，其他类型养老金账户中的资产如果要转入罗斯IRA，需要将账户中已缴纳的养老金记为应税收入并报告相关部门才能转入。

增进公平性有重要意义；对于第三支柱来说，雇主发起式IRA为小企业和自雇人员提供了新的选择，为第三支柱带来了新的计划参与者和养老资金，成为了第三支柱中稳定的增量来源。

（一）相比于扩大制度覆盖面，雇主发起式IRA对于养老金体系内部的结构性、公平性改善更有意义

1、制度优化并不能完全化解小企业建立养老金计划的内部矛盾，雇员投资者教育任重道远。尽管雇主发起式IRA不断改进，从20世纪80年代末至今，美国小企业养老金计划参与率一直徘徊在40%左右¹⁸，没有得到明显提升。2009年，美国投资公司协会（ICI）的研究¹⁹发现，虽然设立和运营成本是重要的考虑因素，雇员对退休福利的需求差异是影响小企业不建立养老金计划的主要原因。报告指出，无论企业规模大小，选择不提供养老金计划的企业雇员与提供计划的企业雇员相比，具有收入低、受教育程度低、年轻雇员占比高、兼职人员占比高等特点。而这种雇员结构在小企业中更多见，由于基本生活开支占比较大、更多依赖于公共养老金、缺乏对养老金的长期规划等因素，他们更注重满足当下的生活需求。

2、在已建立的养老金计划中，雇主发起式IRA受到小企业青睐，促进养老金体制均衡发展。美国总审计署2009年的研究²⁰发现，雇主发起式IRA凭借简便、低成本的优势

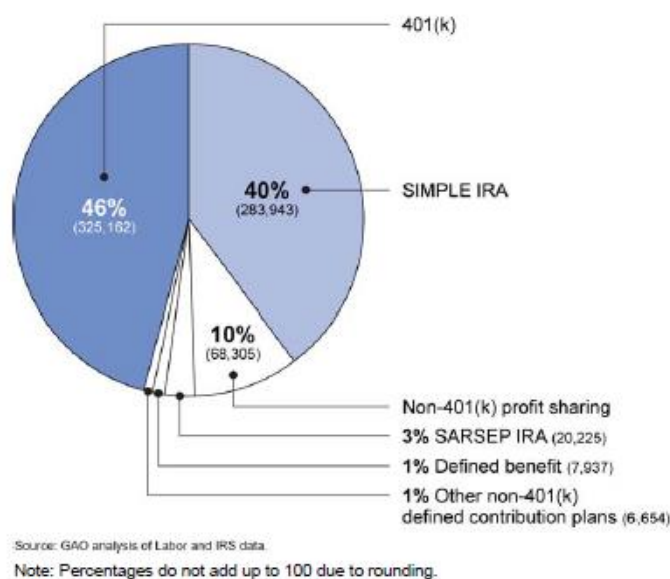
¹⁸数据来源：BLS, “Employee Benefits in Private Industry, Small Establishments” (1990, 1992, 1994, 1996) ; “Employee Benefits in Private Industry, Medium and Large Establishments” (1989, 1991, 1993, 1995). BLS, “Employee Benefits in the United States” (2008-2018); “Employee Benefits in Private Industry, for All Establishments” (2004-2007).

¹⁹ICI, “Who Gets Retirement Plans and Why: An Update”, March 2011, vol. 17, No. 3.

²⁰资料来源：GAO, “Better Agency Coordination Could Help Small Employers Address Challenges to Plan Sponsorship”, 2012. 该项研究不包含同时提供两种或两种以上养老金计划的企业，且因为数据

在一定程度上获得了小企业的认可，为小企业完善福利体系、提高雇员养老保障水平提供了支持。在参与调查的71.2万家仅提供一种养老金计划的小企业中，40%的企业选择了SIMPLE IRA，仅次于401(k)计划46%的支持率，DB计划占比仅为1%（图1）。此外，规模越小的企业越倾向于采用SIMPLE IRA。例如，在仅有1到11名雇员的微型企业雇主中，SIMPLE IRA的企业参与数量比401(k)计划多43%。相比之下，对于拥有12至100名雇员的小企业雇主来说，401(k)计划比SIMPLE IRA计划数量多90%²¹。（图2）

图 1 小企业提供各类计划占比情况（2009）

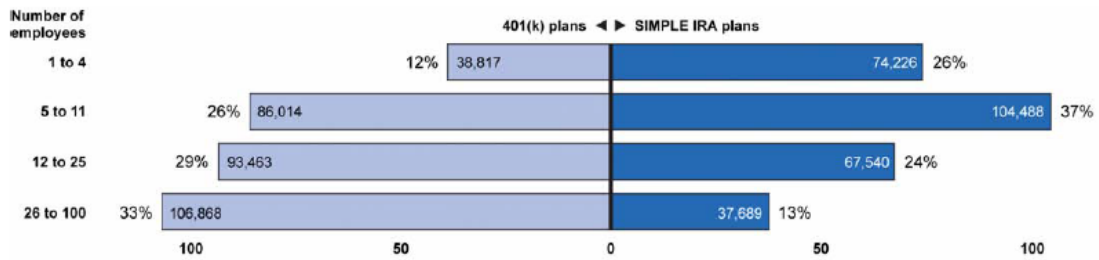


数据来源：美国劳工部和美国国内税务局，美国总审计署整理。

的可得性而未将 SEP 计划纳入统计。此外，报告研究对象为“公司”（Firm），指独立所有和经营的盈利性企业，以雇主身份识别码（Employer Identification Number）来认定。

²¹提供 SIMPLE IRA 计划的企业规模更小是从企业数量角度分析的 SIMPLE IRA 占比比从员工参与人数角度分析的 SIMPLE IRA 占比高很多的原因之一。

图 2 提供 401(k)计划和 SIMPLE IRA 的雇主和参与雇员数量



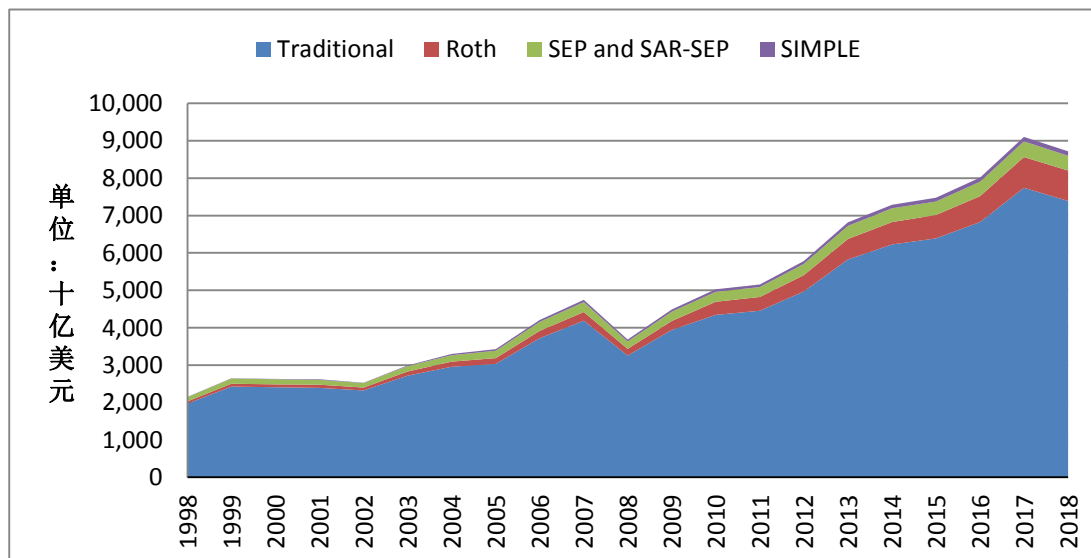
数据来源：美国劳工部和美国国内税务局，美国总审计署整理。

（二）雇主发起式IRA成为美国家庭养老金资产的稳定构成部分，为美国养老金体系带来稳定的增量缴款

截至2018年底，美国IRA总资产达到8.7万亿美元，约占美国养老金总资产规模的32.5%。其中，雇主发起式IRA占IRA总资产比重为6%²²。尽管雇主发起式IRA占比较小，但二十一世纪以来，伴随着美国第三支柱的不断发展壮大，雇主发起式IRA已经在第三支柱体系中发挥稳定的功能。

（图3）

图 3 美国各类 IRA 规模变化(1998-2018)

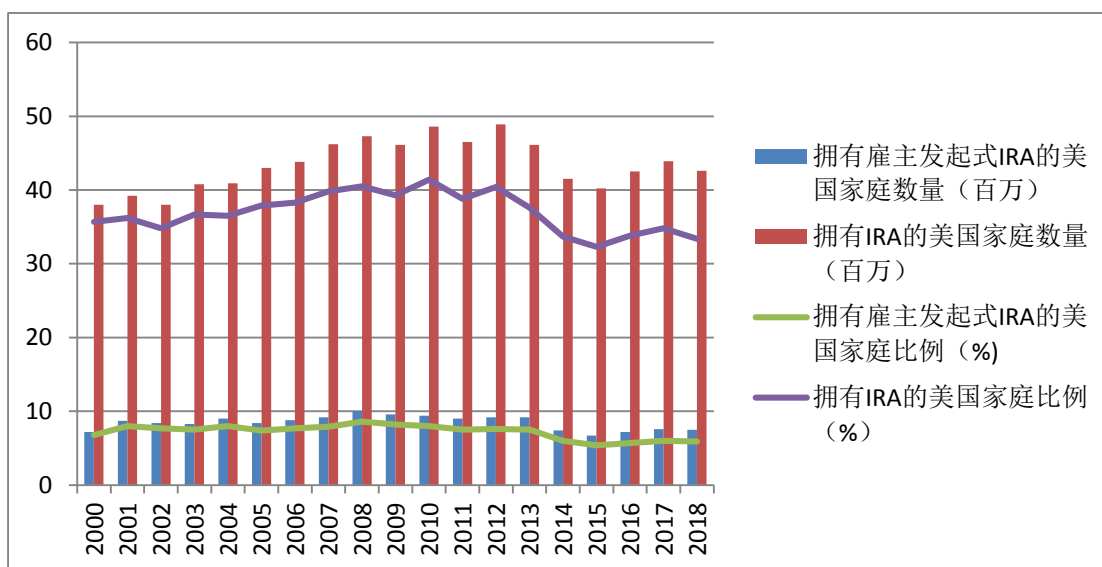


资料来源：美国投资公司协会(ICI)。

²²数据来源：美国投资公司协会(ICI)。

从2000年到2018年，超过三分之一的美国家庭参与了至少一种IRA计划。其中，超过700万的美国家庭拥有雇主发起式IRA，占美国IRA计划持有家庭总数的17%左右，这就意味着大约每五个IRA计划的持有家庭中，就有一个家庭拥有雇主发起式IRA。（图4）

图4 美国家庭参与雇主发起式IRA情况（2000-2018）



数据来源：美国投资公司协会（ICI）。

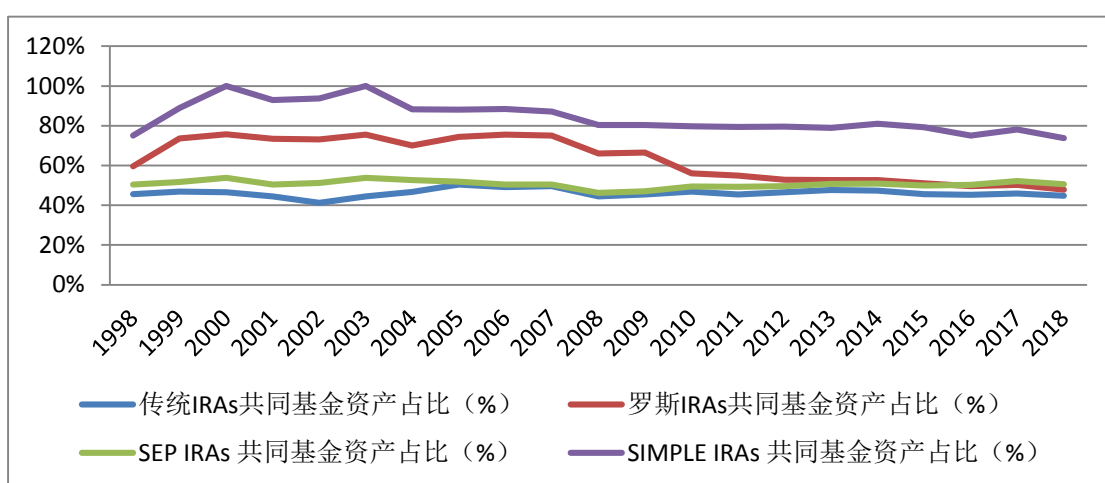
雇主发起式IRA尽管体量较小，但其资金来源主要为新增缴款(Contribution)，占第三支柱新增缴款比重的40%左右，成为养老金体系稳定的增量来源。IRA的增量资金主要有两个来源：一是401(k)等雇主养老金计划的结转资金(Rollover)，二是新增缴款，其中，结转资金占比超过80%²³。结转对于打通养老体系第二支柱和第三支柱有着重要意义，但就养老金体系的整体规模而言，新增缴款更能体现雇主发起式IRA在个人养老金体系中不可忽视的作用。

（三）公募基金成为雇主发起式IRA最重要的投资标的

²³数据来源：美国投资公司协会（ICI）。

美国投资公司协会1998年至2018年的数据统计表明，在各类IRA投资资产中，SIMPLE IRA投资共同基金的比例最高，近十年来SIMPLE IRA中公募基金的占比一直稳定在80%左右。SEP IRA的投资资产中，公募基金占比在经历了2003年-2008年的下滑后开始稳定回升，近五年来投资共同基金的比例稳定在50%左右。（图5）

图5 各类IRA投资共同基金比例（1998-2018）



数据来源：美国投资公司协会(ICI)。

四、雇主发起式IRA对我国养老体系建设的借鉴意义

我国正处于第一支柱基本养老保险下调单位缴费比例、第二支柱优化制度改革扩大覆盖面、第三支柱顶层设计的关键期和机遇期，发挥制度设计的优势，在不增加企业负担的同时，让更多小企业、自雇人士等灵活就业群体参与到第二、三支柱等补充养老金制度中来，缓解第一支柱的给付压力，享受税收优惠，提升制度吸引力。

（一）立足国情，研究简易、低成本的雇主发起式个人养老金账户模式，探索支持中小企业和自雇人士参与第二、三支柱的制度路径

对比20世纪70年代的美国，程序复杂、门槛高、运营成本大也是我国企业年金发展缓滞的原因之一。截至2018年末，企业年金覆盖人群2388万人，实际建立年金的企业数量约为8.7万家，在全国近2900万户企业中，占比仅为0.3%，由于基本养老保险足额缴纳、集体协商机制、企业盈利等要求，中小企业难以参与。建议化繁为简，在第三支柱制度设计中，研究引入由中小企业雇主发起的个人养老金账户模式，支持雇主参与缴款，享受第二支柱的税收优惠额度，不影响雇员本人在第三支柱中的缴费额度，在资金运行中采用第三支柱的监督管理机制，释放中小企业的负担与责任，鼓励个人进行自主投资。在税收优惠政策上，建议研究探索对中小企业、自雇人士建立此类养老金计划的成本在适当额度内给予税前扣除，提高企业积极性。

（二）企业年金、职业年金个人账户与个人养老金账户互转是提升养老金体系灵活化、效率化的重要手段

打通第二、三支柱，实现个人账户互转是养老金制度灵活性、便利民众转移/携带养老金的重要体现。目前根据我国对企业年金的相关规定，职工未达到领取条件变动工作单位时，企业年金个人账户资金可以随同转移。如新单位没有实行企业年金制度的，其企业年金个人账户可由原管理机构继续管理。随着我国市场经济越来越活跃，职工更换工作或自主创业越来越频繁，灵活的转移接续机制是职工考虑是否参与企业年金计划的一个重要考量因素。建议借鉴美国相同税收模式下的账户互转模式，为老百姓提供便利的转移接续通道，提高制度吸引力。

（三）厘清目标、对症下药，提供精细化的制度设计 是促进养老体系均衡发展的重要保障

雇主发起式IRA的建立并非一蹴而就，从20世纪70年代至今，雇主发起式IRA一直在问题和争议中前行，但其作出的每一步改革都伴随着对现实情况和困难的深入调查与分析。尽管改善小企业内部矛盾、提高养老金计划覆盖率任重道远，但通过与401(k)等其他雇主养老金计划的制度设计对比和对本国小企业的深入调查，美国走出了一条受到小企业认可的“制中制”。面临老龄化的紧迫形势，我国养老体制已处于改革深水期，厘清制度目标，深入调查了解需求与困境，针对不同群体做精细化的制度设计，因地制宜、因时制宜地提出解决方案，才能够提升百姓养老的参与感和获得感。

**（本文由景顺长城基金管理有限公司张可、张蕊、
刘翠碧撰写，协会理财及服务机构部靳珂语校对）**