



快 訊

SSL Express

2025 年第 04 期 (总第 620 期, 1 月 7 日) 中国社科院世界社保研究中心 主办



2024 年 12 月 26 日, 由中国社会科学院世界社保研究中心 (社保实验室) 主办的中国社会科学院第十四届社会保障论坛暨《中国养老金发展报告 2024》发布式在京成功举办。会议邀请了原中国银保监会副主席梁涛做主旨演讲, 本期《快讯》刊发梁涛先生发言文字实录:

梁涛: 扩大企业年金覆盖率要从提高税优比例等五方面入手

12 月 26 日, 2024 中国社会科学院社会保障论坛暨《中国养老金发展报告 2024》发布式在京召开, 本次论坛主题为“企业年金发展 20 周年回顾与展望”。

原中国银保监会副主席梁涛建议扩大企业年金覆盖率要从以下几个方面入手: 一是统筹考虑三支柱的政策框架; 二是打通一、二、三支柱之间资金流通的渠道; 三是以中小企业为重点, 参照第三支柱的方式, 借鉴职业年金的经验, 建议监管部门牵头, 各个地区搭建一个统一的信息化平台, 通过网络完成方案报备等一系列流程, 为中小企业提供一站式的解决方案; 四是完善税制, 建议在缴费环节企业纳税的 8% 应该可以全部税前列支, 个人缴费计税基数取消 3 倍限制和进一步提高税优比例, 在待遇领取环节建议改为只对缴费的本金部分征税, 对投资收益不再征税; 五是提高企业年金的投资收益率。

以下为原中国银保监会副主席梁涛先生发言实录:

大家上午好!

感谢郑教授的邀请，刚才听了戴行长、胡部长的讲话我很受启发，也有很多共同的观点，我今天讲的题目是“以中小企业为重点，大力发展企业年金”，刚才戴行长、胡部长、郑教授都提到过，我再啰嗦几句。我讲两个方面：



一、企业年金发展的情况及原因

自2004年企业年金制度建立到今年已经全面实施了20年，截止到2023年底全国企业年金积累基金3.19万亿元，基金组合是5590个，企业年金参保企业数是14.17万户，主要是财力较强的央企和国企，参加企业年金的职工个数达到了3144万人，不足企业职工总数的7%。企业年金制度的主要问题是覆盖面小，参加了城镇职工基本养老保险的企业职工中只有7%左右有企业年金，无论是企业覆盖率还是职工覆盖率，各省之间、行业之间、国企民企之间差异均较大，主要问题是民营企业、小微企业、中西部企业参与率太低，而导致了公平性的问题。形成这个状况的原因我觉得有这么几个方面：

一是企业的财务成本压力大。企业尤其是非国有企业建立企业年金的意愿不强是影响年金覆盖率的重要原因，其根本原因主要是企业财务成本压力较大。中小企业大多处于资金积累的成长期，资金实力相对薄弱，抵抗风险能力相对较差，而且企业在依法缴纳了国家强制性的社保之后，负担已经很重，很难再有额外的财力和精力发展企业年金。虽然基本养老保险的总缴费率从过去的28%降到目前的24%，但是与世界发达国家相比，企业缴费的压力仍然较大，部分地区要求企业在年金备案时补足基本养老保险的缴费，导致很多企业年金望而却步。再加上我国的年金是建立在企业和职工自愿参加的基础上，并非强制参加，各种因

素就导致了企业建立的意愿较低。

二是建立的流程复杂，参与的成本高。以民营企业为主的许多中小企业内部治理结构还不完善，不仅现代企业制度相差甚远，而且工会组织运行不够规范，还没有形成比较健全的民主管理制度，更为重要的是中小企业存续周期较短，经济实力较弱，获利的能力不强，现金流缺乏，员工流动性大，同时满足上述条件是很困难的。再加上年金方案设计的专业性强，方案中需要明确参加职工范围，职工加入与退出的流程，企业与个人缴费的比例，企业缴费部分如何进行归属，职工离职后个人账户如何转移和保留等，这些均需要企业有专门的人员来管理，但是中小企业人员往往身兼数职，难以很好地应付这项工作，所以企业年金的日常管理是比较复杂的。

三是新兴业态建立年金存在一定障碍。企业年金缴费是由建立了劳动关系的单位和个人共同承担，但是某些新兴业态有别于传统行业的劳务关系，成为建立年金的阻碍，比如说劳务派遣员工，但是这类公司经常是服务多家用人单位，不同用人单位建立企业年金的意愿和需求不一样，使年金的建立更加复杂。特别是平台经济从业者和自由职业者没有相对稳定的单位，即便有缴纳企业年金享受制度红利的需求也难以在目前的制度框架下实现。

四是企业年金的规模效益还难以显现。这个我就不多讲了。

五是企业年金提取环节的个税远高于工薪类高收益。目前企业年金的缴费比例是上限为8%，但是税优比例为5%，这限制了企业提高缴费的意愿，个人缴费的税优比例是4%，个人缴费计税的基数为本人上年度月平均工资，同时以上年度当地职工平均工资3倍为限，这也限制了个人提高缴费的意愿。在提取环节个税的设置不是很科学。目前只适用于工薪类个税，而企业年金的提取环节的个税却不允许上述扣除，这显著加重了企业年金的税负，甚至完全抵消了企业年金个税递延的政策的作用。在极端情况下，第二支柱年金提取环节的个税远高于第三支柱个人养老金提取的个税：假定都是100万的累积资金，如果是第三支柱提取的话只交3万块钱的税就可以了，但是如果是企业年金，那就需要交个税43万多，这样就是抵消了企业年金的好处。

二、建议

企业年金是企业利润分配的一种形式，企业关键在人才，要吸引和留住人才就不能只靠劳动报酬，而应当与员工，特别是关键的员工实行利润的分享，利润的分享有多种形式，其中企业年金就是分享的方式之一，扩大企业年金覆盖率我建议从以下几个方面入手：

第一，统筹考虑三支柱的政策框架。当前三支柱发展不平衡，第一支柱在养老保险中所占比重过大，且地区间的养老基金差异较大，企业年金的参与度比较低，且发挥作用不明显，

第三支柱政策刚刚落地，处于起步阶段，养老保险三支柱应该是一个整体，要想促使某一个支柱发展起来需要同时改变其他两个支柱，再加上其他的配套措施。近两年来为了缓解疫情对经济的影响，国家进行了大规模的减税降费，其中第一支柱基本养老保险的企业缴费率从20%降到16%，这为大力发展第二、三支柱带来了一个机遇。第二、三支柱可以弥补第一支柱替代率下调带来的“真空”，在不增加企业负担的情况下，以保证退休收入总体稳定，这就意味着调整三个支柱之间各自缴费率的时机已经到来了，建议抓住这个历史机遇，进一步理顺养老保障体系中的政府与市场的关系，将降费与完善三支柱的养老制度的顶层设计通盘考虑，通过国家顶层设计，制定统一的长期计划，适时放宽企业年金的具体条件，降低准入门槛，扩大企业年金的覆盖面，探索企业年金的自动加入机制，或者是合格默认投资机制。我记得去年还是什么时候开会，有一个恒安标准人寿介绍英国的企业年金自动加入机制，我觉得应该探索学习一下。积极推动国有企业、上市公司、劳动关系和谐的企业等规模相对较大或者收入水平相对较高的企业先期加入，后期逐步扩大到小微企业、低收入企业，以创新方式和宣传渠道，同时鼓励其他民营企业结合自身的情况，从低比例、小范围起步逐步建立企业年金，用5-10年的时间渐进式地让不同情况的企业分批自动加入企业年金。

二是打通一、二、三支柱之间资金流通的渠道。现在三个支柱都有个人账户，在功能上应该说是存在着重叠，建立促进三者之间对接的制度，可以提升二、三支柱的实用性和参与率，建议符合一定条件的参保人群将第一支柱的个人账户转移到二支柱或者三支柱，并且实现市场化的投资，允许在职人员将其企业年金归属个人的资金转移到第三支柱，对于所在单位未建立企业年金的允许将企业年金中可以用于个人的税收政策转移到个人养老金中，有效提升参与率。

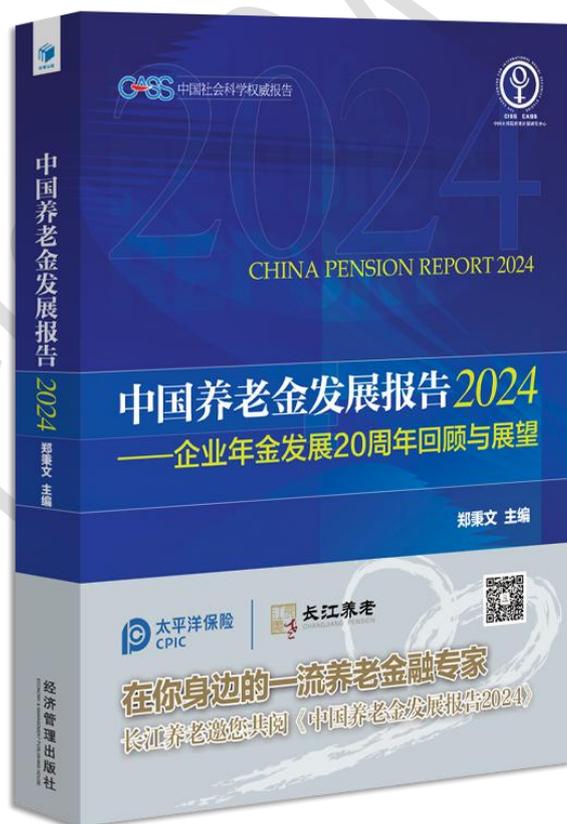
三是以中小企业为重点，可以参照第三支柱的方式，借鉴职业年金的经验，刚才胡部长也讲过这个问题，建议监管部门牵头，各个地区搭建一个统一的信息化平台，建立简易的企业年金计划或者集合的年金计划，各受托人可以协助平台建设，可以线上办理企业年金，通过网络完成方案报备等一系列流程，为中小企业提供一站式的解决方案。这样通过汇集多个中小企业的年金、基金，形成大规模的资金，能够取得较低的管理费率，降低计划的运营成本，使单个企业单位摆脱了年金管理的烦琐事项，提高了运行的效率。同时针对中小企业的不同需求和发展状况提供差异化的、多样化的、可供选择的集合企业年金品种，形成类似于大型和特大型企业才能达到的基金规模，并可以获取更多的投资机会和投资渠道，从而建立获取更好收益的基础。这种模式应该讲对我国的养老保障体系而言是非常有意义的，将复杂的年金建立过程产品化，可以让灵活就业者或者未建立企业年金的职工可以很方便地购买企

业年金集合计划来进行补充养老，并享受国家税收的优惠政策，这也是实现社会公平、共同富裕的重要方面。国家允许个人缴纳的年金享受税优，对没有建立年金的企业实际上是剥夺了职工享受国家政策的权利。如果集合计划能够向社会公众销售，这些员工就能够通过购买集合计划享受国家的政策，这无疑将大大提高我国企业年金的覆盖率，缓解我国养老三支柱不平衡的问题。

四是完善税制。建议在缴费环节企业纳税的 8%应该可以全部税前列支，个人缴费计税基数取消 3 倍限制和进一步提高税优比例，在待遇领取环节建议改为只对缴费的本金部分征税，对投资收益不再征税，因为我们国家目前对个人的资本利得税是暂不征收的。另外从税制的统一性、税制的公平性看，应该将企业年金的提取额工薪类的所得计入当年的综合所得，并采取统一标准进行扣除后再征缴个税。

五是提高企业年金的投资收益率是关键。这个我就不多讲了。

我就讲这么多，不妥之处请大家批评指正，谢谢大家！



《中国养老金发展报告 2024》

声明:

中国社会科学院世界社保研究中心(简称“世界社保研究中心”),英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月, 是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构, 旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持, 努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室(简称“社会保障实验室”), 英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月, 是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍, 日常业务运作由“世界社保研究中心”管理, 首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》和《工作论文》。《快讯》产品版权为“社会保障实验室”所有, 未经“社会保障实验室”许可, 任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登, 如需使用, 须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意, 否则, “社会保障实验室”保留法律追责权利; 《工作论文》版权为作者所有, 未经作者许可, 任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登, 如需引用作者观点, 可注明出处。否则, 作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》《工作论文》, 请发送电子邮件至: cisscass@cass.org.cn。

地址: 北京东城区张自忠路 3 号院东院北楼

电话: (010) 84083506

传真: (010) 84083506

网址: www.cisscass.com

Email: cisscass@cass.org.cn

联系人: 董玉齐